

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras

**CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
AGRICULTURA DE TACNA- DRAT, AÑO 2023**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. VALERIA FIORELLA CHAMBILLA QUISPE

Para optar el Título Profesional de:

CONTADOR PÚBLICO

TACNA – PERÚ

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

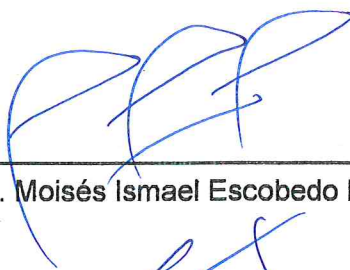
Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales
Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras

TESIS

CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE TACNA- DRAT, AÑO 2023

Tesis sustentada y aprobada el 08 de mayo del 2025; estando el jurado calificador integrado por:

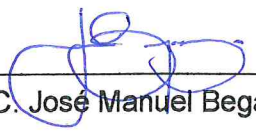
PRESIDENTE :


Mgr. CPC. Moisés Ismael Escobedo Dueñas

SECRETARIO :


MBA. CPC. Lucio Lucas Ticona Choque

VOCAL :


Mgr. CPC. José Manuel Begazo Zegovia

ASESOR :


Mgr. CPC. José Manuel Begazo Zegovia

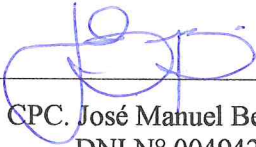
CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, José Manuel Begazo Zegovia en mi condición de ASESOR acreditado por la Resolución de Facultad N° 13695-2025-FCJE/UNJBG del 05 de mayo de 2025, del trabajo de tesis titulado: "CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE TACNA- DRAT, AÑO 2023".

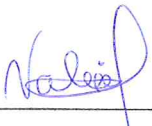
Presentado por la Bachiller Valeria Fiorella Chambilla Quispe para optar el Título Profesional de: CONTADOR PÚBLICO.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y similitud de trabajos de investigación y producción intelectual de la UNJBG; considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 16%. Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la tesis enunciada líneas arriba, la cual está expedita para continuar con los trámites para optar el título profesional de Contador Público y para su publicación en el repositorio Institucional.

Tacna, 18 de agosto del 2025


Mgr. CPC. José Manuel Begazo Zegovia
DNI N° 00494299
ASESOR




Bach. Valeria Fiorella Chambilla Quispe
DNI N° 72210750
TESISTA



DEDICATORIA

A Dios, por su guía permanente para lograr mis objetivos.

A mis padres, sin ellos no avanzaría en mi desarrollo profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Identificación del problema	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Justificación e importancia de la investigación	18
1.3.1. Justificación teórica	18
1.3.2. Justificación práctica	18
1.3.3. Justificación metodológica.....	19
1.3.4. Importancia de la investigación	19
1.3.5 Limitaciones	20
1.3.6 Alcances	20
1.4. Objetivos	20
1.4.1. Objetivo general	20

1.4.2. Objetivos específicos	20
1.5. Hipótesis	21
1.5.1. Hipótesis general	21
1.5.2. Hipótesis específicas.....	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	22
2.1 Antecedentes de la investigación	22
2.1.1 Antecedentes a nivel internacional	22
2.1.2 Antecedentes a nivel nacional	23
2.1.3 Antecedentes a nivel local.....	29
2.2 Bases teóricas	33
2.2.1 Control interno.....	33
2.2.2 Gestión de Recursos Humanos.....	44
2.3 Definición de términos básicos	61
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	65
3.1. Tipo de investigación.....	65
3.2. Diseño de investigación	65
3.3 Nivel de investigación.....	65
3.4 Población y/o muestra de estudio	66
3.4.1 Población	66
3.4.2 Muestra	66
3.5 Las variables.....	67
3.5.1 Identificación de las variables.....	67
3.5.2 Operacionalización de las variables	67

3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	71
3.6.1	Técnicas de recolección de datos	71
3.6.2	Instrumentos de recolección de datos	71
3.7	Tratamiento de datos (análisis estadístico)	72
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		73
4.1	Presentación, análisis e interpretación de resultados	73
4.2	Prueba de normalidad	125
4.3	Prueba de hipótesis.....	128
CAPÍTULO V.....		134
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		134
CONCLUSIONES		154
RECOMENDACIONES.....		156
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		157
ANEXOS.....		163

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Determinación de la muestra	67
Tabla 2 Operacionalización de variables.....	68
Tabla 3 Control interno	73
Tabla 4 Control interno previo en la gestión de recursos humanos	75
Tabla 5 Actividades de control del cumplimiento de las normas antes de la gestión de recursos humanos	76
Tabla 6 Actividades de control del cumplimiento de la documentación sustentatoria antes de la gestión de recursos humanos	78
Tabla 7 Actividades de control del cumplimiento de los procedimientos antes de la gestión de recursos humanos	80
Tabla 8 Actividades de control del cumplimiento de la transparencia antes de la planificación de recursos humanos.....	82
Tabla 9 Control interno simultáneo en la gestión de recursos humanos...	84
Tabla 10 Actividades de control del cumplimiento de la norma durante la gestión de recursos humanos	86
Tabla 11 Actividades de control del cumplimiento de la documentación sustentatoria durante el proceso de gestión de recursos humanos	88
Tabla 12 Actividades de control del cumplimiento de los procedimientos durante las etapas de la gestión de recursos humanos	90
Tabla 13 Actividades de control del cumplimiento de la transparencia durante el proceso de gestión de recursos humanos	91
Tabla 14 Gestión de recursos humanos.....	93
Tabla 15 Planificación de recursos humanos	95
Tabla 16 Estrategias y políticas de gestión de recursos humanos	97

Tabla 17 Planificación de los procedimientos de gestión de recursos humanos	98
Tabla 18 Organización del trabajo y su distribución	100
Tabla 19 Diseño de puestos	102
Tabla 20 Administración de puestos	103
Tabla 21 Gestión del empleo	105
Tabla 22 Gestión de la incorporación	107
Tabla 23 Administración de personas	108
Tabla 24 Gestión del rendimiento	110
Tabla 25 Evaluación del desempeño	112
Tabla 26 Gestión de la compensación	113
Tabla 27 Administración de compensaciones	116
Tabla 28 Administración de pensiones.....	118
Tabla 29 Gestión del desarrollo y capacitación	120
Tabla 30 Capacitación	122
Tabla 31 Progresión en la carrera.....	123
Tabla 32 Prueba de normalidad	126
Tabla 33 Prueba de normalidad	127
Tabla 34 El control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023.	129
Tabla 35 El control interno previo y la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023	131
Tabla 36 El control interno simultáneo y la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023.....	133

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Control interno	74
Figura 2 Control interno previo en la gestión de recursos humanos	75
Figura 3 Actividades de control del cumplimiento de las normas antes de la gestión de recursos humanos.....	77
Figura 4 Actividades de control del cumplimiento de la documentación sustentatoria antes de la gestión de recursos humanos	79
Figura 5 Actividades de control del cumplimiento de los procedimientos antes de la gestión de recursos humanos	81
Figura 6 Actividades de control del cumplimiento de la transparencia antes de la planificación de recursos humanos.....	83
Figura 7 Control interno simultáneo en la gestión de recursos humanos ..	85
Figura 8 Actividades de control del cumplimiento de la norma durante la gestión de recursos humanos	87
Figura 9 Actividades de control del cumplimiento de la documentación sustentatoria durante el proceso de gestión de recursos humanos	89
Figura 10 Actividades de control del cumplimiento de los procedimientos durante las etapas de la gestión de recursos humanos.....	90
Figura 11 Actividades de control del cumplimiento de la transparencia durante el proceso de gestión de recursos humanos	92
Figura 12 Gestión de recursos humanos	94
Figura 13 Planificación de recursos humanos.....	96
Figura 14 Estrategias y políticas de gestión de recursos humanos	97
Figura 15 Planificación de los procedimientos de gestión de recursos humanos	99
Figura 16 Organización del trabajo y su distribución	101

Figura 17 Diseño de puestos	102
Figura 18 Administración de puestos	104
Figura 19 Gestión del empleo	106
Figura 20 Gestión de la incorporación	107
Figura 21 Administración de personas	109
Figura 22 Gestión del rendimiento	110
Figura 23 Evaluación del desempeño	112
Figura 24 Gestión de la compensación	114
Figura 25 Administración de compensaciones	116
Figura 26 Administración de pensiones	118
Figura 27 Gestión del desarrollo y capacitación	120
Figura 28 Capacitación	122
Figura 29 Progresión en la carrera.....	124

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general: Determinar de qué manera el control interno se relaciona con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023. En cuanto a la metodología, el estudio se considera de tipo básica, nivel correlacional; así como el diseño de investigación fue no experimental. La muestra estuvo conformada por los servidores de la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT., siendo un total de 44.

Los resultados determinaron: el control interno es regular (77,3 %), y consideran las dimensiones que tengan el mayor porcentaje en la categoría regular: Control interno previo en la gestión de recursos humanos (79,5 %) y el control interno simultáneo en la gestión de recursos humanos (84,1 %). Y la variable 2: gestión de recursos humanos es regular (79,5 %). Asimismo, las dimensiones presentan el mayor porcentaje en la categoría regular: planificación de recursos humanos (84,1 %), la organización del trabajo y su distribución (81,8 %), gestión del empleo (77,3 %), gestión del rendimiento (72,7 %), la gestión de la compensación (84,1 %) y la gestión del desarrollo y capacitación (79,5 %).

Entre las principales conclusiones, de acuerdo al Objetivo general: determinar de qué manera que el control interno se relaciona con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023. Asimismo, de acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,936, con el p-valor de $0,000 < 0,05$, se demuestra que: el control interno se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023.

Palabras clave: control interno, gestión de recursos humanos, control interno previo, control interno simultáneo.

ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine how internal control is related to human resources management in the Regional Directorate of Agriculture of Tacna - DRAT, in 2023. Regarding the methodology, the study is considered basic, correlational level; as well as the research design was non-experimental. The sample was made up of the employees of the Regional Directorate of Agriculture of Tacna - DRAT., being a total of 44.

The results determined: internal control is regular (77.3%), and consider the dimensions that have the highest percentage in the regular category: Previous internal control in human resources management (79.5%) and simultaneous internal control in human resources management (84.1%). And variable 2: human resources management is regular (79.5%). Likewise, the dimensions present the highest percentage in the regular category: human resources planning (84.1%), work organization and distribution (81.8%), employment management (77.3%), performance management (72.7%), compensation management (84.1%) and development and training management (79.5%).

Among the main conclusions, according to the General Objective: to determine how internal control is related to human resources management in the Regional Directorate of Agriculture of Tacna - DRAT, year 2023. Likewise, according to the Spearman Rho coefficient was 0.936, with the p-value of $0.000 < 0.05$, it is shown that: internal control is significantly related to human resources management in the Regional Directorate of Agriculture of Tacna - DRAT, year 2023.

Keywords: internal control, human resources management, prior internal control, simultaneous internal control.

INTRODUCCIÓN

En el contexto del sector público, el control interno realizado por el personal que labora en las diferentes entidades públicas es preponderante para asegurar la eficacia, la efectividad y la eficiencia del desempeño institucional. Por consiguiente, desarrollar el presente trabajo de investigación es fundamental dado que el control interno realizado por los servidores, permite un impacto en el rendimiento organizacional y el cumplimiento de los propósitos institucionales.

Cabe resaltar que el control interno es una agrupación de procesos y procedimientos implementados por una organización para garantizar la eficacia operativa, la fiabilidad de los informes financieros y el cumplimiento de leyes y regulaciones aplicables. En el sector público, donde los recursos son limitados y la rendición de cuentas es fundamental, un fuerte control interno permite prevenir riesgos operativos relacionados, en este caso, a la gestión de recursos humanos, en cuanto a la planificación de recursos humanos, la organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación, así como la gestión del desarrollo y capacitación.

La gestión de recursos humanos en las organizaciones públicas enfrenta desafíos únicos, incluyendo la necesidad de motivar a los colaboradores, garantizar la capacitación adecuada y mantener un ambiente laboral positivo. Un control interno bien estructurado puede facilitar estas tareas al establecer procedimientos explícitos para la selección, evaluación y desarrollo del personal. Por todo ello, el principal objetivo general es: determinar de qué manera el control interno se relaciona con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023.

Para ello, se realizó un enfoque cuantitativo, con el tipo de investigación básica, con un diseño no experimental y nivel correlacional. Se utilizaron como instrumentos los cuestionarios para recolectar datos sobre las percepciones de los servidores públicos respecto al control interno y la gestión de recursos humanos.

Se espera que los resultados muestren una correlación positiva entre un control interno efectivo y una gestión eficiente de recursos humanos. Esto podría implicar que, robustecer el control interno por parte del personal de la entidad y de esta forma generar valor público, basado en el cumplimiento del marco normativo del Sistema de Recursos Humanos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Identificación del problema

En el contexto mundial es indudable la necesidad de optimizar la gestión de recursos humanos; sin embargo, algunos entes públicos no priorizan mejorarlo mediante la ejecución de un buen control interno.

A nivel nacional, es fundamental que los entes institucionales desarrollen estrategias efectivas que permitan desarrollar el rendimiento de los colaboradores que permitan coadyuvar al logro de la misión organizacional, pero actualmente aún no se logra en algunas organizaciones tal logro debido a que no priorizan implementar un buen sistema de personal.

Paute (2024) indica que no se mejora el desempeño laboral, debido a que falta optimizar el control interno en los procesos de gestión de recursos humanos, lo que hace que tengan complicaciones en el desarrollo de procesos operativos, lo que dificulta el logro de los objetivos organizacionales.

Asimismo, Mejía y Romero (2023) indicaron que el control interno ha permitido mejorar la gestión de recursos humanos; sin embargo, aún falta

optimizar la eficiencia, eficacia y transparencia para una buena gestión institucional; y una de las formas de solucionarlo es mayor capacitación al personal acerca de las normas de los sistemas administrativos en una organización.

Por otro lado, Huari (2023) refirió que al personal aún le falta desarrollar un fuerte control interno, mediante la revisión o verificación del cumplimiento de las normas y de la documentación sustentatoria para asegurar el éxito institucional.

Por su parte, Vizcarra (2023) sostuvo que dentro de la gestión de recursos humanos existen deficiencias en los procesos de capacitación y desarrollo del personal, por la insuficiente inversión que realizan, lo que a largo plazo generarán riesgos operativos, ya que el personal no coadyuvará al logro de la misión organizacional.

En la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, se observa que falta mejorar el control interno específicamente en la gestión de recursos humanos. Asimismo, falta desarrollar procedimientos de acciones de revisión o verificación, de forma permanente, del cumplimiento de la transparencia, y de las normas, así como de la documentación

sustentantoria antes y durante los procesos de la gestión de recursos humanos. Así como, lo más preponderante desarrollar los procedimientos de gestión de los recursos humanos con transparencia. Merece resaltar que si no se realiza un buen control interno entonces la organización no brindará un servicio de calidad a la población.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el control interno se relaciona con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿De qué manera el control interno previo se relaciona con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023?
- b) ¿De qué manera el control interno simultáneo se relaciona con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023?

1.3. Justificación e importancia de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

Se justifica el estudio desde la perspectiva teórica para analizar las variables de estudio sobre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT. Cabe indicar que el personal de una organización pública debe priorizar la comprensión del control interno y la gestión de recursos humanos para dar solución a los problemas que se puedan presentar con los colaboradores en una organización pública.

1.3.2. Justificación práctica

La presente investigación se justifica desde la perspectiva práctica, ya que los resultados del estudio contribuyen a que se logre determinar cómo el control interno se relaciona con la gestión de recursos humanos, con el propósito de poder explicar los fenómenos relacionados a la gestión de recursos humanos.

1.3.3. Justificación metodológica

La presente investigación permite la utilización de métodos estadísticos para demostrar que el control interno se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT.

1.3.4. Importancia de la investigación

El presente trabajo de investigación es preponderante, debido a que si se fortalece el control interno mejorará la gestión de recursos humanos. Cabe indicar que el control de la organización proporciona una estructura que permite monitorear y analizar el desempeño de los diferentes colaboradores. Esto permite la identificación de áreas de mejora, establecer metas de gestión de recursos humanos y medir el rendimiento del personal. El control interno coadyuva a asegurar el cumplimiento de los objetivos de una organización. Además, el control interno es un conjunto de elementos, interrelacionados entre sí, en busca de un objetivo determinado. El control en la organización representa una etapa fundamental del proceso administrativo.

1.3.5 Limitaciones

En cuanto a las limitaciones; es que parte del personal no tiene la predisposición de responder los instrumentos de investigación.

1.3.6 Alcances

El estudio evalúa el control interno y la gestión de recursos humanos en el contexto de la gestión pública, en este caso de la Dirección Regional de Agricultura de Tacna.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar de qué manera el control interno se relaciona con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Evaluar de qué manera el control interno previo se relaciona con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023.

- b) Analizar de qué manera el control interno simultáneo se relaciona con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

El control interno se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023.

1.5.2. Hipótesis específicas

- a) El control interno previo se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023.
- b) El control interno simultáneo se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes a nivel internacional

Morales (2024) publicó la tesis “Control interno y su incidencia en la gestión de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Jipijapa” en la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador. El estudio fue de tipo descriptivo y de diseño no experimental. La muestra fue de 155 colaboradores. El estudio fue la guía de observación y un cuestionario. A su vez se concluyó que el control interno en la gestión de talento humano del gobierno autónomo descentralizado del cantón Jipijapa ha proporcionado una perspectiva valiosa en la dinámica organizacional de tal forma que las dos variables están interrelacionadas destacando la importancia de una gestión coordinada para alcanzar los objetivos establecidos.

Paute (2024) presentó el estudio “Control interno y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano en el Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay, periodo 2023”, tesis de grado para obtener el título

de licenciada en contabilidad y auditoría en la Universidad Católica de Cuenca, Ecuador. El estudio fue de tipo descriptivo y de diseño no experimental. Los resultados determinaron que la gestión del talento humano es un pilar fundamental en todas las organizaciones, influyendo directamente en el ambiente laboral, la productividad financiera y la competitividad empresarial. En el contexto del Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay (SICHPA), la implementación de un control interno efectivo se convierte en un factor crucial para mejorar el desempeño laboral y garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales. El estudio concluyó que el control interno incide en el desempeño laboral del talento humano en la indicada organización.

2.1.2 Antecedentes a nivel nacional

Mejía y Romero (2023) elaboraron el estudio “Control interno y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú – 2023”, tesis para obtener el título profesional de: contador público. El estudio fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, transversal, descriptivo – correlacional.

La investigación se llevó a cabo con una muestra compuesta por 22 trabajadores de la municipalidad. Para la recopilación de datos, se empleó

un cuestionario. Los resultados revelaron que el nivel de conocimiento sobre control interno en la institución es bajo, alcanzando un 73 %, aunque dentro de un margen considerado eficiente. En cuanto a la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue $R = 0,638$, lo que indica una relación positiva significativa. Este hallazgo se respalda con un nivel de significancia $p < 0,001$, el cual es inferior al umbral del 5 % o $p < 0,05$.

A partir del análisis de los resultados, el estudio concluyó que el control interno guarda una conexión favorable con la gestión de recursos humanos dentro de la municipalidad, dado que su aplicación permite mitigar riesgos, prevenir irregularidades y combatir la corrupción en el sector público. Asimismo, su implementación promueve principios clave como la eficiencia, la eficacia y la transparencia, contribuyendo a una administración institucional óptima. En este sentido, el control interno facilita la planificación, estructuración y gestión de los procesos organizacionales, asegurando el cumplimiento adecuado de las funciones administrativas dentro de la entidad.

Huari (2023) presentó el estudio “Control Interno en la gestión del área de recursos humanos de las universidades públicas de la Región

Junín”, tesis para optar el grado académico de: Maestro en contabilidad en la Universidad Nacional del Centro. La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque descriptivo, con un diseño correlacional y de tipo transversal. La muestra estuvo conformada por 30 responsables del área de recursos humanos. Los hallazgos evidenciaron que existe una relación entre el control interno y la gestión del área de recursos humanos en las universidades públicas de la región Junín.

Con base en los resultados obtenidos, se concluyó que el control interno guarda una relación significativa con la administración de recursos humanos en dichas universidades. Esto sugiere que su implementación adecuada puede contribuir a optimizar los procesos administrativos y fortalecer la gestión institucional dentro de estas entidades educativas.

Cerna y Paz (2023) realizaron el estudio “La gestión administrativa de Recursos Humanos en la empresa Zapler S.A.C. ubicada en Lima Metropolitana en el año 2023”, tesis de suficiencia profesional de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. El estudio fue de tipo descriptivo con un diseño de estudio de caso. Se aplicó la guía de entrevista semiestructurada. El estudio concluyó que las deficiencias en los procesos internos del área de Gestión de Personas pueden resolverse mediante

capacitaciones al personal de Gestión de Personas en temas relacionados con la atención al cliente y uso de herramientas tecnológicas, con la finalidad de mejorar la eficiencia y efectividad de sus procesos internos.

Sánchez (2023) elaboró el estudio “Caracterización del control interno de los gobiernos regionales del Perú: caso “Gobierno Regional Piura”, 2023”, tesis para optar el título profesional de contador público en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote”. El diseño de investigación fue no experimental - descriptivo, bibliográfico - documental y de caso. Para el recojo de la información el instrumento fue el cuestionario. Los resultados determinaron que los Gobiernos Regionales del Perú estudiados aplican de forma adecuada el sistema de control interno porque ayuda en la implementación de políticas y mecanismos que mejoran la gestión y el uso eficiente de los recursos utilizados, además, garantizan la confiabilidad, transparencia y razonabilidad de las operaciones, permitiendo una información oportuna para rendir cuenta de la utilización de los bienes del Estado. Asimismo, mediante la técnica de la entrevista a profundidad, se llegó a identificar y describir que el Gobierno Regional Piura, cuenta un órgano de control interno, con un MOF, ROF y ha definido lineamientos para el seguimiento periódico de los controles de riesgos tanto internos

como externos. El estudio concluyó que el Gobierno Regional Piura sí cuenta con un Órgano de Control Interno (OCI).

Córdova (2024) publicó es estudio “El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud Ollachea, del Distrito de Ollachea Carabaya Puno, 2022”, tesis para optar el título profesional de: contador público en la Universidad Privada San Carlos. La investigación adoptó un enfoque descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental. Se contó con una muestra de 35 funcionarios. Los resultados revelaron la existencia de una correlación positiva moderada, lo que indica una relación directa entre la dimensión de ambiente de control y la gestión de recursos humanos. Además, el nivel de significancia obtenido fue $p=0,001$, siendo menor a 0,05, lo que confirma que la asociación entre ambas variables es estadísticamente significativa.

En términos conclusivos, el estudio determinó que tanto el control interno como la gestión de recursos humanos desempeñan un papel fundamental en el logro de la estabilidad y el éxito organizacional. Su correcta implementación contribuye a fortalecer la estructura interna de las entidades, permitiendo una gestión más eficiente y transparente.

Saez (2024) publicó el estudio “Sistema de control interno en la gestión administrativa de los servidores de una municipalidad distrital, Lima – 2023”, tesis para obtener el grado académico de: maestro en gestión pública. El estudio fue de tipo aplicada, diseño no experimental y nivel correlacional – causal. El estudio estuvo conformado por 24 servidores municipales. En cuanto a los resultados: el nivel de implementación del sistema de control interno es óptimo en la institución según el 41,7 % de servidores encuestados y nivel promedio respecto a la gestión administrativa. El estudio concluyó en que existe influencia positiva (p-valor: 0,001) del sistema de control interno en la gestión administrativa de servidores en una municipalidad distrital, aceptando de esta manera la hipótesis general. Esto indica que un buen manejo del control interno influye favorablemente en gestión administrativa de la institución.

