

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE CONTABILIDAD



**Control interno y gestión del capital humano en la Asociación de
Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ-2021**

Tesis para optar el título profesional de Contador Público

Autor:

Soto Marchan, Antonhy Smith

Código ORCID 0000-0003-4676-4797

Asesor:

Mg. Luis Menacho, Jessica Fabiola

Código ORCID 0000-0003-3781-6575

Piura, Perú

2024

INDICE

INDICE GENERAL	ii
INDICE DE TABLAS	iii
PALABRAS CLAVE:	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD.....	v
TITULO.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
1. INTRODUCCION	1
ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA	1
JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	11
PROBLEMA	12
CONCEPTUACION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	13
HIPOTESIS	31
OBJETIVOS.....	31
2. METODOLOGÍA	32
TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION	32
POBLACION Y MUESTRA	33
TECNICAS E INSTRUMENTOS	34
PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	35
3. RESULTADOS	36
4. ANALISIS Y DISCUSION.....	38
5. CONCLUSIONES	42
6. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	44
ANEXOS Y APENDICES	50

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Correlación de las variables control interno con la gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ – 2021.	36
Tabla 2: Establecimiento de la prueba de normalidad para establecer la relación del control interno con la gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ – 2021.	37

Palabras clave: Control interno, capital humano, auditoría.

Keywords: Internal control, human capital, audit.

Línea de investigación:

Línea de investigación	Auditoría
Área	Ciencias sociales
Sub área	Economía y negocios
Disciplina	Economía

Lines of investigation

Lines of investigation	Audit
Area	Social Sciences
Sub area	Economics and Business
Discipline	Economics

Constancia de originalidad



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Control interno y gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ-2021.**" del (a) estudiante: **SOTO MARCHAN ANTHONY SMITH**, identificado(a) con Código N° **2113000074**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **27%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 19 de agosto de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Control interno y gestión del capital humano en la Asociación de
Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ-2021.**

**Internal control and human capital management in the Association of
Small Organic Producers of Querecotillo APOQ-2021.**

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito establecer la relación entre el control interno y la gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ - 2021, para lo cual se realizó una investigación de tipo aplicada de nivel descriptivo correlacional, porque describió operacionalmente las variables y permitió conocer la relación o grado de asociación que existe entre ellas en un contexto en particular. Su diseño fue no experimental y de corte transversal, se aplicó la técnica de la encuesta a 15 trabajadores de la asociación a través de su instrumento el cuestionario. Los resultados exponen una relación positiva entre las variables control interno y gestión del capital humano, así mismo se examinó la gestión del control interno y se detalla la gestión del capital humano. Se concluye, en que el control interno si se relaciona positivamente con la gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ - 2021, se observó que el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); por lo que se aceptó la hipótesis alternativa de nuestra investigación y se rechazó la hipótesis nula.

ABSTRACT

The purpose of the research was to establish the relationship between internal control and human capital management in the Association of Small Organic Producers of Querecotillo APOQ - 2021, for which an applied type of research was carried out at a descriptive correlational level, because it operationally described the variables and allowed to know the relationship or degree of association that exists between them in a particular context. Its design was non-experimental and cross-sectional, the survey technique was applied to 15 workers of the association through its instrument, the questionnaire. The results show a positive relationship between the variables internal control and human capital management, likewise, the management of internal control was examined and the management of human capital is detailed. It is concluded that internal control is positively related to human capital management in the Association of Small Organic Producers of Querecotillo APOQ - 2021, it was observed that the level of significance is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$); Therefore, the alternative hypothesis of our research was accepted and the null hypothesis was rejected.

1. Introducción.

De acuerdo a Cabrera (2022) su propósito fue examinar cómo se relaciona el control interno y la ejecución de las tareas encomendadas dentro de la empresa. Se empleó una investigación básica para evaluar la relación, profundizando en teorías y conceptos relacionados con el C.I. y el desempeño de las tareas. Utilizando un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional y un diseño no experimental transversal. A través de los instrumentos que se aplicaron, se han obtenido resultados que permitieron analizar la influencia del control interno en el desempeño de las tareas encomendadas en la empresa estudiada. Así mismo, se concluye que si existe una relación significativa entre el C.I. y el desempeño de las tareas funcionales en dicha empresa.

Según Cárdenas (2022), éste logró comprobar la influencia del Control Interno en la gestión de Recursos Humanos de la empresa en estudio. El trabajo investigativo se realizó con un enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo, utilizando un diseño descriptivo simple. La muestra estuvo formulada a 30 trabajadores de la empresa mencionada. La técnica aplicada fue la encuesta, utilizando un cuestionario estructurado como instrumento, y se siguió un plan de análisis establecido. Los resultados indicaron que el 61% de los encuestados piensa que implementar el control interno sería beneficioso, mientras que en la siguiente pregunta arroja una opinión que el 75% su implementación sería ideal y eficaz para una correcta y adecuada gestión de RR.HH. cuya finalidad es que C&M Perú S.A.C. Alcance sus objetivos planteados.

Importante lo que señaló Llaja y Alpino (2021), en donde su informe buscó analizar la conexión entre el control interno de personal y la gestión de talentos humanos en el Departamento de Gestión de Servicios Médicos Alto Mayo. El estudio implementó un diseño no experimental con una técnica de encuesta y un cuestionario como herramienta, la población consistió en 13 empleados del departamento, y los datos se analizaron utilizando SPSS 25. Los hallazgos mostraron una conexión entre la evaluación de riesgos, las actividades de control, la información y la comunicación, y las dimensiones de supervisión del control interno con la gestión de talentos humanos. Sin embargo, la

dimensión del control ambiental no mostró una relación significativa. La investigación concluyó que existe una evaluación significativa entre el manejo de personal interno y la gestión de talentos humanos, con una significancia mutua de 0,001, por debajo umbral al 0,05.

Muy relevante el estudio de Díaz (2021), quien llevó a cabo una encuesta para analizar la relación entre la administración del Hospital Docente y su grado de relación que existe del control interno en el Distrito de Las Mercedes, Chiclayo. La encuesta se aplicó tanto al administrador del área como a varios empleados, su propósito es evaluar el C.I. y la gestión administrativa mediante este método. El resultado del análisis general del control interno y la gestión administrativa en los Hospitales Docente de la región las Mercedes de Chiclayo, mostraron una correlación significativa. En consecuencia, el estudio concluye que existe una unión en los niveles de gestión administrativa y C.I. en el Hospital Regional Docente Las Mercedes.

Importante lo que señaló Ulloa (2021), porque investigó si el S.C.I. ayuda en la gestión de la oficina administrativa de un hospital en Trujillo. Los hallazgos desenmascaran diversas deficiencias, como un nivel inadecuado de recursos humanos, prácticas obsoletas que no se adaptan a la actualizaciones de la administración pública, procedimientos insuficientes para ejecutar tareas regionales y falta de directrices para el manejo de fondos asignados. A partir de estos hallazgos, se concluye que el éxito de la gestión ejecutiva está estrechamente ligado al control interno, el cual proporciona supervisión y control sobre los recursos asignados. Una gestión transparente, facilitada por un adecuado control interno, es clave para lograr los objetivos institucionales.

Según Cedeño (2020) quien desarrolló su investigación sobre Control interno y capital humano, en la cooperativa SERMUCCOP R.L en Costa Rica, para lo cual considero como objetivo principal llevar a cabo la formulación de propuesta de un reglamento interno para el trabajo en SERMUCCOP R.L. Según lo dispuesto por el Ministro de trabajo y seguridad social, el mismo que debe estar adecuado a lo que necesiten las áreas de trabajo de la cooperativa, a dicho efecto se aplicó una investigación de tipo descriptivo,

documental, transeccional, se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento mediante un cuestionario a los trabajadores de la cooperativa, así mismo se desarrolló una entrevista al gerente para la obtención de la información, del análisis de dicha información se pudo llegar a determinar los siguientes resultados, se consideró necesario, la emisión de un reglamento interno de trabajo por los trabajadores que consideran a esta herramienta como indispensable para la solución de las inconsistencias de tipo laboral, y concluye que es muy necesario contar para un mejor control interno de la función del capital humano con un reglamento de trabajo, el mismo que mejorara la gestión de los empleados y trabajadores de la cooperativa y definirá la estructuración de las actividades realizadas en torno a la función del capital humano.

Los autores Bravo, Zambrano, y Bravo (2020) en su artículo de investigación sobre control interno y talento humano, llevado a cabo en los gobiernos autónomos descentralizados en una provincia de Ecuador, cuyo objetivo primordial es el análisis del C.I. en la gestión administrativa del talento humano de las entidades definidas líneas arriba. Se aplicó una metodología descriptiva, cualitativa y cuantitativa, así mismo de análisis documental, y a través de la técnica de la encuesta se recabó la información para el trabajo que tuvo como resultado debilidades en el control interno, lo que hace imposible un manejo adecuado para el desarrollo de políticas de gestión, solo un 36.67% indica hacer uso de disposiciones normativas laborales a las que está sujeta la entidad, solo un 47% de los encuestados indican que el personal de control interno hacen uso de las normas de control dicho porcentaje hace suponer que no hay una buena mirada hacia el trabajo de los agentes del control, en conclusión los autores indican que El control interno ofrece una garantía razonable sobre la protección de los recursos institucionales. Protegiéndolos, esto garantiza la legalidad en las operaciones lográndose los objetivos institucionales, existen carencias de conocimiento sobre los componentes del C.I. por lo tanto estos no se cumplen del todo.

De acuerdo a Béjar y Quispe (2020), se propusieron como finalidad evaluar la eficiencia y eficacia del control interno en el área de recursos humanos de un hospital en Cusco. La población estaba compuesta por cinco empleados del área de recursos humanos, lo que la

convirtió en una muestra no probabilística. El trabajo investigativo persiguió un enfoque básico y cuantitativo con un diseño no experimental. Las constataciones revelaron que el control interno en el área de recursos humanos del hospital era regular, con un porcentaje total del 59%. La información demostró que la implementación de los componentes de control interno fue inconsistente, lo que resultó en una falta de supervisión sobre los procesos y actividades en el área.

De tener en cuenta el trabajo de Tjiueza (2019), quien evaluó la variable control interno en las actividades durante la práctica y desarrollo de obras en Roads Contractor Company Ltd., así mismo nos indica que en conclusión no existía un control adecuado sobre la investigación de infracciones, ni se observaba transparencia ni declaraciones confiables. Además, cuando se identificaban fallos y desviaciones, no se implementaban medidas correctivas, y no se realizaba un seguimiento efectivo de las actividades de gestión. Esta falta de control incrementa el riesgo de que se vea afectado el cumplimiento de los objetivos. Dado que los sesgos no pueden ser detectados continuamente a través del seguimiento, este aspecto es fundamental para mi investigación en desarrollo.

Importante lo que señaló De la Cruz (2019), que tuvo como meta, la propuesta de un sistema de control para optimizar la eficiencia, eficacia y calidad de los empleados en la Empresa estudiada., la cual recurrió a una metodología de diseño no experimental, transeccional y descriptiva. Una hoja de control con preguntas específicas relacionadas con la investigación se utiliza como método de observación en presencia del dueño y gerente. Los hallazgos demostraron deficiencias en el control de la gestión de RR.HH. durante las actividades, lo que afectó la eficiencia, eficacia y calidad del trabajo de los empleados. Como resultado, se creó un MOF, políticas de personal y directrices para la gestión de riesgos y la reducción del tiempo de adaptación al trabajo. Se concluyó que la propuesta mejorará la productividad, eficiencia y calidad de los empleados al abordar las deficiencias detectadas en el departamento de RR.HH.

Según García (2019), en su investigación sobre auditoría, desempeño y evaluación de Recurso Humano en la municipalidad de Huancabamba, dentro de las organizaciones se

están adoptando la ejecución de auditorías de desempeño puesto que permiten evaluar con mayor facilidad la economía y el área de RR. HH del distrito en estudio. De acuerdo a los resultados se indica que la aprobación se encuentra por encima del 80%, esto quiere decir que los trabajadores están de acuerdo con el tema puesto generan beneficios en la gestión de la organización. En dicho estudio se concluye que las gestiones municipales no han tomado en cuenta la aplicación de la auditoría de desempeño, sobre todo en el departamento de RR. HH, puesto que casi siempre se evidencia que el personal desconoce del direccionamiento de la organización, funciones, dificultades en los procesos, obteniendo resultados negativos.

Cabe precisar que la auditoría de desempeño y su relación con el departamento de RR. HH proporciona eficiencia y eficacia, facilitando además la gestión económica del gobierno del distrito en estudio.

Los investigadores Balla y López (2018) evaluaron la gestión administrativa y el control interno, utilizó una investigación de enfoque documental para identificar los factores clave a considerar al implementar el control interno en las empresas. Aplicando técnicas de interpretación textual, revisó de manera exhaustiva la literatura relevante de diversas fuentes. Según sus conclusiones, las empresas deben aplicar el C.I como una herramienta esencial, sin importar la actividad que realicen o el entorno en el que operen. Para lograr una excelencia operativa, es fundamental tener un conocimiento profundo de las finanzas, los requisitos legales y las normativas reglamentarias.

De acuerdo a Mayorga, Nauñay y Guaigua (2018), en su artículo, se señala que el S.I.C. de la empresa se fundamenta en la técnica de evaluación COSO III. Los autores concluyeron que había una falta de supervisión y control, políticas poco claras, una cultura organizativa deficiente, y el aspecto de comunicaciones y flujo de información inadecuados entre los departamentos.

Cutipa (2018), su propósito fue determinar la relación entre el análisis de capital humano y la productividad laboral de los empleados de una institución pública. Para ello, se desarrolló un enfoque cuantitativo y se utilizó un diseño no experimental de tipo correlacional

descriptivo. La población está determinada por 37 empleados de la Tabla de Asignaciones de Personal - CAP que trabajan en el Instituto de Gestión del Agua y el Medio Ambiente, lo que coincide con la muestra. Para recopilar datos, se emplearon métodos de encuestas, que incluían encuestas para evaluar el informe de capital humano y encuestas adicionales para evaluar la productividad laboral. Según el diagnóstico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-b de Kendall, el coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,495, lo que demuestra una asociación moderada y directa entre dichas variables. Los resultados del presente estudio permiten afirmar, con un nivel de significación de $\alpha: 5\% = 0,05$, que existe correlación entre las variables.

Según Olivera (2018) en su tesis sobre talento humano para integrar personal; en donde estudio la agencia Constructores del BCP, identificando la gestión que realiza en el área de RR.HH. para seleccionar al personal, así como también los métodos que aplica y obtener los indicadores, para que de esta manera pueda adquirir personal idóneo para cada puesto de la entidad. Para ello el autor realizó una encuesta a una muestra de 20 colaboradores, los resultados indican que el 65% no tiene selección de personal, en cuanto al personal idóneo, el 25% demuestra seguridad en que son los correctos para desempeñar el cargo y el 10% no se identificaron respuestas. El autor concluye que en la entidad existen deficiencias en cuanto a la organización para seleccionar al personal, puesto que algunos de los colaboradores no tienen conocimiento sobre los objetivos y metas que debe cumplir la entidad y además la manera en cómo llegar a lograrlo. Por consiguiente, se identifica en una de las agencias de la entidad ciertas desviación en cuanto a la administración del talento humano, así mismo tiene un ambiente laboral inadecuado, creando una desintegración con el personal, mas aun cuando se recibe personal nuevo, no se le brinda las facilidades y apoyo necesario para que pueda desarrollar sus funciones con eficiencia y eficacia.

