

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



Control interno y gestión de recursos humanos en la empresa NJ
GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024

TESIS

Para optar el Título Profesional de Contador Público

Autores:

Br. Lourdes Elianne Morán Seminario

Br. Danfer Jesus Rueda Juarez




Tumbes, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



Control interno y gestión de recursos humanos en la empresa NJ
GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dra. Guevara Delgado Nelly Alicia	(presidenta)	
Código ORCID: 0000-0002-1110-6033		
Mg. Rodas Cobos José Luis	(secretario)	
Código ORCID: 0000-0002-4540-5154		
Dr. Garay Canales Henry Bernardo	(vocal)	
Código ORCID: 0000-0003-2323-1103		

Tumbes, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



Control interno y gestión de recursos humanos en la empresa NJ
GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y
forma

Br. Morán Seminario Lourdes Elianne

(Autora)

Br. Rueda Juarez Danfer Jesus

(Autor)

Dr. Garay Canales Henry Bernardo

(Asesor)

Código ORCID: 0000-0003-2323-1103

Tumbes, 2026

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

fce-sccacademica@untumbes.edu.pe



"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS (presencial)

En Tumbes, a los veintidós días del mes de abril del dos mil veintiséis, siendo las 9:00 horas, en el Auditorio Álvaro Camacho Sánchez de la Facultad de Ciencias Económicas, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designados por RESOLUCIÓN N° 116-2025/UNTUMBES-FACECD, docentes: Dra. Nelly Alicia Guevara Delgado (**Presidenta**), Dr. José Luis Rodas Cobos (**Secretario**) y Dr. Henry Bernardo Garay Canales (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución además, al Docente Dr. Henry Bernardo Garay Canales como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: "Control interno y gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L, Tumbes 2024", para optar el Título Profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, presentado por los bachilleres: **LOURDES ELIANNE MORAN SEMINARIO y DANFER JESUS RUEDA JUAREZ**.


Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de los sustentantes y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a los Bachilleres: **LOURDES ELIANNE MORAN SEMINARIO y DANFER JESUS RUEDA JUAREZ** con calificativo **APROBADO** con calificativo de **BUENO**.


En consecuencia, quedan **APTOS** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 8 horas con 40 minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 05 de mayo del 2026


Dra. Nelly Alicia Guevara Delgado
DNI N° 27723021
Código ORCID N° 0000-0002-1110-6033
Presidenta


Dr. José Luis Rodas Cobos
DNI N° 72944517
Código ORCID N° 0000-0002-4540-5154
Secretaria


Dr. Henry Bernardo Garay Canales
DNI N° 00373867
Código ORCID N° 0000-0003-2323-1103
Vocal

REPORTE TURNITIN

Lourdes Elianne Moran Seminario / Danfer Jesus R...

TURNITIN_Informe final_Moran Seminario Lourdes Elianne y Rueda Juarez Danfer Jesus

 Control interno y gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024_Lourdes Elianne Moran Semin...

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:546999040

Fecha de entrega

17 ene 2026, 11:58 GMT-5

Fecha de descarga

17 ene 2026, 12:01 GMT-5

Nombre del archivo

TURNITIN_Informe final_Moran Seminario Lourdes Elianne y Rueda Juarez Danfer Jesus.docx

Tamaño del archivo

798.1 KB

54 páginas

11.116 palabras

61.513 caracteres


DR. HENRY BERNARDO GARAY CANALES
ORCID: 0000-0003-2323-1103
DOCENTE ASESOR




9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 6%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)


DR. HENRY BERNARDO GARAY CANALES
ORCID: 0000-0003-2323-1103
DOCENTE ASESOR




Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 0%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	6%
2	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-13	<1%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
4	Trabajos del estudiante	Universidad de San Martín de Porres on 2018-10-25	<1%
5	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-09-09	<1%
6	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional del Centro del Perú on 2022-12-30	<1%
7	Publicación	Sulca Guillen, Richard. "La Influencia del sistema de control Interno en la rentabili...	<1%
8	Internet	repositorio.ucsg.edu.ec	<1%
9	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-11-29	<1%
10	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
11	Trabajos del estudiante	uncedu on 2024-07-21	<1%


 DR. HENRY BERNARDO GARAY CANALES
 ORCID: 0000-0003-2323-1103
 DOCENTE ASESOR

DECLARACIÓN JURADA DE VERIFICACIÓN DE REPORTE DE SIMILITUD

Yo, Henry Bernardo Garay Canales, docente asesor, con N° DNI 00373867, declaro bajo juramento que haciendo uso del software Turnitin que me ha proporcionado la UNTUMBES, he procedido a revisar el Informe final de tesis que se indica a continuación; el cual se encuentra dentro del rango permitido como porcentaje de similitud autorizado.

Escuela profesional	
Contabilidad	
Autora	
N° DNI	Nombre y Apellidos
72528298	LOURDES ELIANNE MORAN SEMINARIO
75744962	DANFER JESUS RUEDA JUAREZ
Título del proyecto de tesis	
Control interno y gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024	
Porcentaje de Similitud	Número de la clase
9 %	37492536

Lo que se indica cumple con lo dispuesto en los artículos 8.2 y 8.3 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación (Renatil), que señala que la universidad debe contar con medidas para proteger la propiedad intelectual.

Tumbes, 17 de enero de 2026



.....
Firma de Asesor
Dr. Henry Bernardo Garay Canales
DNI 00373867

Dedicatoria

A Dios, por la vida y por haberme dado la fortaleza y la luz para culminar este desafío. A mí amada familia, mi pilar incondicional y mi fuente de inspiración. Su fe, su apoyo y su amor han sido el motor de este gran logro. Con todo mi cariño y gratitud.

Br. Rueda Juarez Danfer Jesus

Con profunda gratitud, dedico esta tesis a dios por la vida y salud que me brinda cada día para salir adelante y cumplir mis metas.

A mis padres por ser el pilar fundamental en mi vida, por inculcarme grandes valores que me han acompañado en todos los aspectos de mi vida, a ustedes dedico con amor cada éxito.

A mis hermanos y pareja por ser la fuente de inspiración y motivación para lograr mis objetivos, los admiro y estoy muy orgullosa de ustedes.

A mis sobrinos por ser la luz que siempre me recuerda porque vale la pena seguir adelante.

Br. Morán Seminario Lourdes Elianne

Agradecimiento

Expreso mi profundo agradecimiento a mi familia, cuyo apoyo y sacrificios hicieron posible esta meta. Un especial reconocimiento al Dr. Garay Canales, Henry Bernardo, por su valiosa dirección, paciencia y conocimientos compartidos, fundamentales en el desarrollo de esta tesis.

Br. Rueda Juarez Danfer Jesus

De manera muy especial, agradezco a mi familia, mis padres cuyo apoyo incondicional y esfuerzo incansable han hecho posible este logro.

Por último, extiendo mi agradecimiento a mi asesor de tesis Dr. Henry Garay Canales que con su dedicación y conocimientos impartidos fueron fundamentales para el desarrollo de este proceso.