Gómez (2024) elaboró el estudio “Control interno y recursos humanos en la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima Provincias 2021”, tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública. En la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional y no experimental de tipo transversal. La muestra estuvo conformada por 14 participantes. Los hallazgos permitieron

evidenciar, en términos generales, la existencia de una correlación estadísticamente significativa entre el control interno y la gestión de recursos humanos (0,040; $\leq$ 0,05; 0,556). De manera específica, se identificó una correlación moderada entre el control interno y la dimensión administración (0,030; $\leq$ 0,05; 0,503), la variable gestión (0,032; $\leq$ 0,05; 0,415) y la variable estrategia (0,025; $\leq$ 0,05; 0,550).

A partir del análisis de los resultados, se concluyó que el control interno mantiene una relación significativa con la gestión de recursos humanos en la organización evaluada. En este sentido, una optimización en los procesos de control interno puede contribuir a la mejora de los niveles de desempeño y desarrollo del talento humano dentro de la institución.

2.1.3 Antecedentes a nivel local

Ninaja (2019) elaboró el estudio “Control simultáneo y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2017”, tesis de maestría en gestión y políticas públicas en la Universidad Privada de Tacna. El presente estudio adoptó un diseño no experimental y de tipo descriptivo, en concordancia con el objetivo de la investigación. El ámbito de análisis se enmarca dentro de la Gestión

Pública, dado que se enfoca en la toma de decisiones orientadas a la implementación del control simultáneo sobre la administración de recursos humanos en el Gobierno Regional de Tacna. Esto se realizó mediante la evaluación del desempeño laboral, el cumplimiento de objetivos y la medición de la eficiencia y eficacia institucional.

Los resultados evidenciaron que el Gobierno Regional de Tacna carece de mecanismos y estrategias adecuadas para optimizar la gestión de recursos humanos. La ausencia de controles y herramientas preventivas dificulta la adopción de medidas oportunas que permitan fortalecer el desempeño laboral, garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y promover el uso eficiente y eficaz de los recursos públicos. En este contexto, se destaca la necesidad de fortalecer el sistema de control interno como una herramienta clave para minimizar los riesgos inherentes, de control y de detección. Finalmente, el estudio concluyó que la implementación del control simultáneo influye significativamente en la gestión de recursos humanos dentro del Gobierno Regional de Tacna.

Hernani (2023) realizó el estudio “Control Interno en el área de Recursos Humanos y su incidencia en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Año 2017”, tesis para optar el

título de contador público en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. El nivel de investigación fue explicativo, el tipo de investigación fue básica, pura, teórica o fundamental, por otro lado, el diseño investigativo fue no experimental de tipo transeccional o transversal. La muestra fue 75 trabajadores, se utilizó el cuestionario. Los resultados determinaron que, según la prueba de tau b de Kendall, de dicha prueba se determinó un coeficiente Tau b de Kendall de 0,728 y el valor p de 0,000. El estudio concluyó que el control interno en el área de Recursos Humanos incide en la gestión administrativa.

Mamani (2022) elaboró el estudio “Influencia del control interno en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019”, tesis para optar el título de contador público en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. El estudio se enmarcó dentro del enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transeccional y descriptivo. La muestra analizada estuvo compuesta por 61 trabajadores.

En cuanto a los resultados, se evidenció que el 55,7 % de los encuestados percibe que tanto el control interno como la gestión de recursos humanos son moderadamente adecuados. Para determinar la relación entre ambas variables, se aplicó el coeficiente de correlación de

Spearman, obteniéndose un valor de 0,856, lo que indica una asociación de intensidad entre moderada y fuerte. Asimismo, el nivel de significancia estadística obtenido fue de 0,000, siendo inferior a 0,05, lo que confirma que la relación entre control interno y gestión de recursos humanos es significativa. A partir de estos hallazgos, se concluye que existe una correlación que oscila entre fuerte y perfecta entre ambas variables.

Vizcarra (2023) publicó el estudio “Gestión de recursos humanos y conocimiento de la normatividad de control interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023”, tesis para optar el grado de Maestro en Dirección Pública en la Escuela de Posgrado Newman. El tipo de investigación fue básica. El diseño fue descriptivo y correlacional. El estudio utilizó el cuestionario y la guía de revisión documental. Los resultados determinaron que existe relación significativa entre gestión de recursos humanos y conocimiento de la normatividad de control interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna. El estudio concluyó que existe deficiencias en el proceso de capacitación y desarrollo del personal.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 *Control interno*

El control interno es un proceso realizado por una organización para proporcionar un grado de seguridad razonable respecto al logro de sus objetivos: eficacia y eficiencia de las operaciones, y fiabilidad de la información financiera, cumplimiento de las leyes y normas aplicables (Claros, 2012).

El control interno es un proceso que implica acciones de revisión y verificación por personas en cada nivel de la organización y, si bien provee un grado de seguridad razonable, no garantiza el logro de los objetivos (Córdova, 2024).

El control interno es un sistema integrado por el esquema de organización y la agrupación de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptado por una entidad, con el propósito de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y

legales dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos (Rubina, 2019).

La evaluación y medición de la ejecución de los planes, con el propósito de detectar y prever desviaciones para establecer las medidas correctivas necesarias.

Son normas enfocadas a conseguir una adecuada administración de los recursos públicos y el correcto funcionamiento de las entidades y organismos del Estado (Shack, 2020).

Un sistema de control interno permite la optimización de recursos, conseguir una gestión financiera y administrativa más eficiente, mejora de la productividad, coadyuva a una toma de decisiones más acertada y mejorar el prestigio de la entidad (Rubina, 2019).

El control interno permite observar la eficiencia y eficacia de las operaciones y la confiabilidad de los registros, por lo que es un aspecto preponderante en la gestión empresarial.

Según las normas de control interno del sector público, se considera al control interno como proceso integral efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una organización pública, diseñado para enfrentar los riesgos y para garantizar que se logren sus objetivos a nivel gerencial. La aplicación del control interno requiere que el personal se comprometa con desarrollar una planificación sistemática y la verificación del cumplimiento de las tareas asignadas.

2.2.1.1 Objetivos del control interno

De acuerdo a la Gaceta Jurídica (2019), los objetivos del control interno son:

- Promover la eficiencia, eficacia, transparencia y optimización del uso de los recursos en las actividades institucionales, así como la mejora continua en la prestación de los servicios públicos.
- Garantizar la adecuada protección y conservación de los bienes y recursos del Estado, evitando pérdidas, deterioro, uso inadecuado o actos ilícitos que puedan perjudicar su integridad.

- Cumplir con la normativa vigente aplicable a la entidad y asegurar que todas sus operaciones se ajusten a los marcos legales establecidos.
- Asegurar la fiabilidad y disponibilidad oportuna de la información generada dentro de la institución, facilitando la toma de decisiones informada.
- Fomentar la práctica y fortalecimiento de los valores institucionales, promoviendo una cultura organizacional basada en principios éticos y responsabilidad.
- Impulsar la rendición de cuentas por parte de los funcionarios y servidores públicos, garantizando el uso responsable de los bienes y fondos a su cargo, así como la generación de valor público en la gestión de los recursos destinados a la ciudadanía.
- Establecer las cuatro categorías de objetivos del control interno, que incluyen los estratégicos, orientados a la sostenibilidad institucional; los financieros, enfocados en la precisión de la información contable; los operacionales, dirigidos a la eficiencia administrativa; y los de

cumplimiento, destinados a garantizar la observancia de la normativa vigente.

2.2.1.2 Caracterización

2.2.1.2.1 Control interno previo en la gestión de recursos humanos

Es una agrupación de procedimientos a acciones que deben adoptar en forma obligatoria todos los niveles de gerencias, jefaturas y personal de la Entidad para cautelar la correcta administración de los recursos humanos que implica la planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, entre otros. (Claros, 2012).

En otras palabras, el control interno previo implica el desarrollo de actividades de verificación, de revisión y comprobación del cumplimiento de la norma antes del proceso de gestión de recursos humanos, actividades de cumplimiento de la documentación sustentatoria antes del proceso de gestión de recursos humanos, ejecución de actividades de comprobación de cumplimiento de los procesos y revisión de cumplimiento de la transparencia antes del proceso de la indicada gestión (Shack, 2020).

❖ Actividades de control del cumplimiento de las normas antes del proceso de gestión de recursos humanos

Para llevar a cabo actividades de verificación del cumplimiento de normas antes del proceso de gestión de recursos humanos, es esencial implementar un enfoque sistemático que asegure que todas las políticas y procedimientos estén alineados con las regulaciones aplicables. Para la verificación del cumplimiento normativo, se debe identificar las normas vigentes u otras normas relacionadas a la gestión de recursos humanos y también se debe incluir la legislación laboral, así como las normativas sobre igualdad de oportunidades y protección de datos.

También se debe realizar una evaluación inicial del cumplimiento normativo para determinar el estado actual. Esto incluye la revisión de políticas, procedimientos y documentación existente para la identificación de áreas de mejora. También, deben desarrollar un Plan de Acción que detalle los pasos necesarios para tratar deficiencias identificadas. Este plan debe incluir asignaciones claras de responsabilidades y plazos específicos.

Cabe indicar que, cuando se cumplen las normas en la gestión de recursos humanos, se beneficia la entidad, reduce riesgos: un enfoque proactivo en el cumplimiento ayuda a minimizar riesgos legales y financieros derivados del incumplimiento. Asimismo, mejora la eficiencia organizacional y la imagen institucional.

❖ **Actividades de control del cumplimiento de la documentación sustentatoria antes de la gestión de recursos humanos**

Las actividades de control del cumplimiento de la documentación sustentatoria antes de la gestión de recursos humanos implica la revisión del indicado cumplimiento antes de: la planificación de recursos humanos, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación; así como la gestión del desarrollo y la capacitación, con la finalidad de que haya eficacia y eficiencia en los procesos de gestión del talento humano (Jara, 2023).

❖ **Actividades de control del cumplimiento de los procedimientos antes de la gestión de recursos humanos**

Las actividades de control del cumplimiento de los procedimientos antes de la gestión de recursos humanos, implica la revisión, verificación y comprobación de que los procedimientos se realicen de forma previa de

forma correcta en cuanto a la planificación de recursos humanos, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación; así como la gestión del desarrollo y la capacitación, con la finalidad de que haya eficacia y eficiencia de los procesos de gestión del talento humano (Jara, 2023).

❖ **Actividades de control del cumplimiento de la transparencia antes de la planificación de recursos humanos**

Las actividades de control del cumplimiento de la transparencia antes de la planificación de recursos humanos hacen referencia a la verificación, revisión y comprobación de la transparencia de procesos vinculados a la planificación de recursos humanos, con la finalidad de que se cuente con el personal idóneo que coadyuve al logro de la misión organizacional (Jara, 2023).

2.2.1.2.2 Control interno simultáneo en la gestión de recursos humanos

El control interno simultáneo en la gestión de recursos humanos hace referencia al conjunto de actividades de control del cumplimiento de las normas, control del cumplimiento de la documentación sustentatoria, control del cumplimiento de los procedimientos y de la transparencia

durante el proceso de gestión de recursos humanos, que permitan asegurar que la entidad cuente con el personal con suficientes competencias para asegurar el logro de los propósitos institucionales (Paitán y Abanto, 2021).

❖ **Actividades de control del cumplimiento de las normas durante la gestión de recursos humanos**

Las actividades de control del cumplimiento de las normas durante la gestión de recursos humanos implican la revisión, verificación y comprobación de que se cumplan las normas inherentes a la gestión de recursos humanos que incluyen acciones, como: la planificación de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, la gestión del empleo, gestión del rendimiento, la gestión de la compensación, gestión del desarrollo y capacitación (Paitán y Abanto, 2021).

❖ **Actividades de control del cumplimiento de la documentación sustentatoria durante el proceso de gestión de recursos humanos**

Las actividades de control del cumplimiento de la documentación sustentatoria durante el proceso de gestión de recursos humanos implican la revisión, verificación y comprobación de que se cumpla con la presentación de la documentación que respalde la gestión de recursos humanos que incluye acciones, como: la planificación de recursos

humanos, organización del trabajo y su distribución, la gestión del empleo, gestión del rendimiento, la gestión de la compensación, gestión del desarrollo y capacitación, con el propósito de que la entidad tengan un buen desempeño institucional (Vera, 2023).

❖ **Actividades de control del cumplimiento de los procedimientos durante las etapas de la gestión de recursos humanos**

Las actividades de control del cumplimiento de las normas durante la gestión de recursos humanos implican la revisión, verificación y comprobación de que se cumplan los procedimientos durante las etapas de la gestión de recursos humanos que incluye acciones, como: la planificación de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, entre otros, con el propósito que se logre los objetivos organizacionales (Vera, 2023).

❖ **Actividades de control del cumplimiento de la transparencia durante el proceso de gestión de recursos humanos**

Las actividades de control del cumplimiento de la transparencia durante el proceso de gestión de recursos humanos, que implica: la revisión, verificación y comprobación de que sea transparente durante la gestión de recursos humanos que incluye acciones, como: la planificación

de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, la gestión del empleo, gestión del rendimiento, entre otros que coadyuve al logro de los propósitos institucionales (Vera, 2023).

2.2.1.3 El control interno realizado por el personal de las áreas operativas de las entidades públicas

El control interno en las entidades públicas es un proceso fundamental para la gestión eficiente y transparente de los recursos del Estado. Este sistema se implementa obligatoriamente en todas las entidades públicas y es responsabilidad de todos los funcionarios y servidores involucrados en la administración pública (Vera, 2023).

Es necesario que el personal técnico y profesional que laboran en todas las áreas operativas que manejan sistemas administrativos, como tesorería, contabilidad, recursos humanos, entre otros, sean personas idóneas que coadyuven a que se logre la eficiencia y eficacia, así como la transparencia y el cumplimiento normativo de la gestión de recursos humanos, con la finalidad de que las entidades logren la eficiencia y eficacia de los procesos operativos y que se seleccione personal con el cumplimiento de principios, como: meritocracia, transparencia e igualdad

de oportunidades para la selección, vinculación, inducción y periodo de prueba (Vera, 2023).

2.2.2 Gestión de Recursos Humanos

2.2.2.1 Fundamento normativo y definición

El fundamento normativo de la gestión de recursos humanos en el sector público se fundamenta en la Directiva N° 002-2014 “Normas para la gestión del SAGRH en las entidades públicas RPE 238-2014 del 10-11-2014, Decreto Legislativo N° 1023, Ley que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. Así como, el Decreto Supremo N° 041-2014-PCM, que aprueba el Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales. El Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y normas modificatorias (Castañeda, 2022).

La gestión de recursos humanos en el sector público es un conjunto de actividades que implica diversos procesos como la planificación de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación, así como la gestión del desarrollo y capacitación para contar con servidores con el alto nivel técnico y profesional con principios éticos e idoneidad, para coadyuvar a los objetivos institucionales originando resultados significativos para la sociedad y el país, en forma eficiente, eficaz y equitativa, creando valor público para la sociedad (Jara, 2023).

Al respecto, en los diferentes entes públicos deben aplicar el Sistema Administrativo de Recursos Humanos, de acuerdo al Decreto Legislativo N° 1023 que creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil. Dicho ente es la autoridad rectora en el sistema de gestión de recursos humanos en el sector público. Este sistema es responsable de establecer, desarrollar y ejecutar la política de Estado respecto del Servicio Civil. Comprende la agrupación de: normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.

2.2.2.2 Fases de la gestión de recursos humanos

2.2.2.2.1 Planificación de recursos humanos

La planificación de los recursos humanos es el proceso mediante el cual las entidades públicas, en este caso, identifican las necesidades a corto y largo plazo, en relación con las personas que forman parte de la organización. Asimismo, la planificación de recursos humanos son los planes enfocados al personal que necesitará una entidad en el futuro, en los que se considera las actividades internas y los factores del ambiente externo (Castañeda, 2022).

Cabe indicar que la gestión interna de los recursos humanos se estructura de manera que se alinee con los objetivos estratégicos de la organización. En este sentido, facilita la formulación de políticas, directrices y lineamientos específicos de la entidad desde un enfoque integral, abordando aspectos fundamentales de la administración del talento humano (Jara, 2023).

Procesos: Dentro de este subsistema se consideran dos procesos:

❖ **Estrategias y políticas de gestión de recursos humanos**

La gestión de las oficinas de recursos humanos implica la formulación y adaptación de estrategias, políticas y procedimientos que se ajusten a los objetivos institucionales y a las disposiciones establecidas por SERVIR. Asimismo, abarca el desarrollo y monitoreo de los indicadores de desempeño de la Oficina de Recursos Humanos, garantizando su alineación con la planificación organizacional (Huamán, 2016).

Entre los principales resultados esperados se incluyen la elaboración de políticas y procedimientos internos, el Plan de Gestión de Personas (plan de trabajo), el Reglamento Interno de Servidores Civiles, el Presupuesto Anual de Recursos Humanos y el Cuadro de Indicadores de Gestión de la Oficina de Recursos Humanos, entre otros (Huamán, 2016).

❖ **Planificación de los procedimientos de gestión de recursos humanos**

La planificación de recursos humanos implica la identificación y programación de las necesidades reales de personal, con el propósito de garantizar la cobertura eficiente de los requerimientos organizacionales durante el periodo establecido. Este proceso incluye la elaboración de los

documentos de gestión pertinentes que respaldan la toma de decisiones en materia de dotación de personal (Castañeda, 2022).

Entre los resultados esperados se encuentran el Informe de Análisis de Necesidad de Personal, el mapeo de puestos, la determinación de la dotación óptima y la formulación del Cuadro de Puestos de la Entidad (Paitán y Abanto, 2021).

2.2.2.2.2 Organización del trabajo y su distribución

Este subsistema establece los criterios y condiciones que regulan el desempeño de las funciones, determinando además los requisitos de idoneidad que deben cumplir las personas designadas para asumir dichos roles (Vera, 2023).

Procesos: Se consideran dentro de este subsistema dos procesos:

❖ Diseño de los puestos

Este proceso abarca la identificación, descripción y análisis de los puestos dentro de la organización, así como la elaboración de los perfiles correspondientes. Estos perfiles se consolidan en el Manual de Perfiles de Puestos (MPP), asegurando una estructura clara y coherente para la gestión del talento humano (Vera, 2023).

- Productos esperados: El Manual de Perfiles de Puestos (MPP) y perfiles de puesto.

❖ **Administración de puestos**

Este proceso incluye la valorización de los puestos de trabajo y la integración de la información necesaria para gestionar de manera efectiva el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), garantizando una administración estructurada y alineada con los requerimientos organizacionales (Castañeda, 2022).

- Productos esperados: Matriz de valorización de puestos y la administración del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).

2.2.2.2.3 Gestión del empleo

Este proceso abarca el diseño e implementación de políticas y prácticas orientadas a la gestión integral del personal dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Su alcance se extiende desde la incorporación hasta la desvinculación de los servidores civiles, asegurando una administración eficiente y alineada con los lineamientos institucionales (Andía, 2023).

Procesos: Este subsistema contiene procesos que han sido clasificados en dos grupos:

A) Gestión de la incorporación y B) Administración de personas.

❖ **Gestión de la incorporación:**

De acuerdo a Jara (2018), comprende la gestión de las normas, procedimientos y herramientas referentes al acceso y adecuación de los servidores civiles al puesto y a la entidad. Cabe distinguir cuatro procesos:

a. Selección: Este proceso se enfoca en el mecanismo de selección e incorporación de servidores civiles, con el objetivo de identificar al candidato más idóneo para el puesto. Para ello, se fundamenta en principios de mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos establecidos para el acceso al servicio civil (Andía, 2023).

- **Productos esperados:** Los documentos clave en el proceso de selección incluyen las bases de los concursos, los avisos de convocatoria y la relación de candidatos en cada etapa del proceso. Además, abarcan la lista de postulantes que acceden a la entrevista final, las actas finales del

comité de selección o del órgano responsable del proceso, entre otros documentos relevantes (Jara, 2018).

b. Vinculación: Este proceso establece la formalización del vínculo entre el servidor civil y la entidad pública, ya sea mediante la emisión de una resolución administrativa o la suscripción de un contrato. En este marco, se determinan los derechos y deberes del servidor, así como las condiciones, restricciones y penalidades aplicables al servicio, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente para cada modalidad de incorporación. Además, abarca la gestión de reincorporaciones ordenadas por mandato judicial o administrativo (Andía, 2023)

- Productos esperados: Contratos y resoluciones.

c. Inducción: Este proceso tiene como propósito la socialización y orientación del servidor civil que se incorpora a la entidad, facilitando su integración y adaptación tanto a la organización como a su puesto de trabajo. Comprende dos niveles: la inducción general, que proporciona información sobre el Estado, la entidad y sus normas internas, y la inducción específica, enfocada en las funciones y responsabilidades del puesto asignado (Castañeda, 2022).

- Productos esperados: Planes de inducción y registro de inducciones.

d. Período de prueba: Este proceso se desarrolla dentro de un plazo determinado por la normativa vigente y tiene como finalidad evaluar y validar las habilidades técnicas, competencias y experiencia del servidor en el desempeño de su puesto. Además, permite una retroalimentación mutua, en la que el servidor puede verificar su adaptación al cargo y la adecuación de las condiciones laborales (Castañeda, 2022).

- Productos esperados: Formatos y reportes de evaluación de período de prueba y actas de retroalimentación.

❖ **Administración de personas**

Comprende la gestión de la normatividad, procedimientos y herramientas referentes a la administración y control de los servidores civiles en la administración pública. Cabe distinguir cinco procesos:

a. Administración de legajos: Este proceso abarca la gestión y custodia de la documentación e información correspondiente a cada servidor civil. Incluye el registro, actualización, conservación y control de

los documentos administrativos, garantizando su integridad y disponibilidad. Asimismo, contempla la administración y actualización de las declaraciones juradas presentadas por los servidores civiles, asegurando el cumplimiento de las normativas vigentes (Huamán, 2016).

- Productos esperados: Legajos de servidores civiles (digital o físico).

b. Control de asistencia: Este proceso se encarga de gestionar y supervisar la asistencia y el tiempo de permanencia de los servidores civiles en su lugar de trabajo, en concordancia con la jornada y los horarios establecidos por la normativa vigente y las disposiciones internas de la entidad. Asimismo, abarca la administración de vacaciones, licencias, permisos, períodos de refrigerio, trabajo en sobretiempo, compensaciones por descanso equivalente, tardanzas e inasistencias injustificadas, entre otros aspectos relacionados con la gestión del tiempo laboral (Gaceta Jurídica, 2019).

- Productos esperados: Reportes de asistencia, rol de vacaciones, registro de licencias y permisos, entre otros.

c. Desplazamiento: Este proceso abarca la gestión de los cambios de puesto o funciones de los servidores civiles, ya sea dentro o fuera de la entidad, de manera temporal y conforme a una disposición fundamentada por la institución pública. Para su implementación, se deben cumplir los requisitos específicos establecidos para cada caso. Incluye modalidades como la designación, rotación, destaque, encargo de funciones y comisión de servicios, en cumplimiento de las normativas y procedimientos administrativos aplicables a cada tipo de desplazamiento (Gaceta Jurídica, 2019).