De tener en cuenta lo señalado por Mestas (2018), en su estudio sobre C.I. y como este influye en la gestión del recurso humano, en la empresa estudiada. Cabe mencionar que la gestión del control interno en una entidad se convirtió en la herramienta que permite mejorar los procesos y procedimientos administrativos, financieros y contables, por

consiguiente, dentro del área de personal es importante que ejecute la implementación de políticas y procedimientos que demuestren una seguridad razonable al área de administrativa para que de esta manera pueda cumplir con los objetivos previstos. Por consiguiente, el autor concluye que en la entidad no lleva a cabo una adecuada implementación del control interno, por ende, existen ciertas carencias en el departamento de RR.HH. y en la gestión empresarial, esto impacta negativamente en la rentabilidad y en consecuencia una baja competitividad de mercado. Por otra parte, también se evidencia la falta de un MOF que permita establecer los niveles jerárquicos que posee la entidad, así como los procesos y procedimientos en la ejecución de las actividades y para que de esta manera los trabajadores puedan desempeñar con eficiencia y eficacia las tareas asignadas, evaluando de manera constante la ejecución de las mismas.

Asimismo Sánchez (2018) en su estudio sobre la gestión de talento humano y su desempeño profesional, en un centro materno de Lima. Dicha investigación busca relacionar la gestión del talento humano y la mejora la productividad en el Centro materno infantil en estudio, lo cual permite capacitar a los participantes para que posteriormente actúen con un compromiso responsable ante la administración de RR. HH y usuarios. Al aplicar la gestión del talento humano en dicho estudio, de acuerdo a las respuestas obtenidas evidencia que existe un 60% de profesionales aprobados y un 15% desaprobados, por lo que se deduce del mayor porcentaje que el talento humano tiene influencia en la mejora del desempeño. En consecuencia, el autor concluye que la implementación de la gestión del talento humano cobra gran importancia en la actuación del profesional, así como técnico y/o administrativo, por lo que se debe incorporar como un proceso sistemático teniendo en cuenta las habilidades destrezas y conocimientos para obtener una mayor competitividad.

Importante la investigación de Carreño (2018) en su investigación sobre la supervisión interna de las áreas de almacén del sector agrícola de Querecotillo - Sullana - Piura. Se examinó en el año 2018, y la empresa se dedica a la exportación de banano orgánico, con el principal objetivo es concretar sus características de C.I. del área. El informe concluye que casi todas las organizaciones nacionales no realizan los controles suficientes en sus

diversas áreas para asegurar un adecuado control interno, destacando el área de almacén, y el personal, que no se encuentra en condiciones suficientes para asegurar los recursos, además carece de un sistema que permita la gestión de inventarios, no utiliza tarjetas Bincard, y más bien realiza anotaciones en un cuaderno de entradas y salidas de mercancía. En consecuencia, es imprescindible que la Asociación tome las medidas oportunas para eliminar el mayor número de vulnerabilidades en la ejecución de sus operaciones y procedimientos dentro del S.C.I y también dentro del área de almacén. Del mismo modo, abogo por hacer un seguimiento en el área de almacén en cuanto a procesos y funciones con el objetivo de identificar posibles deficiencias y peligros e implementar acciones correctivas para mitigarlos. En consecuencia, ofrecer dirección y formación a las personas encargadas del área de almacén para asegurarse de que realizan sus tareas correctamente.

Según Agurto (2018), en su investigación sobre la Gestión de la Calidad y su vinculación con el desempeño de los trabajadores, en una universidad pública peruana, propone aportes a las herramientas por excelencia para cambiar los niveles de desarrollo productivo de los trabajadores. Se realizó mediante una encuesta y un cuestionario, se aplicó a 50 trabajadores el tamaño de muestra, indicando que la gestión de la calidad de los trabajadores de la UNF de Sullana del año 2018, se encuentra en un nivel satisfactorio (88%), específicamente en las dimensiones consideradas obteniendo; la correlación positiva promedio es de $p = 0,453$. Adicionalmente, indica que se deben realizar diagnósticos continuos con el objetivo de desarrollar instrumentos para mejorar la gestión de la calidad universitaria. Ya que al aplicar el coeficiente de correlación de Spearman, arrojado resultados que contradicen, indican que no existe una correlación significativa ya que se obtuvo ($Rho = 0,255$, $p = 0,074$) en la gestión de calidad y su responsabilidad en el desempeño de los trabajadores U.N.F. Esto demuestra hechos de que un trabajador desempeñe sus funciones con responsabilidad no significa que la gestión de la calidad en estudio mejore o aumente.

Los autores Gonzabay y Torres (2017), en su proyecto de investigación en el cual realizaron una propuesta para mejorar el control interno en VENTASCORP S.A. Ecuador,

con la finalidad de implementar mejoras en el SCI, se ha tomado como referencia las disposiciones implementadas por el Informe COSO, teniendo como objetivo primordial Plantear herramientas de control interno teniendo en cuenta las debilidades de la entidad. Después de haber realizado el estudio en la entidad e identificado las carencias de acuerdo a la tabla No.7 del Capítulo II, dichos autores determinaron los riesgos que afronta la entidad y en base a ello se realizaron las propuestas para mejorar los diferentes departamentos que componen la empresa. Su finalidad es de reducir los peligros. Los autores concluyen que mediante la aplicación de los parámetros que supone el informe COSO a través de entrevista, se logró identificar las existencias de riesgos, así como también la falta de procedimientos de control. En consecuencia, se considera necesario establecer mejoras para reducir de cierta forma los riesgos y en la medida que sea posible. Entre las carencias que se identificó en la entidad se encuentran la falta de un manual de organización y funciones, establecer valores y reglamentos éticos que dirijan la conducta de todos los integrantes de la entidad, establecer metas y objetivos en un tiempo determinado. Por otra parte, también se evidenció dentro del área financiera en cuanto a los procesos y procedimientos los cuales no son adecuados.

En cuanto a la fundamentación científica de nuestra tesis, y referente a la variable Control Interno tenemos que: Gutiérrez y Católico (2015) lo describe como "Verificación, inspección, control o intervención" es decir, determina si los actos realizados se ajustan o no a las normas establecidas que definen lo que debe hacer; todas estas nociones se aplican a la administración de la actividad económico-financiera.

Vinueza & Robalino (2020), señala que el control interno abarca medidas preventivas que se implementan antes, durante y después de las actividades para asegurar una administración adecuada y efectiva de los recursos, activos y operaciones de las entidades controladas. Su aplicación se realiza en tres etapas: antes, durante y después de las actividades.

El Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (2013) comúnmente conocido como COSO, el control interno lo define como un procedimiento utilizado por el área administrativa, la alta dirección y otros empleados de una empresa

para tener razonable una garantía y alcanzar los objetivos que se relacionen con el funcionamiento, la información y el cumplimiento.

La Contraloría de la República del Perú (CGR) en el 2016, aclara que el control interno son procesos de acciones, procedimientos y actitudes que buscan llegar a los objetivos institucionales y fomentar la eficiencia, eficacia, ética y transparencia en la gestión. Según la CGR (2016), el SCI es un conjunto de elementos organizacionales, que buscan trabajar juntos de manera sinérgica y armónica para alcanzar los objetivos y políticas de la institución. Por decirlo de otra manera, es un proceso multidireccional en el que cada parte tiene un impacto en la otra y todos forman un sistema integrado que responde de manera dinámica a los factores favorables.

El artículo 6 de la Ley No. 27785 publicada el 23 de julio del año 2002, “ Ley Orgánica del Sistema de Control del gobierno y de la Contraloría de la República ” establece que el control estatal incluye el seguimiento, la supervisión y la inspección de la operación y las respuestas de las medidas para proveer y ser correctivas del estado para mejorar el sistema estatal de control de estos comportamientos y resultados. También indica que los controles gubernamentales se dividen en internos y externos, y que su crecimiento es continuo e integral. El artículo 7 establece que el C.I. incluye las de la organización controlada, las preventivas concurrentes, las acciones controles posteriores y otras acciones para administrar medidas adecuada y efectiva en sus recursos, activos y negocios.

Para la variable Gestión del Capital Humano, tenemos la siguiente fundamentación científica, Armijos, Bermúdez & Mora (2019), fundamenta que la gestión del capital humano implica la planificación, organización, desarrollo, coordinación y supervisión del rendimiento eficiente del empleado. Utilizando técnicas se puede lograr que faciliten la interacción y cooperación entre los empleados, con el objetivo de lograr alcanzar metas individuales y grupales que están directa o indirectamente vinculadas con el trabajo.

William, Keith y Martha (2014), la gestión de capital humano se enfoca en mejorar las contribuciones productivas de los empleados a la empresa de una manera que es estratégica, moral y socialmente responsable. Amador Sotomayor (2017), sustenta que la gestión del capital humano es una rama de la administración general que se especializa en

las cuestiones relacionadas con el personal y su desempeño dentro de las organizaciones, considerando tanto las implicaciones jurídico-administrativas como las éticas en las etapas de planificación, contratación, desarrollo y estrategia. Su propósito es apoyar a la organización al proporcionar empleados cualificados no solo para el presente inmediato, sino también para el futuro cercano, medio y lejano. Además, es crucial seguir los principios fundamentales en esta área.

William, Keith y Martha (2014) señalan que las actividades de gestión de capital humano mejoran la productividad al identificar las formas más efectivas de alcanzar los objetivos organizacionales y, de manera indirecta, mejorar la calidad de vida laboral de los empleados.

La Administración de Recursos Humanos se esfuerza por recopilar y mantener a los empleados para que trabajen y den lo mejor de sí mismos con una actitud buena y amable. Respecto a la justificación de nuestra investigación, cuyo propósito fue conocer el vínculo entre el control interno y la gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ – 2021, presentamos las siguientes justificaciones:

Justificación Teórica: Esta investigación busca conocer la relación entre estas dos variables a través de la teoría y conceptos fundamentales del (C.I.) control interno y la gestión del capital humano. También busca identificar las explicaciones internas de los errores del entorno y de la evaluación del control interno que se traducen en problemas en la gestión del capital humano y que pueden perjudicar el logro de los objetivos de la asociación. Esto accede al investigador comparar diversas conceptualizaciones de las variables para lograr conclusiones precisas sobre la Asociación en estudio.

Justificación Práctica: La investigación es práctica porque, de cumplirse los objetivos del estudio, los resultados contribuirán a la mejora del control interno y de la gestión del capital humano en la APOQ - PIURA - 2021; además, permitirán identificar soluciones concretas a los problemas que son por causa de la falta de control y mejorar la gestión del

recurso más valioso de una organización, coadyuvando así a malograr las metas y objetivos de la misma.

Justificación Metodológica: La investigación utilizará procedimientos como el cuestionario para evaluar las dimensiones de cada una de las variables del estudio y, por tanto, cumplir los objetivos de la investigación. Además, las respuestas de la investigación permitirán conocer el escenario real de la empresa en relación con los temas estudiados, con la ayuda de la técnica y el instrumento de investigación, que serán validados por expertos en la materia, así como la determinación de la fiabilidad del instrumento en la estadística descriptiva.

Justificación social: Esta justificación pretende un beneficio social ya que con los resultados de la investigación se pueden considerar algunas recomendaciones que vayan directamente a aplacar los malos controles en las oficinas de RR.HH., ya que esto implica no cumplir con algunas normativas laborales estipuladas, pues como es de saber una mala gestión de recursos humanos acarrea gastos innecesarios y pérdida de dinero para la empresa, socialmente mejorar esto implica una mejora en los presupuestos de las empresas, familias y estado.

Justificación Científica: El estudio será beneficioso para los investigadores porque demostrará que se ha realizado investigación en este campo y servirá como base para que los estudiantes realicen investigaciones más exhaustivas de estos factores en el futuro.

En cuanto al **problema** de nuestra investigación, debemos mencionar que actualmente, el capital humano es uno de los recursos con que cuentan las empresas de mucha importancia, una mala gestión del mismo por falta de controles internos acarrea inconvenientes para llegar a lograr los objetivos que tienen que ver con la rentabilidad, sabemos que los costos de recurso humano son altos para las empresas por tal debemos saber gestionarlos minimizando los mismos, sin perder calidad de servicios y operatividad, en ese sentido los controles internos ayudan a las empresas a tener un control de costos respecto a este recurso, así como una mejora en los servicios, calidad y eficiencia empresarial, de lo contrario; es decir, una mala relación en estas dos variables pueden traer varios problemas en la gestión empresarial, por tal en esta investigación nos hacemos

la siguiente pregunta: ¿Cómo se relaciona el control interno con la gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ - 2021?

A continuación, presentamos la **conceptualización y operacionalización** de nuestras variables de estudio:

Definición conceptual de control interno:

Gutiérrez y católico (2015) lo define como "verificación, inspección, control o intervención", lo que implica evaluar si las acciones realizadas se ajustan a las normas establecidas que definen los procedimientos correctos; todas estas ideas se aplican a la gestión de las actividades económico-financieras.

En su investigación, Ingrid y Jemimah (2022) destacan una de las piezas clave como el control interno contable, siendo así calificado para el crecimiento de una asociación comercial. Este control ayuda a proteger los activos y el elemento monetario de una empresa y está diseñado para brindar confiabilidad a los procesos para ejecutar los objetivos de manera firme, confiable y efectiva en las actividades.

Según el estudio de Navarro y Ramos (2016), el control interno es el lugar donde se desarrollan las entidades; es un proceso que permite una gestión eficaz para su administración y establece el estilo de dirección con el que deben ser administradas; a través de éste se identifican las posibles ineficiencias dentro de las secuencias de actividades de la organización, sirviendo de respaldo en la toma de decisiones y así mismo asegurando el acatamiento de los diversos objetivos propuestos.

Taylor (2017), mediante el control interno una empresa garantiza el control contable, sus procesos, procedimientos y transacciones. Está compuesto por diversos controles, procesos, indagaciones y sistemas para asegurar que la entidad está funcionando de manera correcta y en cumplimiento bien con la ley. El C.I. salvaguarda a la compañía contra los riesgos como por ejemplo el fraude y la corrupción. Las entidades casi siempre adaptan su propio concepto de C.I. y establecen un programa que ajuste a sus necesidades e intereses personales.

Importancia del control interno:

Según la Contraloría General de República del Perú (2014), el Control Interno presenta los siguientes beneficios.

- a) El conocimiento del control profesional es el beneficio obteniendo de esta manera el cumplimiento actividades de la organización.
- b) Promueve la gestión oportuna.
- c) Siendo así una herramienta de gestión en la que nos permite combatir la corrupción.
- d) Impulsa a una organización al cumplimiento de sus metas y objetivos para obtener un mejor desempeño y rentabilidad, previniendo la pérdida de recursos.
- e) Facilita la confiabilidad de la información financiera/contable.
- f) Permite cumplir normas y leyes, evitando pérdidas de reputación, problemas tributarios, entre otros.