Br. Morán Seminario Lourdes Elianne

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	IX
AGRADECIMIENTO	X
ÍNDICE GENERAL	XI
ÍNDICE DE TABLAS.....	XII
ÍNDICE DE FIGURAS	XIII
ÍNDICE DE ANEXOS	XIV
I. INTRODUCCIÓN	17
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	20
III. MATERIALES Y MÉTODOS	39
3.1. Formulación de la hipótesis y definición de las variables.....	39
3.1.1. Formulación de la hipótesis	39
3.1.2. Variables.....	39
3.2. Tipo y diseño de la investigación	40
3.2.1. Tipo y enfoque de estudio	40
3.2.2. Diseño de investigación.....	41
3.3. Población y muestra.....	41
3.3.1. Población.....	41
3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
3.4.1. Métodos.....	42
3.4.2. Técnicas e instrumentos	42
3.4.3. Confiabilidad y validación del instrumento.....	43
3.4.4. Procesamiento de datos	44
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	45
4.1. Análisis descriptivo.....	45
4.2. Análisis correlacional	55
4.3. Discusión de resultados	60
V. CONCLUSIONES	66
VI. RECOMENDACIONES	68
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
VIII. ANEXOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Variable Control interno</i>	45
Tabla 2	<i>Dimensión Ambiente de control</i>	46
Tabla 3	<i>Dimensión Evaluación de riesgo</i>	47
Tabla 4	<i>Dimensión Actividades de control</i>	48
Tabla 5	<i>Dimensión Información y comunicación</i>	49
Tabla 6	<i>Dimensión Supervisión</i>	50
Tabla 7	<i>Variable Gestión de recursos humanos</i>	51
Tabla 8	<i>Dimensión Planeación de recursos humanos</i>	52
Tabla 9	<i>Dimensión Capacitación y desarrollo</i>	53
Tabla 10	<i>Dimensión Gestión del desempeño</i>	54
Tabla 11	<i>Prueba de normalidad de variables y dimensiones</i>	55
Tabla 12	<i>Correlación entre Control interno y Gestión de recursos humanos</i>	56
Tabla 13	<i>Correlación entre control interno y planeación de recursos humanos</i> ..	57
Tabla 14	<i>Correlación entre Control interno y Capacitación y Desarrollo</i>	58
Tabla 15	<i>Correlación entre Control interno y Gestión del desempeño</i>	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	<i>Variable Control interno</i>	45
Figura 2	<i>Dimensión Ambiente de control</i>	46
Figura 3	<i>Dimensión Evaluación de riesgo</i>	47
Figura 4	<i>Dimensión Actividades de control</i>	48
Figura 5	<i>Dimensión Información y comunicación</i>	49
Figura 6	<i>Dimensión Supervisión</i>	50
Figura 7	<i>Variable Gestión de recursos humanos</i>	51
Figura 8	<i>Dimensión Planeación de recursos humanos</i>	52
Figura 9	<i>Dimensión Capacitación y desarrollo</i>	53
Figura 10	<i>Dimensión Gestión del desempeño</i>	54

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables.....	76
Anexo 2: Matriz de consistencia.....	77
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.....	78
Anexo 4: Informe de opinión de expertos de instrumentos de medición	85
Anexo 5: Autorización para ejecución de tesis.....	88
Anexo 6: Evidencias.....	90

RESUMEN

La investigación planteó como objetivo general, determinar la relación del control interno con la gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024; indicando como hipótesis general que, el control interno se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024. Se abordó el tipo de investigación aplicada con nivel descriptivo – correlacional de corte transversal, de acuerdo con información confiable y consistente de ambas variables que permitió alcanzar los objetivos planteados a través del diseño de investigación no experimental. Los resultados indican un p valor $< 0,01$ (alfa); por lo tanto, se aceptó la hipótesis de investigación; en esa línea, el control interno se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024. Con respecto al coeficiente de correlación rho de Spearman 0,750, indica una relación positiva, alta y además significativa entre las variables de estudio. Concluyendo que, el control interno se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024.

Palabras clave: Actividades de control, ambiente de control, evaluación de riesgo, gestión del desempeño y planeación de recursos humanos.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between internal control and human resources management in the company NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024; indicating as a general hypothesis that internal control is significantly related to human resources management in the company NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024. The type of applied research was addressed with a descriptive-correlational cross-sectional level, according to reliable and consistent information on both variables that allowed achieving the objectives set through the non-experimental research design. The results indicate a p value < 0.01 (alpha); therefore, the research hypothesis was accepted; in this line, internal control is significantly related to human resources management in the company NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024. With respect to Spearman's rho correlation coefficient of 0.750, it indicates a positive, high and also significant relationship between the study variables. Concluding that internal control is significantly related to human resources management in the company NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024.

Keywords: Control activities, control environment, risk assessment, performance management and human resource planning.

I. INTRODUCCIÓN

El control interno en las empresas privadas juega un rol clave en la gestión de los recursos humanos y en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. En este estudio se analizó la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L. en Tumbes, con la finalidad de identificar mejoras en la administración del personal y en la eficiencia de los procesos internos. La falta de un control interno adecuado puede generar problemas en la gestión del talento humano, afectando la toma de decisiones, la distribución de funciones y el cumplimiento de metas dentro de la organización. Esto impacta en el desempeño general de la empresa, haciendo evidente la necesidad de implementar medidas que optimicen la gestión de los recursos humanos y fortalezcan los mecanismos de control, lo que contribuiría a una administración más ordenada y eficiente.

La importancia de esta investigación está en que permite entender mejor cómo el control interno se relaciona con la gestión de recursos humanos dentro de NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L. en Tumbes. Estos dos aspectos son claves para el buen funcionamiento de la empresa. A través del análisis de los procesos administrativos y los mecanismos de control implementados, se evaluó cómo afectan la eficiencia operativa, la toma de decisiones y el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Se analizaron dimensiones como: ambiente de control, evaluación de riesgo, actividades de control, información y comunicación, supervisión, planeación de recursos humanos, capacitación y desarrollo, y gestión del desempeño.

En el ámbito internacional, las organizaciones tienen deficiencias con el control interno en la gestión de recursos humanos. La falta de sistemas adecuados para supervisar al personal ha generado fallas en la asignación de funciones, evaluaciones poco claras y problemas en la organización de los trabajadores.

Además, cuando no hay controles efectivos, pueden aparecer irregularidades en la contratación y administración del talento humano, lo que genera riesgos de corrupción y baja productividad. A pesar de que existen normativas internacionales para mejorar estos procesos, en muchos casos su aplicación no es efectiva, lo que termina afectando la calidad del trabajo y el cumplimiento de metas dentro de las empresas (Álvarez, 2024).

En el Perú, el control interno en recursos humanos enfrenta varios problemas que afectan la administración de muchas empresas y entidades. La falta de planificación en la gestión del personal ha provocado fallas en la asignación de puestos, poca supervisión de tareas y deficiencias en la capacitación de los trabajadores. Además, la burocracia y la desorganización han hecho que los procesos administrativos sean lentos, generando retrasos y afectando la productividad (Yepez, 2023).

En el caso de NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., en Tumbes, la gestión del control interno y del personal ha presentado varios problemas que afectan la organización del trabajo. No hay un monitoreo constante sobre las funciones de los empleados, lo que ha causado desorden en la asignación de tareas, falta de planificación y problemas en la distribución del personal. También, la poca coordinación entre las áreas encargadas de la gestión de recursos humanos ha hecho que el proceso de evaluación del desempeño sea ineficaz, afectando la eficiencia operativa de la empresa. Estas dificultades han generado impactos negativos en la administración y evidencian la necesidad de mejorar los mecanismos de supervisión para asegurar un manejo más ordenado del talento humano.

Tras realizar un análisis preliminar del control interno en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., con especial atención en la gestión de recursos humanos, se identificó una necesidad clave: mejorar los mecanismos de supervisión y control del personal. En este sentido, se planteó la aplicación de procedimientos más estrictos y el fortalecimiento de las estrategias de gestión para asegurar una administración más eficiente y alineada con los objetivos organizacionales. Estas medidas buscaron mejorar la toma de decisiones, reducir errores en la administración del personal y fomentar una mejor distribución de los

recursos humanos, resaltando la importancia de aplicar herramientas y metodologías que permitan optimizar la gestión del talento y garantizar un ambiente laboral más organizado.

El enfoque de este estudio, dentro del contexto del control interno y la gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., identificó una necesidad clave para la organización: fortalecer sus políticas y procedimientos en la administración del personal. En este sentido, se buscó implementar estrategias de control que permitan mejorar la eficiencia en la gestión del talento humano y garantizar un mejor desempeño laboral. La optimización de estos procesos ayuda a una mejor distribución del trabajo, asegurando una gestión más estructurada y efectiva que contribuya al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Con respecto al objetivo de esta investigación, se buscó determinar la relación del control interno con la gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024. Para ello, se emplearon criterios metodológicos que permitieron analizar el impacto de los mecanismos de control en la eficiencia operativa y la toma de decisiones dentro de la organización.