- Productos esperados: Registro de desplazamiento de servidores (rotación, destaque, designación, encargo de funciones y comisión de servicios entre otros) (Jara, 2018).

d. Procedimientos disciplinarios: Este proceso involucra las acciones llevadas a cabo por la entidad para determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles, conforme a la normativa vigente en materia de procedimiento administrativo. En caso de aplicarse sanciones de destitución o despido, se procede con su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD), según corresponda (Gaceta Jurídica, 2019).

- Productos esperados: Informes y resoluciones.

e. Desvinculación: Proceso mediante el cual finaliza el vínculo entre el servidor civil y la entidad, conforme a la normatividad aplicable. Comprende la formalización de la extinción del vínculo (Gaceta Jurídica, 2019).

- Productos esperados: Formato y registro de entregas de cargo, resoluciones de desvinculación, encuestas de salida.

2.2.2.2.4 Gestión del rendimiento

Este subsistema tiene como finalidad identificar, valorar y fomentar la contribución de los servidores civiles al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Además, permite detectar las necesidades de desarrollo y fortalecimiento de competencias del personal, con el propósito de optimizar su desempeño en los puestos de trabajo y, en consecuencia, mejorar la eficiencia global de la entidad (Andía, 2023).

Proceso: En este subsistema se considera el siguiente proceso:

- a. Evaluación de desempeño: Es un proceso integral, sistemático y continuo que permite valorar de manera objetiva y verificable el rendimiento

del servidor civil en función del cumplimiento de los objetivos y responsabilidades asignadas a su puesto. Este proceso se desarrolla en diversas etapas, que incluyen la planificación, el establecimiento de metas y compromisos, el seguimiento, la evaluación y la retroalimentación, con el propósito de mejorar el desempeño y la efectividad laboral (Castañeda, 2022).

- Productos esperados: Como resultado del proceso de evaluación de desempeño, se generan diversos instrumentos y documentos clave, entre ellos el Plan Anual de Evaluación, que incluye la comunicación del proceso dentro de la entidad y la capacitación de los evaluadores. Asimismo, se desarrollan herramientas y metodologías de evaluación adaptadas a la realidad institucional y alineadas con las disposiciones de SERVIR. Otros productos esperados incluyen el registro de calificaciones, la matriz de monitoreo, el Plan de Mejora basado en los resultados obtenidos y los reportes requeridos por SERVIR, entre otros (Castañeda, 2022).

❖ **Evaluación del desempeño**

La evaluación de desempeño es un mecanismo de diagnóstico que sirve para conocer el estado actual de los recursos humanos de la organización pública; mientras que la gestión del rendimiento es una

estrategia que sirve para gestionar los recursos humanos de forma integral, siendo la forma de visualizar como se concreta la contribución de las personas a los objetivos de las entidades en las que trabajan. En ese sentido, la evaluación de desempeño se configura como un proceso que comprende el Subsistema de Gestión del Rendimiento (Jara, 2018).

La evaluación del desempeño, al ser un proceso, se implementa mediante la consecución de un grupo de procedimientos que forman parte del ciclo de la Gestión del Rendimiento y que se encuentran enfocados a reconocer los aportes de los servidores civiles al logro de las metas de las entidades públicas; así como de evidenciar las necesidades de mejora de los servidores evaluados (Vera, 2023).

2.2.2.2.5 Gestión de la compensación

Este subsistema abarca la administración de los ingresos y beneficios otorgados por la entidad al servidor civil como reconocimiento a su contribución en el cumplimiento de los objetivos institucionales. La compensación se determina en función del puesto ocupado y se gestiona conforme a la normativa vigente y los criterios establecidos para garantizar equidad y sostenibilidad en la organización (Andía, 2023).

Procesos: Los procesos que se consideran dentro de este subsistema son dos:

❖ **Administración de compensaciones**

Este proceso implica la gestión integral de los beneficios económicos y no económicos otorgados a los servidores civiles. Incluye la administración de planillas a partir del registro de información laboral, la elaboración de la planilla mensual de pagos, la liquidación de beneficios sociales, así como la gestión de aportes, retenciones de impuestos y otros conceptos relacionados con la remuneración y compensación laboral (Castañeda, 2022).

- Productos esperados: Reportes de planillas, resoluciones de beneficios, boletas de pago, reporte de compensaciones no económicas, entre otros (Andía, 2023).

❖ **Administración de pensiones**

Este proceso abarca la gestión de las pensiones de ex servidores civiles en aquellos casos en que la entidad tenga la responsabilidad de administrarlas conforme a la normativa vigente. Incluye el procedimiento para el reconocimiento y otorgamiento de la pensión, la verificación de

sobrevivencia de los beneficiarios y la aplicación de las disposiciones legales correspondientes para el pago de las pensiones (Andía, 2023).

- Productos esperados: Registro de pensiones, resoluciones de otorgamiento de pensiones, boletas de pensiones (en caso corresponda por ley a la entidad), entre otros.

2.2.2.2.6 Gestión del desarrollo y la capacitación

Este subsistema comprende el diseño e implementación de políticas orientadas a la progresión en la carrera y al fortalecimiento de capacidades del personal. Su finalidad es garantizar el desarrollo de aprendizajes individuales y colectivos que contribuyan al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Asimismo, promueve el desarrollo de competencias de los servidores civiles y, cuando corresponda, fomenta su crecimiento profesional, asegurando una mejora continua en el desempeño institucional (Gaceta Jurídica, 2019).

Procesos: Los procesos que se consideran dentro de este subsistema son dos:

❖ **Capacitación**

- Este proceso tiene como objetivo reducir las brechas de competencias identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus capacidades para mejorar la calidad de los servicios públicos y las acciones del Estado. De esta manera, se busca contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales y optimizar la eficiencia en la gestión pública (Castañeda, 2022).
- El proceso abarca la planificación de la formación laboral y profesional, la gestión de compromisos asociados a la capacitación, el registro de la información sobre las actividades formativas y la evaluación de su impacto, garantizando su alineación con las necesidades de la entidad (Castañeda, 2022).
- Productos esperados: Se espera obtener un Diagnóstico de necesidades de capacitación, un Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), y diversos formatos asociados a la ejecución de las capacitaciones, como registros de asistencia y formatos de compromiso o devolución del conocimiento adquirido. Además, se incluyen la Evaluación de la capacitación en sus distintos niveles (reacción, aprendizaje, aplicación e

impacto) y el Registro de capacitaciones internas, entre otros documentos relevantes (Castañeda, 2022).

❖ **Progresión en la carrera**

Es el proceso que permite a los servidores civiles avanzar en su trayectoria profesional dentro la entidad, a través de concursos públicos de méritos. Esta progresión está sujeta a las disposiciones del régimen laboral aplicable, garantizando la igualdad de oportunidades y el reconocimiento del desempeño y la capacidad de los servidores en su desarrollo profesional (Vera, 2023).

- Productos esperados: Plan de línea de carrera, diagnóstico de potencial de desarrollo, entre otros.

2.3 Definición de términos básicos

Actividad

Se define como un conjunto de tareas interrelacionadas y organizadas de manera coordinada, cuyo propósito es alcanzar un resultado específico. Estas tareas se desarrollan siguiendo una secuencia

lógica dentro del proceso, asegurando eficiencia y coherencia en su ejecución (Alvarado, 2019).

Gestión del rendimiento

Es uno de los principales procesos de gestión del talento humano de una organización debido al alto impacto que tienen sus resultados en el resto de áreas y en el resto de procesos del Sistema de Recursos Humanos, así como en el desarrollo personal y profesional del directivo público (Vera, 2023).

Proceso

Se entiende como un conjunto de actividades interconectadas que convierten insumos en bienes y/o servicios destinados a los clientes internos o externos de la entidad (Vera, 2023).

Puesto

Se define como el conjunto de funciones y responsabilidades asignadas a una determinada posición dentro de una entidad, junto con los requisitos necesarios para su adecuado desempeño. Un mismo puesto puede estar conformado por varias posiciones, siempre que compartan el mismo perfil y requisitos establecidos (Safrá, 2015; Rubina, 2019).

Posición

Cada uno de los ocupantes que puede tener un puesto con un único perfil (Gaceta Jurídica, 2019).

Progresión en la carrera

En el esquema tradicional, un servidor labora prácticamente toda su vida en la entidad, ingresando en los niveles más bajos hasta progresar, a los niveles más altos de su institución, sin la posibilidad práctica de moverse a otra (Vera, 2023).

Subsistema

Se define como un conjunto de procesos interconectados que constituyen una parte fundamental del Sistema, ubicándose en el primer nivel de desagregación. Su función es articular y coordinar los distintos procesos para garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales de manera eficiente y estructurada (Gaceta Jurídica, 2019).

Servidores de confianza

Forman parte del entorno directo de la cabeza o de los directivos de una entidad. Son servidores estrictamente temporales. Su permanencia en el Servicio Civil está supeditada a la confianza de quien los designa, sin que tengan derecho a la permanencia en el puesto o en la entidad (Vera, 2023).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica. Investiga, indaga, incrementa y aprovecha la gran cantidad estudios y conceptos científicos de la realidad (Carrasco, 2009), búsqueda de la ampliación de un saber y comprender los fenómenos y sucesos de una conexión de las personas (Ramírez, 2018).

3.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación será no experimental, porque no se han manejado las variables intencionalmente, el diseño transversal debido a que se hizo la recolección de datos que se dio solo una vez en el momento (Maldonado, 2018).

3.3 Nivel de investigación

El nivel de investigación es correlacional, debido a que evalúa el grado de relación de las variables (Maldonado, 2018).

3.4 Población y/o muestra de estudio

3.4.1 Población

La población de estudio estuvo conformada por los servidores de la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023, siendo un total de 102 según el Cuadro de Asignación de Personal, ver anexo:

- **Criterio de inclusión**

En el presente trabajo de investigación se considera el personal que labora en las diferentes áreas operativas; así como las diferentes agencias agrarias.

- **Criterio de exclusión**

No se considera en el presente trabajo de investigación al personal del Órgano de Control Institucional.

3.4.2 Muestra

El muestreo es no probabilístico; por tanto, la muestra de estudio estuvo conformado por los servidores y funcionarios de la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023, siendo un total de 44 según la siguiente tabla:

Tabla 1

Determinación de la muestra

Unidad Orgánica	Cantidad
Dirección Regional	8
Oficina de Planeamiento y Presupuesto	5
Oficina de Administración	1
Unidad de Contabilidad	2
Unidad de Tesorería	2
Unidad de Logística	2
Dirección de Estadística Agraria	7
Dirección de Agricultura y Ganadería e Innovación Agraria	6
Dirección de Recursos Naturales	6
Dirección de Saneamiento de la Propiedad Agraria y Catastro Rural	5
Total	44

Nota. Tomado del Cuadro de Asignación de persona (CAP) de la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT.

3.5 Las variables

3.5.1 Identificación de las variables

Variables 1 = Control interno

Variable 2 = Gestión de recursos humanos

3.5.2 Operacionalización de las variables

A continuación, se presenta la operacionalización de variables en la siguiente tabla:

Tabla 2

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Nivel de medición
Control interno	Es una agrupación de procedimientos a acciones que deben adoptar en forma obligatoria todos los niveles de Gerencias, Jefaturas y personal de la Entidad para cautelar la correcta administración de los recursos humanos que implica la planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, entre otros. El control interno previo es parte de la gestión administrativa de la entidad y comprende la revisión de la documentación sustentatoria de la gestión de recursos humanos (Claros, 2012).	El control interno se evalúa mediante el control interno previo y simultáneo.	Control interno previo en la gestión de recursos humanos	Actividades de control del cumplimiento de las normas antes de la gestión de recursos humanos Actividades de control del cumplimiento de la documentación sustentatoria antes de la gestión de recursos humanos Actividades de control del cumplimiento de los procedimientos antes de la gestión de recursos humanos Actividades de control del cumplimiento de la transparencia antes de la planificación de recursos humanos Actividades de control del cumplimiento de la norma durante la gestión de recursos humanos	Ordinal
			Control interno simultáneo en la gestión de recursos humanos		

Actividades de control del cumplimiento de la documentación sustentatoria durante el proceso de gestión de recursos humanos

Actividades de control del cumplimiento de los procedimientos durante las etapas de la gestión de recursos humanos

Actividades de control del cumplimiento de la transparencia durante el proceso de gestión de recursos humanos

Gestión de recursos humanos	La gestión de recursos humanos en el sector público es un conjunto de actividades que implica diversos procesos, como la planificación de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación,	La gestión de recursos humanos se evalúa a través de la planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento y la gestión de la compensación; así como la gestión del	Planificación de recursos humanos	Estrategias y políticas de gestión de recursos humanos	Ordinal
				Planificación de los procedimientos de gestión de recursos humanos	
			Organización del Trabajo y su	Diseño de puestos	
			Distribución	Administración de puestos	
			Gestión del empleo	Gestión de la incorporación	
			Gestión del rendimiento	Administración de personas	
				Evaluación del desempeño	

así como la gestión del desarrollo y capacitación para contar con servidores con el alto nivel técnico y profesional, así como éticos, idóneos, para coadyuvar a los objetivos institucionales originando resultados significativos para la sociedad y el país, en forma eficiente, eficaz y equitativa, creando valor público para la sociedad como un colectivo (Jara, 2023).	desarrollo y capacitación.	Gestión de la compensación	Administración de compensaciones
		Gestión del desarrollo y capacitación	Administración de pensiones Capacitación Progresión en la carrera

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1 Técnicas de recolección de datos

Encuesta

En el presente estudio se aplicó la técnica de la encuesta para evaluar el control interno y su relación con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT.

3.6.2 Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

En el presente estudio se utilizó el cuestionario para evaluar el control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT.

Requisitos de los instrumentos

Validez y confiabilidad: La validez de contenido consiste en qué tan adecuado es el muestreo que hace una prueba del universo de posibles conductas, de acuerdo con lo que se pretende medir (Cohen & Swerdik, 2001); los miembros de dicho universo U pueden denominarse reactivos o ítems. Para autores como Ding y Hershberger (2002), la validez de

contenido es un componente importante de la estimación de la validez de inferencias derivadas de los puntajes de las pruebas, ya que brinda evidencia acerca de la validez de constructo y provee una base para la construcción de formas paralelas de una prueba en la evaluación a gran escala.

La confiabilidad se refiere a la capacidad de un instrumento de medición para generar resultados consistentes y reproducibles cuando se aplica repetidamente al mismo grupo de individuos en distintos momentos (Reidl, 2013).

3.7 Tratamiento de datos (análisis estadístico)

Para el tratamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 25, se obtuvo las tablas, según las variables, dimensiones e indicadores para desarrollar las figuras, se hizo en Excel. Con respecto a la recolecta de datos o respuesta obtenido, previamente codificados, se transfirieron una matriz de datos y se prepararon para su análisis. Para la contrastación de la hipótesis, se utilizó la prueba estadística coeficiente de correlación de Spearman rho para la contrastación de hipótesis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.1.1 Variable independiente: Control interno

Tabla 3

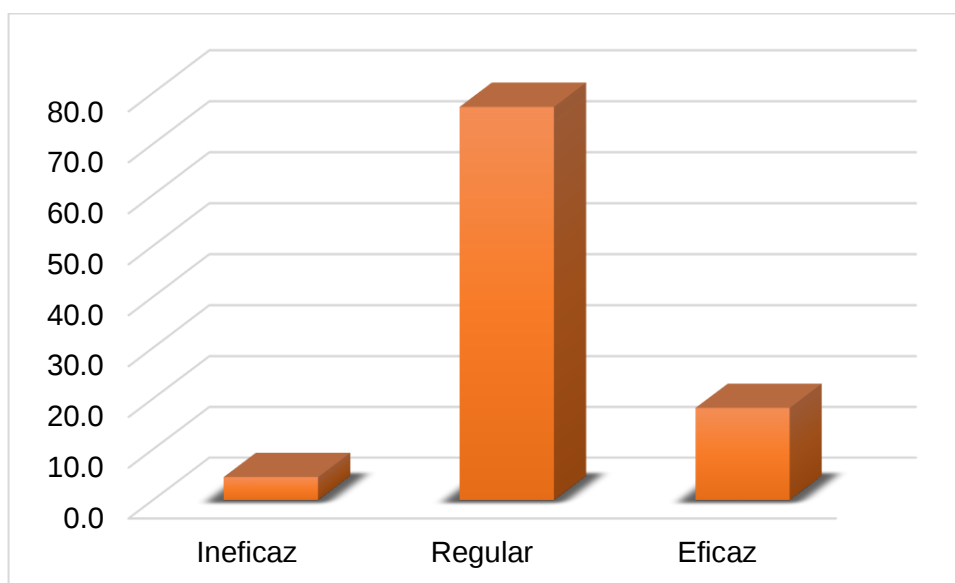
Control interno

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	2	4,5	4,5
Regular	34	77,3	81,8
Eficaz	8	18,2	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 1

Control interno



Nota. Tomado de la Tabla 3

La información recabada en la Tabla 3 y Figura 1, presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre la variable: control interno: ineficaz (4,5 %), regular (77,3 %) y eficaz (18,2 %). El control interno en la gestión de recursos humanos es un aspecto crucial para asegurar la eficiencia, transparencia y legalidad en el uso de los recursos del Estado. Este sistema se implementa mediante una agrupación de acciones y políticas diseñadas para la mitigación de riesgos y asegurar el cumplimiento

de normativas, que permite prevenir irregularidades que afecten el logro de la misión organizacional.

Dimensión 1: Control interno previo en la gestión de recursos humanos

Tabla 4

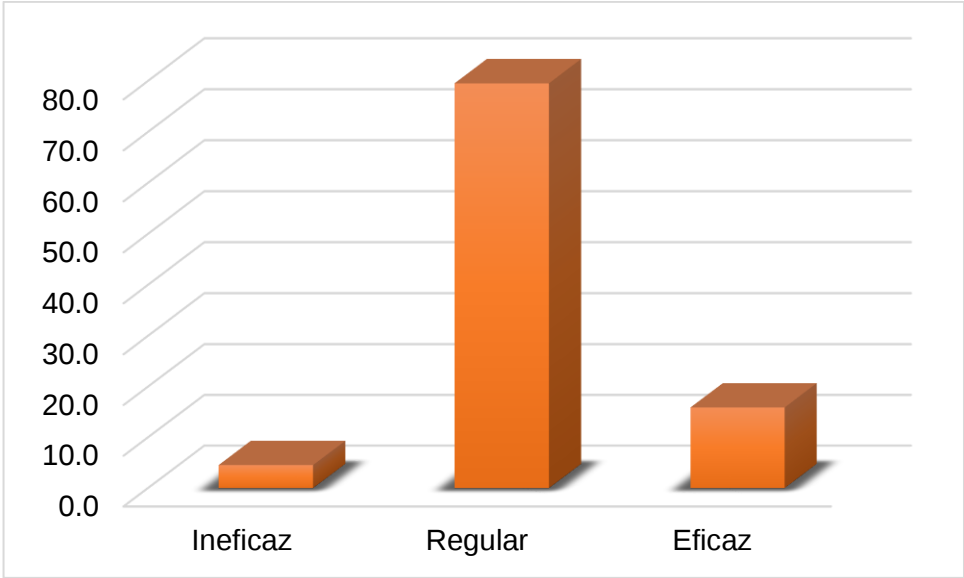
Control interno previo en la gestión de recursos humanos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	2	4,5	4,5
Regular	35	79,6	84,1
Eficaz	7	15,9	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 2

Control interno previo en la gestión de recursos humanos



Nota. Tabla 4

La información recabada en La Tabla 4 y Figura 2, presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre la dimensión: Control interno previo en la gestión de recursos humanos: ineficaz (4,5 %), regular (79,6 %) y eficaz (15,9 %). Al respecto, el control interno previo es un procedimiento implementado por la dirección y que debe desarrollarlo también el personal responsable de la gestión de recursos humanos, para ello, es crucial que desarrolle actividades de revisión, inspecciones y comprobaciones antes de realizar los procesos inherentes a tal gestión, como por ejemplo la selección de personal.

Indicador 1: Actividades de control del cumplimiento de las normas antes de la gestión de recursos humanos

Tabla 5

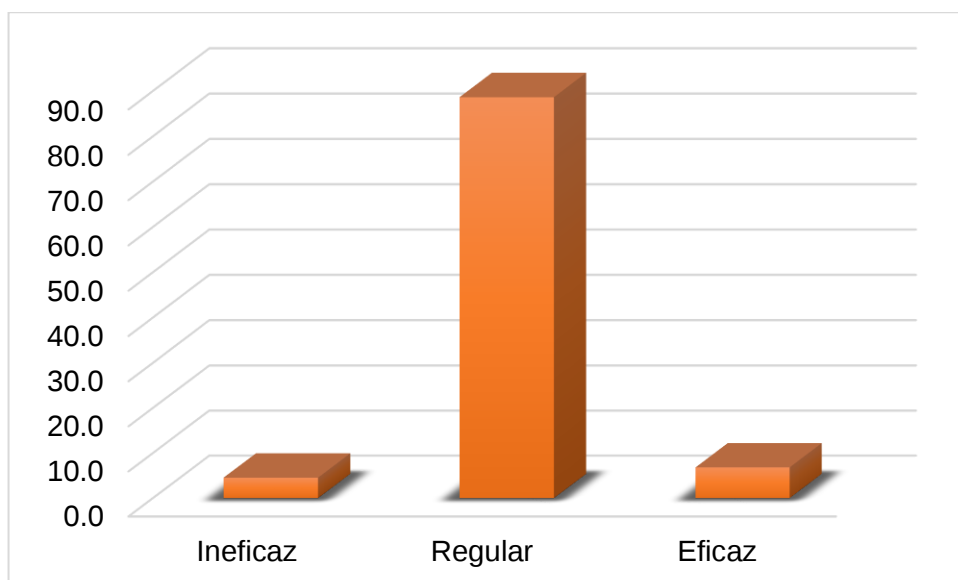
Actividades de control del cumplimiento de las normas antes de la gestión de recursos humanos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	2	4,5	4,5
Regular	39	88,6	93,2
Eficaz	3	6,8	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 3

Actividades de control del cumplimiento de las normas antes de la gestión de recursos humanos



Nota. Tabla 5

La información recabada en la tabla 5 y figura 3 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre el indicador: Actividades de control del cumplimiento de las normas antes de la gestión de recursos humanos: ineficaz (4,5 %), regular (88,6 %) y eficaz (6,8 %). Entonces, aún falta mejorar Actividades de verificación del cumplimiento de la norma antes del proceso de gestión de recursos humanos para garantizar que la organización opere dentro del marco legal y ético y, no genere riesgos

operativos; para ello, es fundamental que se realice un análisis exhaustivo de las leyes, reglamentos y estándares aplicables a la organización, incluyendo normativas laborales, fiscales, de seguridad y salud ocupacional, entre otras.