Objetivos del Control Interno:

Según la C.G.R.P. (2014), el Control Interno tiene los siguientes objetivos.

- Promover la eficiencia de la operación.
- Cuidar y defender los recursos y activos de la institución contra pérdidas, degradación, abuso y actividades ilícitas, así como contra cualquier conducta irregular o escenario potencialmente peligroso.
- Definir y ejecutar métodos para mitigar los riesgos, identificar y remediar las desviaciones que se produzcan dentro de la asociación u organización y que puedan poner en peligro la capacidad de la organización para cumplir sus objetivos.
- Garantizar la información financiera, administrativa y operativa de la entidad sea razonable, fiable, oportuna y precisa.

Componentes y principios del Sistema de Control Interno:

Según el Informe de COSO (2013), se tiene a los siguientes componentes.

Ambiente de control:

Es el conjunto de normas, sucesiones y organizaciones que nos permiten llevar a cabo el C.I., y se destaca como una de las más importantes. Para llevar a cabo, es necesario tener conocimiento y responsabilidad, ya que es necesario cumplir con las reglas y realizar las

funciones asignadas. Los siguientes principios están asociados con el control interno: La organización interna establece los estándares para la supervisión y ejecución del control interno, así como los estándares para la consecución de objetivos y compromiso al cumplir con las responsabilidades involucradas en el control interno.

Principio 1. Entidad involucrada con la integridad y los valores éticos.

Principio que refiere a una organización que despliega y aplica códigos de accionar formales y otras políticas para anunciar las reglas de conducta éticas y de moral apropiadas y abordar los conflictos de intereses, pagos indebidos, la asignación de recursos, las acciones políticas y la aceptación de regalos o donaciones:

- Existe una atmósfera ética dentro del organismo que contribuye a la eficacia de sus políticas.
- Los ejecutivos y los altos cargos/directores contribuyen significativamente a la cultura de honestidad y ética de la empresa. Cuando se detecta una actividad indebida, se toman medidas rápidas y adecuadas.

Principio 4. Competencia profesional.

Este concepto se refiere a una organización que muestra una dedicación a la contratación, desarrollo y mantenimiento de empleados competentes que están alineados con la organización y sus objetivos. La gestión y el trato de los empleados de la entidad son justos y equitativos, con una comunicación clara sobre las expectativas de los empleados y las consecuencias del incumplimiento. Varios factores demuestran que se sigue el concepto:

- Los métodos de selección están diseñados para asegurar la contratación, el crecimiento y la retención de personal competente del sector público.
- Periódicamente se revisan las habilidades, aptitudes y la cultura necesaria para ejecutar el trabajo.

Evaluación del Riesgos:

El riesgo es la posibilidad de que se produzca un acontecimiento o de que éste tenga un efecto adverso en conseguir los objetivos. Se refiere a un proceso que está en curso dentro de una entidad para que se prepare en futuras ocurrencias.

Evaluar riesgos abarca los conceptos de fijación de metas y objetivos, sobre identificar y evaluar riesgos, gestión de riesgos, predicción del potencial de errores y análisis de los acontecimientos que influyen en el S.C.I.

Principio 6. Objetivos claros

Este concepto se refiere a una organización que detalla claramente sus objetivos a fin de facilitar el descubrimiento y examen de los riesgos asociados a dichos objetivos. Varios factores demuestran que se sigue este concepto:

- Se detectan las afirmaciones de los EE.FF.
- Se proporcionan los objetivos de la información financiera o de cualquier otro proceso concreto.
- Determinar su importancia.
- Actualizar y evalúa la aplicación de normas aplicables.
- Evalúan los objetivos en relación con la actividad.

Principio 8. Identificación de fraude en la evaluación de riesgos

Este concepto exige que la entidad sopesa la probabilidad de que se produzca un engaño frente a la probabilidad de alcanzar sus objetivos. Varios factores que demuestran el cumplimiento de esta idea son los siguientes:

- Se evalúan todos los tipos de fraude, incluidas las denuncias de fraude, las posibles pérdidas de los activos, patrimonio y los fraudes causado por diferentes tipos de estafas y su errónea conducta.
- Analizan los incentivos y las fuerzas que promueve el fraude.
- Determina la presencia de posibilidades favorables al fraude.
- Se determina si el estilo de dirección u otras actitudes pueden legitimar un comportamiento imprudente.

Principio 9. Monitoreo de cambios que podrían impactar al Sistema de Control Interno

Concepto que se refiere a una organización que detecta y evalúa posibles cambios sistémicos. Varios factores que demuestran el cumplimiento de esta idea son los siguientes:

- Evaluación de los cambios del medio externo que pueden tener un efecto sobre los objetivos de la entidad.
- Evalúa el impacto de posibles cambios en las formas de servicio, modelos políticos, institucionales o tecnológicos en la consecución de objetivos.

Actividades de control gerencial:

Estudia y evalúa las políticas y los procesos creados para apagar los riesgos que podrían poner en peligro la capacidad de la entidad para cumplir sus objetivos. Para que tengan éxito, deben ser suficientes, funcionar de forma coherente con el plan determinado durante un tiempo, y está estrechamente relacionada con los objetivos de C.I.

Las operaciones de una sociedad se expresan en procesos y políticas, que son aplicados por los recursos humanos de la entidad. Todos los esfuerzos dirigidos a detectar y evaluar los peligros reales o posibles que puedan poner en peligro las metas y objetivos de la organización, así como a garantizar la protección de los recursos propios o de terceros.

Principio 10. Definición y desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos.

Se refiere a la organización que diseña y desarrolla acciones de control contribuyendo a reducir riesgo en para el cumplimiento de la proyección planteada. Este principio abarca las tareas encomendadas y responsabilidades que se asocian a autorizar, aprobar, registrar y revisar operaciones, controles físicos, conciliaciones y eventos que serán atribuidos a individuos específicos para mitigar los riesgos inapropiados, fraude u otras acciones.

Varios factores que demuestran el cumplimiento de la idea son los siguientes:

- Se implementan controles a nivel de aplicación o de transacción.
- Las operaciones de control relativas a los procesos autorizados, incluidos términos y condiciones, se registran y se presentan a los empleados y agentes de forma clara y comprensible.
- Restringir el acceso de las aplicaciones a los procedimientos críticos que dependen de la tecnología de la información.
- Inspecciones a transacciones que se delegan en determinadas personas o unidades.

- Existen criterios del manejo, acceso, control y la eliminación de los activos de la organización.

Principio 11. Controles para Tecnologías de la Información y Comunicaciones para apoyar la consecución de los objetivos institucionales

Esta idea se refiere a una entidad que ha establecido y creado actividades de control de las tecnologías de la información que podrán ayudar a conseguir objetivos.

La información de la organización se pone a disposición mediante el uso de las TICs. Los datos, los sistemas de información, la tecnología de acompañamiento, la infraestructura y el personal se encuentran bajo el paraguas de las TIC. Las actividades de control en la tecnología de información incluyen que la información se procesa coherente con la meta y los objetivos de la entidad. Deben estar destinadas a evitar, identificar y reparar errores a medida que la información fluye por los sistemas. Varios factores demuestran que el concepto se cumple:

- Se han establecido las dependencias y relaciones entre los procesos, controles de las TICs y actividades de control automatizadas.
- La entidad cuenta con una estrategia estructurada de sistemas de información.
- Existen procedimientos para facilitar la compra y el uso de la infraestructura de tecnología de la información.
- la existencia de controles para ingresar a modificar los datos informativos para evitar el manejo ilegal de la información y para salvaguardar los activos de la organización de los virus, este proceso se ve favorecido por la segregación de funciones.

Principio 12. Despliegue de las actividades de control a través de políticas y procedimientos

Este concepto se refiere a una organización que controla sus operaciones a través de reglas que proporcionan amplias líneas de control interno y procedimientos que las llevan a cabo. La responsabilidad de cualquier proceso, actividad o tarea debe estar claramente definida, asignada y transmitida a la persona responsable de manera formal. En consecuencia, los responsables de la facultad correspondiente deben autorizar y aprobar la ejecución o

modificaciones de las actividades. Varios factores que demuestran el cumplimiento de la idea son los siguientes:

- Se mantiene un control de índice de rendimiento para todos los procesos, procedimientos y actividades que definen lo esperado.
- Las instrucciones al personal de la entidad se emiten o transmiten por escrito o por vías verificables y oficialmente reconocidas.
- La realización de los procesos diarios, actividades y tareas se examina para verificar que se ajustan a los requisitos pertinentes (legales, técnicos y administrativos de las fuentes tanto externas como internas).
- La entidad dispone de sistemas para evaluar y actualizar los procedimientos de las actividades y tareas según sea necesario.
- Existen políticas y procedimientos que rigen la responsabilidad y la rendición de cuentas.
- Se han identificado cambios importantes en los procesos de evaluar regularmente los riesgos.
- Con el cuidado y la atención necesarios, los empleados competentes con la autoridad adecuada realizan las operaciones de control.
- Las personas responsables examinan y resuelven los problemas que surgen como consecuencia de las acciones de control.

La información y comunicación:

La mejora del C.I. se refiere a la información esencial para que una institución lleve consigo sus obligaciones de Control Interno en apoyo de sus objetivos. La dirección reúne/desarrolla y utiliza datos de alta calidad procedente de fuentes de información internas y externas la cual ayudara a los demás componentes del C.I. a funcionar correctamente.

Los datos relevantes deben ser descubiertos, reunidos y proporcionados de una forma y en un plazo que permita a cada empleado llegar con sus responsabilidades. Los sistemas informáticos proporcionan reportes con datos operativos financieros que ayudan al cumplimiento a la gestionar y llevar un buen control de la empresa.

La comunicación es un medio de información que se comparte de forma continua mediante un proceso de recopilación.

La comunicación interna es el proceso a través del cual se distribuye la información a través de una asociación, moviéndose hacia arriba, hacia abajo y a través de la organización. La gerencia envía mensajes claros al personal de que las tareas deben ser tratadas con seriedad y responsabilidad.

La comunicación externa es la recepción de información pertinente del exterior y la comunica los elementos externos dando detalle a sus requisitos y expectativas.

Principio 13. Información de primera para el Control Interno

Este concepto se refiere a una entidad que obtiene, genera y utiliza información relevante y de alta calidad para ayudar al C.I. a realizar sus funciones. Varios factores que demuestran el cumplimiento de la idea son los siguientes:

- Existe un método para identificar los datos necesarios para respaldar el funcionamiento de los demás elementos del C.I. y la consecución de los objetivos de la organización.
- Los datos se recogen, analizan y comunican para mejorar el control interno.
- Se crea información actual, exacta, completa, accesible y verificada.
- Se analizan los datos para evaluar su uso en la asistencia que compone el control interno (considerando el costo y beneficios).

Principio 14. Comunicar la información para apoyar el Control Interno

El principio se refiere a una Asociación que comunica información interna, incluidos los objetivos. Este concepto interpreta la comunicación interna de una entidad, que incluye los objetivos de control interno y las funciones esenciales para permitir el funcionamiento del C.I. Entre los elementos que se ajustan a este concepto se encuentran los siguientes:

- Existe un mecanismo para informar a todos los integrantes de la asociación de su papel para la mejora del C.I.
- Existen canales de comunicación interna facilitando la transmisión de los fallos de control interno que paralizan el correcto cumplimiento de los objetivos de la entidad. Cuando es apropiado, estos canales proporcionan fiabilidad o anonimato.

Las actividades de vigilancia de Control Interno:

Se refieren a un conjunto de autocontrol en las actividades integradas en los procesos y operaciones con el fin de supervisar (vigilar) la asociación con el objetivo de mejorarla y evaluarla.

El S.C.I. debe ser evaluado a lo largo del tiempo para determinar la eficiencia y la calidad de sus procedimientos y para proporcionar retroalimentación. Aunque el responsable del control interno suele estar asignado, El auditor independiente apoya la supervisión del departamento de auditoría interna. Realizando evaluaciones frecuentes.

Principio 16. Evaluación para comprobar el Control Interno

Este concepto se refiere a una organización que elige, desarrolla y lleva a cabo continuas evaluaciones para comprobar la presencia y funcionalidad de los componentes del C.I.

Entre los elementos que conforman el concepto se encuentran los siguientes:

- A efectos de control interno, se desarrolla una línea de base (estadística) que permite definir los mejores procesos.
- Las evaluaciones del C.I. están en concordancia con los procedimientos más esenciales de la unidad.
- Los evaluadores poseen la experiencia adecuada para comprender el tema que se está estudiando.
- Existen procesos que garantizan la objetividad de las evaluaciones.

Principio 17. Comunicación de deficiencias de Control Interno.

Este concepto se describe a que una organización notifique oportunamente a las partes responsables de las medidas correctivas, incluidas la dirección y la administración, las deficiencias del C.I. Entre los elementos que se ajustan a este concepto figuran los siguientes:

- Los defectos se comunican a las partes pertinentes y se adoptan las medidas correctoras adecuadas a la dirección.
- Se establece un mecanismo de seguimiento de las medidas correctoras.

Definición operacional de control interno:

Es una de las variables de nuestro estudio, y es cualitativa por naturaleza y se operativizará en cinco extensiones, siendo estas las dimensiones de “Ambiente de control”; “Evaluación

de riesgos”; “Actividades de Control gerencial”; “Información y comunicación” y “Supervisión”.

Definición conceptual de gestión del capital humano:

Armijos, Bermúdez y Mora (2019), lo definen como el manejo administrativo del capital humano, incluye la planificación, organización, coordinación, desarrollo y control de la eficacia de los empleados de una empresa. Por esta razón, se emplean métodos que permiten la interacción y colaboración de los empleados con el fin de lograr objetivos individuales que están directa o indirectamente relacionados con el trabajo. También indican que el manejo de capital humano es la acción y el impacto del manejo, y en el contexto empresarial. Es el conjunto de actividades realizadas por sus miembros para lograr objetivos personales, comerciales y sociales.

Según Chiavenato (2009), la noción de potencial humano conduce inevitablemente al concepto de capital humano, el activo inestimable que una organización puede acumular para alcanzar la competitividad y el éxito. El capital humano está formado por dos componentes:

1. Talento: Dotado de conocimientos, habilidades y competencias continuamente reforzadas, actualizadas y recompensadas. Sin embargo, el talento no puede plantearse como un sistema cerrado. No es concebible por sí mismo, ya que debe vivir y convivir en un entorno que le permita una creciente independencia, autonomía y cobertura.
2. Contexto: Es el entorno interno ideal en el que las capacidades pueden florecer y desarrollarse. Sin él, las capacidades se deterioran o perecen. El contexto viene determinado por una serie de factores, entre los que se encuentran los siguientes:
 - a) Una arquitectura organizativa de carácter flexible e integrador que incorpore una división del trabajo que integre personas, procesos y actividades. La estructura del lugar de trabajo debe facilitar la interacción y la comunicación humanas.
 - b) Una cultura de trabajo abierta y democrática que promueva la confianza, la dedicación, la satisfacción y el espíritu de equipo. Una civilización construida sobre los cimientos de la cooperación humana y la buena voluntad.

c) Un estilo de líder que enfatice la renovación del liderazgo y el coaching, así como la descentralización del poder, la delegación y el empoderamiento.