En cuanto a la ubicación, alcance y periodicidad del estudio, la investigación se llevó a cabo en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., específicamente en las áreas responsables del control interno y la gestión de recursos humanos, siguiendo la metodología establecida.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Antecedentes internacionales

Álvarez (2024)

El su estudio se denotó como objetivo general de evaluar el cumplimiento de las actividades que se generan en el ciclo del recurso humano, fortaleciendo la gestión de los procesos administrativos en la Institución de Educación Superior Antonio Nariño Sede Palmira. En su metodología se empleó un enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo, con diseño no experimental, aplicando la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario. En su población y muestra se conformó por 15 trabajadores de 35 años de la institución educativa. En su resultado final, significativamente se alcanzó un valor de 0.9690 de relación en sus variables, siendo muy satisfactorio para la mayoría del personal. Concluyendo que, la entidad se identifica a tiempo el valor de sus colaboradores y la importancia que estos tienen en el logro de las metas institucionales. (p. 9)

El estudio aporta evidencia relevante al demostrar que la adecuada gestión del ciclo de recursos humanos fortalece significativamente los procesos administrativos, resaltando la importancia de valorar oportunamente al personal como factor relevante para el logro de las metas institucionales. Este aporte subraya que el reconocimiento, seguimiento y desarrollo del talento humano contribuyen de manera decisiva al desempeño y sostenibilidad de las empresas educativas.

Vásquez (2022)

La investigación precisó como objetivo analizar la gestión de recursos humanos para reconocer los problemas actuales en la contratación del personal y brindar alternativas de solución a la empaedora Fripez S.A. En su metodología se abordó de un enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo, con diseño no experimental, aplicando como técnicas la encuesta y entrevista.

En su población y muestra se constituyó a 20 colaboradores y la entrevista al jefe de talento humano. En su resultado final, el coeficiente de Pearson de 0.650 de relación alta débil en sus variables d estudio. Se concluyó que, la gestión de recursos humanos en la contratación del personal de la empresa es deficiente no existen procedimientos documentados lo cual limita el manejo del talento humano. (p. 12)

La investigación aporta relevancia al identificar que una gestión deficiente de los recursos humanos, caracterizada por la ausencia de procedimientos documentados en la contratación del personal, limita el adecuado manejo del talento humano en la empresa. Este aporte resalta la necesidad de fortalecer la gestión de recursos humanos mediante la formalización de procesos, a fin de mejorar la eficiencia organizacional y el desempeño del personal.

Astudillo y Del Rosario (2020)

En su tesis indicó como objetivo analizar el control interno administrativo bajo el sistema COSO II para mejorar el desempeño laboral de las microempresas del sector alimenticio, actividad restaurantes de la ciudad de Guayaquil. En su metodología abordó un enfoque cuantitativo, tipo aplicado, nivel descriptivo, con diseño no experimental, empelando como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. Su población y muestra estuvo constituida por los representantes de 344 empresas del sector alimenticio de Guayaquil. En su resultado final, el estadístico de coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las dos variables de estudio, arrojando como resultado $\rho = 0.442$, siendo así el valor de r está dentro del rango de 0,4 a 0,69. Concluyendo que, si existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio. (p. 21)

La investigación aporta los alcances relevantes al demostrar que la aplicación del control interno administrativo basado en el sistema COSO II se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en las microempresas, evidenciando que la implementación de mecanismos de control contribuye a mejorar la organización, supervisión y eficiencia del trabajo empresarial.

Antecedentes nacionales

Yepez (2023)

En su estudio precisó como objetivo de determinar cuál es la relación que existe entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC. En su metodología se abordó el enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo, con un diseño no experimental, como técnica empleada la encuesta. En su población y muestra de 40 colaboradores de la empresa. Su resultado final, la correlación de la variable control interno presenta un p valor >0.05 , mientras que la variable de gestión evidencio un valor $p < 0.05$; lo cual indican que los datos no siguen una distribución normal. Concluyendo que, no existe control respecto al control de salidas del personal por la falta de políticas de control. (p. 7)

El estudio aporta criterios evidentes al identificar deficiencias en el sistema de control interno relacionadas con la gestión de recursos humanos, subrayando la ausencia de políticas y mecanismos formales para el control del personal. Este aporte resalta la necesidad de implementar lineamientos y procedimientos de control que fortalezcan la gestión del talento humano y mejoren el orden y la supervisión en cada organización empresarial.

Astuvilca (2022)

En su investigación denotó como objetivo general de determinar la existencia de correlación entre el control interno y la gestión administrativa bajo la percepción de los trabajadores de la empresa transportes Ramón. La metodología se empleó un enfoque cuantitativo, tipo aplicado, nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental, utilizando la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario. En su población y muestra de 35 trabajadores. Su resultado final, su correlación rho de Spermán respecto a sus variables muestran una correlación directa de nivel moderado ($Rho=.461$). Se concluyó que, a mayor control interno se tendrá una mejor gestión administrativa de los recursos humanos de los colaboradores de la empresa de transportes Ramón. (p. 7)

La investigación aporta lineamientos favorables al demostrar que el control interno se relaciona de manera directa con la gestión administrativa, evidenciando que su fortalecimiento contribuye a una mejor administración de los recursos humanos. Este aporte resalta la importancia de implementar mecanismos de control interno como herramienta clave para optimizar los procesos administrativos y mejorar el desempeño organizacional en cada sector empresarial.

Cardenas (2022)

La investigación indicó como objetivo general de determinar la incidencia del Control Interno sobre la gestión de Recursos Humanos de la empresa C&M Perú S.A.C – AREQUIPA – 2019. En su metodología abordó un enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo, con diseño no experimental, aplicando la técnica de la encuesta. En su población y muestra se constituyó de 30 trabajadores de la empresa. El resultado final, Pearson muestra un nivel de significancia menor al 0.05, por lo que se acepta la hipótesis de que el Control Interno sí ejerce algún tipo de incidencia positiva sobre la Gestión de Recursos Humanos en la empresa. Concluyendo que, un mejor y mayor control interno favorece la mejor gestión de recursos humanos, permitiendo que el personal trabaje en mejores condiciones respecto a su manejo. (p. 6)

La investigación aporta suficiente objetividad al demostrar que el control interno incide de manera positiva en la gestión de recursos humanos, evidenciando que su fortalecimiento contribuye a mejorar las condiciones de trabajo y la administración del personal. Este aporte resalta la importancia del control interno como un factor estratégico para optimizar el desempeño laboral y la eficiencia organizacional en el ámbito empresarial.

Loayza (2022)

En su tesis planteó como objetivo principal de determinar la relación que existe entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la empresa Distribuidora el Peregrino. Empleó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel descriptivo, con diseño no experimental transversal, utilizando las técnicas de encuesta y observación.

Abordó una población y muestra probabilística de 20 trabajadores. En su resultado final, el valor de significancia obtenido fue menor a 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el nivel de Spearman es de 0.492 una correlación positiva débil. Concluyendo que, el control interno afecta en la gestión de recursos humanos, en la sociedad Distribuidora el Peregrino S.A.C. Lima-2021 (p. 6)

La investigación subraya que el control interno se relaciona de manera positiva con la gestión de recursos humanos, evidenciando que su aplicación influye en la organización y administración del personal. Este aporte resalta la necesidad de fortalecer los mecanismos de control interno para mejorar la gestión del talento humano y el desempeño institucional en el escenario empresarial.

Antecedentes locales

Flores (2024)

En su estudio planteó como objetivo general de determinar el nivel de incidencia del control interno en las decisiones gerenciales de la empresa Langostinera. En su metodología se reflejó de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo, diseño no experimental, aplicando la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario. En su población y muestra se conformó por la totalidad de gerentes y jefes de línea de la empresa en total 8 colaboradores. Su resultado final, coeficiente de correlación Rho de Pearson = 0,991, lo cual nos indica una relación positiva, Concluyendo que, el control interno incide significativamente en las decisiones gerenciales de la empresa ATISA en el año 2021. (p. 20)

La investigación aporta evidencia clara al demostrar que el control interno incide de manera decisiva en las decisiones gerenciales, evidenciando que la implementación de adecuados mecanismos de control fortalece la toma de decisiones estratégicas y mejora la gestión empresarial. Este aporte resalta el rol del control interno como herramienta clave para orientar el liderazgo y el desempeño directivo en organizaciones del sector productivo.