Indicador 2: Actividades de control del cumplimiento de la documentación sustentatoria antes de la gestión de recursos humanos

Tabla 6

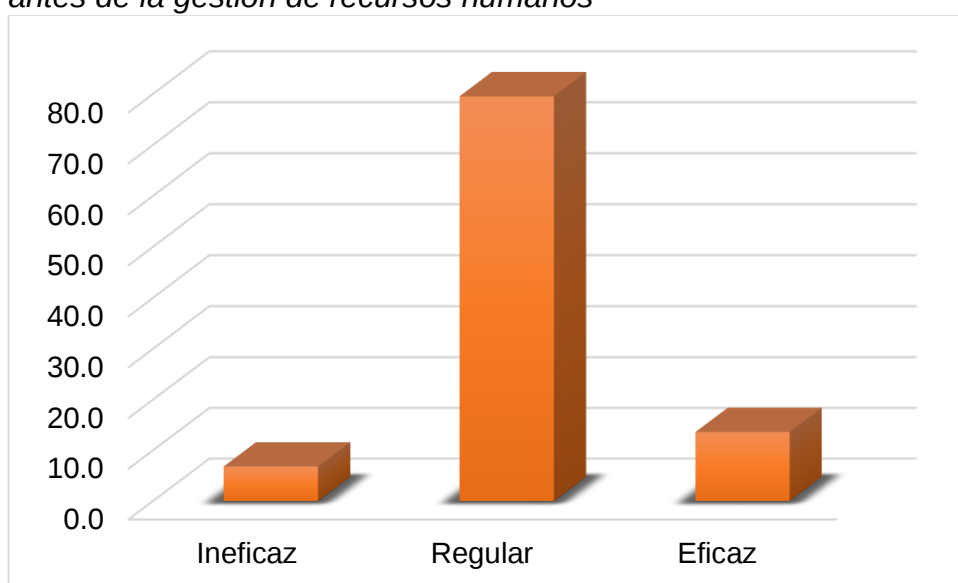
Actividades de control del cumplimiento de la documentación sustentatoria antes de la gestión de recursos humanos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	3	6,8	6,8
Regular	35	79,6	86,4
Eficaz	6	13,6	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 4

Actividades de control del cumplimiento de la documentación sustentatoria antes de la gestión de recursos humanos



Nota. Tabla

La información recabada en la Tabla 6 y Figura 4 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre el indicador: Actividades de control del cumplimiento de la documentación sustentatoria antes de la gestión de recursos humanos: ineficaz (6,8 %), regular (79,6 %) y eficaz (13,6 %). Al respecto, las actividades de cumplimiento de la documentación sustentatoria antes del proceso de gestión de recursos humanos son fundamentales para asegurar la correcta ejecución y control de los gastos

en las entidades públicas. La documentación sustentatoria se refiere a todos los documentos que respaldan las actividades de gestión de recursos humanos, para desarrollar acciones de registro, seguimiento, evaluación y control.

Indicador 3: Actividades de control del cumplimiento de los procedimientos antes de la gestión de recursos humanos

Tabla 7

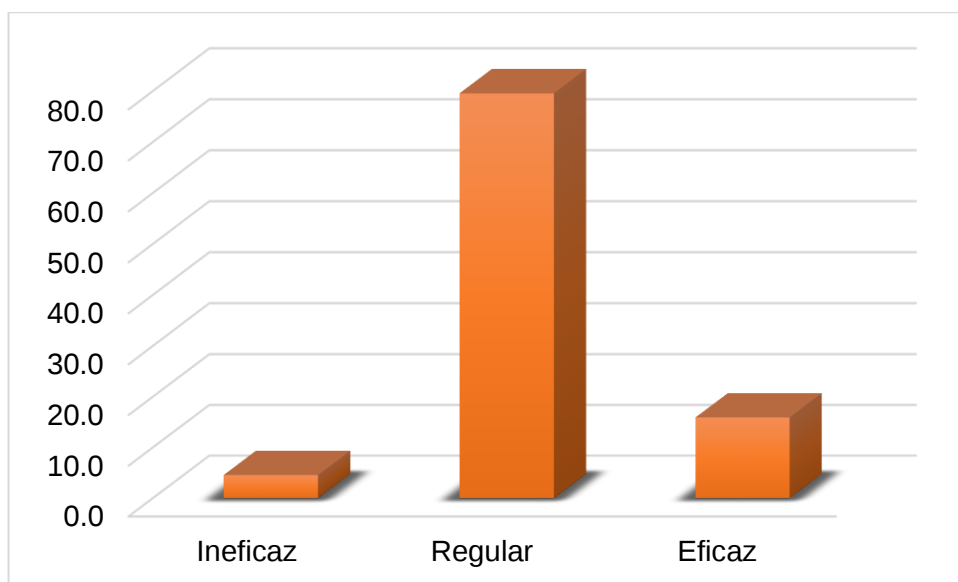
Actividades de control del cumplimiento de los procedimientos antes de la gestión de recursos humanos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	2	4,5	4,5
Regular	35	79,6	84,1
Eficaz	7	15,9	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 5

Actividades de control del cumplimiento de los procedimientos antes de la gestión de recursos humanos



Nota. Tabla 7

La información recabada en la Tabla 7 y Figura 5 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre el indicador: Actividades de control del cumplimiento de los procedimientos antes de la gestión de recursos humanos: ineficaz (4,5 %), regular (79,6 %) y eficaz (15,9 %). Entonces, aún falta mejorar tales actividades de verificación de cumplimiento de los procesos antes del proceso de gestión de recursos humanos.

Estas actividades ayudan a la identificación de los posibles problemas de incumplimiento de forma proactiva y mantener una cultura de transparencia y responsabilidad. Para ello, se requiere la evaluación de los requisitos normativos, así como la revisión de políticas y procedimientos internos, con el propósito de verificar si se ajustan a la normativa de cumplimiento aplicable Identifique las áreas que puedan necesitar mejoras.

Indicador 4: Actividades de control del cumplimiento de la transparencia antes de la planificación de recursos humanos

Tabla 8

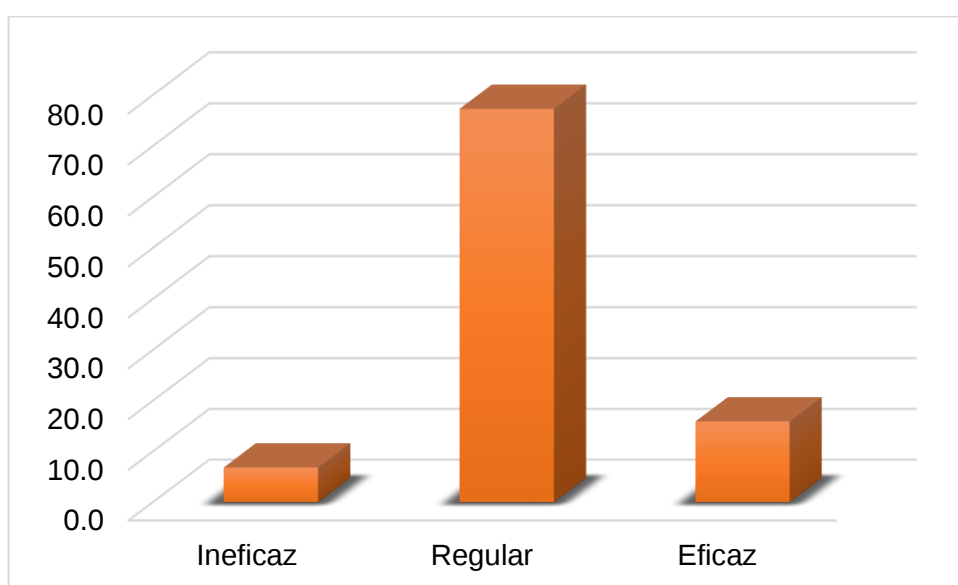
Actividades de control del cumplimiento de la transparencia antes de la planificación de recursos humanos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	3	6,8	6,8
Regular	34	77,3	84,1
Eficaz	7	15,9	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 6

Actividades de control del cumplimiento de la transparencia antes de la planificación de recursos humanos



Nota. Tabla 8

La información recabada en la Tabla 8 y Figura 6 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre el indicador: Actividades de control del cumplimiento de la transparencia antes de la planificación de recursos humanos: ineficaz (6,8 %), regular (77,3 %) y eficaz (15,9 %). Para llevar a cabo tales actividades de revisión, es fundamental implementar ciertas prácticas y procedimientos que aseguren la integridad y la claridad en la entidad. Se puede realizar, por ejemplo, desarrollar un inventario exhaustivo que incluya todos los puestos y posiciones dentro de la entidad,

revisión del presupuesto de Personal, para identificar las plazas financiadas y asegura que los recursos se utilizan de forma adecuada. Además, realizar la evaluación de procesos internos, es decir, implementar un diagnóstico de efectividad que incluya la evaluación de subsistemas como la planificación, administración de personal y gestión del rendimiento. Esto permite identificar áreas de mejora y asegurar que los procesos se alineen con las políticas de transparencia.

Dimensión 2: Control interno simultáneo en la gestión de recursos humanos

Tabla 9

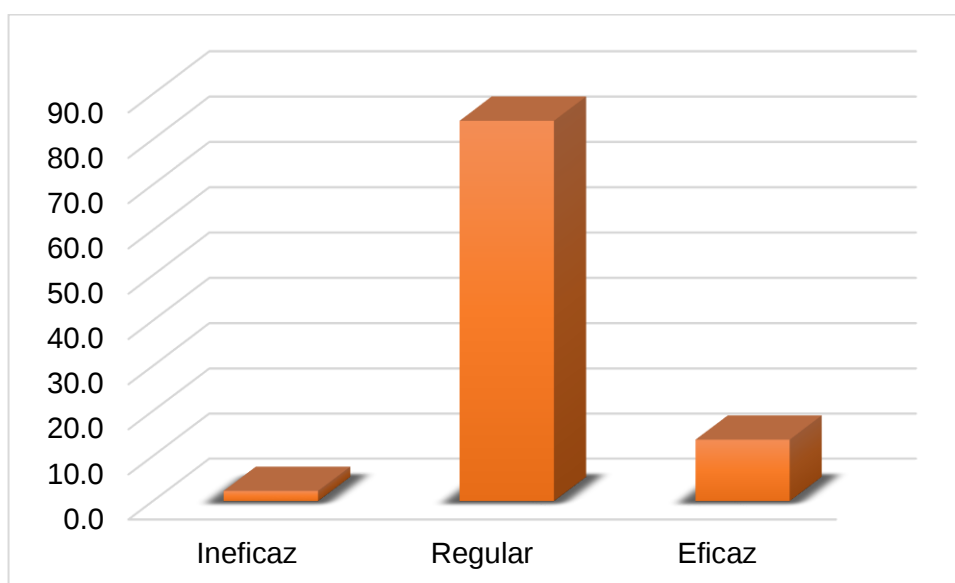
Control interno simultáneo en la gestión de recursos humanos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	1	2,3	2,3
Regular	37	84,1	86,4
Eficaz	6	13,6	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 7

Control interno simultáneo en la gestión de recursos humanos



Nota. Tabla 9

La información recabada en la Tabla 9 y Figura 7 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre la dimensión: Control interno simultáneo en la gestión de recursos humanos: ineficaz (2,3 %), regular (84,1 %) y eficaz (13,6 %). El control interno simultáneo es un componente esencial en la gestión de recursos humanos, que trata de acciones de supervisión y evaluación que se realizan en tiempo real para garantizar el cumplimiento de normas y la eficacia en el uso de recursos. Este tipo de control coadyuva a la identificación y mitigación de riesgos antes de que se

materialicen, garantizando que las entidades operen dentro de los parámetros establecidos por la legislación y las políticas internas.

Indicador 5: Actividades de control del cumplimiento de la norma durante la gestión de recursos humanos

Tabla 10

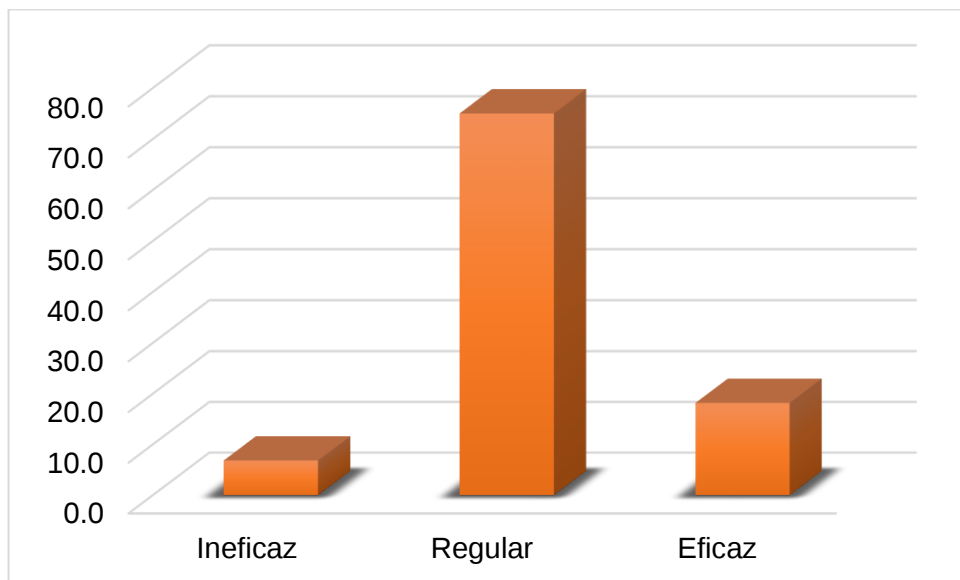
Actividades de control del cumplimiento de la norma durante la gestión de recursos humanos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	3	6,8	6,8
Regular	33	75,0	81,8
Eficaz	8	18,2	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 8

Actividades de control del cumplimiento de la norma durante la gestión de recursos humanos



Nota. Tabla 10

La información recabada en la Tabla 10 y Figura 8 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre el indicador: Actividades de control del cumplimiento de la norma durante la gestión de recursos humanos: ineficaz (6,8 %), regular (75,0 %) y eficaz (18,2 %). Al respecto, las actividades de verificación del cumplimiento de la norma durante el proceso de gestión de recursos humanos son esenciales para asegurar que las entidades operen dentro de los marcos legales y normativos establecidos. Estas actividades pueden incluir diversas acciones, como las actividades cruciales de verificación, definición políticas y procesos que es

esencial que los entes públicos determinen de forma precisa sus políticas y diseñen procesos que incluyan procedimientos específicos para cada actividad vinculada con la gestión de recursos humanos. Así como mantener un marco eficaz de documentación es esencial para el seguimiento de las actividades de cumplimiento.

Indicador 6: Actividades de control del cumplimiento de la documentación sustentatoria durante el proceso de gestión de recursos humanos

Tabla 11

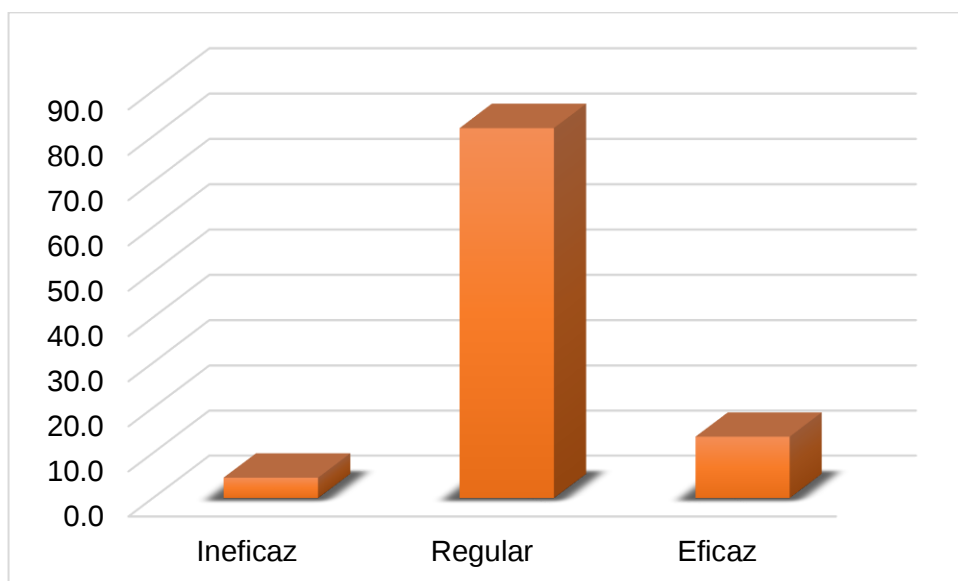
Actividades de control del cumplimiento de la documentación sustentatoria durante el proceso de gestión de recursos humanos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	2	4,5	4,5
Regular	36	81,9	86,4
Eficaz	6	13,6	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 9

Actividades de control del cumplimiento de la documentación sustentatoria durante el proceso de gestión de recursos humanos



Nota. Tabla 11

La información recabada en la Tabla 11 y Figura 9 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre el indicador: Actividades de control del cumplimiento de la documentación sustentatoria durante el proceso de gestión de recursos humanos: ineficaz (4,5 %), regular (81,9 %) y eficaz (13,6 %). El cumplimiento de la documentación sustentatoria en la gestión de recursos humanos requiere una serie de actividades cruciales para garantizar la transparencia, legalidad y eficiencia en el manejo del personal dentro de una organización.

Indicador 7: Actividades de control del cumplimiento de los procedimientos durante las etapas de la gestión de recursos humanos

Tabla 12

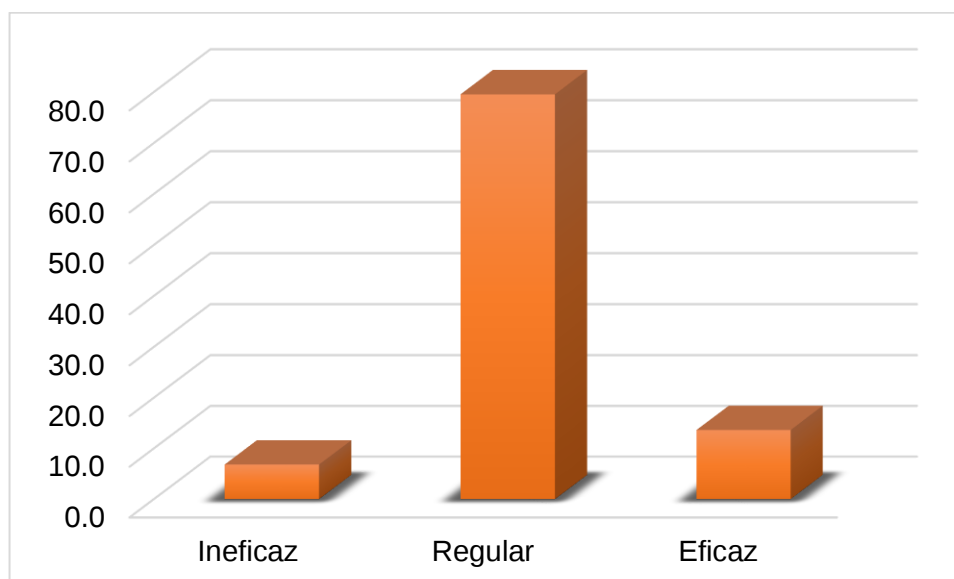
Actividades de control del cumplimiento de los procedimientos durante las etapas de la gestión de recursos humanos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	3	6,8	6,8
Regular	35	79,6	86,4
Eficaz	6	13,6	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 10

Actividades de control del cumplimiento de los procedimientos durante las etapas de la gestión de recursos humanos



Nota. Tabla 12

La información recabada en la Tabla 12 y Figura 10 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre el indicador: Actividades de control del cumplimiento de los procedimientos durante las etapas de la gestión de recursos humanos: ineficaz (6,8 %), regular (79,5 %) y eficaz (13,6 %). La verificación del cumplimiento de los procesos en la gestión de recursos humanos es crucial para asegurar que las entidades operan de manera eficiente y conforme a la normativa vigente.

Indicador 8: Actividades de control del cumplimiento de la transparencia durante el proceso de gestión de recursos humanos

Tabla 13

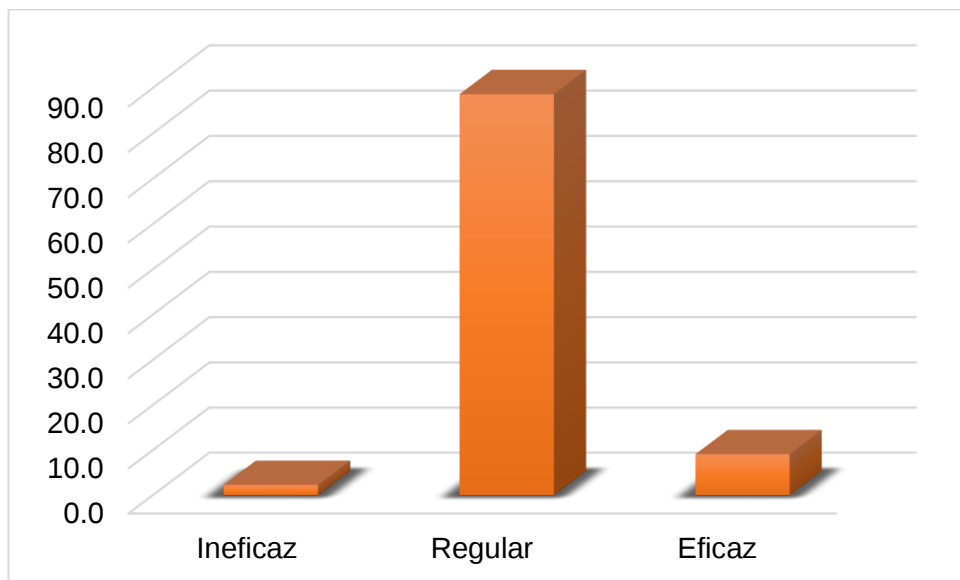
Actividades de control del cumplimiento de la transparencia durante el proceso de gestión de recursos humanos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	1	2,3	2,3
Regular	39	88,6	90,9
Eficaz	4	9,1	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 11

Actividades de control del cumplimiento de la transparencia durante el proceso de gestión de recursos humanos



Nota. Tabla 13

La información recabada en la Tabla 13 y Figura 11 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre el indicador: Actividades de control del cumplimiento de la transparencia durante el proceso de gestión de recursos humanos: ineficaz (2,3 %), regular (88,6 %) y eficaz (9,1 %). Para llevar a cabo actividades de revisión de cumplimiento de la transparencia durante el proceso de gestión de recursos humanos en entidades públicas, se deben considerar diversas directrices y procedimientos establecidos. Por ejemplo, revisar las diversas directrices establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), que

incluyen la elaboración de perfiles de puestos y la gestión de recursos humanos de acuerdo a las normativas vigentes. Esto asegura que los procesos sean transparentes y estén alineados con las regulaciones nacionales

4.1.2 Variable dependiente: Gestión de recursos humanos

Tabla 14

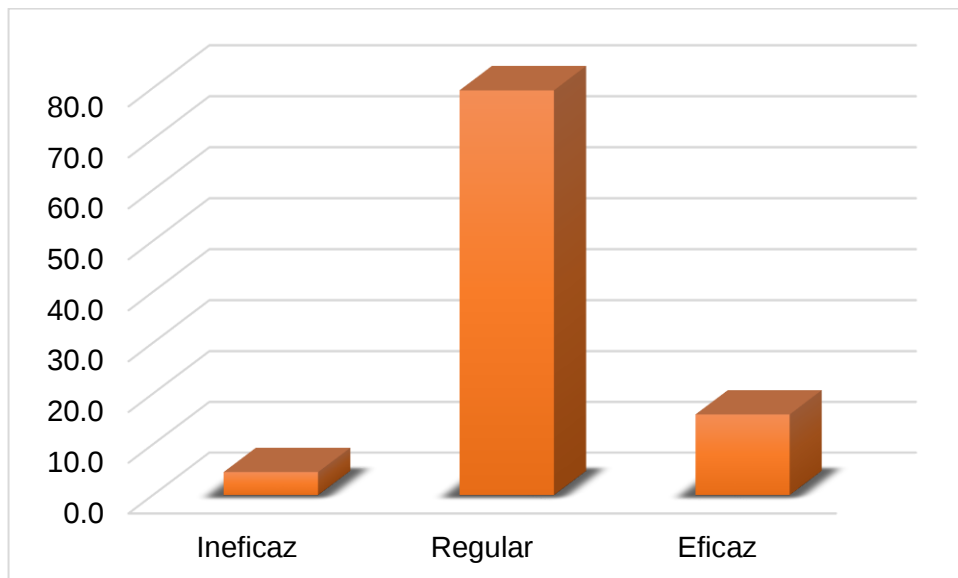
Gestión de recursos humanos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	2	4,5	4,5
Regular	35	79,6	84,1
Eficaz	7	15,9	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 12

Gestión de recursos humanos



Nota. Tabla 14

La información recabada en la Tabla 14 y Figura 12 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre la variable: Gestión de recursos humanos: ineficaz (4,5 %), regular (79,6 %) y eficaz (15,9 %). Por tanto, la gestión de recursos humanos en el sector público es un proceso integral que busca la optimización del uso del capital humano para conseguir las metas institucionales de manera eficiente y efectiva. Este sistema se articula mediante las diversas normativas, principios y procedimientos que son implementados por entidades específicas, destacando la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) como el ente

rector. Cabe indicar que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el sector público está compuesto por varios subsistemas interrelacionados. La Ley del Servicio Civil, promulgada en 2013, establece las bases para la creación y funcionamiento de este sistema.