En consecuencia, tener habilidades por sí solo no constituye un capital humano. Es vital combinar las habilidades en un entorno propicio. Cuando el entorno es propicio, las capacidades se desarrollan y amplían. Si el contexto es insuficiente, las capacidades evadirán los límites, lo que dará lugar a su aislamiento. El capital humano se define como la suma de ambos (talento y situación).

Objetivos de la administración de recursos humanos:

William, Keith y Martha (2014) Nos indica que los objetivos de la administración de recursos humanos no solo reflejan las intenciones y metas de la dirección administrativa, sino que también deben considerar los desafíos derivados de la organización, del departamento encargado del talento humano y de los trabajadores involucrados. La gestión del capital humano tiene como propósito apoyar y organizar en la consecución de sus metas y objetivos, y juega un papel crucial en el logro de los objetivos empresariales, tanto desde una perspectiva ética como socialmente responsable. Estos desafíos se pueden agrupar en cuatro objetivos clave para el desarrollo:

CORPORATIVOS: El manejo del capital humano tiene como objetivo fundamental aportar al éxito de una empresa mediante la influencia en la estrategia corporativa, el uso al máximo de talentos y la contribución a los resultados financieros, las creencias corporativas y valores corporativos. Es su responsabilidad permitir el éxito de los gerentes. El manejo del capital humano es solo una forma de apoyar el trabajo de los gerentes de la organización, no un objetivo en sí mismo.

FUNCIONALES: Mantener la contribución del departamento de RR.HH. en un grado adecuado a las demandas de la organización como principal prioridad. Cuando la gestión de talentos no se adecua a las necesidades de la organización, ocurre una pérdida innecesaria de recursos de todos los tipos.

SOCIALES: Ser responsable desde una perspectiva ética y social para enfrentar los retos que plantea la sociedad en su conjunto y disminuir lo más posible las tensiones negativas que puedan imponer a la asociación.

PERSONAL: Cada miembro de la organización tiene objetivos personales válidos. Si este logro contribuye al objetivo común de alcanzar de manera efectiva y eficiente, los objetivos de la organización deben alcanzarse.

Aspectos esenciales de la administración de capital humano:

En el transcurso del tema abordado existen diversos enfoques y recursos para la gestión del capital humano, en la que se hallan:

Enfoque estratégico:

El manejo del capital humano debe favorecer al éxito táctico de la asociación. Es evidente que los recursos no se han utilizado de manera eficaz si las labores de los gerentes operativos y el departamento de capital humano no contribuyen a la consecución de sus objetivos tácticos.

Enfoque del capital humano:

La principal tarea de las divisiones del capital humano es supervisar el trabajo de ciertos individuos. La relevancia y dignidad de cada individuo no deben ser sacrificadas por necesidades malentendidas. Solo una atención cuidadosa a estos permite que la asociación crezca y prospere.

Enfoque administrativo:

Cada gerente de una Asociación tiene la responsabilidad de administrar el capital humano. El departamento de RR.HH. Existe para aconsejar y ayudar el trabajo de otros gerentes con su conocimiento y comportamiento. Finalmente, la productividad y el bienestar de cada empleado son dos responsabilidades de su líder y del departamento de capital humano.

Enfoque de sistemas.

La gestión del capital humano es un componente de un sistema y una Asociación. Por lo tanto, las labores del departamento de capital humano deben evaluarse en función de la

contribución que hacen a la productividad general de la empresa. Los sobresalientes deben comprender que los modelos de gestión de capital humano son un sistema despejado de componentes interconectados, en el que cada parte tiene un impacto en los demás y, en última instancia, el entorno externo tiene un impacto.

Enfoque proactivo:

Los gerentes de capital humano de una empresa pueden aumentar su contribución a los empleados y a los asociados al anticipar las dificultades que enfrentarán. Cuando se toman solo acciones reactivas, los desafíos suelen empeorar y se pueden perder oportunidades de acción positiva.

Según Carlos (2017), el proceso de gestión de Recursos Humanos se estructura generalmente partiendo de las siguientes actividades:

- Seleccionar, inducir y vincular a los colaboradores.
- Desarrollar y fomentar la cultura organizacional.
- Promover la competencia a partir de la educación, la formación, las habilidades y la experiencia adecuadas.
- Ofrecer capacitación o tomar otras medidas para alcanzar la competencia requerida.
- Evaluar la eficacia de las acciones tomadas.
- Determinar el desempeño y clima organizacional.
- Garantizar que su personal entienda la relevancia e importancia de sus actividades y cómo estas contribuyen al alcance de los objetivos de la organización.
- Conservar los registros adecuados de la educación, capacitación, habilidades y experiencia.

SUB SISTEMA DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Proceso de Integración de Personal:

William, Keith y Marta 2014 Para que sea efectivo, la gestión de capital humano necesita una base de datos adecuada. En el momento que falta, los miembros del departamento enfrentan restricciones significativas para cumplir con sus deberes. Para establecer un sistema de datos de capital humano, el director de capital humano recopila información

sobre cada puesto en la empresa y las necesidades de contratación futura. Los gerentes y el departamento de recursos humanos pueden tomar una postura proactiva durante el proceso de contratación y selección de nuevos empleados mediante estimaciones de las necesidades de recursos humanos a corto y largo plazo.

a. Reclutamiento

Consiste en un conjunto de prácticas y políticas orientadas a captar a personas calificadas y capacitadas para ocupar vacantes en una empresa. En esencia, funciona como un sistema de información a través del cual la empresa se presenta y proporciona oportunidades de empleo al mercado laboral.

- Reclutamiento interno

La contratación interna se provoca cuando una empresa intenta cubrir un vacío mediante la reestructuración de su personal, que puede ser promovido o trasladado por ascenso.

- Reclutamiento externo

El reclutamiento externo se refiere a la búsqueda de candidatos que no forman parte actualmente de la empresa. Cuando surge una vacante, la empresa intenta llenarla con personas externas, es decir, aquellas que provienen de otros lugares o empresas. Este proceso consiste en identificar individuos disponibles o con potencial que están empleados o contratados por otras organizaciones.

b. Selección

Andrea (2015) La función de selección de personas busca dentro de la organización el logro de los siguientes objetivos:

Establecer criterios para llevar a cabo pruebas y entrevistas dirigidas a identificar las competencias, habilidades o destrezas de los candidatos, con el fin de obtener un perfil claro y garantizar un mejor resultado en el proceso de selección.

Técnicas del proceso de selección de personal:

En el proceso de selección de personal, tanto para la funcionalidad como para la validez, Ventura y Delgado (2012) afirman que se utilizan las técnicas que a continuación se ha

descrito. Cada empresa personaliza el proceso según sus necesidades, pero los pasos son esencialmente iguales.

- a) Pruebas psicotécnicas: Generalmente, se les conoce como pruebas o tests. Hay diversos tipos, entre los cuales se incluyen los tests de personalidad, de inteligencia, y los diseñados para evaluar y tener una conclusión (la argumentación verbal, el razonamiento numérico, la resistencia, la concentración, y los conocimientos y otros).
- b) Pruebas profesionales de habilidades: Estos exámenes están diseñadas para el vacante y su propósito es evaluar el nivel de competencia y ética profesional del candidato para esa posición específica. Se trata, en esencia, de ejercicios prácticos que simulan las tareas concretas que el candidato tendría que realizar si fuera contratado.
- c) Pruebas situacionales: En estas pruebas, el principal elemento a evaluar es el comportamiento de los postulantes, quienes se acogen a supuestas experiencias relacionadas con el perfil de la vacante. Llevar a cabo estas pruebas, es necesario disponer de una gran cantidad de candidatos.
- d) Interacción grupal: Este método implica que los candidatos se reúnan en una mesa redonda o en un entorno adecuado para el diálogo. Luego, se les presenta un tema relevante para el puesto, sobre el cual deben discutir abiertamente. Mientras tanto, uno o varios examinadores observan y evalúan a cada candidato.
- e) Verificación de referencias laborales y personales: se lleva a cabo a través de un proceso de selección para garantizar que la contratación que se va a realizar sea exitosa.
- f) Planificación: es un proceso que se lleva a cabo en colaboración con los distintos departamentos de la organización cuando hay deficiencias en el cumplimiento de metas de manera eficiente y eficaz. Por esta razón, se establece un perfil del puesto para cubrir la vacante de manera adecuada.

1. PROCESO DE ORGANIZACIÓN DE PERSONAS

Luego que los nuevos empleados son contratados, se les integra en una agenda de inducción que cubre tanto la empresa como el puesto que ocuparán, y se les da a conocer MOF y el RI. En esta etapa, comienzan a desempeñar sus funciones y, basándose en una

evaluación de necesidades de formación, les proporciona las capacitaciones requerido para ser eficaces. Además, se utiliza una base de datos para cubrir muchas vacantes a través de promociones internas en lugar de contrataciones externas. Esto contribuye a formar una fuerza laboral más eficiente. Para evaluar el desempeño de los miembros de la entidad, se realizan evaluaciones periódicas que permiten a la empresa proporcionar retroalimentación a los empleados y ayudar a los gerentes a identificar áreas que necesitan corrección.

a. Evaluación del desempeño

Según Montoya (2009), para lograr una organización competitiva, es necesario contar con un personal comprometido que pueda brindar a la organización todo su conocimiento y habilidades. Es imposible lograrlo si no se aplica un principio fundamental de contratación, como la inducción, durante el proceso de selección. Una técnica de gestión crítica en el funcionamiento de las organizaciones es la evaluación de desempeño. La evaluación de desempeño nos ayuda a determinar y crear una política que se adapte a las necesidades de la organización, dependiendo de los problemas identificados.

Las evaluaciones de desempeño deben basarse en:

- Servir como una herramienta para examinar los logros, contribuciones, fortalezas y oportunidades de mejora de la organización en su crecimiento personal y profesional.
- Realizar una evaluación del desempeño enfocada en los resultados directamente relacionados con el trabajo individual y personal.
- Proporcionar asesoría, apoyo y asistencia necesarios para la implementación y aplicación efectiva en todas las áreas de la Asociación.

b. Diseño de puesto

Acuña y Gonzales (2018) La importancia radica en que permite establecer las funciones, tareas y actividades que el personal de recursos humanos tendrá que realizar en su puesto. Al no estar bien definidas las actividades, los subsistemas de recursos humanos contendrán imprecisiones y no se alcanzarán los objetivos marcados por la organización. Un diseño inadecuado de la posición de trabajo puede ser perjudicial para la organización.

2. PROCESO DE RETENCIÓN DE PERSONAS

Una compensación adecuada es crucial para mantener y estimular a la fuerza laboral. Los trabajadores deben recibir una compensación justa en relación con su contribución productiva. Los incentivos son cruciales para mantener la motivación del empleado para mejorar cuando son apropiados y recomendables.

Cuando la compensación es insuficiente, la empresa es probable que experimente una alta tasa de rotación. La empresa podría perder su capacidad para competir en el mercado si la compensación es demasiado alta. Actualmente, el pago cubre aspectos que trasciende el pago en sí mismo. Por lo tanto, los beneficios están adquiriendo un papel cada vez más importante en el plan completo de compensación, que debe mantenerse a un nivel correspondiente a la productividad de los empleados para mantener la capacidad de la empresa para competir.

a. Remuneraciones:

Zúñiga (2020) Si se establece una escala salarial adecuada para compensar a los empleados según su categoría y desempeño, de acuerdo con la política laboral de la empresa, esto no solo influirá en un mejor rendimiento laboral, sino que también tendrá un impacto positivo en el bienestar de los trabajadores y sus familias.

Al diseñar una escala de remuneraciones efectiva, se espera que el aumento progresivo en el rendimiento laboral mejore la productividad y rentabilidad de la empresa.

b. Calidad de vida (higiene y seguridad)

En el contexto de la gestión de personas, la salud y la seguridad son factores esenciales para mantener una fuerza laboral adecuada. La higiene y la seguridad en el trabajo suelen ir de la mano, ya que ambas aseguran condiciones laborales que favorecen la salud de los empleados. De acuerdo a la definición de la Organización Mundial de la Salud (O.M.S), la salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedad. La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores no solo mejora la productividad, la satisfacción laboral y la retención de personal, sino que también ayuda

a los centros de salud a cumplir con las leyes y regulaciones nacionales sobre salud y seguridad ocupacional.

3. PROCESO DE DESARROLLO DE PERSONAS

Desde una perspectiva económica, la capacitación debe considerarse una inversión a largo plazo. Sin embargo, debido a que las pequeñas empresas operan con recursos limitados y tiempos reducidos, este gasto a menudo puede ser menos prioritario en comparación con otras necesidades. A pesar de esto, invertir en capacitación resulta ser una de las decisiones más rentables para una organización. Incluso si se cuenta con personal altamente capacitado, sin la formación adecuada pueden surgir fallas o un uso ineficiente del tiempo en las operaciones y procesos, independientemente de los servicios o productos ofrecidos. El departamento de recursos humanos debe ir más allá de simplemente implementar un programa de capacitación general. Es crucial equiparar aspectos como el comportamiento, las competencias, las habilidades, las actitudes y las aptitudes de los empleados. Esto requiere un análisis integral del personal para desarrollar programas de capacitación lo más personalizados posible, con el fin de maximizar las capacidades laborales de cada colaborador.

a. Capacitación y desarrollo del personal

La educación es un proceso sistemático y controlado de formación a corto plazo en el que los individuos aprenden información, desarrollan habilidades y competencias para cumplir con los objetivos establecidos. La educación incluye la transmisión de información específica sobre el trabajo, las actitudes hacia las características de la organización, la tarea y el entorno, así como el desarrollo de habilidades y destrezas.

4. PROCESO DE AUDITORÍA DE PERSONAS

La auditoría en una empresa es uno de los puntos clave y resaltantes siendo así una herramienta de control y supervisión, generando una cultura de disciplina y responsabilidad en los trabajadores permitiendo descubrir fallas que se vienen desarrollando a lo largo.

La auditoría puede ser:

Auditoría financiera: encargado de revisar todos los registros contables y financieros.

Auditoría de sistemas: evalúa y verifica los sistemas informáticos en las diferentes áreas de trabajo.

Auditoría administrativa: evalúa el logro de la administración y su desempeño.

Auditoría operacional: evalúa la eficiencia, eficacia y procedimiento que rigen a los procesos con el fin de mejorar la calidad de servicio.

En cuanto a las hipótesis de nuestra investigación fueron las siguientes:

Hi: El control interno se relaciona positivamente con la gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ -2021.

Ho: El control interno no se relaciona positivamente con la gestión del recurso humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ -2021.

El objetivo general fue: Establecer la relación del control interno con la gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ -2021.

Los objetivos específicos fueron:

1. Describir la gestión del control interno de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ -2021.
2. Describir la gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ -2021

2. Metodología.

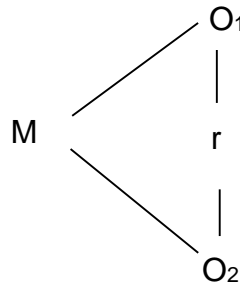
Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación:

El tipo de estudio es Aplicado, el nivel de investigación es Descriptivo-Correlacional, y el objetivo pactado es determinar la conexión o el grado de correlación entre dos variables en un contexto determinado.