Vilela (2024)

El estudio precisó como objetivo principal de determinar la relación entre el control interno y la ejecución financiera para mejorar la cobertura del servicio de agua en la región Tumbes, 2022. En su metodología se empleó de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo - correlacional, con diseño no experimental, aplicando la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario. En su población y muestra se constituyó por 25 colaboradores de la Unidad Ejecutora 002 Servicios de Saneamiento Tumbes. En su resultado final, evidenciando un p valor $< 0,01$ (alfa), permitiendo aceptar la hipótesis de investigación, con un coeficiente de Pearson = 0,723, evidenciando una relación positiva y alta en sus variables. Concluyendo que, el control interno se relaciona con la ejecución financiera para mejorar la cobertura del servicio de agua en la región Tumbes, año 2022. (p. 14)

El estudio aporta evidencias sustanciales al demostrar que el control interno se relaciona de manera directa con la ejecución financiera, evidenciando que su fortalecimiento contribuye a mejorar la eficiencia en el uso de los recursos y a ampliar la cobertura del servicio de agua en la región Tumbes. Este aporte resalta la importancia del control interno como herramienta clave para optimizar la gestión financiera y garantizar una mejor prestación de los servicios básicos a la población.

Benites (2023)

En su tesis se denotó como objetivo general determinar la influencia del control interno en su sistema administrativo. La metodología se abordó de enfoque cuantitativo, tipo aplicado, nivel descriptivo, como diseño no experimental, se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento el cuestionario. La población se conformó por 10 trabajadores. Su resultado final, un coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,921, se optó por aceptar la hipótesis alterna y por ende rechazar la hipótesis nula. Se concluyó que, el control interno influye de forma significativa en el sistema administrativo. (p. 16)

El estudio aporta evidencia empírica al confirmar que el control interno influye de manera significativa en el sistema administrativo, demostrando que su correcta aplicación fortalece la eficiencia, el orden y el control de los procesos administrativos, contribuyendo al mejor desempeño institucional y al logro de los objetivos organizacionales.

Marco Teórico

Control interno

Teoría del control interno

Arrese y Olivera (2023)

Teoría de Control interno siendo esta explicada por Holmes (1987). Es una responsabilidad que requiere del gerente y sirve para mantener en buen recaudo los bienes que posee la empresa además de acechar y garantizar su resguardo y óptimo manejo de los mismos para precaver todo tipo de engaño, malversaciones, sustracción y estafas que pudieran suceder por el responsable del área o cualquier otro tercero, siendo la teoría una serie de procesos establecidos y relacionados para monitorear y controlar la acción de las diligencias en la empresa. (p. 14)

Al respecto, de acuerdo con la teoría denotada por Arrese y Olivera es fundamental en la operatividad empresarial contar con un sistema de control interno que aplique su planificación de actividades en función de salvaguardar la funcionalidad de cada empresa de acuerdo con su misión y visión establecida.

Pacheco (2023)

En la teoría del control interno hace referencia a que analiza la manera en cómo se realizan los controles internos considerándose un procedimiento ejecutado por un directorio, gerentes y otros, fue creado para brindar confiabilidad en relación al cumplimiento de objetivos cumpliendo los altos estándares de eficiencia de las actividades, eficacia, estados financieros confiables y la legislación de manera correcta. (p. 23)

Con respecto a la teoría citada por Pacheco, orienta su interpretación para que cada empresa a través de su respectivo organigrama de directores, gerentes, especialistas y/o analistas, desarrollen su labor con los criterios de objetividad en bien de lograr resultados favorables para el ente empresarial.

Control interno

Bazán (2022)

El control interno se define por ser importante para optimizar el uso de recursos a fin de lograr oportuna gestión financiera y administrativa, aumentando así el nivel de productividad de la empresa, de igual forma, fortalecer el control interno asevera la competitividad porque mejora la eficacia y el poder al mismo tiempo reduce los sucesos de yerros y falsificación en la información financiera. (p. 8)

Hernández (2022)

El control interno es un sistema completo de controles financieros, tributarios y administrativos, establecidos por la gerencia para llevar a cabo los negocios de la empresa de manera ordenada y eficiente, garantizando el cumplimiento de las políticas de gestión, salvaguardar los activos y asegurar en la medida de lo posible, la integridad y precisión de los registros de la empresa, donde el sistema de control interno implica la organización de grupos adecuados y claros. (p. 12 – 13)

García (2022)

El control interno es un transcurso completo por parte del régimen administrativo y los empleados diseñado para abordar los riesgos y proporcionar una seguridad como resultado de la misión de la organización, de realizar operaciones sistemáticas, éticas, económicas, y efectivas; cumplimiento de obligaciones y responsabilidades; cumplimiento de las leyes y regulaciones adaptables. (p. 10)

Guillen (2021)

El control interno es una herramienta de gestión, comprende el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada se adoptan o se implementan en las empresas dentro de un proceso que se continuó realizado por la dirección, gerencia y el personal de la empresa, para la custodia y protección de sus activos. (p. 35 – 36)

Ambiente de control

Meiggs y Tejada (2022)

El ambiente de control es el conjunto de normas, procesos y estructuras que proporcionan la base para llevar a cabo el sistema de control interno en toda la empresa, consiste en el establecimiento de un entorno que se estimule e influencie la actividad del personal con respecto al control de sus actividades, es decir, es la base de los demás componentes de control a proveer disciplina y estructura para el control. (p. 28)

Tume (2022)

El ambiente de control se define por el cual combina ciertos procesos, reglas y estructuras que son la base del control interno en una organización, el cual está formado por los valores éticos y de integridad de la organización; límites que permitan al directorio ejercer funciones de supervisión del gobierno corporativo; determinar la estructura organizativa y las facultades y responsabilidades; el proceso de captar, desarrollar y retener profesionales eficientes y desarrollar rigor en las dimensiones de evaluación. (p. 27)

Sánchez (2021)

Ambiente de control es la base de los demás componentes y tiene un aporte en organización y orden, donde los factores del ambiente de control incluyen valores éticos e integridad y la capacidad de los que laboran en la entidad, además incide en la estructuración de las actividades empresariales, evaluación de riesgos y establecimiento de objetivos. (p. 15)

Luza y Valer (2020)

El ambiente de control comprende los principios de integridad y valores éticos que deben regir en la entidad, los parámetros que permitan las tareas de supervisión, la estructura organizativa alineada a objetivos, el proceso para atraer, desarrollar y retener a personal competente y el rigor en torno a las medidas de desempeño, incentivos y recompensas. (p. 34)

Evaluación de riesgo

Aranzábal y Celis (2022)

Una evaluación de riesgos se define por ser quien les brinda la ayuda a entender su realidad y que, con el seguimiento de las medidas de control propuestas, puedan buscar una mejor condición laboral que les permita mantener una buena salud y seguir desarrollándose laboralmente, siendo ampliamente difundida en todo el mundo por la importancia que tiene la salud y seguridad del trabajador. (p. 16)

Luzcando y Romero (2022)

Acciones y procedimientos que se realizan para generar el conocimiento de los peligros o amenazas, analizar la vulnerabilidad y establecer los niveles de riesgo que permitan la toma de decisiones en la gestión del riesgo de desastres, acciones y procedimientos que se realizan para generar el conocimiento de los peligros o amenazas. (p. 24)

Perea y Valdivia (2022)

La evaluación de riesgo es muy importante ya que forman parte integral de un plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ayudan a crear conciencia de peligros y riesgos; identifique quién puede estar en riesgo, determinar si se requiere un programa de control para un peligro en particular; determinar si las medidas de control existentes son adecuadas o si se debe hacer más. (p. 17)