Dimensión1: Planificación de recursos humanos

Tabla 15

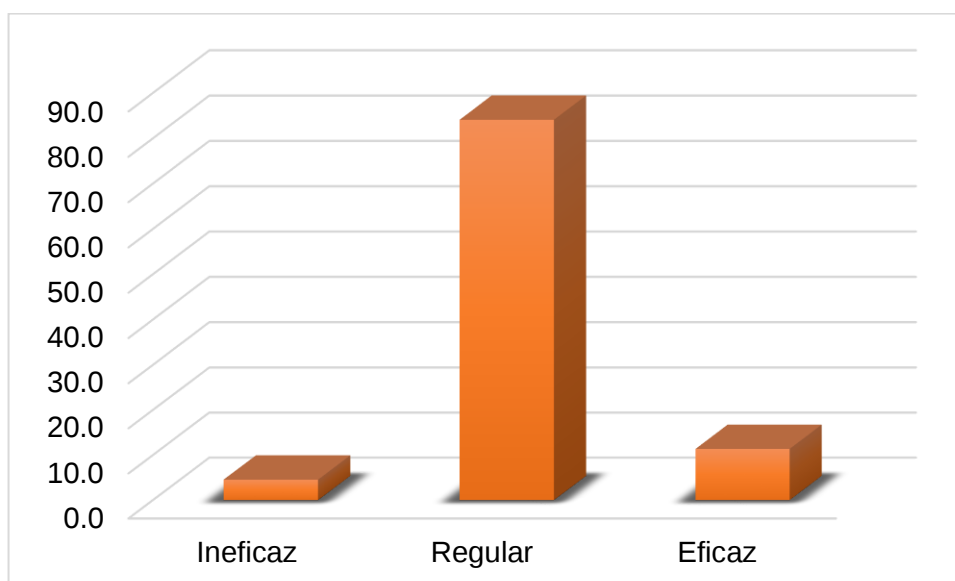
Planificación de recursos humanos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	2	4,5	4,5
Regular	37	84,1	88,6
Eficaz	5	11,4	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 13

Planificación de recursos humanos



Nota. Tabla 15

La información recabada en la Tabla 15 y Figura 13 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre la dimensión: Planificación de recursos humanos: ineficaz (4,5 %), regular (84,1 %) y eficaz (11,4 %). La planificación de políticas de recursos humanos en organizaciones públicas es un proceso fundamental que busca la optimización de la gestión del capital humano, asegurando que las entidades puedan cumplir con sus propósitos institucionales de manera efectiva y eficiente. La planificación de recursos humanos es fundamental para anticipar y gestionar el movimiento del personal dentro de la organización.

Indicador 1: Estrategias y políticas de gestión de recursos humanos

Tabla 16

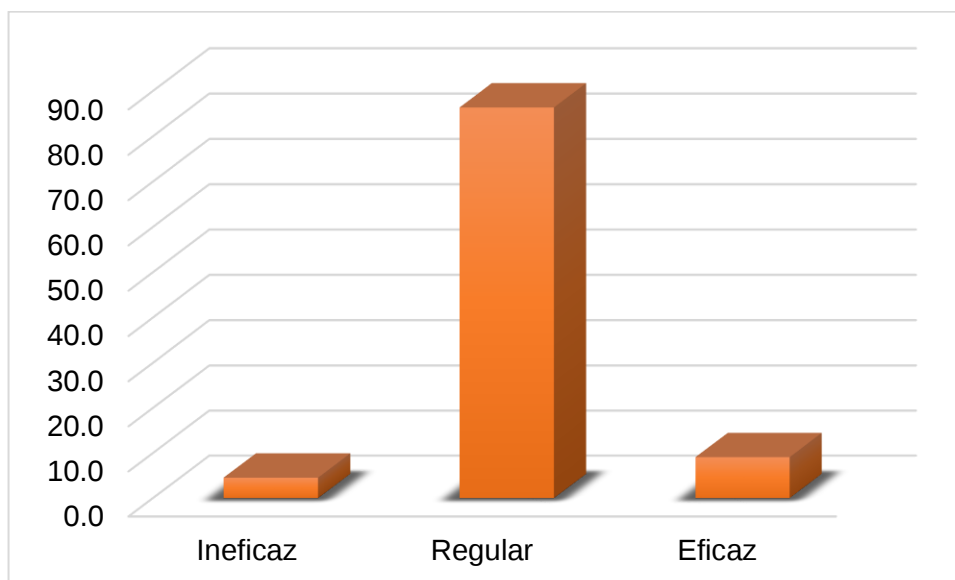
Estrategias y políticas de gestión de recursos humanos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	2	4,5	4,5
Regular	38	86,4	90,9
Eficaz	4	9,1	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 14

Estrategias y políticas de gestión de recursos humanos



Nota. Tabla 16

La información recabada en la Tabla 16 y Figura 14 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre el indicador: Estrategias y políticas de gestión de recursos humanos: ineficaz (4,5 %), regular (86,4 %) y eficaz (9,1 %). Al respecto, las estrategias, políticas y procedimientos de recursos humanos en entidades públicas son crucial para el ordenamiento y logro de la misión institucional en beneficio del buen desempeño del personal de la entidad.

Indicador 2: Planificación de los procedimientos de gestión de recursos humanos

Tabla 17

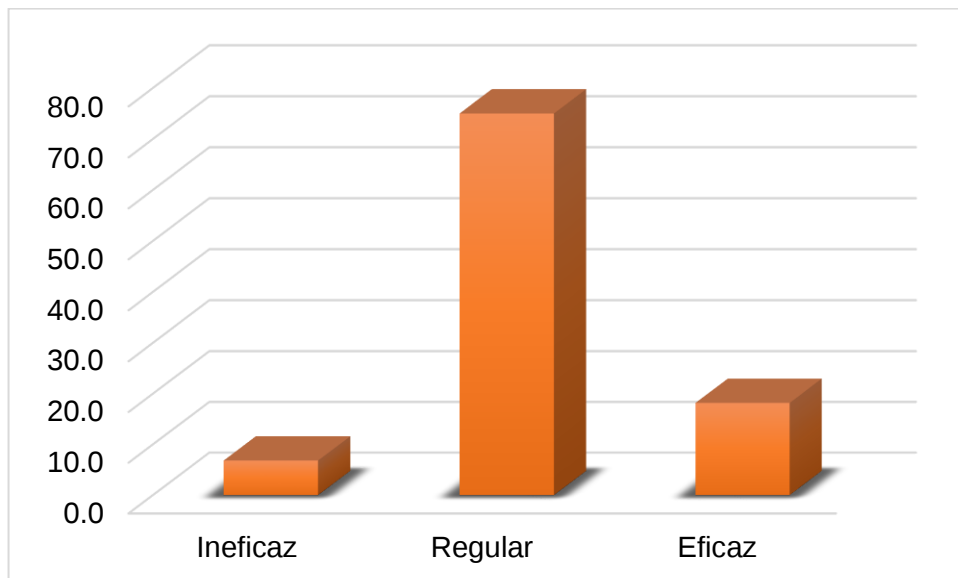
Planificación de los procedimientos de gestión de recursos humanos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	3	6,8	6,8
Regular	33	75,0	81,8
Eficaz	8	18,2	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 15

Planificación de los procedimientos de gestión de recursos humanos



Nota. Tabla 17

La información recabada en la Tabla 17 y Figura 15 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre el indicador: Planificación de los procedimientos de gestión de recursos humanos: ineficaz (6,8 %), regular (75,0 %) y eficaz (18,2 %). La planificación de recursos humanos implica varias etapas, como la identificación de necesidades, donde se evalúan las capacidades y habilidades requeridas para cumplir con los objetivos institucionales. También se toma en cuenta el Reclutamiento y Selección, se presenta cuando se realiza una convocatoria para atraer candidatos que cumplan con el perfil requerido. Los Subsistemas del

Sistema de Gestión de Recursos Humanos, considera la planificación de Políticas, organización del Trabajo y el desarrollo y capacitación.

Dimensión 2: Organización del trabajo y su distribución

Tabla 18

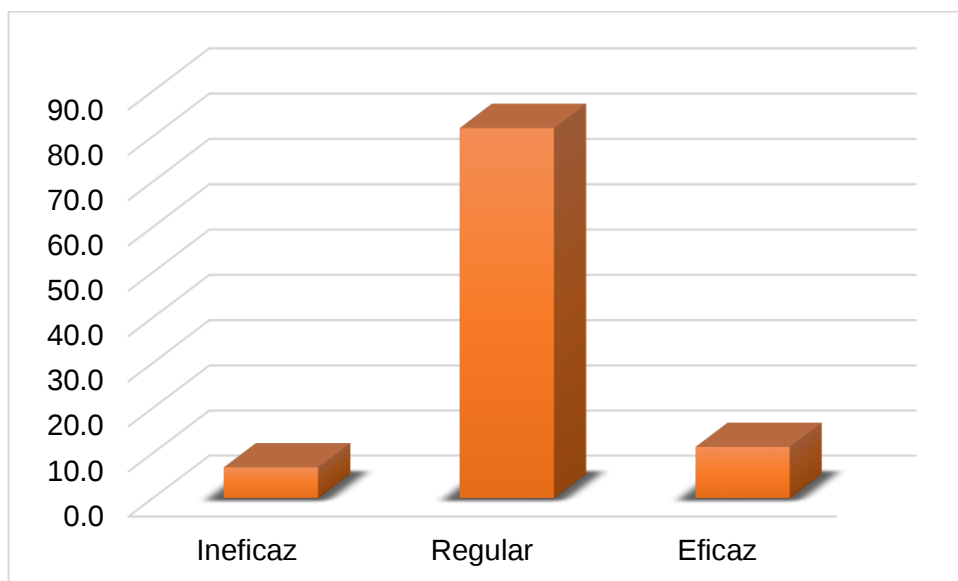
Organización del trabajo y su distribución

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	3	6,8	6,8
Regular	36	81,8	88,6
Eficaz	5	11,4	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 16

Organización del trabajo y su distribución



Nota. Tabla 18

La información recabada en la Tabla 18 y Figura 16 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre la dimensión: Organización del trabajo y su distribución: ineficaz (6,8 %), regular (81,8 %) y eficaz (11,4 %). Al respecto, la organización del Trabajo y su Distribución en la Gestión de Recursos Humanos son componentes esenciales dentro de la gestión de recursos humanos (RRHH), ya que determinan cómo se estructuran y coordinan las actividades laborales con el propósito de conseguir para conseguir los objetivos de una organización. Para ello, se considera los puestos de Trabajo, que incluye diseño de puestos, descripción de

actividades, los perfiles de Puesto, especialización y formalización, entre otros.

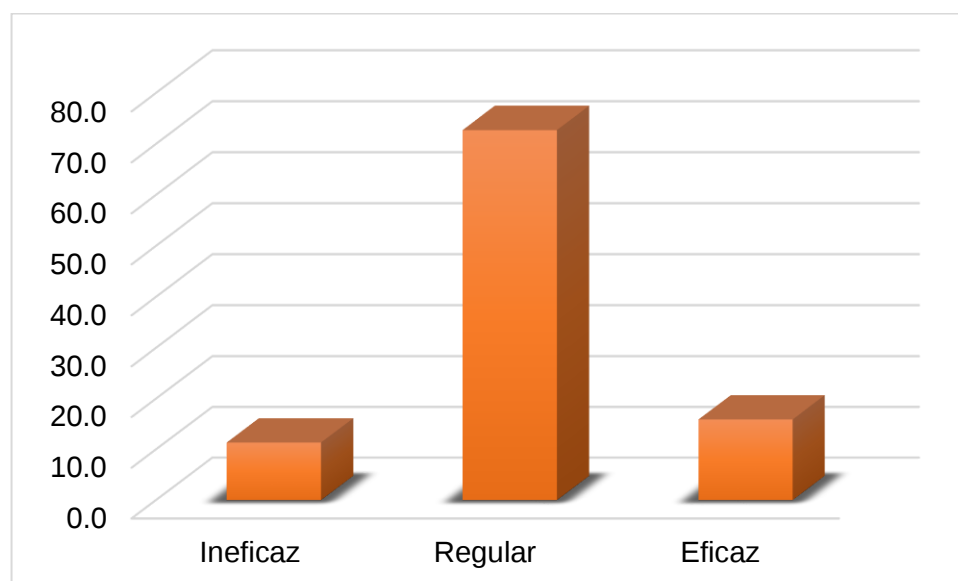
Indicador 3: Diseño de puestos

Tabla 19
Diseño de puestos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	5	11,4	11,4
Regular	32	72,7	84,1
Eficaz	7	15,9	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 17
Diseño de puestos



Nota. Tabla 19

La información recabada en la Tabla 19 y Figura 17 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre el indicador: diseño de puestos: ineficaz (11,4 %), regular (72,7 %) y eficaz (15,9 %). Al respecto, el diseño de puestos en las entidades públicas es un proceso fundamental para la organización y gestión del trabajo dentro del sector público. Este proceso considera la descripción y análisis de los puestos; así como la elaboración de perfiles de puestos que establecen las características, funciones y requisitos indispensables para el desempeño adecuado de cada carga. El proceso de diseño de Puestos, la descripción y análisis, elaboración de perfiles, entre otros.

Indicador 4: Administración de puestos

Tabla 20

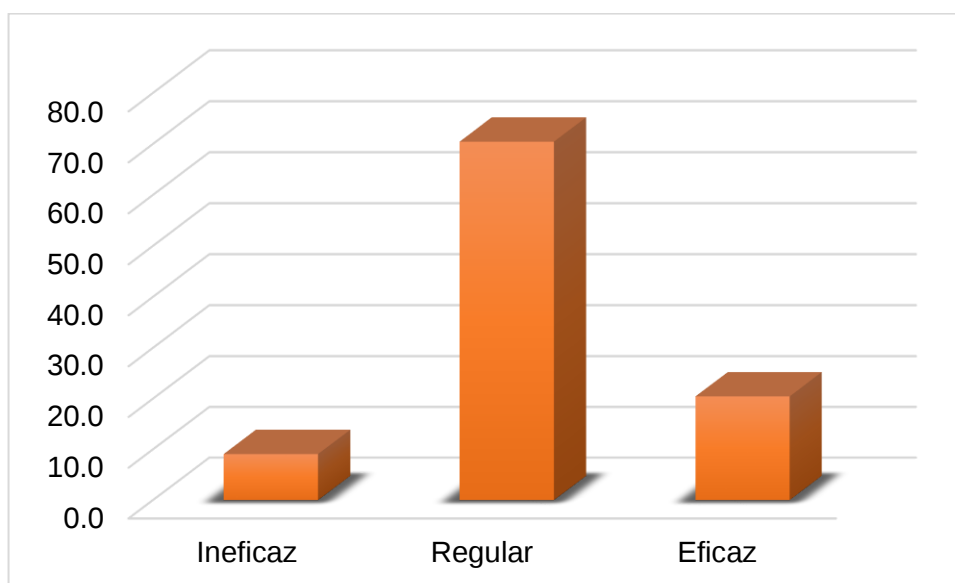
Administración de puestos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	4	9,1	9,1
Regular	31	70,4	79,5
Eficaz	9	20,5	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 18

Administración de puestos



Nota. Tabla 20

La información recabada en la Tabla 20 y Figura 18 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre el indicador: administración de puestos: ineficaz (9,1 %), regular (70,4 %) y eficaz (20,5 %). La administración de puestos en las entidades públicas implica un enfoque estructurado para la definición y análisis y gestión de los roles laborales dentro del marco organizacional.

Aspectos clave de la gestión de puestos, por ejemplo, se considera el diseño de perfil de puesto. Asimismo, se debe tener en cuenta la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil,

y fue propuesto como reemplazo del Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y del Presupuesto Analítico de Personal (PAP), el Manual de Perfiles de Puestos (MPP).

Dimensión 3: Gestión del empleo

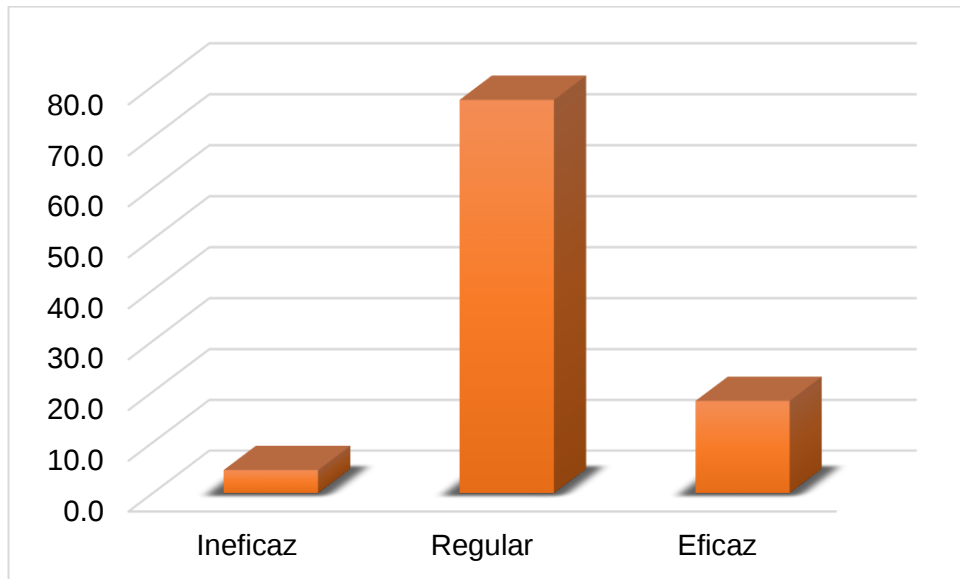
Tabla 21
Gestión del empleo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	2	4,5	4,5
Regular	34	77,3	81,8
Eficaz	8	18,2	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 19

Gestión del empleo



Nota. Tabla 21

La información recabada en la Tabla 21 y Figura 19 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre la dimensión gestión del empleo: ineficaz (4,5 %), regular (77,3 %) y eficaz (18,2 %). Al respecto, aún falta optimizar la gestión del empleo que incluye la gestión de la incorporación y la administración de personas, con el cumplimiento de las normas públicas de la gestión de recursos humanos en el sector público.

Indicador 5: Gestión de la incorporación

Tabla 22

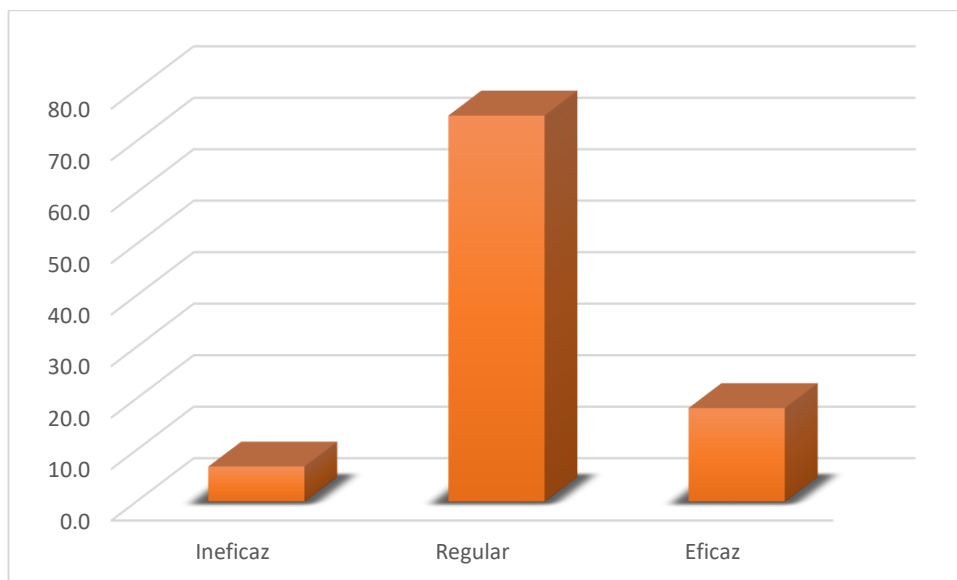
Gestión de la incorporación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	3	6,8	6,8
Regular	33	75,0	81,8
Eficaz	8	18,2	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 20

Gestión de la incorporación



Nota. Tabla 22

La información recabada en la Tabla 22 y Figura 20 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre el indicador: gestión de la incorporación: ineficaz (6,8 %), regular (75,0 %) y eficaz (18,2 %). La gestión de la incorporación de personal en las entidades públicas en Perú, mediante la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), presentan algunos problemas estructurales, como la falta de Meritocracia, inequidades en el Servicio Civil, así como la falta de transparencia y participación ciudadana, entre otros.

Indicador 6: Administración de personas

Tabla 23

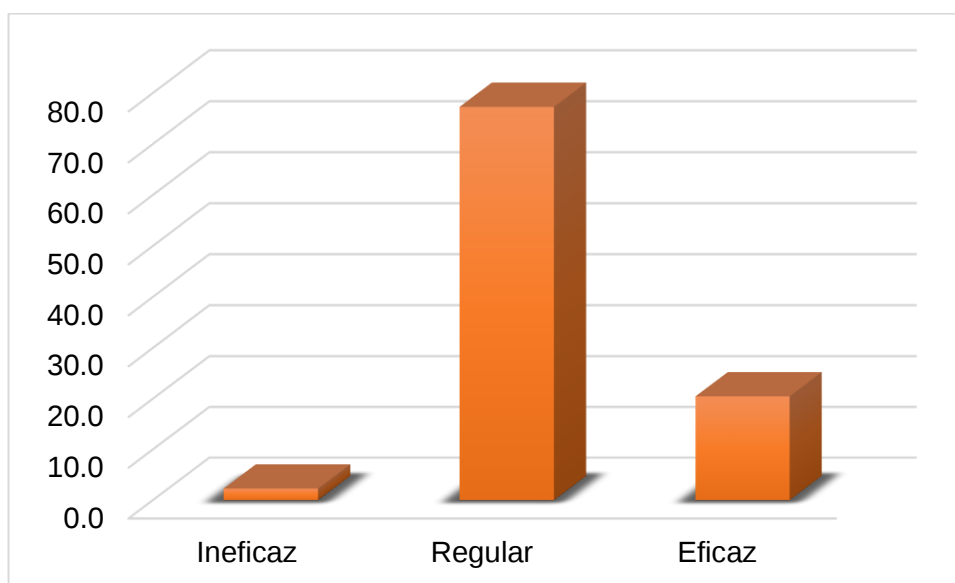
Administración de personas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	1	2,3	2,3
Regular	34	77,2	79,5
Eficaz	9	20,5	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 21

Administración de personas



Nota. Tabla 23

La información recabada en la Tabla 23 y Figura 21 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre el indicador: administración de personas: ineficaz (2,3 %), regular (77,2 %) y eficaz (20,5 %). Al respecto, cabe indicar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en Perú es el organismo responsable de normar y supervisar la gestión de recursos humanos en el sector público.