Diseño de Investigación:

El presente estudio es de diseño correlacional, no experimental, ya que las variables tomadas no serán manipuladas y de corte transversal, se aplicará el cuestionario y la obtención de la información se harán en el instante.



Dónde:

O₁: Variable (Control Interno)

O₂: Variable (Gestión del Capital Humano)

Población y muestra

Población:

Arias (2016), Indica que la población objetivo es un conjunto limitado o infinito de componentes que comparten rasgos similares en que se extenderán los resultados de la investigación. Definiéndose por el tema y los objetivos enfocados.

Se tomará como población a los colaboradores administrativos de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ, los mismos que son un total de 15 personas.

Existe una población pequeña por eso no es necesario extraer una muestra.

Tamaño de la población:

AREA	Nº DE COLABORADORES
RECURSOS HUMANOS	1
ÁREA DE CONTABILIDAD	3
ÁREA DE ADMINISTRACIÓN	2
SECRETARIA GENERAL	1
ÁREA DE PRODUCCIÓN	4
SISTEMA DE CONTROL INTERNO (SIC)	4
Total	15

P = 15

Muestra:

Arias (2016), señala que: “La muestra se extrae de la población disponible, es un subconjunto representativo y finito de la misma”.

Para el presente estudio no existe muestra ya que trabajará con toda la población activa en sus labores.

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas:

En cuanto a la técnica se utilizó la encuesta.

Arias (2016), Definió la encuesta como técnica empleada para recopilar información de un grupo de participantes acerca un estudio.

Los datos se obtuvieron mediante un cuestionario prediseñado, sin alterar el entorno ni los fenómenos estudiados.

Instrumento:

El instrumento utilizado fue el cuestionario.

Arias, (2016), Es un tipo de encuesta que se lleva a cabo de manera escrita mediante un formulario en papel, compuesto por una serie de preguntas. Se conoce como cuestionario auto administrado porque debe ser completado sin la asistencia directa del entrevistador.

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez:

Respecto a la validez se ha utilizado el procedimiento de juicio de expertos, los mismos que fueron validados por expertos en el tema. Así mismo lo encontramos adjunto en los anexos.

Confiabilidad:

Se aplicó el estadístico de fiabilidad, alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0.940 siendo considerado un valor de muy alta confiabilidad porque supera el 0.90; por tal, se considera que el instrumento es confiable.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	15

Procesamiento y análisis de la información

La data fue procesada mediante el uso del Ms Excel y del paquete estadístico SPSS vs. 29. Se usó la estadística descriptiva para describir los resultados en base a tablas de frecuencias, y la estadística inferencial para la contratación de la hipótesis, aplicándose el coeficiente de Pearson.

3. Resultados

TABLA 1

Correlación de las variables control interno con la gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ - 2021

		Correlaciones	
		CONTROL INTERNO	GRH
CONTROL INTERNO	Correlación de Pearson	1	,811**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
GRH	Correlación de Pearson	,811**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Según la tabla, el sig bilateral obtenido de 0,000 inferior a 0,05 afirma que, si existe relación entre las variables. Por consiguiente, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula; además, el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.811 existiendo una correlación positiva alta.

TABLA 2

Establecimiento de la prueba de normalidad para establecer la relación del control interno con la gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ – 2021

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Control interno	,104	15	,200*	,975	15	,923
Gestión RH	,170	15	,200*	,935	15	,328

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Conforme con la tabla, se indica que la muestra fue menor a 50 por lo que se consideró la prueba de Shapiro-Wilk donde se visualiza que el sig. bilateral de las dos variables es superior a 0,05; por tanto, se afirma que si hay una distribución normal, por ende, se utilizó el coeficiente de Pearson.

4. Análisis y Discusión.

Se realizó el análisis y discusión tomando en cuenta las investigaciones de diversos autores y considerando los objetivos planteados, resolver el problema permitió la obtención de nuevos hallazgos, sustentándose la hipótesis planteada.

4.1. Establecer la relación del control interno con la gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ - 2021.

De acuerdo con la tabla 1, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); lo que quiere decir que el control interno si se relaciona positivamente con la gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ - 2021.. Resultados que coinciden con Cabrera (2022) quien determinó una relación positiva entre la variable control interno y las tareas utilizables en la empresa Selva MIX S.A.C, del mismo modo Llaja y Alpino (2021) llegaron a una misma conclusión indicando que el control interno de personal tiene un impacto significativo con la gestión del talento humano, tal como o mostró la significancia bilateral de 0,0001 menor a 0,05, en la misma línea se consideran los resultados de Cutipa (2018) que con su investigación pudo llegar a la conclusión de la existencia de una correlación moderada entre las variables auditoria del capital humano y desempeño laboral, ya que los resultados de la investigación lo permiten afirmar con un coeficiente de correlación de 0,495.

Como se pudo observar considerando los resultados de las investigaciones antelares estas coinciden con los resultados que se alcanzan en la presente donde se pudo determinar una relación significativa entre las dos variables de estudio.

4.2. Interpretar la gestión del control interno de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ – 2021.

Conforme a las tablas de nuestros resultados de la aplicación del instrumento, que permiten interpretar la gestión del control interno en la APOQ – 2021; al respecto, en la tabla 2, observamos que el 67% de los colaboradores, se encuentran de acuerdo en que la empresa cuenta con normas y políticas internas establecidas, solo un 7% se encuentran en desacuerdo, en la tabla 4, el 47% de trabajadores indicó no estar ni de acuerdo ni en

desacuerdo sobre objetivos claros y precisos para la evaluación de riesgos , por otro lado, en la tabla 7, el 40% indicó también no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que se encuentren identificados los riesgos tanto internos como externos que puedan afectar al cumplimiento pactado de los objetivos, frente a esto otro 20% se encuentra en desacuerdo; la tabla 09 expone a un 47% de trabajadores que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre los planes formales para la utilización de sistemas de información en la entidad; en la tabla 12, el 20% de trabajadores indica que la asociación cuenta con un proceso que ha permitido que la información sea oportuna, actualizada, precisa y completa , el 27% indicó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 33% si se encontraba de acuerdo; en la tabla 15 un 47% indica que está de acuerdo con que la empresa evalúa constantemente el control interno, no obstante el 33% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 13% en desacuerdo.

Las respuestas dadas son consistentes con la investigación de Gonzabay y Torres (2017), quienes identificaron riesgos de control y la ausencia de precedente de control, destacando la falta de valores y regulaciones éticas, así como la ausencia de objetivos y metas. Por otro lado, Béjar y Quispe (2020) verificaron que no hay suficiente información sobre el control interno y que no se aplica de manera integrada, lo que resulta en una falta de supervisión de cada proceso y actividad en el área. Carreño (2018) concluyó que la mayoría de las organizaciones nacionales no implementan controles adecuados en sus diversas áreas para garantizar un control interno efectivo.

Interpretando la gestión del control interno en lo que respecta el capital humano se puede expresar que no es del todo eficiente según las percepciones de los entrevistados, no se evalúan como se debiera constantemente los riesgos, no se han precisado objetivos claros para la evaluación de riesgos, existen problemas en la información pues manifiestan algunos trabajadores que esta es poca oportuna, no es precisa ni completa, la supervisión de los controles no es constante, entre otros. Por otro lado, se puede evidenciar en investigaciones anteriores que la problemática al respecto es la misma algunos investigadores encontraron sistemas de control insuficientes, poca supervisión de los procesos y actividades que desarrollan las áreas, y carencia de controle internos.

4.3. Detallar la gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ - 2021.

De acuerdo con nuestros resultados de la aplicación de la encuesta, la tabla 17, el 27% se mostró muy en desacuerdo en que el proceso de reclutamiento de personal se hace acorde a la normativa de la empresa, un 13% en desacuerdo, y un 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo, vemos además en la tabla 21 que un 53% indica no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 13% en desacuerdo sobre si existe un sistema de evaluación de desempeño de los trabajadores, asimismo en la tabla 20 el 40% indicó que no se dan a conocer los resultados de evaluación al personal; en la tabla 24, el 40% de los trabajadores está en desacuerdo con la coherencia entre el trabajo desempeñado y el salario que percibe, un 33% se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo; en la tabla 25, el 40% indica estar en desacuerdo y un 27% ni de acuerdo ni en desacuerdo con una remuneración justa y equitativa; en la tabla 27, el 40% se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 20% en desacuerdo, con la seguridad brindada por la empresa conforme a las normas; en la tabla 28, el personal indica en un 33% estar en desacuerdo y un 27% ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a que las capacitaciones se realizan de acuerdo a las necesidades de los colaboradores de la empresa.

Resultados que coinciden con Cedeño (2020) quien concluyó en su estudio que es necesario mejorar el control interno del capital humano para la mejor gestión del mismo, es necesario emitir un reglamento interno de trabajo para la solución de inconsistencias de tipo laboral, Cárdenas (2022) en sus resultados expresa que se debe aplicar un correcto control interno a la gestión de recursos humanos para lograr los objetivos de la empresa; De la Cruz (2019) encontró deficiencias en el control de la gestión de recursos humanos, propone un MOF que ayude a subsanar las deficiencias del área, Olivera (2018) encontró en su investigación que la empresa no tiene selección de personal, que existen deficiencias en cuanto a la organización para la selección del personal, que existe un ambiente laboral inadecuado entre otras;

El llegar a conocer la gestión del Capital Humano en la empresa ha permitido determinar una problemática existente debido a los controles internos no muy bien diseñados para dicha área, en tanto se puede indicar que no existe un sistema de evaluación de desempeño de los trabajadores, estos no conocen como los evalúan, muchos están disconformes con las tareas encomendadas y con el salario que perciben creen que no está en relación o a justo precio de lo que realizan, además, las capacitaciones que reciben no se ajustan a lo requerido por los trabajadores, las investigaciones realizadas anteriormente por otros investigadores denotan problemas similares como gestión inadecuada de capital humano, necesidad de un mejor control interno en el área, la existencia de deficiencia en cuanto a organización para la selección de personal, entre otras.

5. Conclusiones

- El control interno si se relaciona positivamente con la gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ - 2021, esto lo podemos observar cuando en la tabla 1 se observa que el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); lo que quiere decir que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula de investigación.
- Respecto a la descripción llevada a cabo sobre la gestión del control interno en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ - 2021, en la tabla 4, se observa a un 47% de encuestados manifestarse no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre la determinación de objetivos claros y precisos para evaluar los riesgos, en la tabla 7, el 40% indica también no estar de acuerdo ni en desacuerdo sobre la identificación de los riesgos internos y externos que puedan afectar los objetivos, la tabla 09, muestra que el 47%, de trabajadores no está de acuerdo ni en desacuerdo sobre una planificación formal para utilizar sistemas de información en la Asociación, asimismo en la tabla 15, se indica en un 33% que el personal no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 13% en desacuerdo sobre una constante evaluación del control interno.
- Se realizó la descripción de cómo se lleva a cabo la gestión del capital humano en la institución, en la tabla 21, sobre si existe un sistema de evaluación de desempeño donde el 53% se mostró no estar de acuerdo ni en desacuerdo se suma un 13% que indica estar en desacuerdo, así mismo la tabla 20, indica si se dan a conocer los resultados de la evaluación al personal, un 40% indicó estar en desacuerdo, en la tabla 24, al respecto de la coherencia del trabajo desempeñado y el salario que se percibe se muestran a un 40% de los encuestados estar en desacuerdo seguido de un 33% que se indican no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, pudiéndose determinar que no es muy eficiente la gestión en este aspecto, en la tabla 27, el 40% se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 20% en desacuerdo, con la seguridad brindada por la empresa conforme a las normas.

6. Recomendaciones

- La empresa debe tomar en cuenta que el control interno se relaciona positivamente con la gestión del capital humano, por esta razón, se recomienda que la empresa dé la importancia debida a los controles internos, con la intención de realizar un estudio específico de la problemática encontrada en el en dicha gestión, lo que permitirá mejorar la misma y en consecuencia mejorar los resultados y lograr los objetivos empresariales.
- Se recomienda a la gerencia que defina claramente los objetivos del control interno, que estos sean precisos para evaluar correctamente los riesgos, es necesario que los mismos sean identificados preliminarmente tanto en la parte interna como externa para que permitan un mejor logro de los objetivos empresariales, es necesaria una mejor planificación respecto a los sistemas de información iniciando la tarea por su formalidad, esto permitirá un mejor conocimiento y desarrollo de dicho sistema, por otro lado el control interno debe ser constante igual que su evaluación, esto permitirá una mejor gestión del capital humano dentro de la Asociación.
- Respecto a la gestión del capital humano, se recomienda que la empresa considere un sistema de evaluación del desempeño del personal y que los resultados de dicha evaluación sea de conocimiento del mismo con la intención de que puedan corregir sus aptitudes frente a las labores que desempeñan dentro de la empresa, así mismo es importante también que exista coherencia entre las labores desarrolladas y la remuneración otorgada al trabajador debe tomarse en cuenta además la responsabilidad de las tareas encomendadas, por otro lado la empresa debe mejorar la seguridad en la gestión de capital humano conforme a las normas vigentes.

Referencias bibliográficas.