Montoya (2020)

La evaluación de riesgo significa una determinación del valor de los activos de información, identificación de las amenazas aplicables y las vulnerabilidades existentes identificación de los objetos de prevención existente y sus efectos en el riesgo que se ha encontrado, asimismo la determinación de las consecuencias potenciales y finalmente prioriza los riesgos derivados. (p. 6)

Actividades de control

Castillo (2023)

Las actividades de control se definen como las acciones establecidas a través de las políticas y procedimientos que contribuyen a garantizar que se lleven a cabo las instrucciones de la dirección para mitigar los riesgos con impacto potencial en los objetivos, donde se ejecutan en todos los niveles de la entidad, en las diferentes etapas de los procesos de negocio y en el entorno tecnológico. (p. 38 – 39)

Ahumada (2022)

Las actividades de control son la etapa que comprende las políticas y procedimientos determinados por la alta dirección, con la finalidad de asegurar que se están realizando las diversas acciones requeridas en la administración de los riesgos que pueden afectar de diferentes maneras los objetivos planteados por la organización, además de estar contribuyendo a asegurar el cumplimiento de estos. (p. 28)

Chomba (2022)

Las actividades de control no aplican procedimientos que permitan detectar anomalías en sus procesos, los colaboradores dedican su permanencia a cumplir con sus funciones en forma aislada pero no escrita en algún documento interno, estos aspectos sin duda son determinantes en la sostenibilidad de la empresa. (p. 58 – 59)

Rodríguez (2021)

Las actividades de control son las políticas y procedimientos que ayudan a asegurar que las directrices de la administración se lleven a cabo. Estos controles se refieren a riesgos que, si no se mitigan, pondrían en riesgo el llevar a cabo los objetivos de la empresa, donde son controles para identificar errores o irregularidades después de que hayan ocurrido para tomar medidas correctivas. (p. 12)

Información y comunicación

Otárola (2024)

La información y comunicación se define por ser la información relevante, que hace referencia a la calidad, confiabilidad, pertinencia y oportunidad de la información que se genera en la entidad, permitiendo a los servidores públicos cumplir con sus funciones asignadas, el cual la comunicación interna de la información, en referencia al flujo de mensajes que fluye de manera vertical, horizontal y transversal dentro de la estructura orgánica de la entidad, siendo en referencia al intercambio de información con los usuarios y la ciudadanía que impacten positivamente en la imagen de la entidad. (p. 14 – 15)

Achaca (2022)

La información y comunicación se refiere al conjunto de datos presentados de manera ordenada y sistemática, cuya magnitud es medida y expresada en términos monetarias, que dan a conocer la situación financiera, la rentabilidad de las operaciones y otros aspectos relacionados con la obtención y el uso del dinero, donde la información y la comunicación, sirven para la gestión de la información y poder distribuirla a donde sea necesario mediante el uso de tecnología, siendo un conjunto de procesos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo. (p. 98)

Osorio (2021)

La información y comunicación permite impulsar el desarrollo de la comunidad, dicho desarrollo no solo implica el crecimiento de la economía, sino busca la justicia social, afianza la democracia y fortalece el potencial humano, donde son instrumentos que, además, de favorecer el aumento económico, mejora el acceso a la educación y otros beneficios sociales como la gobernanza electrónica, seguridad, etc. (p. 13)

Palacios (2020)

La información y comunicación en la sociedad, y el surgimiento de nuevas formas de coordinación digitalizadas, han desembocado en nuevas formas de organización social y productiva, la actualización de medios de vida, organización y producción de los países es obligatoria si estos requieren superar una situación marginal frente a este nuevo paradigma. (p. 63)

Supervisión

Lozano (2023)

Se considera la supervisión que es el proceso que evalúa la calidad del control interno en el tiempo, y por supuesto la encargada de evaluar el control interno es importante monitorear el control interno para determinar si este está operando en la forma esperada y si es necesario hacer modificaciones, de manera que las evaluaciones separadas son actividades de monitoreo que se realizan en forma no rutinaria. (p. 10)

Pariamache (2022)

La supervisión es en estos momentos de globalización compleja una preocupante variable que limita el desarrollo competitivo de toda organización e institución que quiera ser productiva y con ansias de crecimiento, es así que está enfatizando en contar con gerentes idóneos, líderes grupales que trabajen en equipo, de tal manera que los empleados no se sientan afectados y las organizaciones no se afecten ya que la desviación de los empleados demanda de financiamiento anual. (p. 14)

Pizango (2021)

La supervisión es la responsabilidad de los directivos de la empresa efectuar las revisiones y monitoreos a los procesos y actividades de manera que cualquier deficiencia se puede corregir a tiempo, con el propósito de mantener un nivel adecuado y no perder su eficacia, eficiencia y economía; por ello, se requiere verificar, controlar y supervisar las acciones. (p. 49)

Bayona (2021)

La supervisión se trata de la verificación de que todo se efectúe de acuerdo con el plan o programa considerado, a las órdenes dadas y a las políticas de naturaleza administrativa, como el procedimiento para hacer el control y seguimiento constante que se efectúa al desempeño y a las actividades de los colaboradores, cuyo fin es observar y fortalecer las dificultades laborales que tienen que atenderse, medirse y mejorar las actividades de cada área en la empresa. (p. 29)

Gestión de recursos humanos

La teoría de la gestión de recursos humanos

Quispe (2022)

La teoría de la gestión de recursos humanos en el libro de Whetten y Cameron en 2011. Hace referencia a que son las habilidades gerenciales son adherentes a la persona humana, es decir las acciones que desarrolla un individuo dentro o fuera de la organización básicamente son propias de uno, los beneficios que se obtienen por buen manejo de habilidades gerenciales contribuyen al bienestar de todos los trabajadores que laboran dentro y fuera de la organización. Del mismo modo, la teoría implica desarrollar una serie de actividades como es la identificación, selección, contratación y retención, en el primer escenario la identificación del talento humano se desarrolla siempre y cuando se requiera cubrir un nuevo puesto, para este fin el gerente analiza la base de datos de los individuos que ya laboran dentro de la empresa. (p. 11 – 12)

Graneros (2020)

La teoría de la gestión de recursos humanos por Barney (1991). Se desarrolló debido que ha tenido toda una evolución a lo largo del tiempo, el cual enfoca como las empresas pueden cambiar dependiendo los recursos que estas poseen y las capacidades que tengan, y que pueden ser diferentes al resto por sus propias características beneficiosas de dichos recursos y capacidades, siendo la teoría un enfoque de procesos, que está constituido por subsistemas interdependientes integrados, siendo la gestión de recursos humanos un conjunto de prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales, relacionados con las personas o recursos humanos, que incluyen reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluaciones de desempeño. (p. 15)

Gestión de recursos humanos

Benavente y Salvador (2021)

La gestión de recursos humanos tiene una perspectiva primordial, debido a que está comprendida por un conjunto de actividades, cuya finalidad en tener el personal idóneo que proporcione sus conocimientos y talentos para la ejecución positiva de las metas de la asociación, ante ello, se determina que la gestión del recurso humano está direccionada a la estructura y a la potenciación de las conductas de los empleados, desde la percepción de las empresas, pero a la vez tomar en cuenta los anhelos de los trabajadores que poseen, delimitan y se caracterizan. (p. 16)

Collantes (2022)

La gestión de recursos humanos es utilizada en los recursos humanos siendo un proceso en el cual se especializa la organización y planificación junto con el control, la dirección de los funcionarios y trabajadores de la empresa, siendo también los recursos un conjunto de políticas y prácticas necesarias para la dirección de los cargos gerenciales. (p. 42)

Vásquez (2022)

La gestión de recursos humanos se precisa por la correcta administración del recurso humano que se debe dar el cumplimiento de diversas practicas o de políticas que sean necesarias para poder llevar un manejo más óptimo en las actividades laborales dentro de una organización, para ello, será importante el tener en cuenta diversos procesos acordes a la situación laboral. (p. 21)