El modelo de gestión de personas de SERVIR busca el fortalecimiento de las capacidades de los gerentes públicos en las entidades estatales. Este modelo se centra en la adecuada gestión de los servidores públicos, y

promueve una administración pública que responda a las necesidades de la sociedad.

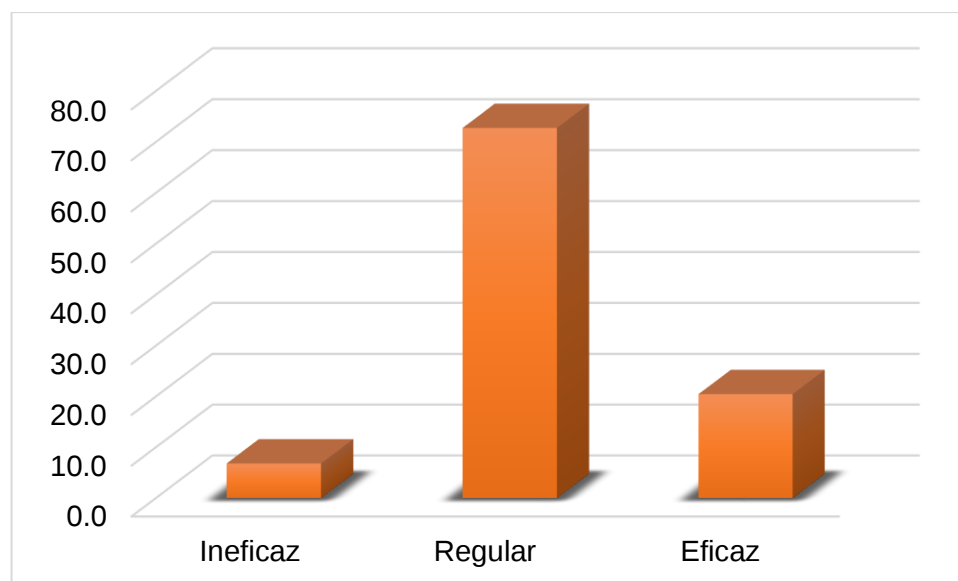
Dimensión 4: Gestión del rendimiento

Tabla 24
Gestión del rendimiento

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	3	6,8	6,8
Regular	32	72,7	79,5
Eficaz	9	20,5	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 22
Gestión del rendimiento



Nota. Tabla 24

La información recabada en la Tabla 24 y Figura 22 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre la dimensión: gestión del rendimiento: ineficaz (6,8 %), regular (72,7 %) y eficaz (20,5 %). La gestión del rendimiento en el contexto del sector público, especialmente en Perú a través de la entidad SERVIR, ha sido objeto de críticas y análisis en relación con su efectividad y aplicación. A continuación, se presentan los puntos clave sobre las críticas a esta gestión, en cuanto a desafíos en la implementación, se evidencia la resistencia cultural, al respecto, la implementación de un modelo de gestión del rendimiento enfrenta resistencias culturales y organizacionales. Históricamente, el concepto de rendimiento ha estado asociado a experiencias negativas, lo que dificulta su aceptación. Además, en cuanto a la normativa clara que implica, que, aunque se han desarrollado normativas como la Ley del Servicio Civil, la falta de una implementación ordenada y gradual sigue siendo un obstáculo.

Indicador 7: Evaluación del desempeño

Tabla 25

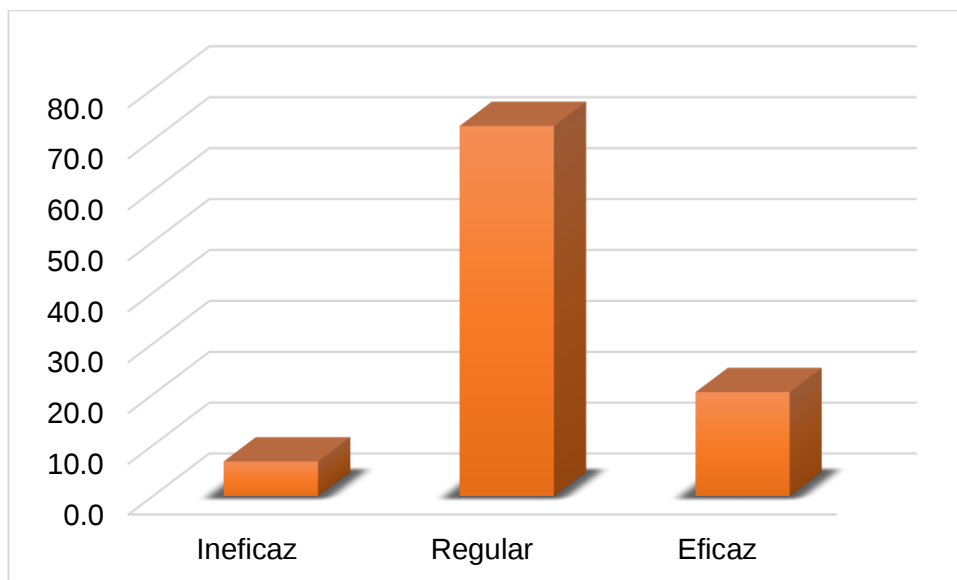
Evaluación del desempeño

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	3	6,8	6,8
Regular	32	72,7	79,5
Eficaz	9	20,5	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 23

Evaluación del desempeño



Nota. Tabla 25

La información recabada en la Tabla 25 y Figura 23 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre el indicador: evaluación del desempeño: ineficaz (6,8 %), regular (72,7 %) y eficaz (20,5 %). Entonces, aún falta optimizar la evaluación del desempeño que es un componente fundamental del modelo de Gestión del Rendimiento implementado por SERVIR en el sector público de Perú. Este proceso se realiza de forma anual y es obligatorio para todos los servidores civiles, con el objetivo de valorar su desempeño y fomentar la mejora continua. En cuanto al proceso de evaluación, se estructura en un ciclo que incluye los siguientes pasos: Planificación, seguimiento, evaluación, retroalimentación, y revisión.

Dimensión 5: Gestión de la compensación

Tabla 26

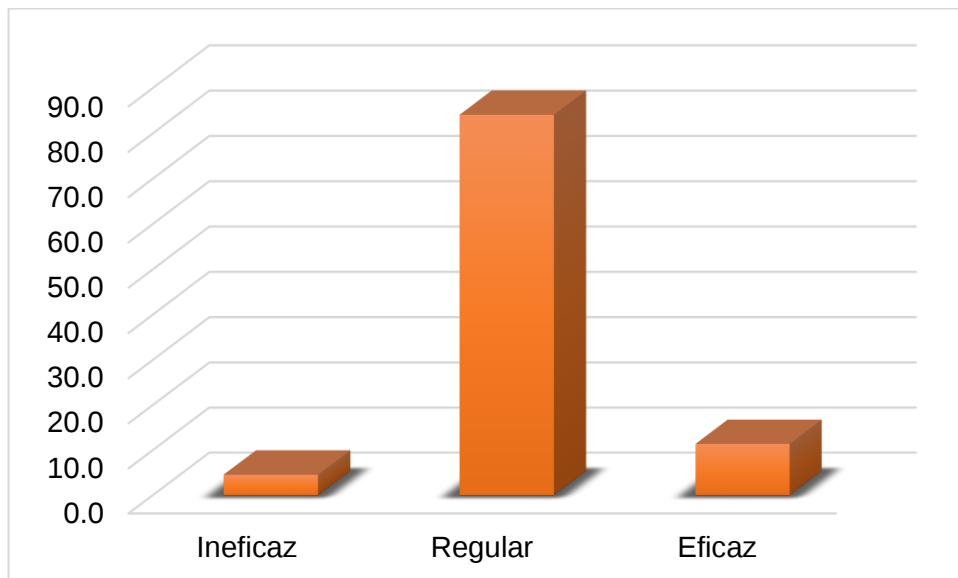
Gestión de la compensación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	2	4,5	4,5
Regular	37	84,1	88,6
Eficaz	5	11,4	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 24

Gestión de la compensación



Nota. Tabla 26

La información recabada en la Tabla 26 y Figura 24 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre la dimensión: gestión de la compensación: ineficaz (4,5 %), regular (84,1 %) y eficaz (11,4 %). Entonces, aún falta mejorar la evaluación del desempeño es un componente del Ciclo de Gestión del Rendimiento, que evalúa el desempeño de los servidores públicos con base en factores establecidos por el evaluador. El propósito es fomentar la mejora continua en lugar de impactar de forma negativa en la seguridad laboral. El modelo de evaluación del desempeño de SERVIR: Proceso cíclico, el modelo opera a través de un proceso cíclico con cinco etapas, que incluyen la planificación

de metas, la información al funcionario, el seguimiento del desarrollo, la evaluación del cumplimiento y la retroalimentación. El ciclo se completa en un año, utilizando metodologías y reglas específicas.

Anual y Obligatoria: Las evaluaciones de desempeño se realizan anualmente y son obligatorias. Los resultados de la evaluación: Las evaluaciones de desempeño pueden dar como resultado tres calificaciones posibles: desempeño destacado, buen desempeño y desempeño sujeto a observación. Desigualdad y complejidad regulatoria: La existencia de varios regímenes laborales, como el Decreto Legislativo 276, el Decreto Legislativo 728 y el régimen CAS (Decreto Legislativo 1057), crea un entorno complicado para la gestión de compensaciones. Cada régimen tiene reglas diferenciadas para el acceso, cálculo de compensaciones y desvinculación, lo que genera inequidades y afecta el clima laboral en las entidades públicas.

Indicador 8: Administración de compensaciones

Tabla 27

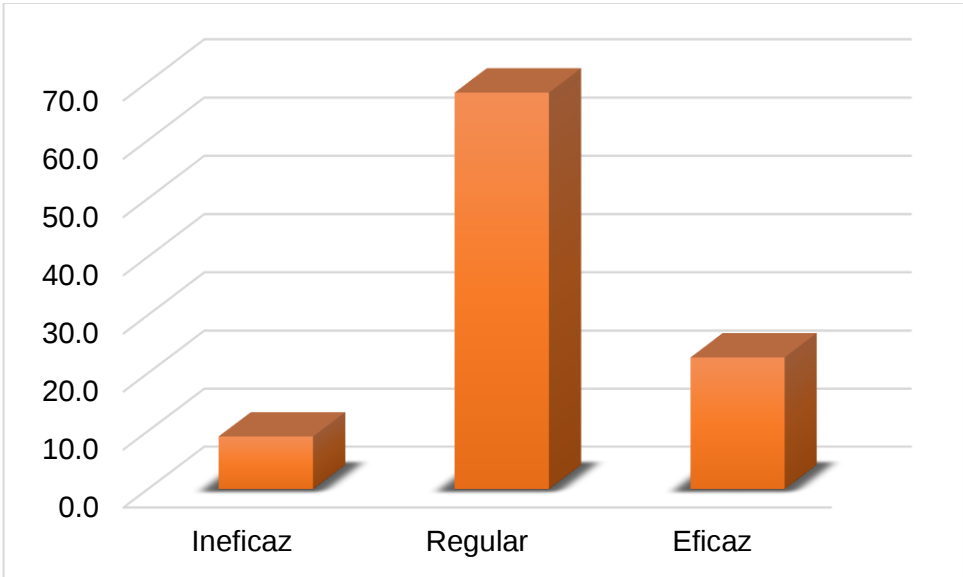
Administración de compensaciones

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	4	9,1	9,1
Regular	30	68,2	77,3
Eficaz	10	22,7	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 25

Administración de compensaciones



Nota. Tabla

La información recabada en la Tabla 27 y Figura 25 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre el indicador administración de

compensaciones: ineficaz (9,1 %), regular (68,2 %) y eficaz (22,7 %). Al respecto, aún falta optimizar la administración de compensaciones dentro del contexto de la Ley del Servicio Civil (SERVIR) en Perú se enfoca en la gestión de compensaciones económicas y no económicas, incluyendo la gestión de planillas basada en el registro de información laboral, el pago mensual, la liquidación de beneficios sociales, y las retenciones de impuestos. Se considera el Sistema Administrativo: La administración de compensaciones se encuentra dentro del subsistema de "Gestión de la Compensación" del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. La Oficina de Recursos Humanos es responsable de la gestión de los recursos humanos e implementa las disposiciones emitidas por SERVIR. La compensación basada en productividad: La Ley SERVIR establece un sistema de compensaciones enfocado en la productividad.

Indicador 9: Administración de pensiones

Tabla 28

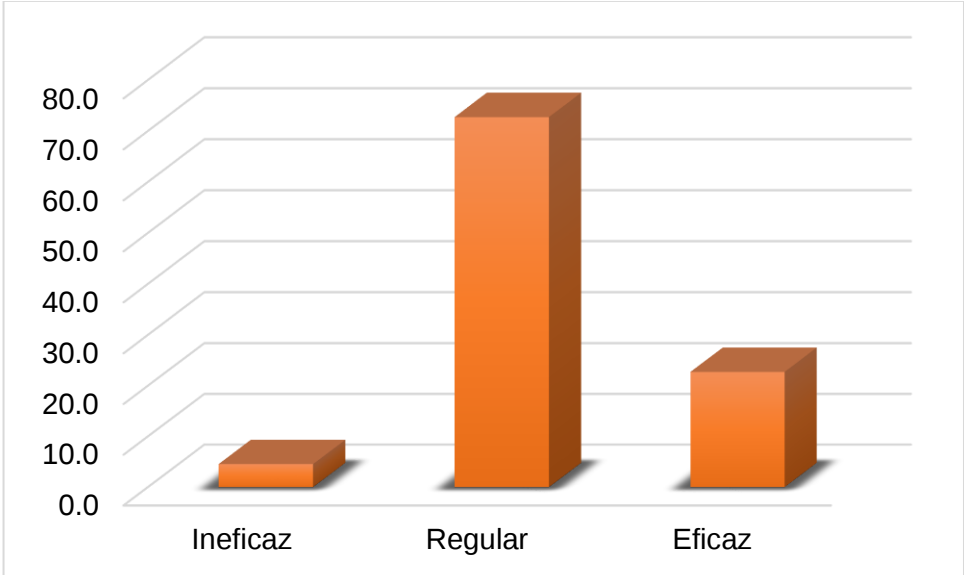
Administración de pensiones

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	2	4,5	4,5
Regular	32	72,8	77,3
Eficaz	10	22,7	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 26

Administración de pensiones



Nota. Tabla 28

La información recabada en la Tabla 28 y Figura 26 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre el indicador Administración de pensiones: ineficaz (4,5 %), regular (72,8 %) y eficaz (22,7 %). La administración de las pensiones en el Perú enfrenta críticas significativas, principalmente relacionadas con la inequidad y la insuficiencia de las pensiones que reciben los jubilados. A continuación, se presentan las principales preocupaciones y análisis sobre este tema. Los problemas estructurales en el Sistema de Pensiones presentan la desigualdad en las pensiones. Al respecto, el sistema de pensiones en el Perú está dividido entre regímenes públicos y privados, lo que ha generado desigualdades notables. Los pensionistas del régimen del Decreto Ley N° 19990 (Sistema Nacional de Pensiones) a menudo reciben pensiones muy bajas, con muchos jubilados percibiendo menos de S/ 800 mensuales, mientras que otros regímenes pueden ofrecer montos significativamente más altos.

Dimensión 6: Gestión del desarrollo y capacitación

Tabla 29

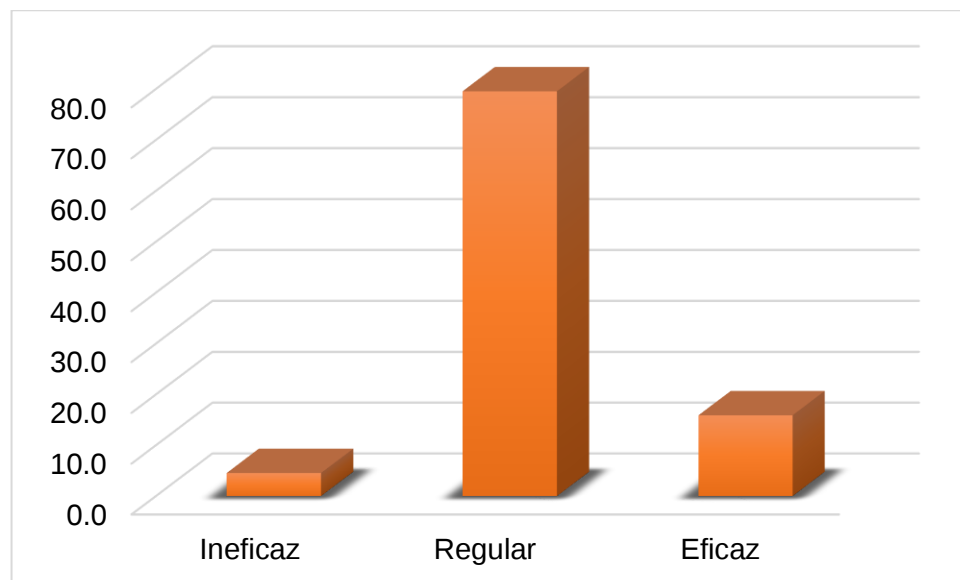
Gestión del desarrollo y capacitación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	2	4,5	4,5
Regular	35	79,6	84,1
Eficaz	7	15,9	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 27

Gestión del desarrollo y capacitación



Nota. Tabla 29

La información recabada en la Tabla 29 y Figura 27 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre la dimensión Gestión del desarrollo y capacitación: ineficaz (4,5 %), regular (79,6 %) y eficaz (15,9 %). Entonces, falta optimizar la gestión del desarrollo y capacitación en el ámbito del servicio civil, especialmente bajo la autoridad de SERVIR en Perú, ha sido objeto de críticas y análisis en varios frentes. A continuación, se presentan los puntos cruciales acerca de las críticas a esta gestión: desconexión entre capacitación y necesidades reales, la capacitación tiende a estar más influenciada por la oferta que por un diagnóstico adecuado de las demandas, lo que resulta en un uso ineficiente de los recursos.

Falta de planificación y seguimiento: Existe una crítica significativa sobre la ausencia de una planificación adecuada para las actividades de capacitación. Esto incluye la falta de priorización y herramientas para hacer seguimiento y medir el impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral. Sin evaluaciones sistemáticas del desempeño, es complicado identificar las brechas formativas necesarias.

Indicador 10: Capacitación

Tabla 30

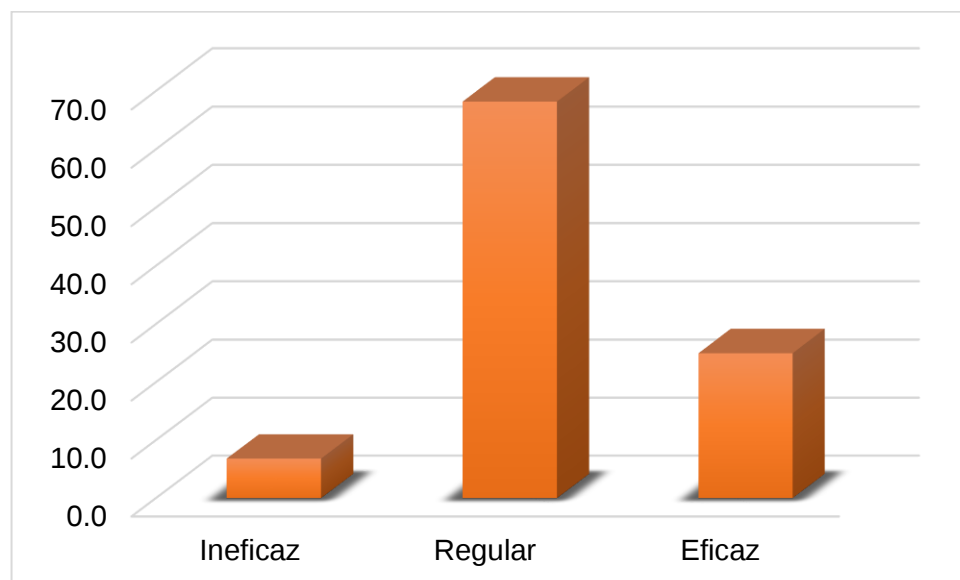
Capacitación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	3	6,8	6,8
Regular	30	68,2	75,0
Eficaz	11	25,0	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 28

Capacitación



Nota. Tabla 30

La información recabada en la Tabla 30 y Figura 28 presenta los siguientes resultados con las distintas categorías sobre el indicador capacitación: ineficaz (6,8 %), regular (68,2 %) y eficaz (25,0 %). La capacitación en las entidades públicas ha sido objeto de críticas debido a varios factores que limitan su efectividad y alcance, como, por ejemplo: concentración del gasto y desigualdad en la ejecución, carencia de evaluación y seguimiento, entre otros.

Indicador 11: Progresión en la carrera

Tabla 31

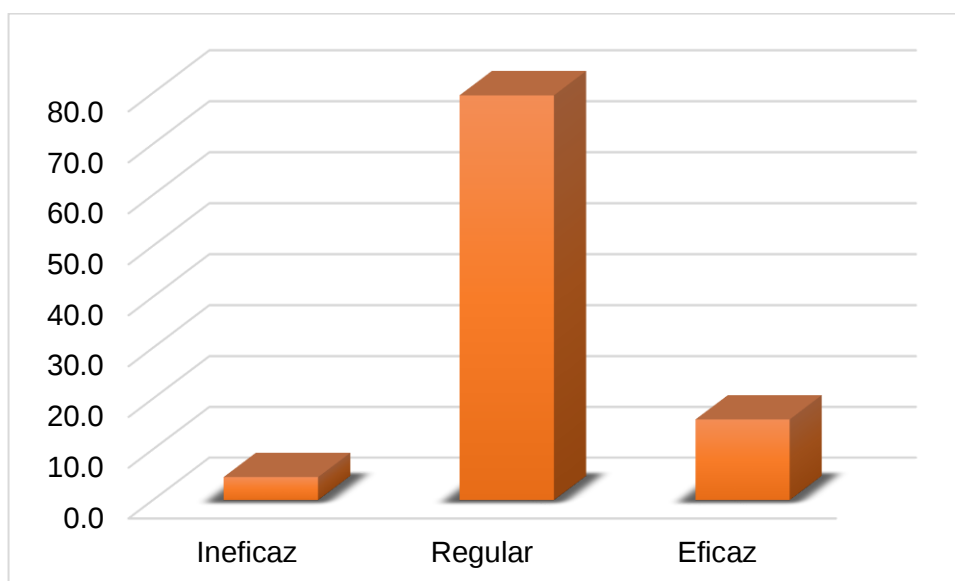
Progresión en la carrera

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	2	4,5	4,5
Regular	35	79,6	84,1
Eficaz	7	15,9	100,0
Total	44	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionarios

Figura 29

Progresión en la carrera



Nota. Tabla 31

La información recabada en la Tabla 31 Figura 29 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre el indicador progresión de la carrera: ineficaz (4,5 %), regular (79,6 %) y eficaz (15,9 %). La crítica sobre la progresión en la carrera administrativa en Perú se centra en varios aspectos preponderantes que afectan tanto a los servidores civiles como a la eficacia del servicio público. Al respecto, en cuanto a los mecanismos de progresión, se realiza esencialmente mediante concursos públicos para ascensos y cambios de grupo ocupacional. Sin embargo, este proceso está condicionado por la disponibilidad de plazas vacantes y el cumplimiento de

requisitos establecidos por normativas, la carencia de un sistema claro y transparente para estas promociones ha sido un tema recurrente en las críticas, ya que muchos servidores sienten que el proceso no es equitativo ni accesible.