- Andrea (2015) *Aspectos Discriminatorios en la Etapa de Descripción de puesto y perfil durante los Procesos de Selección de Personal* recopilado de: http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1004_SquadrittoA.pdf
- Albeiro Montoya, Césa (2009) *Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano* recuperado: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Acuña y González (2018) *su investigación Diseño de puestos de trabajo en la empresa “Soluciones Agropecuarias la Granja S.A.S” 2018 RECUPERADO DE:* <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2472/1/TGT-1060.pdf>
- Agurto, P.M. (2018). *Gestión de la calidad y su relación con el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana 2018* (tesis para optar el grado académico de maestra en gestión pública). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28574/Agurto_ZPM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Amador, A. (2002). *Control Interno y Auditoría Su aportación en las Organizaciones.* Recuperado de: http://cdigital.dgb.uanl.mx/la/1080123399/1080123399_MA.PDF
- Amador, A. (2017). *Administración de Recursos Humanos: su Procesos Organizacional* recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Armijos, Bermúdez & Mora (2019). *Gestión de administración de los recursos humanos articulo recuperado de:* http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s2218-36202019000400163&script=sci_arttext.
- Arias, F.G. (2016). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica.* Recuperado de: <https://idoc.pub/download/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7ma-edic-2016pdf-klzsm8k2r7lg>

- Balla, I.M. & López, K.J. (2018). *El Control Interno en la Gestión Administrativa de las Empresas de Ecuador*, (Tesis para optar Grado). Recuperado del repositorio de la Universidad Estatal de Milagro: <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/4022/EL%20CONTROL%20INTERNO%20EN%20LA%20GESTION%20ADMINISTRATIVA%20DE%20LAS%20EMPRESAS%20DEL%20ECUADOR.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Bejar, H.Y. & Quispe, M. J. (2020) *Control interno en el área de recursos humanos de la unidad ejecutora 409-Hospital Alfredo Callo Rodríguez Sicuani-Cusco período 2018* (tesis de pregrado). Recuperada de: https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4133/Heydy_Mar%C3%ADa_Tesis_bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bravo, E.E., Zambrano, M.I. & Bravo, M.A. (2020). *Control interno en la administración del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Manabí. Revista científica dominio de las ciencias, 6, 1312-1338. doi: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i4.1546>*
- Carlo (2017) *Gestión del Talento Humano (Bogotá)* recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/326424861.pdf>
- Cabrera, P.F. (2022) *Control interno y desempeño laboral en la empresa Selva Mix S.A.C Pucallpa, 2021* (tesis de pregrado). Recuperada de: http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5609/B8_2022_UNU_MAESTRIA_2022_TM_PERCY_FLORES_VI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cardenas, K. (2022) *El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en la empresa C&M Perú S.A.C. - Arequipa-2019* (tesis de pregrado). Recuperada de: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/11605/59.1142.C.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carreño, C. A. (2018). *Caracterización del Control Interno del Área de Almacén de las empresas del sector Agrario del Perú, caso: asociación de pequeños productores*

- orgánicos de Querecotillo APOQ, del Distrito de Querecotillo, Provincia de Sullana y propuesta de Mejora – 2018* (tesis de pregrado). Recuperada de: [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10742/CONTROL_INTERNO_AREA_DE_ALMACEN_CARRE%
c3%91O_FLORES_CESAR_AUGUSTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10742/CONTROL_INTERNO_AREA_DE_ALMACEN_CARRE%c3%91O_FLORES_CESAR_AUGUSTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cedeño, M. (2012). *Diseño de un Reglamento de Control Interno Para la Gestión de Capital Humano en la Cooperativa SERMUCOOP R.L.* (Tesis de pregrado). Recuperada de: https://repositorio.ulatina.ac.cr/bitstream/20.500.12411/442/1/TFG_Ulatina_Mildred_Cede%C3%B1o_Rojas.pdf
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission - COSO (2013). *Internal Control - Integrated Framework*
- Contraloría General de la República (2014). *Marco Conceptual del Control Interno. Lima, Perú.* Recuperado de: https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf
- Contraloría General de la República (2016). *Control Interno*, Recuperado de: https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/3_CONTROL_INTERNO_2016.pdf
- Coz, P.R. & Pérez, J.L. (2017). *Control Interno para la Eficiencia Administrativa de las Empresas tercerizadoras del sector Eléctrico de la Región central del país* (tesis de pregrado). recuperada de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/1600/CONTROL%20INTERNO%20PARA%20LA%20EFICIENCIA.pdf?sequence=1>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano.* Recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

- Cutipa A. (2018). *La auditoría del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Per Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente año 2015* (tesis de pregrado). Recuperada de: <https://core.ac.uk/download/pdf/249336976.pdf>
- De la Cruz, G. L. (2019). *Propuesta de un sistema de control en la gestión de recursos humanos en la Empresa Multiservicios Profesionales y Asociados J Y R S.A.C.* (tesis de pregrado). Recuperada de: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7184/3/IV_FCE_310_TI_Delacruz_Campos_2019.pdf
- Díaz Chávez, C. A. (2021). El control interno y la gestión administrativa del hospital Regional Docente las Mercedes Chiclayo.
- García, F. G. (2019). *La Auditoria de Desempeño y su Relación con la Evaluación de los Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Lalaquiz 2017* (tesis de pregrado). Recuperada de: <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1479/CCF-GAR-CAS-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzabay, D. A & Torres, M.D. (2017). *Propuesta de mejora del control interno basado en el modelo coso en VENTASCORP S.A.* (tesis de pregrado). Recuperada de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/16840/1/TESIS%20PROPUESTA%20DE%20%20CONTROL%20INTERNO%20BASADO%20EN%20EL%20MODELO%20COSO.pdf>
- Gutiérrez, R.L., & Católico, D.F. (2015). E- control en las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional en Colombia. *Cuadernos Contables*, 16(42), 553-578. recuperado de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuacont/article/view/17380/13882>
- Ley n° 27785, ley orgánica del sistema nacional de control y de la contraloría general de la república. sistema nacional de control (2006), Editorial Gaceta, Lima-Perú, pp.22. 51. LEY N°28716,
- Mayorga, M.P., Nauñay, M.R. & Guaigua, M.E. (2018). *Diagnóstico del sistema de control interno en inventarios. Revista digital de ciencia, tecnología e innovación*

- 5, 512-526. recuperado de
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8297948>
- Mestas, G.M. (2018). *El Control Interno y su Influencia en la Gestión de Recursos Humanos de las Empresas Constructoras del Perú: Caso Empresa “Selecon Global S.A.C.”- Lima, 2017* (tesis de pregrado). Recuperada de:
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4084/CONTROL_INTERNO_RECURSOS_HUMANOS_MESTAS_CCAMA_GLENIS_MARITZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Navarro, F., & Ramos, L.M. (2016). El control interno en los procesos de producción de la industria litográfica en Barranquilla. *Equidad y Desarrollo*, (25), 245-267. Doi.org/10.19052/ed.3473
- Olivera, T. (2018). *La Gestión del Talento Humano como instrumento de cambio para la integración de personal en la agencia Constructores del Banco de Crédito del Perú* (tesis de pregrado). Recuperada de:
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1823/Elva%20Olivera_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pilataxi, C.E. (2015). *Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Unidad Educativa Bilingüe “Cebi” de la Ciudad de Ambato* (tesis de pregrado). Recuperada de:
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17854/1/T3140i.pdf>
- Sánchez, C.W. (2018). *Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño profesional técnico – Administrativo del Centro Materno Infantil de Piedra Liza Distrito del Rímac: Red de Salud de San Juan de Lurigancho - Periodo - 2015* (tesis de pregrado). Recuperada de:
<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2299/SANCHEZ%20ARELLAN%20CRISTHIAN%20WILDER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Taylor, M.J. (noviembre, 2017). Definición de control interno. Ehow en español. Recuperado el 30 junio 2021 de https://www.ehowenespanol.com/definicion-control-interno-sobre_366550/
- Ulloa Brocca, E. M. (2021). El sistema de control interno y gestión administrativa en la oficina de administración del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de Trujillo, 2020
- Ventura (2012) *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*, Ediciones paraninfo. España. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=o2So0V6rcEcC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Ventura y Delgado (2012) *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*, Ediciones paraninfo. España. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=o2So0V6rcEcC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Vinueza-Franco, J. I., & Robalino-Muñiz, R. C. (2020). La optimización y el control interno en el uso de los recursos públicos en la mejora de la gestión administrativa. *Revista Científica FIPCAEC. ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 5(16), 14-38.
- William , Keith y Martha (2014) *Administración de Recursos Humanos Séptima Edición: gestión de capital humano recuperado:* <https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3603/1/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20C%207ma%20Edici%C3%B3n%20-%20William%20B.%20Werther-FREELIBROS.COM.pdf>
- Zúñiga (2020) *cuya tesis se titula las remuneraciones y el rendimiento laboral en la empresa de transportes san Martin de Porres s.a. – huacho recuperado de:* <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3974/BRIAN%20CARLOS%20Z%C3%A9%20IIGA%20AG%C3%9CERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexos y apêndices

Anexo 01:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Escala de med.				
V1 = Control Interno	Gutiérrez y Católico (2015) lo describe como "Verificación, inspección, control o intervención" es decir, determina si los actos realizados se ajustan o no a las normas establecidas que definen lo que debe hacer; todas estas nociones se aplican a la administración de la actividad económico-financiera.	La variable Control Interno es de naturaleza cualitativa y se operativizará en cinco dimensiones, siendo estas las de "Ambiente de control"; "Evaluación de riesgos"; "Actividades de Control gerencial"; "Información y comunicación" y "Supervisión".	Ambiente de Control	<ul style="list-style-type: none"> • Valores • Normas y Reglas • Competencia profesional 	1. 2. 3.	Ordinal				
			Evaluación de Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos claros • Identificación de riesgos • Monitoreo de riesgos. 	4. 5. y 6. 7.					
			Actividad de Control Gerencial	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades para mitigar riesgos • Control de Tics • Políticas y procedimientos de control 	8. 9. 10. y 11.					
			Información y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Información de calidad • Comunicación de la Información 	12. 13 y 14					
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del Control • Comunicación de deficiencias 	15. 16.					
			V2 = Gestión del Capital Humano	Armijos, Bermúdez & Mora (2019). La gestión del capital humano implica la planificación, organización, desarrollo, coordinación y supervisión del rendimiento eficiente del empleado. Utilizando técnicas se puede lograr que faciliten la interacción y cooperación entre los empleados, con el objetivo de lograr alcanzar metas individuales y grupales que están directa o indirectamente vinculadas con el trabajo.	La gestión del capital humano es de características cualitativas y se operativizará en cinco dimensiones, siendo estas la "El Proceso de integración", "El proceso de organización"; "El proceso de retención", "El proceso de capacitación y desarrollo" y el "Proceso de auditoría".		Proceso de Integración	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Selección 	1 y 2 3 y 4	Ordinal
							Procesos de Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del desempeño • Diseño del Puesto 	5 y 6 7	
							Procesos de Retención	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Calidad de vida Higiene y Seguridad 	8 y 9 10 y 11	
							Procesos de Capacitación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Desarrollo 	12 y 13 14	
							Procesos de Auditoría	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Control 	15	

Anexo 02:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Control interno y gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ-2021

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿Cómo se relaciona el control interno con la gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ -2021?</p>	<p>Control interno</p> <p>Gestión del Capital Humano</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación del control interno con la gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ - 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir la gestión del control interno de la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ -2021 • Describir la gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ -2021 	<p>Hi: El control interno se relaciona positivamente con la gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ -2021</p> <p>Ho: El control interno no se relaciona positivamente con la gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ -2021.</p>	<p>La investigación que se realizó fue de tipo descriptiva Correlacional y de diseño no experimental de corte transversal, para conocer la relación o grado de asociación que existe entre las dos variables estudiadas. La población fue de 15 colaboradores. Se empleó la encuesta y como instrumento el cuestionario.</p>

ANEXO N°3

CUESTIONARIO

Sres. Colaboradores:

Solicito su apoyo en el llenado de esta encuesta el mismo que es necesario para la realización de la investigación titulada Gestión del control interno y la administración del talento humano de Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ -2021

Esta información es de carácter confidencial y anónimo

Agradezco su colaboración

VARIABLE: Gestión del control interno	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo
1. ¿La empresa cuenta con valores definidos y son conocidos por los trabajadores?					
2. ¿La empresa cuenta con normas y reglas o políticas internas establecidas?					
3. ¿Se desarrollan procesos de selección orientados a reclutar y retener a profesionales competentes?					
4. ¿Los objetivos para la evaluación de riesgos son claros y precisos?					
5. ¿En la empresa donde labora existen técnicas de identificación de riesgos?					
6. ¿Evalúan la existencia de oportunidades que pueden estar promoviendo el fraude?					
7. ¿Se encuentran identificados los riesgos en el entorno interno y externo que pueden afectar los objetivos de la entidad?					
8. ¿Existen lineamientos, para el acceso, control, uso y disposición de los bienes y activos de la entidad?					
9. ¿la empresa cuenta con un plan formal para el uso de sistemas de la información en la entidad?					
10. ¿La entidad cuenta con mecanismos de evaluación de procesos, procedimientos, actividades y tareas y los actualiza cuando es necesario?					
11. ¿la empresa cuenta con políticas de control establecidas?					
12. ¿Se dispone de un proceso que permita que la información requerida sea oportuna, actualizada, precisa y completa?					

13. ¿Existe un proceso para comunicar a todo el personal acerca de su responsabilidad en el mejoramiento del Control Interno?					
14. ¿Existen canales de comunicación interna que favorecen la comunicación de fallas o fracasos?					
15. ¿Se evalúa constantemente el control interno en la empresa con el fin de mejoras empresariales?					
16. ¿Se comunica las deficiencias a los responsables y la adopción de medidas correctivas a la alta dirección?					
VARIABLE: Administración de recursos humanos	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo
1. ¿El proceso de reclutamiento de personal se hace acorde a la normativa de la empresa?					
2. ¿Se hace uso de fuentes de reclutamiento al momento de convocar personal?					
3. ¿El proceso de selección de personal se hace acorde a la normativa de la empresa?					
4. ¿El proceso de selección de personal es acorde al perfil del puesto de trabajo?					
5. ¿Existe un sistema de evaluación de desempeño de los trabajadores de la empresa?					
6. ¿Se dan a conocer a los trabajadores los resultados de la evaluación de desempeño?					
7. ¿El diseño de puestos en la empresa es acorde a las áreas existentes en la misma?					
8. ¿El salario que percibe es coherente al trabajo que desempeña?					
9. ¿La remuneración es fijada de manera justa y equitativa?					
10. ¿El ambiente donde labora el personal es adecuado para realizar sus actividades?					
11. ¿La empresa brinda seguridad conforme a las normas existentes al respecto?					
12. ¿Se realizan capacitaciones de acuerdo a las necesidades de los colaboradores de la empresa?					

13. ¿Las capacitaciones son costeadas por la empresa?					
14. ¿Las actividades que realizas en la empresa contribuyen a tu desarrollo profesional?					
15. ¿Existe un sistema de control continuo en la empresa en estudio?					

Anexo 4:



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO – ENCUESTA que hace parte de la investigación titulada: **El Control interno como herramienta de evaluación empresarial en la APOQ - Sullana 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: JOEL ALEXANDER TELLO ABANTO

FORMACIÓN ACADÉMICA: UNIVERSITARIA

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: ESTUDIO CONTABLE, TRIBUTARIO Y EMPRESARIAL

TIEMPO: 3 CARGO ACTUAL: CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO INDEPENDIENTE

INSTITUCIÓN: ESTUDIO CONTABLE, TRIBUTARIO Y EMPRESARIAL TELLO & CHUMACERO

Objetivo de la investigación:

Conocer la relación del control interno con la gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ - 2020

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS


TÍTULO DE LA TESIS: El Control interno como herramienta de evaluación empresarial en la APPOQ - Sullana 2021.