Chomba (2020)

La gestión de recursos humanos se define por ser la ocupación y retención del equipo de trabajo de la empresa en una oficina o ambiente laboral en el que se imparte armonía, positivismo y sea confortable la estadía, el cual representa todas las cosas que hacen que el equipo permanezca en la organización gestionar al personal humano consiste en la planeación, organización y desarrollo del desempeño del todos los miembros que conforman la estructura de una empresa. (p. 3)

Planeación de recursos humanos

Cecilio y Pazce (2024)

La planeación de recursos humanos es un proceso de transformación y desarrollo continuo, hace algunas décadas, a los empleados de cada departamento se les asignaban tareas únicas y específicas, lo que a menudo resultaba en una sensación de monotonía y aburrimiento debido a la repetición constante de actividades, el cual abarca mucho más que simplemente la contratación de personal o la delegación. (p. 33)

Flores e Ignacio (2023)

La planeación de recursos humanos son el conjunto de personas y/o colaboradores que componen a una entidad para realizar correctamente cada tarea u operación requerida en beneficio del desarrollo de metas previstas en la entidad, que en toda empresa cada área comprende una serie de necesidades que concretan que conducta debe poseer el recurso. (p. 25)

Mas, et al. (2023)

La planeación de los recursos humanos es el camino básico para poder conseguir los objetivos de la empresa, que desarrolla los conceptos de estrategia, planificación estratégica de recursos humanos y los procesos básicos de la administración de recursos humanos que se tomarán como referencia los objetivos estratégicos, la misión y la visión. (p. 16 - 17)

Dionicio (2020)

La planeación de recursos humanos toma un enfoque estratégico al influir en la competitividad de la organización, que incide en la motivación, comunicación y participación de las personas para que aporten en la dirección que interesa a la organización, que se considera como la implementación de un plan estratégico de recursos humanos como la oportunidad de revisar los procesos actuales y mejorarlos, proponiendo herramientas e indicadores alineados a la estrategia corporativa que permita agregar valor al negocio. (p. 51)

Capacitación y desarrollo

Huaycochea y La Motta (2023)

La capacitación y desarrollo de una empresa es conocida como perfeccionamiento, esto se debe que por medio de la capacitación las personas que tengan actividades por desarrollar dentro de una organización pueden llegar a conocer las situaciones erróneas, complejas y negativas que pueden llegarle a suceder al personal, por otro lado, la capacitación se da cuando el personal llegue a conocer todo lo mencionado anteriormente va a poder evitar y podrá obtener resultados positivos y beneficiosos para la organización y para él mismo. (p. 35)

Portugal y Alvarado (2023)

La capacitación y desarrollo de recursos humanos se ejecuta considerando diversas actividades que previamente hayan sido definidas según los

lineamientos, políticas y normas de la organización; así mismo según la coordinación con otras áreas se puede llegar a establecer diversos horarios y fechas en donde se puede ejecutar las capacitaciones en donde se les brindará conocimientos sobre el desarrollo del trabajo dentro de las instalaciones de empresa. (p. 29)

Guerra (2021)

La capacitación y desarrollo tiene por objeto facilitar la adaptación de un nuevo trabajador a la empresa y al entorno físico y social de su trabajo. Generalmente, inducción es un proceso estructurado, diferente de la orientación, en el que participan el jefe inmediato, los compañeros de trabajo y, a veces, instructores especializados, siendo el objetivo es familiarizar al empleado con los equipos, instrumentos, materiales, métodos y condiciones de trabajo en un nuevo puesto de trabajo. (p. 14 – 15)

Vela (2021)

La capacitación y desarrollo de una empresa es un proceso de corto plazo, y se ha ajustado de manera metodológica y organizada, mediante este método se puede difundir el conocimiento de acuerdo con los objetivos del plan y potenciar las habilidades y habilidades, por lo tanto, la empresa y el entorno relacionado con la tarea, así como la mejora de habilidades relacionados con los trabajos existentes. (p. 17)

Gestión del desempeño

Montesinos y Jaco (2023)

La gestión de desempeño laboral es una medida de resultados crucial en entornos ocupacionales, que abarca varias dimensiones, como el rendimiento en la tarea, el rendimiento contextual, el rendimiento adaptativo y el comportamiento laboral contraproducente, el cual se centra en la ejecución de deberes y responsabilidades específicos del puesto. (p. 34)

Yangales (2022)

La gestión de desempeño laboral por pasión se define como una competencia adquirida en base a la inteligencia emocional que conduce a un desempeño efectivo o superior en el trabajo, asimismo, la inteligencia emocional determinará nuestra capacidad inherente para adquirir habilidades reales, que necesitan para tener éxito en sus trabajos. (p. 11)

Espinoza y Montalvo (2021)

La gestión del desempeño laboral es la capacidad que tiene una persona para comenzar, desarrollar y culminar un trabajo de manera eficiente, con calidad y buen liderazgo para así lograr positivamente los objetivos trazados, que establecen como objetivo que cada uno se identifique plenamente con la empresa, de modo tal que se logre establecer relaciones positivas logrando que sea comunicativo y participativo entre ellos. (p. 41)

Torres (2020)

La gestión del desempeño en una empresa es la evaluación que establece si la persona ejerce muy bien su labor es analizada de manera académica como componente de la psicología industrial e institucional, como el proceso mediante el cual la persona establece el momento en el que se ejecutarán los planes para alcanzar los objetivos de la empresa, siendo la acción de trabajar en asociación con otro personal, con varios. (p. 16)

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Formulación de la hipótesis y definición de las variables

3.1.1. Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

El control interno se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024.

Hipótesis específicas

1. El control interno se relaciona significativamente con la planeación de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024.
2. El control interno se relaciona significativamente con la capacitación y desarrollo en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024.
3. El control interno se relaciona significativamente con la gestión del desempeño en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024.

3.1.2. Variables

Variable 1: Control interno

Definición conceptual

Sistema completo de controles financieros, tributarios y administrativos, establecidos por la gerencia para llevar a cabo los negocios de la empresa de manera ordenada y eficiente. (Hernández, 2022)

Definición operacional

La variable 1 control interno, fue medida por las dimensiones: ambiente de control, evaluación de riesgo, actividades de control, información y comunicación y supervisión, mediante la técnica encuesta y aplicando el instrumento cuestionario.

Variable 2: Gestión de recursos humanos

Definición conceptual

Conjunto de actividades, cuya finalidad es tener el personal idóneo que proporcione sus conocimientos y talentos para la ejecución positiva de las metas de la asociación. (Benavente y Salvador, 2021)

Definición operacional

La variable 2 gestión de recursos humanos, fue medida por las dimensiones: planeación de recursos humanos, capacitación y desarrollo y gestión del desempeño, mediante la técnica encuesta y aplicando el instrumento cuestionario.

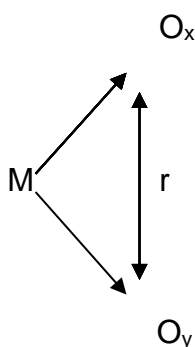
3.2. Tipo y diseño de la investigación

3.2.1. Tipo y enfoque de estudio

La presente investigación se enmarcó en un estudio de tipo aplicada porque buscó resolver un problema concreto o mejorar una situación específica en un entorno real, utilizando conocimientos teóricos ya existentes; con un nivel correlacional, adoptando un enfoque cuantitativo de corte transversal porque recogió, analizó e interpretó datos numéricos con el objetivo de medir las variables y establecer su relación. Se priorizó la recopilación de información confiable, oportuna y precisa mediante el uso de la técnica de encuesta. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2.2. Diseño de investigación

El estudio aplicó un diseño no experimental, dado que se analizaron las variables sin manipulación deliberada. La investigación se desarrolló mediante la recopilación de información a partir de encuestas dirigidas a los trabajadores administrativos de la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L. De esta manera, se buscó obtener una visión integral de la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos. (Guevara et al. 2020).