La evaluación del desempeño es fundamental para la progresión, ya que solo aquellos con resultados satisfactorios pueden participar en los procesos de ascenso; pero se indica que, a pesar de estar normativamente regulada, la práctica de estas evaluaciones es escasa y muchas veces ineficaz.

4.2 Prueba de normalidad

De la variable control interno

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

Ho : Los datos provienen de una distribución normal

H1: Los datos no provienen de una distribución normal

SIG o p-valor $> 0,05$: Se acepta Ho

SIG o p-valor $< 0,05$: Se rechaza Ho

Tabla 32

Prueba de normalidad

Shapiro-Wilk		
Estadístico	gl	Sig.
Total Vi: 0,894	44	0,001

Nota. Tomado del procesamiento de datos

Interpretación:

Según los valores de la tabla, en relación que a la evaluación de la variable control interno, y porque el número de datos es 44, nos corresponde observar la columna de prueba de Shapiro Wilk, donde la significancia asintótica o p-valor es de 0,001, lo cual es menor que 0,05; por lo que se rechaza la H_0 . Por consiguiente, los datos de la variable control interno no provienen de una distribución normal.

De la variable gestión de recursos humanos

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

H_0 : Los datos provienen de una distribución normal

H_1 : Los datos no provienen de una distribución normal

SIG o p-valor $> 0,05$: Se acepta H_0

SIG o p-valor $< 0,05$: Se rechaza H_0

Tabla 33

Prueba de normalidad

Shapiro-Wilk		
Estadístico	Gl	Sig.
Total Vi: 0,928	44	0,009

Nota. Tomado del procesamiento de datos

Interpretación:

Según los valores de la tabla, en relación que a la evaluación de la variable gestión de recursos humanos, y porque el número de datos es 44, corresponde observar la columna de prueba de Shapiro-Wilk, donde la significancia asintótica o p-valor es de 0,009, lo cual es menor que 0,05 por lo que se rechaza la H_0 . Por consiguiente, los datos de la variable gestión de recursos humanos no provienen de una distribución normal.

4.3 Prueba de hipótesis

Verificación de la hipótesis general

a) Hipótesis estadística:

Ho: El control interno no se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023.

H1: El control interno se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023.

b) Nivel de significancia: 5 %=0,05

c) Zona de rechazo: mayor que 0,05, se acepta Ho.

d) Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 34

El control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023.

			Control interno	Gestión de Recursos Humanos
Rho de Spearman	Control interno	Coeficiente de correlación	1.000	0,936
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	44	44
	Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	0,936	1.000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	44	44

Nota. Tomado del procesamiento de la aplicación de la encuesta

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la Sig. es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la Sig. es mayor a 0,05

f) Interpretación:

Se observa que la significancia asintótica es 0,000 menor a 0,05; por tanto, se tiene la siguiente conclusión: El control interno se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023.

4.1.3 Verificación de las hipótesis específicas

Verificación de la primera hipótesis específica

a) Hipótesis estadística:

Ho: El control interno previo no se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023.

H1: El control interno previo se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023.

b) Nivel de significancia: 5 %= $0,05$

c) Zona de rechazo: Mayor que $0,05$, se acepta Ho.

d) Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 35

El control interno previo y la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023

			Control previo	interno	Gestión de Recursos humanos
Rho de Spearman	Control interno previo	Coeficiente de correlación		1.000	0,848
		Sig. (bilateral)			0,000
		N		44	44
	Gestión de Recursos humanos	Coeficiente de correlación		0,848	1.000
		Sig. (bilateral)		0,000	
		N		44	44

Nota. Tomado del procesamiento de la aplicación de la encuesta

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la Sig. es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la Sig. es mayor a 0,05

f) Interpretación:

Se observa que la significancia asintótica es 0,000 menor a 0,05; por tanto, se tiene la siguiente conclusión: El control interno previo se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023.

Verificación de la segunda hipótesis específica

a) Hipótesis estadística:

Ho: El control interno simultáneo no se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023.

H1: El control interno simultáneo se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023.

b) Nivel de significancia: 5 %= $0,05$

c) Zona de rechazo: mayor que $0,05$, se acepta Ho.

d) Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 36

El control interno simultáneo y la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023.

			Control interno simultáneo	Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Control interno simultáneo	Coeficiente de correlación	1.000	0,911*
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	44	44
	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	0,911*	1.000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	44	44

Nota. Tomado del procesamiento de la aplicación de la encuesta

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la Sig. es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la Sig. es mayor a 0,05

f) Interpretación:

Se observa que la significancia asintótica es 0,000 menor a 0,05; por tanto, se tiene la siguiente conclusión: El control interno simultáneo se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La sección de discusión de resultados es una parte esencial de un trabajo de investigación en la que se describen los datos obtenidos, se comparan con estudios previos y con la base teórica. Por tanto, de acuerdo al objetivo general: Determinar de qué manera el control interno se relaciona con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023, se presenta los siguientes resultados: El control interno, según la Tabla 3 y Figura 1, es regular (77,3 %). Al respecto, el control interno en la gestión de recursos humanos es un aspecto crucial para asegurar la eficiencia, transparencia y legalidad en el uso de los recursos del Estado. Este sistema se implementa mediante una agrupación de acciones y políticas diseñadas para la mitigación de riesgos y asegurar el cumplimiento de normativas que permiten prevenir irregularidades que afecten el logro de la misión organizacional. En lo referente a la variable dependiente: Gestión de recursos humanos, de acuerdo a la Tabla 14 y Figura 12, es regular (79,5 %). Por tanto, la gestión de recursos humanos en el sector público es un proceso integral que busca la optimización del uso del capital humano para conseguir las metas institucionales de manera eficiente y efectiva. Este sistema se articula

mediante las diversas normativas, principios y procedimientos que son implementados por entidades específicas, destacando la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) como el ente rector. Cabe indicar que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el sector público está compuesto por varios subsistemas interrelacionados. La Ley del Servicio Civil, promulgada en 2013, establece las bases para la creación y funcionamiento de este sistema. Los hallazgos encontrados son respaldados por Morales (2024), quien concluyó que el control interno en la gestión de talento humano del gobierno autónomo descentralizado del cantón.

Los hallazgos encontrados son respaldados por Morales (2024), quien presentó como resultados: la gestión del talento humano es un pilar fundamental en todas las organizaciones, influyendo directamente en el ambiente laboral, la productividad financiera y la competitividad empresarial. En el contexto del Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay (SICHPA), la implementación de un control interno efectivo se convierte en un factor crucial para mejorar el desempeño laboral y garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales. El estudio concluyó que el control interno incide en el desempeño laboral del talento humano en la indicada organización.

Asimismo, son respaldos parcialmente por Morales Mejía y Romero (2023), quienes presentaron como resultados: el nivel de conocimiento sobre control interno en la institución es bajo, alcanzando un 73 %, aunque dentro de un margen considerado eficiente. En cuanto a la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue $R = 0,638$, lo que indica una relación positiva significativa. Este hallazgo se respalda con un nivel de significancia $p < 0,001$, el cual es inferior al umbral del 5 % o $p < 0,05$.

A partir del análisis de los resultados, el estudio concluyó que el control interno guarda una conexión favorable con la gestión de recursos humanos dentro de la municipalidad, dado que su aplicación permite mitigar riesgos, prevenir irregularidades y combatir la corrupción en el sector público. Asimismo, su implementación promueve principios clave como la eficiencia, la eficacia y la transparencia, contribuyendo a una administración institucional óptima. En este sentido, el control interno facilita la planificación, estructuración y gestión de los procesos organizacionales, asegurando el cumplimiento adecuado de las funciones administrativas dentro de la entidad.

También, son respaldados por Morales (2023), quien tuvo como resultado: existe una relación entre el control interno y la gestión del área de recursos humanos en las universidades públicas de la región Junín. El estudio concluyó que el control interno guarda una relación significativa con la administración de recursos humanos en dichas universidades. Esto sugiere que su implementación adecuada puede contribuir a optimizar los procesos administrativos y fortalecer la gestión institucional dentro de estas entidades educativas.

En lo referente al primer objetivo específico: Evaluar de qué manera el control interno previo se relaciona con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023, se presenta los siguientes resultados: la dimensión: Control interno previo en la gestión de recursos humanos, la información recabada en la Tabla 4 y Figura 2, es regular (79,5 %). Al respecto, el control interno previo es un procedimiento implementado por la dirección y que debe desarrollarlo también el personal responsable de la gestión de recursos humanos, para ello, es crucial que desarrolle actividades de revisión, inspecciones y comprobaciones antes de realizar los procesos inherentes a tal gestión, como por ejemplo la selección de personal.

En cuanto al indicador: Actividades de control del cumplimiento de las normas antes de la gestión de recursos humanos, según Tabla 5 y Figura 3 es regular (88,6 %). Entonces, aún falta mejorar actividades de verificación del cumplimiento de la norma antes del proceso de gestión de recursos humanos para garantizar que la organización opere dentro del marco legal y ético y, no genere riesgos operativos; para ello, es fundamental que se realice un análisis exhaustivo de las leyes, reglamentos y estándares aplicables a la organización, incluyendo normativas laborales, fiscales, de seguridad y salud ocupacional, entre otras.

El indicador: Actividades de control del cumplimiento de la documentación sustentatoria antes de la gestión de recursos humanos, de acuerdo a la tabla 6 y figura 4, es regular (79,5 %). Al respecto, las actividades de cumplimiento de la documentación sustentatoria antes del proceso de gestión de recursos humanos son fundamentales para asegurar la correcta ejecución y control de los gastos en las entidades públicas. La documentación sustentatoria se refiere a todos los documentos que respaldan las actividades de gestión de recursos humanos, para desarrollar acciones de registro, seguimiento, evaluación y control.

El indicador: Actividades de control del cumplimiento de los procedimientos antes de la gestión de recursos humanos, según la Tabla 7

y Figura 5 es regular (79,5 %). Entonces, aún falta mejorar tales actividades de verificación de cumplimiento de los procesos antes del proceso de gestión de recursos humanos. Estas actividades ayudan a la identificación de los posibles problemas de incumplimiento de forma proactiva y mantener una cultura de transparencia y responsabilidad. Para ello, se requiere la evaluación de los requisitos normativos, así como la revisión de políticas y procedimientos internos, con el propósito de verificar si se ajustan a la normativa de cumplimiento aplicable identifique las áreas que puedan necesitar mejoras.

El indicador: Actividades de control del cumplimiento de la transparencia antes de la planificación de recursos humanos, según la información recabada en la Tabla 8 y Figura 6 es regular (77,3 %). Para llevar a cabo tales actividades de revisión, es fundamental implementar ciertas prácticas y procedimientos que aseguren la integridad y la claridad en la entidad. Se puede realizar, por ejemplo, desarrollar un inventario exhaustivo que incluya todos los puestos y posiciones dentro de la entidad, revisión del presupuesto de personal, para identificar las plazas financiadas y asegura que los recursos se utilizan de forma adecuada. Además, realizar la evaluación de procesos internos, es decir, implementar un diagnóstico de efectividad que incluya la evaluación de subsistemas como la

planificación, administración de personal y gestión del rendimiento. Esto permite identificar áreas de mejora y asegurar que los procesos se alineen con las políticas de transparencia. En lo referente a la variable dependiente, se tiene la dimensión: En cuanto a la dimensión: Planificación de recursos humanos, según la Tabla 15 y Figura 13 es regular (84,1 %). La planificación de políticas de recursos humanos en organizaciones públicas es un proceso fundamental que busca la optimización de la gestión del capital humano, asegurando que las entidades puedan cumplir con sus propósitos institucionales de manera efectiva y eficiente. La planificación de recursos humanos es fundamental para anticipar y gestionar el movimiento del personal dentro de la organización.

En lo referente al indicador: Estrategias, políticas de gestión recursos humanos, según la Tabla 16 y Figura 14 es regular (86,4 %). Al respecto, las estrategias, políticas y procedimientos de recursos humanos en entidades públicas son crucial para el ordenamiento y logro de la misión institucional en beneficio del buen desempeño del personal de la entidad.

El indicador: Planificación de los procedimientos de gestión de recursos humanos, de acuerdo a la Tabla 17 y Figura 15 es regular (75,0 %). La planificación de recursos humanos implica varias etapas, como la

identificación de necesidades, donde se evalúan las capacidades y habilidades requeridas para cumplir con los objetivos institucionales. También se toma en cuenta el Reclutamiento y Selección, se presenta cuando se realiza una convocatoria para atraer candidatos que cumplan con el perfil requerido. Los Subsistemas del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, considera la planificación de Políticas, organización del Trabajo y el desarrollo y capacitación. En cuanto a la variable dependiente: De acuerdo a la dimensión: Gestión del empleo, según la Tabla 21 y Figura 19, es regular (77,3 %). Al respecto, aún falta optimizar la gestión del empleo que incluye la gestión de la incorporación y la administración de personas, con el cumplimiento de las normas públicas de la gestión de recursos humanos en el sector público.

El indicador: Gestión de la incorporación, de acuerdo a la Tabla 22 y Figura 20 es regular (75,0 %). La gestión de la incorporación de personal en las entidades públicas en Perú, mediante la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), presentan algunos problemas estructurales, como la falta de meritocracia, inequidades en el Servicio Civil, así como la falta de transparencia y participación ciudadana, entre otros.

El indicador: Administración de personas, según la Tabla 23 y Figura 21, el regular (77,3 %). Al respecto, cabe indicar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en Perú es el organismo responsable de normar y supervisar la gestión de recursos humanos en el sector público. El modelo de gestión de personas de SERVIR busca el fortalecimiento de las capacidades de los gerentes públicos en las entidades estatales. Este modelo se centra en la adecuada gestión de los servidores públicos, y promueve una administración pública que responda a las necesidades de la sociedad. Con respecto a la variable dependiente, se tiene la dimensión: Gestión de la compensación, de acuerdo a la Tabla 26 y Figura 24, es regular (84,1 %). Entonces, aún falta mejorar la evaluación del desempeño es un componente del Ciclo de Gestión del Rendimiento, que evalúa el desempeño de los servidores públicos con base en factores establecidos por el evaluador. El propósito es fomentar la mejora continua en lugar de impactar de forma negativa en la seguridad laboral.

El indicador: Administración de compensaciones, de acuerdo a la Tabla 27 y Figura 25 es regular (68,2 %). Al respecto, aún falta optimizar la administración de compensaciones dentro del contexto de la Ley del Servicio Civil (SERVIR) en Perú se enfoca en la gestión de compensaciones económicas y no económicas, incluyendo la gestión de

planillas basada en el registro de información laboral, el pago mensual, la liquidación de beneficios sociales, y las retenciones de impuestos. Se considera el Sistema Administrativo: La administración de compensaciones se encuentra dentro del subsistema de "Gestión de la Compensación" del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. La oficina de Recursos Humanos es responsable de la gestión de los recursos humanos e implementa las disposiciones emitidas por SERVIR. La compensación basada en productividad: La Ley SERVIR establece un sistema de compensaciones enfocado en la productividad.

Según el indicador: Administración de pensiones, de acuerdo a la Tabla 28 y Figura 26 es regular (72,7 %). La administración de las pensiones en el Perú enfrenta críticas significativas, principalmente relacionadas con la inequidad y la insuficiencia de las pensiones que reciben los jubilados. A continuación, se presentan las principales preocupaciones y análisis sobre este tema: Los problemas estructurales en el sistema de pensiones presentan la desigualdad en las pensiones. Al respecto, el sistema de pensiones en el Perú está dividido entre regímenes públicos y privados, lo que ha generado desigualdades notables. Los pensionistas del régimen del Decreto Ley N° 19990 (Sistema Nacional de Pensiones) a menudo reciben pensiones muy bajas, con muchos jubilados

percibiendo menos de S/ 800 mensuales, mientras que otros regímenes pueden ofrecer montos significativamente más altos.

Asimismo, son apoyados en parte por Morales (2023) quien presentó como resultados: los Gobiernos Regionales del Perú estudiados aplican de forma adecuada el sistema de control interno, porque ayuda en la implementación de políticas y mecanismos que mejoran la gestión y el uso eficiente de los recursos utilizados, además, garantizan la confiabilidad, transparencia y razonabilidad de las operaciones, permitiendo una información oportuna para rendir cuenta de la utilización de los bienes del Estado. Asimismo, mediante la técnica de la entrevista a profundidad, se llegó a identificar y describir que el Gobierno Regional Piura, cuenta un órgano de control interno, con un MOF y ROF y ha definido lineamientos para el seguimiento periódico de los controles de riesgos tanto internos como externos. El estudio concluyó que el Gobierno Regional Piura sí cuenta con un Órgano de Control Interno (OCI).

Además, presentan regular conexión con Morales (2023), quien presentó los resultados: existe relación significativa entre Gestión de Recursos Humanos y Conocimiento de la Normatividad de Control interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna.

El estudio concluyó que existe deficiencias en el proceso de capacitación y desarrollo del personal.

Además, presenta regular vinculación con Morales Córdova (2024), quien tuvo como resultados revelaron la existencia de una correlación positiva moderada, lo que indica una relación directa entre la dimensión de ambiente de control y la gestión de recursos humanos. Además, el nivel de significancia obtenido fue $p=0,001$, siendo menor a 0,05, lo que confirma que la asociación entre ambas variables es estadísticamente significativa. En términos conclusivos, el estudio determinó que tanto el control interno como la gestión de recursos humanos desempeñan un papel fundamental en el logro de la estabilidad y el éxito organizacional. Su correcta implementación contribuye a fortalecer la estructura interna de las entidades, permitiendo una gestión más eficiente y transparente.

En cuanto al segundo objetivo específico: Analizar de qué manera el control interno simultáneo se relaciona con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023, se presenta los siguientes resultados: La dimensión: Control interno simultáneo en la gestión de recursos humanos, de acuerdo a la Tabla 9 y Figura 7 es regular (84,1 %). El control interno simultáneo es un

componente esencial en la gestión de recursos humanos, que trata de acciones de supervisión y evaluación que se realizan en tiempo real para garantizar el cumplimiento de normas y la eficacia en el uso de recursos. Este tipo de control coadyuva a la identificación y mitigación de riesgos antes de que se materialicen, garantizando que las entidades operen dentro de los parámetros establecidos por la legislación y las políticas internas.

El indicador: Actividades de control del cumplimiento de la norma durante la gestión de recursos humanos, según la Tabla 10 y Figura 8, es regular (75,0 %). Al respecto, las actividades de verificación del cumplimiento de la norma durante el proceso de gestión de recursos humanos son esenciales para asegurar que las entidades operen dentro de los marcos legales y normativos establecidos. Estas actividades pueden incluir diversas acciones, como las actividades cruciales de verificación, definición políticas y procesos que es esencial que los entes públicos determinen de forma precisa sus políticas y diseñen procesos que incluyan procedimientos específicos para cada actividad vinculada con la gestión de recursos humanos. Así como mantener un marco eficaz de documentación es esencial para el seguimiento de las actividades de cumplimiento.

El indicador: Actividades de control del cumplimiento de la documentación sustentatoria durante el proceso de gestión de recursos humanos, según la Tabla 11 y Figura 9, es regular (81,8 %). El cumplimiento de la documentación sustentatoria en la gestión de recursos humanos requiere una serie de actividades cruciales para garantizar la transparencia, legalidad y eficiencia en el manejo del personal dentro de una organización.

El indicador: Actividades de control del cumplimiento de los procedimientos durante las etapas de la gestión de recursos humanos, de acuerdo a la Tabla 12 y Figura 10 es regular (79,5 %). La verificación del cumplimiento de los procesos en la gestión de recursos humanos es crucial para asegurar que las entidades operan de manera eficiente y conforme a la normativa vigente.

El indicador: Actividades de control del cumplimiento de la transparencia durante el proceso de gestión de recursos humanos, según la Tabla 13 y Figura 11 presentan los siguientes resultados con las distintas categorías sobre el indicador: Actividades de revisión de cumplimiento de la transparencia durante el proceso de gestión de recursos humanos: ineficaz (2,3 %), regular (88,6 %) y eficaz (9,1 %). Para llevar a cabo

actividades de revisión de cumplimiento de la transparencia durante el proceso de gestión de recursos humanos en entidades públicas, se deben considerar diversas directrices y procedimientos establecidos para garantizar la misión institucional.

Las directrices establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), que incluyen la elaboración de perfiles de puestos y la gestión de recursos humanos de acuerdo a las normativas vigentes. Esto asegura que los procesos sean transparentes y estén alineados con las regulaciones nacionales. Con respecto a la variable dependiente, se tiene la dimensión: Organización del Trabajo y su Distribución, según la Tabla 18 y Figura 16 es regular (81,8 %). Al respecto, la organización del trabajo y su distribución en la Gestión de Recursos Humanos son componentes esenciales dentro de la gestión de recursos humanos (RRHH), ya que determinan cómo se estructuran y coordinan las actividades laborales con el propósito de conseguir para conseguir los objetivos de una organización. Para ello, se considera los puestos de trabajo, que incluye diseño de puestos, descripción de actividades, los perfiles de puesto, especialización y formalización, entre otros.

El indicador: Diseño de puestos, de acuerdo a la Tabla 19 y Figura 17, es regular (72,7 %). Al respecto, el diseño de puestos en las entidades públicas es un proceso fundamental para la organización y gestión del trabajo dentro del sector público. Este proceso considera la descripción y análisis de los puestos; así como la elaboración de perfiles de puestos que establecen las características, funciones y requisitos indispensables para el desempeño adecuado de cada carga. El proceso de diseño de puestos, la descripción y análisis, elaboración de perfiles, entre otros.

El indicador: Administración de puestos, según la Tabla 20 y Figura 18, es regular (70,5 %). La administración de puestos en las entidades públicas implica un enfoque estructurado para la definición y análisis y gestión de los roles laborales dentro del marco organizacional. Aspectos clave de la gestión de puestos, considera el diseño de perfil de puesto, por ejemplo. Asimismo, se debe tener en cuenta la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y fue propuesto como reemplazo del Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y del Presupuesto Analítico de Personal (PAP), el Manual de Perfiles de Puestos (MPP). Con respecto a la variable dependiente, se tiene la dimensión: Gestión del rendimiento, de acuerdo a la Tabla 24 y Figura 22 es regular (72,7 %). La gestión del rendimiento en el contexto del sector

público, especialmente en Perú a través de la entidad SERVIR, ha sido objeto de críticas y análisis en relación con su efectividad y aplicación. A continuación, se presentan los puntos clave sobre las críticas a esta gestión, en cuanto a desafíos en la implementación, se evidencia la resistencia cultural, al respecto, la implementación de un modelo de gestión del rendimiento enfrenta resistencias culturales y organizacionales. Históricamente, el concepto de rendimiento ha estado asociado a experiencias negativas, lo que dificulta su aceptación. Además, en cuanto a la normativa clara que implica, que, aunque se han desarrollado normativas como la Ley del Servicio Civil, la falta de una implementación ordenada y gradual sigue siendo un obstáculo.