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Ambiente de control	¿La empresa cuenta con valores definidos y son conocidos por los trabajadores?	3	3	3	3	
	¿La empresa cuenta con normas y reglas o políticas internas establecidas?	4	4	3	4	
	¿Se desarrollan procesos de selección orientados a reclutar y retener a profesionales competentes?	3	4	3	4	
Evaluación de riesgos	¿Los objetivos para la evaluación de riesgos son claros y precisos?	2	4	3	3	
	¿En la empresa donde labora existen técnicas de identificación de riesgos?	3	3	3	3	
	¿Evalúan la existencia de oportunidades que pueden estar promoviendo el fraude?	3	4	3	4	
	¿Se encuentran identificados los riesgos en el entorno interno y externo que pueden afectar los objetivos de la entidad?	3	3	3	3	
Actividades de Control Gerencial	¿Existen lineamientos, para el acceso, control, uso y disposición de los bienes y activos de la entidad?	4	4	3	3	
	¿La empresa cuenta con un plan formal para el uso de sistemas de la información en la entidad?	4	3	4	3	
	¿La entidad cuenta con mecanismos de evaluación de procesos, procedimientos, actividades y tareas y los actualiza cuando es necesario?	4	4	4	3	
	¿La empresa cuenta con políticas de control establecidas?	4	3	3	4	
Información y Comunicación	¿Se dispone de un proceso que permita que la información requerida sea oportuna, actualizada, precisa y completa?	3	4	3	3	
	¿Existe un proceso para comunicar a todo el personal acerca de su responsabilidad en el mejoramiento del Control Interno?	3	3	4	3	
	¿Existen canales de comunicación interna que favorecen la comunicación de fallas o fracasos?	2	3	4	3	
Supervisión	¿Se evalúa constantemente el control interno en la empresa con el fin de mejoras empresariales?	3	2	3	3	
	¿Se comunica las deficiencias a los responsables y la adopción de medidas correctivas a la alta dirección?	3	3	3	3	
Procesos de Integración	¿El proceso de reclutamiento de personal se hace acorde a la normativa de la empresa?	3	3	4	4	
	¿Se hace uso de fuentes de reclutamiento al momento de convocar personal?	3	3	3	3	
	¿El proceso de selección de personal se hace acorde a la normativa de la empresa?	4	3	4	3	
	¿El proceso de selección de personal es acorde al perfil del puesto de trabajo?	4	4	4	4	
Proceso de Organización	¿Existe un sistema de evaluación de desempeño de los trabajadores de la empresa?	2	3	3	2	
	¿Se dan a conocer a los trabajadores los resultados de la evaluación de desempeño?	2	2	3	2	
	¿El diseño de puestos en la empresa es acorde a las áreas existentes en la misma?	3	3	2	3	
Proceso de Retención	¿El salario que percibe es coherente al trabajo que desempeña?	3	3	3	3	
	¿La remuneración es fijada de manera justa y equitativa?	4	3	3	3	
	¿El ambiente donde labora el personal es adecuado para realizar sus actividades?	3	3	3	3	
	¿La empresa brinda seguridad conforme a las normas existentes al respecto?	4	4	4	3	
Procesos de Capacitación y	¿Se realizan capacitaciones de acuerdo a las necesidades de los colaboradores de la empresa?	3	3	2	3	
	¿Las capacitaciones son costeadas por la empresa?	4	4	4	4	

Desarrollo	¿Las actividades que realizas en la empresa contribuyen a tu desarrollo profesional?	3	3	4	3	
Proceso de Auditoria	¿Existe un sistema de control continuo en la empresa de estudio?	3	3	4	3	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los items permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los items están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de items es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los items a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
			SI NO
Validado por: CPC. JOEL ALEXANDER TELLO ABANTO			Fecha: 27/01/2021
Firma:		Teléfono: 969578055	Email: JOEL_12_T@HOTMAIL.COM
	Joel Alexander Tello Abanto Contador Público Colegiado MAT 4573		



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO – ENCUESTA que hace parte de la investigación titulada: **Control interno y gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ-2020**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: TEODOMIRO GONZALES CORNEJO

FORMACIÓN ACADÉMICA: CONTADOR PUBLICO

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: AUDITORIA - PERITAJE - CONTABLE

TIEMPO: 19 AÑOS CARGO ACTUAL: CONTADOR PUBLICO - AUDITORIA INDEPENDIENTE

INSTITUCIÓN: ESTUDIO JURIDICO CNTABLE “GONZALES”

Objetivo de la investigación:

Conocer la relación del control interno con la gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ - 2020

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Control interno y gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ-2020.

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Ambiente de control	¿La empresa cuenta con valores definidos y son conocidos por los trabajadores?	4	4	3	4	
	¿La empresa cuenta con normas y reglas o políticas internas establecidas?	4	4	4	4	
	¿Se desarrollan procesos de selección orientados a reclutar y retener a profesionales competentes?	3	3	3	4	
Evaluación de riesgos	¿Los objetivos para la evaluación de riesgos son claros y precisos?	3	3	3	3	
	¿En la empresa donde labora existen técnicas de identificación de riesgos?	3	3	4	4	
	¿Evalúan la existencia de oportunidades que pueden estar promoviendo el fraude?	4	3	4	4	
	¿Se encuentran identificados los riesgos en el entorno interno y externo que pueden afectar los objetivos de la entidad?	2	3	4	4	
Actividades de Control Gerencial	¿Existen lineamientos, para el acceso, control, uso y disposición de los bienes y activos de la entidad?	4	4	4	4	
	¿La empresa cuenta con un plan formal para el uso de sistemas de la información en la entidad?	4	4	3	4	
	¿La entidad cuenta con mecanismos de evaluación de procesos, procedimientos, actividades y tareas y los actualiza cuando es necesario?	3	3	3	4	
	¿La empresa cuenta con políticas de control establecidas?	4	4	3	3	
Información y Comunicación	¿Se dispone de un proceso que permita que la información requerida sea oportuna, actualizada, precisa y completa?	4	4	4	4	
	¿Existe un proceso para comunicar a todo el personal acerca de su responsabilidad en el mejoramiento del Control Interno?	3	3	3	4	
	¿Existen canales de comunicación interna que favorecen la comunicación de fallas o fracasos?	3	3	3	3	
Supervisión	¿Se evalúa constantemente el control interno en la empresa con el fin de mejoras empresariales?	3	3	4	4	
	¿Se comunica las deficiencias a los responsables y la adopción de medidas correctivas a la alta dirección?	4	3	4	4	
Procesos de Integración	¿El proceso de reclutamiento de personal se hace acorde a la normativa de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Se hace uso de fuentes de reclutamiento al momento de convocar personal?	3	3	3	4	
	¿El proceso de selección de personal se hace acorde a la normativa de la empresa?	3	4	4	4	
	¿El proceso de selección de personal es acorde al perfil del puesto de trabajo?	3	4	3	4	
Proceso de Organización	¿Existe un sistema de evaluación de desempeño de los trabajadores de la empresa?	3	2	4	3	
	¿Se dan a conocer a los trabajadores los resultados de la evaluación de desempeño?	3	3	3	4	
	¿El diseño de puestos en la empresa es acorde a las áreas existentes en la misma?	3	3	3	3	
Proceso de Retención	¿El salario que percibe es coherente al trabajo que desempeña?	3	4	3	4	
	¿La remuneración es fijada de manera justa y equitativa?	3	3	4	4	
	¿El ambiente donde labora el personal es adecuado para realizar sus actividades?	3	3	4	3	
	¿La empresa brinda seguridad conforme a las normas existentes al respecto?	4	4	4	4	
Procesos de Capacitación y Desarrollo	¿Se realizan capacitaciones de acuerdo a las necesidades de los colaboradores de la empresa?	3	3	3	4	
	¿Las capacitaciones son costeadas por la empresa?	4	4	4	4	

Desarrollo	¿Las actividades que realizas en la empresa contribuyen a tu desarrollo profesional?	3	4	3	3	
Proceso de Auditoria	¿Existe un sistema de control continuo en la empresa en estudio?	3	4	3	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES			SI	NO	OBSERVACIONES	
ASPECTOS						
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario			X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.			X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.			X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir			X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.				X		
VALIDEZ						
					SI	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES					SI	NO
Validado por:				Fecha:		
Firma:		Teléfono:	939066311	Email:	teogonzalez@hotmail.com	
<small> C.P.C. Teogonzález Gómez PERITO - JUDICIAL AUDITOR INDEPENDIENTE MAC Nº 0182 </small>						



PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO – ENCUESTA que hace parte de la investigación titulada: **Control interno y gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ-2020**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: MARÍA DE LOS MILAGROS CASTILLO GÓMEZ

FORMACIÓN ACADÉMICA: UNIVERSITARIA

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: AUDITORÍA Y CONTROL GUBERNAMENTAL

TIEMPO: 3 CARGO ACTUAL: AUDITOR – OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL

INSTITUCIÓN: HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA

Objetivo de la investigación:

Conocer la relación del control interno con la gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ - 2020

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

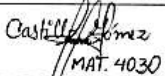
TÍTULO DE LA TESIS: Control interno y gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ-2020.

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Ambiente de control	¿La empresa cuenta con valores definidos y son conocidos por los trabajadores?	4	4	3	4	
	¿La empresa cuenta con normas y reglas o políticas internas establecidas?	4	4	4	4	
	¿Se desarrollan procesos de selección orientados a reclutar y retener a profesionales competentes?	3	3	4	4	
Evaluación de riesgos	¿Los objetivos para la evaluación de riesgos son claros y precisos?	4	3	3	4	
	¿En la empresa donde labora existen técnicas de identificación de riesgos?	3	2	3	3	
	¿Evalúan la existencia de oportunidades que pueden estar promoviendo el fraude?	3	3	3	3	
	¿Se encuentran identificados los riesgos en el entorno interno y externo que pueden afectar los objetivos de la entidad?	4	3	4	3	
Actividades de Control Gerencial	¿Existen lineamientos, para el acceso, control, uso y disposición de los bienes y activos de la entidad?	3	3	3	3	
	¿La empresa cuenta con un plan formal para el uso de sistemas de la información en la entidad?	3	3	3	3	
	¿La entidad cuenta con mecanismos de evaluación de procesos, procedimientos, actividades y tareas y los actualiza cuando es necesario?	4	3	3	4	
	¿La empresa cuenta con políticas de control establecidas?	4	4	4	4	
Información y Comunicación	¿Se dispone de un proceso que permita que la información requerida sea oportuna, actualizada, precisa y completa?	4	3	3	4	
	¿Existe un proceso para comunicar a todo el personal acerca de su responsabilidad en el mejoramiento del Control Interno?	3	3	3	3	
	¿Existen canales de comunicación interna que favorecen la comunicación de fallas o fracasos?	3	4	4	4	
Supervisión	¿Se evalúa constantemente el control interno en la empresa con el fin de mejoras empresariales?	3	3	3	3	
	¿Se comunica las deficiencias a los responsables y la adopción de medidas correctivas a la alta dirección?	4	4	4	4	
Procesos de Integración	¿El proceso de reclutamiento de personal se hace acorde a la normativa de la empresa?	3	4	4	4	
	¿Se hace uso de fuentes de reclutamiento al momento de convocar personal?	3	3	3	4	
	¿El proceso de selección de personal se hace acorde a la normativa de la empresa?	3	4	3	3	
	¿El proceso de selección de personal es acorde al perfil del puesto de trabajo?	4	4	3	4	
Proceso de Organización	¿Existe un sistema de evaluación de desempeño de los trabajadores de la empresa?	3	3	3	4	
	¿Se dan a conocer a los trabajadores los resultados de la evaluación de desempeño?	4	4	4	4	
	¿El diseño de puestos en la empresa es acorde a las áreas existentes en la misma?	4	4	3	4	
Proceso de Retención	¿El salario que percibe es coherente al trabajo que desempeña?	3	3	4	4	
	¿La remuneración es fijada de manera justa y equitativa?	3	3	3	4	
	¿El ambiente donde labora el personal es adecuado para realizar sus actividades?	4	4	4	4	
	¿La empresa brinda seguridad conforme a las normas existentes al respecto?	3	3	3	3	
Procesos de Capacitación y Desarrollo	¿Se realizan capacitaciones de acuerdo a las necesidades de los colaboradores de la empresa?	4	3	3	4	
	¿Las capacitaciones son costeadas por la empresa?	4	4	4	4	

Desarrollo	¿Las actividades que realizas en la empresa contribuyen a tu desarrollo profesional?	3	3	4	3	
Proceso de Auditoria	¿Existe un sistema de control continuo en la empresa en estudio?	3	3	4	3	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
		SI	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
		SI	NO
Validado por: CPC. MARÍA DE LOS MILAGROS CASTILLO GÓMEZ			Fecha: 12/02/2021
Firma:  MAT. 4030	Teléfono: 976129441	Email: mito1690@gmail.com	

Anexo 05:**Resultados de la aplicación del instrumento**

TABLA 1.

La empresa cuenta con valores definidos y son conocidos por los trabajadores

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	1	7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	33
De acuerdo	7	47
Muy de acuerdo	2	13
TOTAL	15	100%

Fuente: Base de datos (B.D) variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 1, podemos observar que el 47% de las respuestas de los encuestados indican estar de acuerdo, un 33% ni de acuerdo ni en desacuerdo, otro 13% Muy de acuerdo y un 7% en desacuerdo, respecto a que la empresa cuenta con valores definidos y que estos son conocidos por los trabajadores.

TABLA 2.

La empresa cuenta con normas y reglas o políticas internas establecidas

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	1	7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	13
De acuerdo	10	67
Muy de acuerdo	2	13
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 2, se puede ver el 67% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo, el 13% se posicionó en un punto intermedio entre acuerdo y desacuerdo, mientras que otro 13% también expresó estar de acuerdo. El 7% restante se mostró en desacuerdo respecto a la existencia de normas, reglas o políticas establecidas en la empresa.

TABLA 3.

Se desarrollan procesos de selección orientados a reclutar y retener a profesionales competentes

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	5	33
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	27
De acuerdo	6	40
Muy de acuerdo	0	0
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En La Tabla 3, podemos observar que el 40% de las respuestas de los encuestados responden estar de acuerdo, el 27% que ni de acuerdo ni en desacuerdo, otro 33% en desacuerdo, respecto al desarrollo de procesos de selección orientados a reclutar y retener profesionales competentes.

TABLA 4.

Los objetivos para la evaluación de riesgos son claros y precisos

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	2	13
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	47
De acuerdo	6	40
Muy de acuerdo	0	0
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 4, se puede apreciar que el 47% de los encuestados se encuentran en una posición ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a la claridad y precisión de los objetivos para la evaluación de riesgos. El 40% está de acuerdo, mientras que el 13% está en desacuerdo con la afirmación sobre la claridad y precisión de dichos objetivos.

TABLA 5.

En la empresa donde labora existen técnicas de identificación de riesgos

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	2	13
En desacuerdo	2	13
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	27
De acuerdo	4	27
Muy de acuerdo	3	20
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 5, podemos visualizar que un 27% de las respuestas de los entrevistados indican estar ni de acuerdo ni en desacuerdo e igual porcentaje en de acuerdo, el 20% que muy de acuerdo, un 13% muy en desacuerdo e igual porcentaje en desacuerdo, sobre que la empresa donde laboran existen técnicas de identificación de riesgos.

TABLA 6.

Evalúan la existencia de oportunidades que pueden estar promoviendo el fraude

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	4	27
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	40
De acuerdo	4	27
Muy de acuerdo	1	7
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 6, podemos observar que el 40% de las respuestas de los encuestados indican que ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 27% está en desacuerdo, otro porcentaje similar esta desacuerdo, un 7% muy de acuerdo, que se evalúa la existencia de oportunidades que pueden estar promoviendo errores.

TABLA 7.

Se encuentran identificados los riesgos en el entorno interno y externo que pueden afectar los objetivos de la entidad

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	3	20
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	40
De acuerdo	6	40
Muy de acuerdo	0	0
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 7, podemos observar que el 40% de las respuestas de los encuestados indican que ni de acuerdo ni en desacuerdo, otro porcentaje similar indicó estar de acuerdo, el 20% en desacuerdo, que se encuentran identificados los riesgos en el entorno interno y externo que puedan afectar los objetivos de la asociación.

TABLA 8.