Donde:

M: Muestra de estudio

Ox: Control interno

Oy: Gestión de recursos humanos

r: Relación entre control interno y gestión de recursos humanos.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población de la presente investigación se constituyó por 33 trabajadores docentes y administrativos de la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L. A través de la técnica de encuesta, se evaluó la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos, permitiendo obtener una visión integral de los procesos administrativos y su impacto en la eficiencia organizacional de la empresa.

Criterios de inclusión

Se incluyeron a todos los trabajadores docentes y administrativos de la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L. durante el año 2024, quienes participaron en el estudio mediante la aplicación de cuestionarios. La selección de los participantes se basó en un muestreo censal, considerando la totalidad de la población objetivo.

Criterios de exclusión

No se aplicó exclusión de ningún trabajador por cuanto se consideraron a todos los colaboradores cuyas funciones se encuentren directamente relacionadas con el control interno y la gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L. En tal sentido no se excluyó a ninguno de los colaboradores para el sistema metodológico en la aplicación del instrumento cuestionario.

3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Métodos

Método descriptivo

Se aplicó un sistema de actividades que permitieron recopilar, organizar, presentar, analizar y resumir los resultados de las observaciones, mostrando la información sistematizada del control interno en sus parámetros de cada ítem y simultáneamente en la gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., año 2024. (Huacchillo, 2021).

3.4.2. Técnicas e instrumentos

Técnicas – Encuesta

La técnica de encuesta, metodológicamente, permitió aplicar el cuestionario de forma personalizada a los trabajadores de la unidad de análisis, en la cual se precisaron los ítems que mantienen relación y relevancia con lo que se persigue sobre el control interno y la gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L. (Arias y Covinos, 2021).

Instrumento – Cuestionario

Instrumento en el cual se establecieron las interrogantes que se vinculan a nivel de cada variable del presente estudio, las mismas que se aplicaron a todos los trabajadores de las áreas administrativas con el propósito de medir la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., 2024. (Arias y Covinos, 2021).

3.4.3. Confiabilidad y validación del instrumento.

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos establecidos en la presente investigación, se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach por cada variable relacionada con el control interno y la gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L. (Romero et al. 2021).

Control interno

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de ítems
,836	15

Gestión de recursos humanos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de ítems
,895	9

Validación

Para garantizar la fiabilidad y validez del instrumento de recolección de datos, se aplicó la validación del cuestionario mediante el juicio de expertos en control interno y gestión de recursos humanos. A través de esta evaluación, se determinó la pertinencia de los criterios utilizados en el análisis del control interno y la gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L. (Arias y Covinos, 2021).

3.4.4. Procesamiento de datos

De acuerdo con Sánchez et al. (2018)

El procesamiento de datos en esta investigación se realizó mediante la aplicación de encuestas y cuestionarios, lo que permitió cuantificar la información administrativa y organizacional de la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L. A través del análisis, resumen, organización y clasificación de los datos obtenidos, se garantizó un tratamiento riguroso de la información recopilada.

La información proveniente de la recolección de datos se analizó estadísticamente para evaluar la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos. Se examinaron los resultados obtenidos a partir de encuestas y cuestionarios administrativos, permitiendo un enfoque estructurado para la interpretación de los resultados.

Asimismo, se abordó un análisis inferencial para la comprobación de hipótesis, empleando la prueba de correlación de Spearman. Este procedimiento permitió determinar el grado de relación entre las variables estudiadas, proporcionando una base estadística para validar los resultados obtenidos en la investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis descriptivo

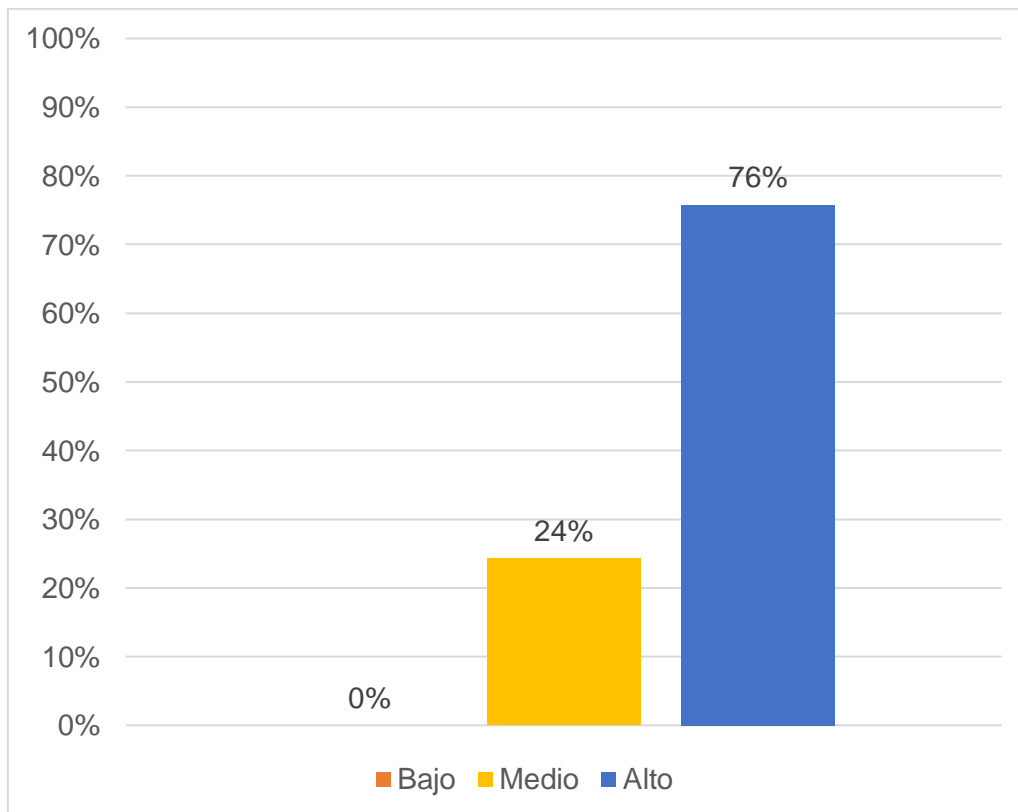
Tabla 1

Variable Control interno

Niveles	f	%
Bajo	0	0%
Medio	8	24%
Alto	25	76%
Total	33	100%

Figura 1

Variable Control interno



La Tabla 1 y la Figura 1 evidencian que los encuestados califican el control interno mayoritariamente en un nivel alto con 76%, seguido del nivel medio con 24%, mientras que no se registran valoraciones en nivel bajo.