El indicador: Evaluación del desempeño, de acuerdo a la Tabla 25 y Figura 23 es regular (72,7 %). Entonces, aún falta optimizar la evaluación del desempeño que es un componente fundamental del modelo de Gestión del Rendimiento implementado por SERVIR en el sector público de Perú. Este proceso se realiza de forma anual y es obligatorio para todos los servidores civiles, con el objetivo de valorar su desempeño y fomentar la mejora continua. En cuanto al proceso de evaluación, se estructura en un ciclo que incluye los siguientes pasos: Planificación, seguimiento, evaluación, retroalimentación, y revisión. En cuanto a la variable

dependiente, se tiene la dimensión Gestión del desarrollo y capacitación, según la Tabla 29 y Figura 27 es regular (79,5 %). Entonces, falta optimizar la gestión del desarrollo y capacitación en el ámbito del servicio civil, especialmente bajo la autoridad de SERVIR en Perú, ha sido objeto de críticas y análisis en varios frentes. A continuación, se presentan los puntos cruciales acerca de las críticas a esta gestión: Desconexión entre capacitación y necesidades reales, la capacitación tiende a estar más influenciada por la oferta que por un diagnóstico adecuado de las demandas, lo que resulta en un uso ineficiente de los recursos.

Falta de planificación y seguimiento: Existe una crítica significativa sobre la ausencia de una planificación adecuada para las actividades de capacitación. Esto incluye la falta de priorización y herramientas para hacer seguimiento y medir el impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral. Sin evaluaciones sistemáticas del desempeño, es complicado identificar las brechas formativas necesarias.

El indicador: Capacitación, de acuerdo a la Tabla 30 y Figura 28 es regular (68,2 %). La capacitación en las entidades públicas ha sido objeto de críticas debido a varios factores que limitan su efectividad y alcance,

como, por ejemplo: concentración del gasto y desigualdad en la ejecución, carencia de evaluación y seguimiento, entre otros.

El indicador: Progresión en la carrera, según la Tabla 31 y Figura 29, es regular (79,5 %). La crítica sobre la progresión en la carrera administrativa en Perú se centra en varios aspectos preponderantes que afectan tanto a los servidores civiles como a la eficacia del servicio público. Al respecto, en cuanto a los mecanismos de progresión, se realiza esencialmente mediante concursos públicos para ascensos y cambios de grupo ocupacional. Sin embargo, este proceso está condicionado por la disponibilidad de plazas vacantes y el cumplimiento de requisitos establecidos por normativas, la carencia de un sistema claro y transparente para estas promociones ha sido un tema recurrente en las críticas, ya que muchos servidores sienten que el proceso no es equitativo ni accesible.

Adicionalmente, son apoyados en parte por Ninaja (2019), quien presentó como resultados: el Gobierno Regional de Tacna carece de mecanismos y estrategias adecuadas para optimizar la gestión de recursos humanos. La ausencia de controles y herramientas preventivas dificulta la adopción de medidas oportunas que permitan fortalecer el desempeño laboral, garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y

promover el uso eficiente y eficaz de los recursos públicos. En este contexto, se destaca la necesidad de fortalecer el sistema de control interno como una herramienta clave para minimizar los riesgos inherentes, de control y de detección. Finalmente, el estudio concluyó que la implementación del control simultáneo influye significativamente en la gestión de recursos humanos dentro del Gobierno Regional de Tacna.

Además, presenta regular vinculación con Mamani (2022), quien tuvo como resultados: el 55,7 % de los encuestados percibe que tanto el control interno como la gestión de recursos humanos son moderadamente adecuados. Para determinar la relación entre ambas variables, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, obteniéndose un valor de 0,856, lo que indica una asociación de intensidad entre moderada y fuerte. Asimismo, el nivel de significancia estadística obtenido fue de 0,000, siendo inferior a 0,05, lo que confirma que la relación entre control interno y gestión de recursos humanos es significativa. A partir de estos hallazgos, se concluye que existe una correlación que oscila entre fuerte y perfecta entre ambas variables.

CONCLUSIONES

PRIMERA

Se ha determinado que el control interno se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023, debido a que el control interno es regular (77,3 %) y la gestión de recursos humanos es regular (79,6 %), lo que hace notar que aún falta optimizar la relevancia de ejecutar el control interno por parte de los colaboradores.

SEGUNDA

Se ha comprobado que el control interno previo se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023, ya que el control previo es regular (79,6 %) y la gestión de recursos humanos es regular (79,6 %), por lo que se determina que falta optimizar el compromiso institucional de algunos colaboradores de la entidad.

TERCERA

Se ha determinado que el control interno simultáneo se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Dirección

Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023, debido a que el control interno simultáneo es regular (84,1 %) y la gestión de recursos humanos es regular (79,6 %), por lo que se determina que aún falta desarrollar un seguimiento y monitoreo estratégico para optimizar la gestión de recursos humanos.

RECOMENDACIONES

PRIMERA

El Director de la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT debe disponer que se elabore un Programa de Sensibilización y Socialización de la relevancia de ejecutar el control interno con el propósito de mejorar la gestión de recursos humanos.

SEGUNDA

Los servidores responsables de la Gestión de Recursos Humanos deben asumir un compromiso institucional de realizar de forma responsable y permanente el control interno previo con la finalidad de mejorar la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT.

TERCERA

El Director de la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT debe desarrollar un Plan estratégico de Seguimiento y Monitoreo de la aplicación del control interno simultáneo con el propósito de optimizar la gestión de recursos humanos incluyendo el uso de tecnología.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, J. (2019). *Manual de Contabilidad Gubernamental*. Marketing Consultores S.A.
- Andía, W. (2023). *Manual de Gestión Pública. Pautas para la aplicación de los y sistemas administrativos*. Ediciones Arte y Pluma.
- Castañeda, V. (2022). *Gestión Pública Moderna*. Gaceta Jurídica.
- Cerna, J. y Paz, K. (2023). *La gestión administrativa de Recursos Humanos en la empresa Zapler S.A.C. ubicada en Lima Metropolitana en el año 2023*. [Tesis de suficiencia profesional. De la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/670421/Cerna_HJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Claros, R. (2012). *El control interno como herramienta de gestión y evaluación*. Instituto Pacífico
- Cohen, R. & Swerdlik, M. (2001). *Pruebas y evaluación psicológicas: Introducción a las pruebas y a la medición*. Mc. Graw Hill
- Córdova, R. (2024). *El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud Ollachea, del Distrito de Ollachea Carabaya Puno, 2022* [Tesis para optar el título profesional

de: Contador Público Puno – Perú, en la Universidad Privada San Carlos].

http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/776/Ronald_CORDOVA_CANAZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ding, C. & Hershberger, S. (2002). Assessing content validity and content equivalence using structural equation modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 9 (2), 283-297ed.). Mc Graw Hill.

Gaceta Jurídica (2019). *Guía Normativa Completa de la Administración y Gestión Pública*. GACETA JURÍDICA

Gómez, J. (2024). *Control interno y recursos humanos en la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima Provincias 2021 Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Escuela de Posgrado*. [Tesis Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública].

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/8851/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=yerú>

Hernani, V. (2023). *Control Interno en el área de recursos humanos y su incidencia en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Año 2017*. [Tesis para optar el título de contador público en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann].

<https://repositorio.unjbg.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4b4393c9-7a24-4354-80ed-df4102603400/content>

Huamán, L. (2016). *Comentarios al Régimen jurídico de la Ley del Servicio Civil*. Librería Grijley.

Isaza, A. (2018). *Control Interno y Sistema de Gestión de Calidad. Guía para su implantación en empresas públicas y privadas*. Ediciones de la U.

Huari, F. (2023). *Control Interno en la gestión del área de recursos humanos de las universidades públicas de la Región Junín*. Tesis de maestría de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Jara, J. (2018). *Recursos humanos en el sector público*. Instituto pacífico

Jara, J. (2023). *Regímenes laborales en el sector público. Enfoque en el sistema administrativo de gestión de recursos humanos*. Instituto Pacífico

López, s.; Ruiz, E.; Gago, L. y García, C. (2017). *Gestión de Recursos Humanos*. Interamericana S.A.

Maldonado, J. (2018). *Metodología de la Investigación social*. Ediciones de la U.

Mamani, A. (2022). *Influencia del control interno en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019*. [Tesis para optar el título de contador público en la Universidad Nacional Jorge

Basadre Grohmann].

<https://repositorio.unjbg.edu.pe/server/api/core/bitstreams/afa60619-d96c-41eb-91ad-df5c8d0c71f9/content>

Martínez, H. (2018). *Metodología de la Investigación*. CENGAGE LEARNING

Mejía, G. y Romero, S. (2023). *Control interno y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú – 2023*. [Tesis para obtener el título profesional de: contador público].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/137636/Mej%c3%ada_RGS-Romero_QSN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morales, M. (2024). *Control interno y su incidencia en la gestión de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Jipijapa*. [Tesis de la Universidad Estatal del Sur De Manabí “UNESUM”, Manabi, Ecuador].
<https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/6241/1/Morales%20Castro%20Melanie%20Ariana.pdf>

Ninaja, E. (2019). *Control simultáneo y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2017*. [Tesis de maestría en gestión y políticas públicas en la Universidad Privada de Tacna].

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/877/Ninja-Coaquera-Edgardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paitán, J. y Abanto, C., (2021). *Todo sobre el régimen laboral público*. Gaceta jurídica

Paute, C. (2024). *Control interno y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano en el Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay, periodo 2023*. [proyecto de titulación previo a la obtención del título de licenciada en contabilidad y auditoría en la Universidad Católica de Cuenca, Ecuador]. <https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/635ef9e9-bdc6-46f8-bc87-34c3064ae12f/content>

Reidl, L. (2013). Confiabilidad en la medición. Metodología de investigación en educación médica, 2(6), 107-111. <https://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n6/v2n6a7.pdf>

Rubina, J. (2019). *Control Gubernamental y Auditoría de cumplimiento*. Instituto Pacífico SAC.

Saez, C. (2024). *Sistema de control interno en la gestión administrativa de los servidores de una municipalidad distrital, Lima – 2023*. [Tesis para obtener el grado académico de: maestro en gestión pública]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/135967/Saez_NCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Safra, J. (2015). *Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*.

Editorial Marketing Consultores

Sánchez, E. (2023). *Caracterización del control interno de los gobiernos regionales del Perú: Caso “Gobierno Regional Piura”, 2023*. [Tesis

para optar el título profesional de contador público].

https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/34164/CARACTERISTICAS_CONTROL_INTERNO_SANCHEZ_ANCA_JIMA_ERICKA_FABIOLA.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Shack, J. (2020). *Control interno gerencial y la prevención de riesgos en la gestión pública*. Gestión Pública Control.

Vera, M. (2023). *La modernización de la administración pública*. Los renovados y los nuevos documentos de gestión. Instituto Pacífico S.A.C.

Vizcarra, R. (2023). *Gestión de recursos humanos y conocimiento de la normatividad de control interno en las Unidades Orgánicas de la*

Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023. [Tesis para optar el Grado a nombre de la Nación de: Maestro en Dirección Pública].

https://repositorio.epnewman.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12892/895/vizcarra_tesis_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos de investigación

Anexo 3: Validez de los instrumentos de investigación

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Anexo 5: Procesos varios

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE TACNA — DRAT, AÑO 2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
Problema general ¿De qué manera el control interno se relaciona con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023? Problemas específicos a) ¿De qué manera el control interno previo se relaciona con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023? b) ¿De qué manera el control interno	Objetivo general Determinar de qué manera el control interno se relaciona con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023. Objetivos específicos a) Evaluar de qué manera el control interno previo se relaciona con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023. b) Analizar de qué manera el control	Hipótesis general El control interno se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional De Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023. Hipótesis específicas a) El control interno previo se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023.	Variable independiente: Control interno Dimensión 1: Control interno previo en la gestión de recursos humanos Indicadores: 1. Actividades de control del cumplimiento de las normas antes de la gestión de recursos humanos 2. Actividades de control del cumplimiento de la documentación sustentatoria antes de la gestión de recursos humanos	Tipo de investigación Básica Diseño de investigación No experimental Nivel de investigación Correlacional. Población La población de estudio estuvo conformada por los servidores y funcionarios de la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023, siendo un total de 102 según el Cuadro de Asignación de Personal, ver anexo:

simultáneo se relaciona con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023?	interno simultáneo se relaciona con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023.	b) El control interno simultáneo se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023.	3. Actividades de control del cumplimiento de los procedimientos antes de la gestión de recursos humanos 4.Actividades de control del cumplimiento de la transparencia antes de la planificación de recursos humanos Dimensión 2: Control interno simultáneo en la gestión de recursos humanos Indicadores: 5.Actividades de control del cumplimiento de la norma durante la gestión de recursos humanos 6.Actividades de control del cumplimiento de la documentación sustentatoria durante el proceso de gestión de recursos humanos 7.Actividades de control del cumplimiento de los	Muestra El muestreo es no probabilístico; por tanto, la muestra de estudio estuvo conformada por los servidores de la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023, siendo un total de 44. Técnicas de recolección de datos Encuesta Instrumentos de recolección de datos Cuestionario
---	---	--	--	---

			procedimientos durante las etapas de la gestión de recursos humanos 8.Actividades de control del cumplimiento de la transparencia durante el proceso de gestión de recursos humanos Variable dependiente: Gestión de recursos humanos Dimensión 1: Planificación de recursos humanos Indicadores 1.Estrategias y políticas de gestión de recursos humanos 2.Planificación de los procedimientos de gestión de recursos humanos Dimensión 2: Organización del trabajo y su distribución	
--	--	--	--	--

			Indicadores: 3.Diseño de puestos 4.Administración de puestos Dimensión 3: Gestión del empleo Indicadores: 5.Gestión de la incorporación 6.Administración de personas Dimensión 4: Gestión del rendimiento Indicador: 7.Evaluación del desempeño Dimensión 5: Gestión de la compensación Indicadores: 8.Administración de compensaciones	
--	--	--	---	--

			9.Administración de pensiones Dimensión 6: Gestión del desarrollo y capacitación Indicadores: 10.Capacitación 11.Progresión en la carrera	
--	--	--	--	--

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

Instrumento de investigación 1

CONTROL INTERNO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE TACNA — DRAT, AÑO 2023

Sr. Sra. Srta.

Agradezco su participación, ya que tu opinión es muy valiosa para nosotros. Este cuestionario ha sido diseñado con el propósito de recopilar información que ayude a comprender mejor el control interno. El objetivo principal de este cuestionario es describir el control interno en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, AÑO 2023. Entonces, mucho agradeceré se sirva marcar con una (X) la respuesta que considere pertinente.

1	2	3
Ineficaz	Regular	Eficaz

Nro.	Ítems	1	2	3
	Actividades de control del cumplimiento de las normas antes de la gestión de recursos humanos			
1	En la entidad, el personal responsable verifica el cumplimiento de la norma antes de la planificación de recursos humanos.			
2	En la entidad, el personal responsable verifica el cumplimiento de la norma antes de la gestión del empleo y gestión del rendimiento.			
3	En la entidad, el personal responsable verifica el cumplimiento de la norma antes de la gestión de la compensación y gestión del desarrollo; así como la capacitación.			

	Actividades de control del cumplimiento de la documentación sustentatoria antes de la gestión de recursos humanos			
4	En la entidad, el personal responsable revisa el cumplimiento de la documentación sustentatoria antes de la planificación de recursos humanos.			
5	En la entidad, el personal responsable revisa el cumplimiento de la documentación sustentatoria antes de la gestión del empleo y gestión del rendimiento			
6	En la entidad, el personal responsable revisa el cumplimiento de la documentación sustentatoria antes de la gestión de la compensación y gestión del desarrollo; así como la capacitación.			
	Actividades de control del cumplimiento de los procedimientos antes de la gestión de recursos humanos			
7	En la entidad, el personal responsable comprueba el cumplimiento de los procedimientos antes de la planificación de recursos humanos.			
8	En la entidad, el personal responsable comprueba el cumplimiento de los procedimientos antes de la gestión del empleo y gestión del rendimiento.			
9	En la entidad, el personal responsable comprueba el cumplimiento de los procedimientos antes de la gestión de la compensación y gestión del desarrollo y capacitación.			
	Actividades de control del cumplimiento de la transparencia antes de la planificación de recursos humanos			
10	En la entidad, el personal responsable revisa el cumplimiento de la transparencia antes de la planificación de recursos humanos.			
11	En la entidad, el personal responsable revisa el cumplimiento de la transparencia			

	antes de la gestión del empleo y gestión del rendimiento.			
12	En la entidad, el personal responsable el cumplimiento de la transparencia antes de la gestión de la compensación y gestión del desarrollo; así como la capacitación.			
	CONTROL INTERNO SIMULTÁNEO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS			
	Actividades de control del cumplimiento de la norma durante la gestión de recursos humanos			
13	En la entidad, el personal responsable verifica el cumplimiento de la norma durante la planificación de recursos humanos.			
14	En la entidad, el personal responsable verifica el cumplimiento de la norma durante la gestión del empleo y gestión del rendimiento.			
15	En la entidad, el personal responsable verifica el cumplimiento de la norma durante la gestión de la compensación y gestión del desarrollo; así como la capacitación.			
	Actividades de control del cumplimiento de la documentación sustentatoria durante el proceso de gestión de recursos humanos			
16	En la entidad, el personal responsable revisa el cumplimiento de la documentación sustentatoria durante la planificación de recursos humanos.			
17	En la entidad, el personal responsable revisa el cumplimiento de la documentación sustentatoria durante la gestión del empleo y gestión del rendimiento			
18	En la entidad, el personal responsable revisa el cumplimiento de la documentación sustentatoria durante la gestión de la compensación y gestión del desarrollo; así como la capacitación.			

	Actividades de control del cumplimiento de los procedimientos durante las etapas de la gestión de recursos humanos			
19	En la entidad, el personal responsable comprueba el cumplimiento de los procedimientos durante la planificación de recursos humanos.			
20	En la entidad, el personal responsable comprueba el cumplimiento de los procedimientos durante la gestión del empleo y gestión del rendimiento.			
21	En la entidad, el personal responsable comprueba el cumplimiento de los procedimientos durante la gestión de la compensación y gestión del desarrollo y capacitación.			
	Actividades de control del cumplimiento de la transparencia durante el proceso de gestión de recursos humanos			
22	En la entidad, el personal responsable revisa el cumplimiento de la transparencia durante la planificación de recursos humanos.			
23	En la entidad, el personal responsable revisa el cumplimiento de la transparencia durante la gestión del empleo y gestión del rendimiento.			
24	En la entidad, el personal responsable el cumplimiento de la transparencia durante la gestión de la compensación y gestión del desarrollo y capacitación.			

Instrumento de investigación 2

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE TACNA — DRAT, AÑO 2023

Sr. Sra. Srta.

Agradezco su participación, ya que tu opinión es muy valiosa para nosotros. Este cuestionario ha sido diseñado con el propósito de recopilar información que ayude a comprender mejor la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna — DRAT, año 2023. Entonces, mucho agradeceré se sirva marcar con una (X) la respuesta que considere pertinente.

1	2	3
Ineficaz	Regular	Eficaz

Nro.	Ítems	1	2	3
	PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS			
	Estrategias y políticas de gestión de recursos humanos			
1	En la entidad, el personal responsable desarrolla estrategias eficaces de gestión de recursos humanos.			
2	En la entidad, el personal responsable implementa políticas y procedimientos adecuados de gestión de recursos humanos.			
	Planificación de los procedimientos de gestión de recursos humanos			
3	En la entidad, el personal responsable planifica los recursos humanos cumpliendo las normas sobre el sistema de personal.			
4	En la entidad, el personal responsable planifica los recursos humanos, basado en objetivos claros para lograr el cumplimiento de la misión organizacional.			

	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SU DISTRIBUCIÓN			
	Diseño de puestos			
5	En la entidad, el personal responsable diseña los puestos alineados a los fines de la organización.			
6	En la entidad, el personal responsable diseña los puestos mediante una descripción, y análisis de los cargos estructurales y/o puestos identificados y la elaboración de perfiles, de forma adecuada.			
	Administración de puestos			
7	En la entidad, el personal responsable administra los puestos teniendo en cuenta el marco normativo vigentes.			
8	En la entidad, el personal responsable administra los puestos de forma transparente.			
	GESTIÓN DEL EMPLEO			
	Gestión de la incorporación			
9	En la entidad, el personal responsable desarrolla la gestión de la inspiración mediante concursos públicos de acuerdo a normas para una adecuada selección de personal.			
10	En la entidad, el personal responsable desarrolla la gestión de la incorporación basado en el cumplimiento de principios, como: de meritocracia, transparencia e igualdad de oportunidades, para la selección, vinculación, inducción y periodo de prueba.			
	Administración de personas			
11	En la entidad, el personal responsable administra personas mediante una eficaz administración de legajos, control de asistencia y desplazamiento.			
12	En la entidad, el personal responsable administra personas mediante una eficaz administración de procedimientos disciplinarios y desvinculación.			

	GESTIÓN DEL RENDIMIENTO			
	Evaluación del desempeño			
13	En la entidad, el personal responsable evalúa el desempeño del personal de acuerdo a normas.			
14	En la entidad, el personal responsable evalúa el desempeño del personal mediante el adecuado cálculo de los puntajes y asignación de la calificación de cada servidor público.			
	GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN			
	Administración de compensaciones			
15	En la entidad, el personal responsable administra de forma adecuada la compensación económica del puesto.			
16	En la entidad, el personal responsable administra de forma adecuada la compensación no económica del puesto.			
	Administración de pensiones			
17	En la entidad, el personal responsable administra las pensiones según la Administración de Fondo de Pensiones (AFP).			
18	En la entidad, el personal responsable administra Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o Sistema Privado de Pensiones (SPP)			
	GESTIÓN DEL DESARROLLO Y CAPACITACIÓN			
	Capacitación			
19	En la entidad, el personal responsable desarrolla la gestión del desarrollo y capacitación para la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad. Los tipos de capacitación son Formación Laboral y Formación Profesional			

20	En la entidad, el personal responsable desarrolla la gestión del desarrollo y capacitación para la mejora del desempeño de los servidores civiles, que debe estar alineada al perfil del puesto de los servidores y los objetivos estratégicos de la entidad.			
	Progresión en la carrera			
21	En la entidad, el personal responsable, desarrolla la progresión para que el servidor de carrera acceda a un puesto vacante en entidad pública mediante concurso público de méritos transversales.			
22	En la entidad, el personal responsable, desarrolla la progresión que permite reducir los riesgos operativos que dificultan el logro de la misión organizacional.			

ANEXO 3: VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE TACNA- DRAT, AÑO 2023

1. DATOS GENERALES

1. Apellidos y nombres de informante (Experto): VÁSQUEZ COTA, René
2. Grado académico: MAGISTER
3. Profesión: CONTADOR
4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
5. Cargo que desempeña: DOCENTE
6. Autor de los instrumentos: VALERIA FIORELLA CHAMBILLA QUISPE

2. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento					
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIAS	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

3. RESULTADO DE VALIDACIÓN

3.1 Opinión: **FAVORABLE**.....X..... **DEBE MEJORAR**.....

NO FAVORABLE.....

3.2 Observación:.....
.....



Firma

ANEXO 4: CONFIABILIDAD

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuya valoración fluctúa entre 0 y 1.

TABLA 1

ESCALA DE ALPHA DE CRONBACH

Escala	Significado
-1 a 0	No es confiable
0.01 - 0.49	Baja confiabilidad
0.50 - 0.69	Moderada confiabilidad
0.70 - 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 - 1.00	Alta confiabilidad

APLICACIÓN DE COEFICIENTE DE ALPHA DE CRHOMBACH

Utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuyo reporte del software SPSS 23 es el siguiente:

TABLA 2

Alpha de Cronbach de los Instrumentos

Control interno		Gestión de recursos humanos	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
0,851	24	0,812	22

Nota. Tomado del procesamiento de datos

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0,851 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Control interno” es de fuerte confiabilidad.

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0,812 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Gestión de recursos humanos” es de fuerte confiabilidad.

ANEXO 5: PROCESOS VARIOS