Existen lineamientos, para el acceso, control, uso y disposición de los bienes y activos de la entidad

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	4	27
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	20
De acuerdo	7	47
Muy de acuerdo	1	7
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 8, podemos observar que el 47% de los encuestados indican estar de acuerdo, seguido de un 27% que está en desacuerdo, y un 20% que ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un 7% muy de acuerdo, que existen lineamientos para acceder controlar y disponer los bienes y activos de la asociación.

TABLA 9.

La empresa cuenta con un plan formal para el uso de sistemas de la información en la entidad

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	1	7
En desacuerdo	1	7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	47
De acuerdo	4	27
Muy de acuerdo	2	13
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 9, se muestra que el 47% de los encuestados se posicionan en un punto neutral respecto a si la empresa tiene un plan formal para utilizar sistemas de información. El 27% está de acuerdo, el 13% está muy de acuerdo, mientras que el 7% está muy en desacuerdo y otro 7% en desacuerdo con esta afirmación.

TABLA 10.

La entidad cuenta con mecanismos de evaluación de procesos, procedimientos, actividades y tareas y los actualiza cuando es necesario

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	1	7
En desacuerdo	3	20
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	20
De acuerdo	6	40
Muy de acuerdo	2	13
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 10, podemos observar que el 40% de los encuestados indican estar de acuerdo, seguido de un 20% que en desacuerdo, otro porcentaje similar que ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 13% muy de acuerdo, y un 7% muy en desacuerdo, sobre que la asociación dispone de mecanismos para evaluar procesos, procedimientos, actividades y tareas.

TABLA 11.

La empresa cuenta con políticas de control establecidas

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	1	7
En desacuerdo	1	7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	33
De acuerdo	5	33
Muy de acuerdo	3	20
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 11, podemos observar que el 33% de las respuestas de los encuestados indican no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, otro porcentaje igual, están de acuerdo, un 20% muy de acuerdo, otro 7% muy en desacuerdo e igual porcentaje indicó estar en desacuerdo sobre que la empresa cuenta con políticas de control establecidas.

TABLA 12.

Se dispone de un proceso que permita que la información requerida sea oportuna, actualizada, precisa y completa

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	3	20
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	27
De acuerdo	5	33
Muy de acuerdo	3	20
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 12, observamos que el 33% de las respuestas de los encuestados indican de acuerdo, un 27% que ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 20% muy de acuerdo y otro 20% en desacuerdo sobre si existe un proceso que permita la empresa tener información requerida oportuna, actualizada precisa y completa.

TABLA 13.

Existe un proceso para comunicar a todo el personal acerca de su responsabilidad en el mejoramiento del Control Interno

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	3	20
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	27
De acuerdo	6	40
Muy de acuerdo	2	13
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 13, observamos que el 40% de las respuestas indican que de acuerdo, un 27% ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido de un 20% que indicó estar en desacuerdo, y un 13% muy de acuerdo en relación con la existencia de un proceso en la empresa para informar al personal sobre las mejoras en el (C.I) control interno.

TABLA 14.

Existen canales de comunicación interna que favorecen la comunicación de fallas o fracasos

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	5	33
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	27
De acuerdo	5	33
Muy de acuerdo	1	7
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 14, podemos observar que el 33% de las respuestas indican estar en desacuerdo, otro 33% indicó estar de acuerdo, el 27% que ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un 7% que muy de acuerdo, sobre si existen canales de comunicación interna que favorecen la comunicación de errores o fracasos.

TABLA 15.

Se evalúa constantemente el control interno en la empresa con el fin de mejoras empresariales

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	2	13
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	33
De acuerdo	7	47
Muy de acuerdo	1	7
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 15, podemos observar que el 47% de las respuestas indican que están de acuerdo, un 33% que ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 13% de las respuestas exponen que en desacuerdo y el otro 7% que muy de acuerdo respecto a que se evalúe constantemente el control interno de la empresa para mejoras empresariales.

TABLA 16.

Se comunica las deficiencias a los responsables y la adopción de medidas correctivas a la alta dirección

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	4	27
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	27
De acuerdo	7	47
Muy de acuerdo	0	0
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 16, podemos observar que el 47% de las respuestas de los encuestados indican estar de acuerdo, el 27% en desacuerdo, otro 27% que ni de acuerdo ni en desacuerdo, sobre si se comunican las debilidades a los encargados y la adopción de medidas correctivas Al presidente de la Asociación.

TABLA 17.

El proceso de reclutamiento de personal se hace acorde a la normativa de la empresa

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	4	27
En desacuerdo	2	13
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	20
De acuerdo	5	33
Muy de acuerdo	1	7
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 17, podemos observar que el 33% de las respuestas de los encuestados indican estar de acuerdo, el 27% muy en desacuerdo, otro 20% que ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 13% indicó en desacuerdo y el 7% encontrarse muy de acuerdo respecto a que el proceso de reclutamiento de quien cubre el puesto se hace acorde a la normativa de la empresa.

TABLA 18.

Se hace uso de fuentes de reclutamiento al momento de convocar personal

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	2	13
En desacuerdo	1	7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	27
De acuerdo	7	47
Muy de acuerdo	1	7
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 18, podemos observar que el 47% de las respuestas indican estar de acuerdo, un 27% que ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 13% muy en desacuerdo, un 7% en desacuerdo y otro 7% muy de acuerdo, respecto a que se hace uso de fuentes de reclutamiento al momento de convocar personal.

TABLA 19.

El proceso de selección de personal se hace acorde a la normativa de la empresa

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	1	7
En desacuerdo	2	13
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	27
De acuerdo	8	53
Muy de acuerdo	0	0
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 19, podemos observar que el 53% de las respuestas indican estar de acuerdo, seguido de un 27% que indicó que ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 13% indicó en desacuerdo, y el 7% muy en desacuerdo, referente a que el proceso del personal se hace acorde a la normativa de la empresa.

TABLA 20.

El proceso de selección de personal es acorde al perfil del puesto de trabajo

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	1	7
En desacuerdo	2	13
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	27
De acuerdo	7	47
Muy de acuerdo	1	7
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 20, podemos observar que el 47% de las respuestas de los encuestados indican de acuerdo, otro 27% que ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 13% en desacuerdo, un 7 muy en desacuerdo y otro 7% muy de acuerdo, que el proceso de selección de personal es de acuerdo al perfil del puesto de trabajo

TABLA 21.

Existe un sistema de evaluación de desempeño de los trabajadores de la empresa

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	1	7
En desacuerdo	2	13
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	53
De acuerdo	4	27
Muy de acuerdo	0	0
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 21, podemos observar que el 53% de las respuestas indican estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 27% de acuerdo, un 13% en desacuerdo, y otro 7% que muy en desacuerdo, respecto a que existe un sistema de evaluación de desempeño de los trabajadores de la empresa.

TABLA 22.

Se dan a conocer a los trabajadores los resultados de la evaluación de desempeño

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	1	7
En desacuerdo	3	20
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	40
De acuerdo	5	33
Muy de acuerdo	0	0
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 22, visualizamos que el 40% de las respuestas de los encuestados indican estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 33% está de acuerdo, un 20% en desacuerdo, y el 7% muy en desacuerdo, respecto a si se dan a conocer a los trabajadores los resultados de evaluación de desempeño.

TABLA 23.

El diseño de puestos en la empresa es acorde a las áreas existentes en la misma

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	3	20
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	33
De acuerdo	7	47
Muy de acuerdo	0	0
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 23, visualizamos que el 47% de las respuestas de los encuestados indican estar de acuerdo, otro 33% que ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un 20% en desacuerdo, sobre si el diseño de puestos en la empresa y su concordancia con las áreas existentes en la misma.

TABLA 24.

El salario que percibe es coherente al trabajo que desempeña

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	6	40
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	33
De acuerdo	4	27
Muy de acuerdo	0	0
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 24, visualizamos que el 40% de las respuestas de los encuestados indican que estar en desacuerdo, el 33% que ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 27% de acuerdo, sobre si el salario que percibe es coherente al trabajo que desempeña.

TABLA 25.

La remuneración es fijada de manera justa y equitativa

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	6	40
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	27
De acuerdo	5	33
Muy de acuerdo	0	0
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 25, visualizamos que el 40% de las respuestas indican estar en desacuerdo, el 33% de acuerdo, un 27% que ni de acuerdo ni en desacuerdo, sobre si la remuneración es fijada de manera justa y equitativa.

TABLA 26.

El ambiente donde labora el personal es adecuado para realizar sus actividades

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	1	7
En desacuerdo	2	13
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	27
De acuerdo	8	53
Muy de acuerdo	0	0
TOTAL	15	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

Frecuencia considera el puntaje total de las respuestas sobre la gestión empresarial.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 26, observamos que un 53% de las respuestas indican que a veces, el 27% que ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 13% en desacuerdo, y un 7% muy en desacuerdo, sobre el adecuado ambiente laboral para realizar actividades.

TABLA 27.

La empresa brinda seguridad conforme a las normas existentes al respecto

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	1	7
En desacuerdo	3	20
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	40
De acuerdo	4	27
Muy de acuerdo	1	7
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

Frecuencia considera el puntaje total de las respuestas sobre la gestión empresarial.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 27, observamos que un 40% de las respuestas de los encuestados indican que casi nunca, el 27% está de acuerdo, vemos que un 20% está en desacuerdo, un 7% muy en desacuerdo y otro 7% que muy de acuerdo, sobre si la empresa brinda seguridad conforme a las normas existentes al respecto.

TABLA 28.

Se realizan capacitaciones de acuerdo a las necesidades de los colaboradores de la empresa

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	1	7
En desacuerdo	5	33
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	27
De acuerdo	5	33
Muy de acuerdo	0	0
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

Frecuencia considera el puntaje total de las respuestas sobre la gestión empresarial.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 28, visualizamos que el 33% de las respuestas indican que están en desacuerdo, otro 33% de acuerdo, un 27% que ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un 7% muy en desacuerdo respecto a si se realizan capacitaciones de acuerdo a las necesidades de los colaboradores de la empresa.

TABLA 29.

Las capacitaciones son costeadas por la empresa

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	1	7
En desacuerdo	4	27
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	20
De acuerdo	7	47
Muy de acuerdo	0	0
TOTAL	15	100%

Fuente: B.D. variables de estudio.

Frecuencia considera el puntaje total de las respuestas sobre la gestión empresarial.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 29, visualizamos que un 47% de las respuestas de los encuestados indican estar de acuerdo, otro 27% en desacuerdo, un 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 7% muy en desacuerdo, respecto a si las capacitaciones son costeadas por la empresa.

TABLA 30.

Las actividades que realizas en la empresa contribuyen a tu desarrollo profesional

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	3	20
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	27
De acuerdo	8	53
Muy de acuerdo	0	0
TOTAL	15	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

Frecuencia considera el puntaje total de las respuestas sobre la gestión empresarial.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 30, visualizamos que un 53% de las respuestas de los encuestados indican que están de acuerdo, otro 27% que ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 20% en desacuerdo, sobre si las actividades que realiza la empresa contribuyen al desarrollo profesional.

TABLA 31.

Existe un sistema de control continuo en la empresa en estudio

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Muy en desacuerdo	1	7
En desacuerdo	4	27
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	40
De acuerdo	3	20
Muy de acuerdo	1	7
TOTAL	15	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

Frecuencia considera el puntaje total de las respuestas sobre la gestión empresarial.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 31, visualizamos que el 40% de las respuestas de los encuestados indican que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, otro 27% en desacuerdo, un 20% indicó estar de acuerdo un 7% muy en desacuerdo, otro porcentaje igual muy de acuerdo, respecto a que existe un control continuo en la empresa.

Anexo 06:

Control interno y gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ-2021.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
3	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	2%
4	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%

9	Submitted to Universidad Nacional de Frontera Trabajo del estudiante	1 %
10	cusam.edu.gt Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
15	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
16	www.repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
18	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
19	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad TecMilenio	

	Trabajo del estudiante	<1 %
21	1library.co Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	dspace.espoch.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	lindsayrangel.com Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
29	cybertesis.uni.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Atlantic International University Trabajo del estudiante	

		<1 %
32	Submitted to Grupo IOE Trabajo del estudiante	<1 %
33	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
34	Submitted to Corporación Universitaria Remington Trabajo del estudiante	<1 %
35	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
36	Submitted to Universidad Global del Cusco S.A.C. Trabajo del estudiante	<1 %
37	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

42	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	www.ehowenespanol.com Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	bibliotecadigital.econ.uba.ar Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %
49	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
51	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
52	repositorio.upec.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

53	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
54	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
55	repositorio.uoosevelt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
56	Submitted to University of Wales central institutions Trabajo del estudiante	<1 %
57	repositorio.uia.ac.cr:8080 Fuente de Internet	<1 %
58	Submitted to UNAPEC Trabajo del estudiante	<1 %
59	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
60	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
61	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
62	Submitted to Universidad San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %

63	ddd.uab.cat Fuente de Internet	<1 %
64	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
65	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
66	repositorioapi.neumann.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
67	www.cesvasco.es Fuente de Internet	<1 %
68	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
69	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	<1 %
70	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
71	agenciadeempleocolsubsidio.com Fuente de Internet	<1 %
72	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
73	inlac.org Fuente de Internet	<1 %
74	procesoadmemplo.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %

75 repositorio.unp.edu.pe <1%
Fuente de Internet

76 www.dspace.unitru.edu.pe <1%
Fuente de Internet

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 10 words
Excluir bibliografía Activo

Anexo 07



USP

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
ANTONHY SMITH SOTO MARCHAN	76696262	escorpio25_anthony@hotmail.com	
Apellidos y Nombres	DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría
		<input type="checkbox"/> Doctorado	
4. Título del Documento de Investigación			
<h3>Control interno y gestión del capital humano en la Asociación de Pequeños Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ-2021.</h3>			
5. Programa Académico			
CONTABILIDAD			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto a Público ² (https://repositorio.usp.edu.pe/)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido ³ (https://repositorio.usp.edu.pe/)	
<small>(*) En caso de restricción sustentar motivo</small>			

A. Originalidad del Archivo Digital
 Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁴
 El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁵

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	26	09	2024



Huella Digital



Firma

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 021.2014-SUNEDU-CO Ampliación del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2
- Ley N° 20013 Ley que reglamenta el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso Abierto y S.S. 004-2019-PCM
- Si el autor otorga el uso de acceso abierto a público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer uso de los datos en la obra y afianza en el Repositorio Institucional Digital. Responsabilidad de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo en el Artículo 14 Ley 822
- En caso de que el autor otorga la licencia open, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-CONATEC-DEEC, Decretos 17 y 67 que rigen el funcionamiento del Repositorio Institucional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que promueve el desarrollo de un conjunto de licencias flexibles y de reconocimiento creativo que facilitan la difusión de conocimiento, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Para obtener más información general sobre el uso de estas licencias, visite el sitio web de Creative Commons.
- Según el inciso 12 del artículo 17 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RNTI) "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos incluyendo los resultados en sus repositorios institucionales produciendo el uso de acceso abierto o restringido. Los datos serán publicados en el Repositorio Digital (RDIG) a través del Repositorio AICM".

Note: ⁵ En caso de limitación en sus datos, se procederá de acuerdo a Ley 27444, art. 32, num. 32.8.

UNIVERSIDAD SAN PEDRO | Repositorio Institucional Digital