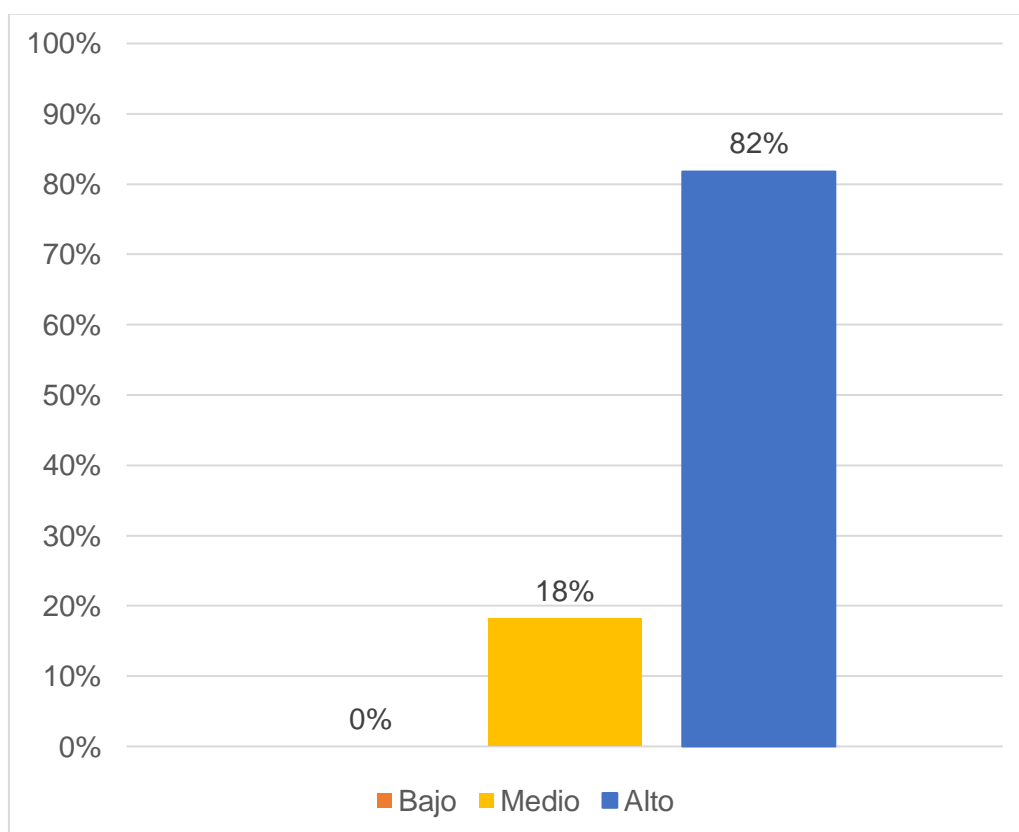
Tabla 2

Dimensión Ambiente de control

Niveles	f	%
Bajo	0	0%
Medio	6	18%
Alto	27	82%
Total	33	100%

Figura 2

Dimensión Ambiente de control



La Tabla 2 y la Figura 2 muestran que los encuestados califican el ambiente de control principalmente en un nivel alto con 82%, seguido del nivel medio con 18%, sin registros en nivel bajo.

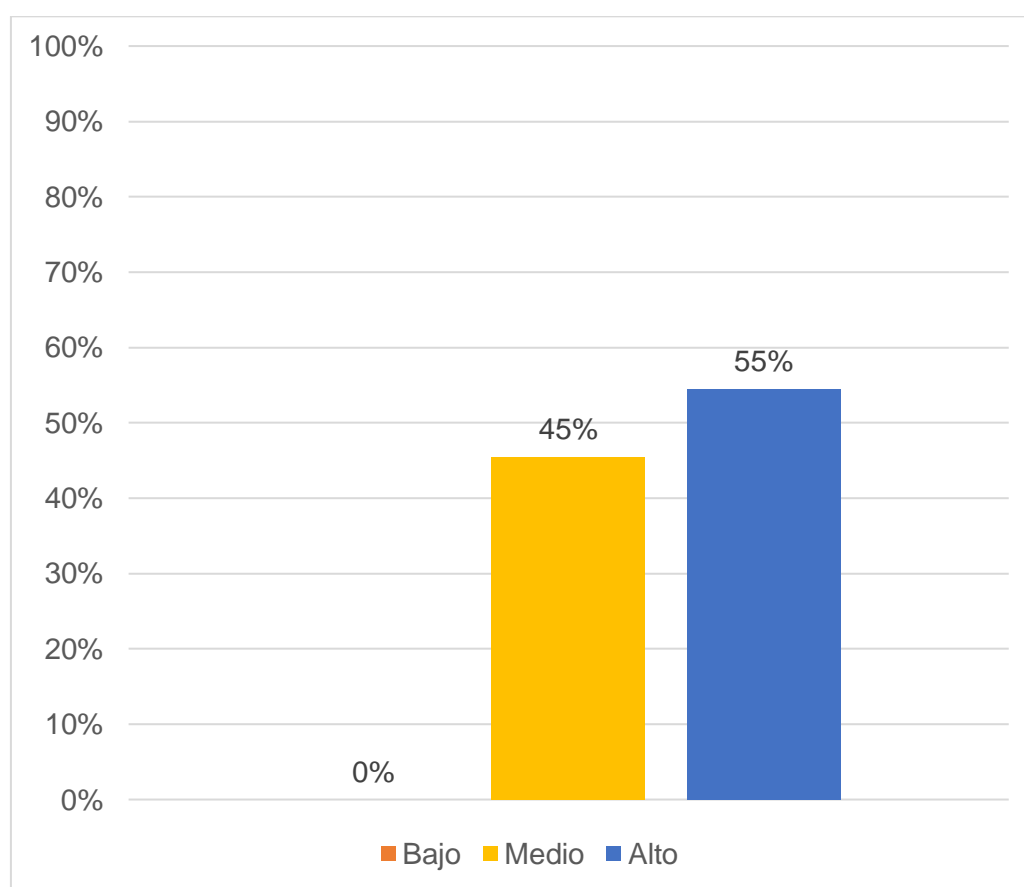
Tabla 3

Dimensión Evaluación de riesgo

Niveles	f	%
Bajo	0	0%
Medio	15	45%
Alto	18	55%
Total	33	100%

Figura 3

Dimensión Evaluación de riesgo



La Tabla 3 y la Figura 3 muestran que los encuestados califican la evaluación de riesgo mayoritariamente en un nivel alto con 55%, seguido del nivel medio con 45%, sin registros en nivel bajo.

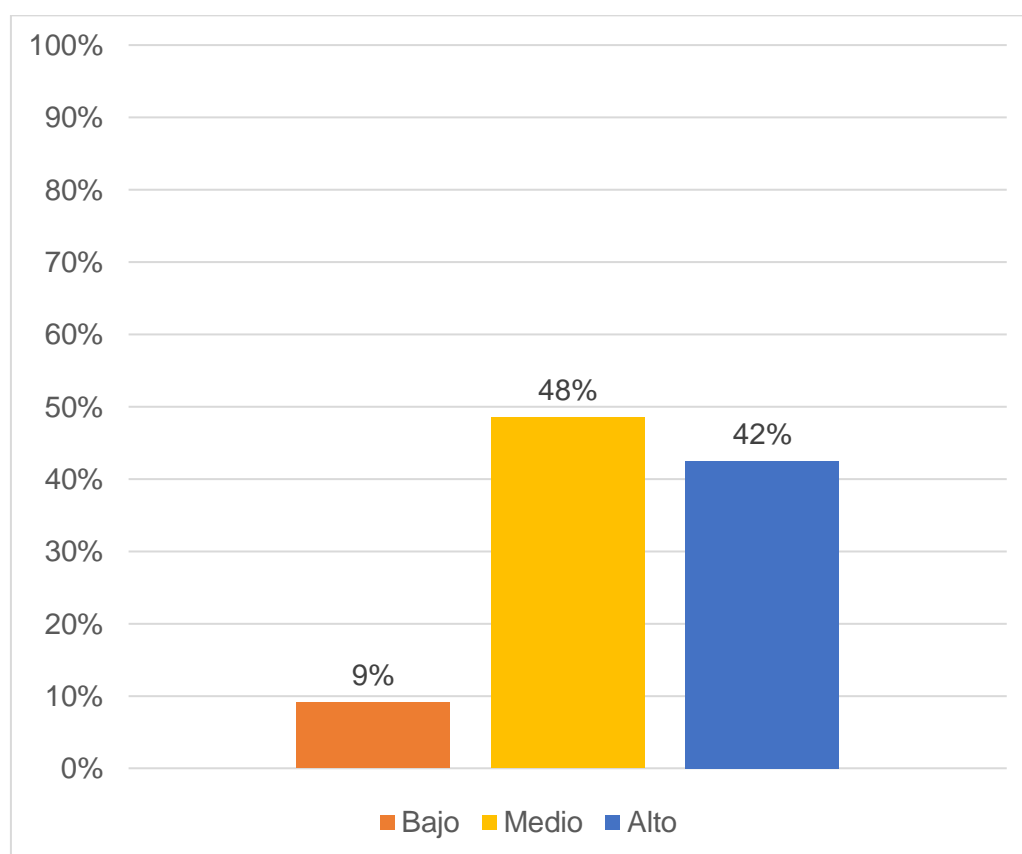
Tabla 4

Dimensión Actividades de control

Niveles	f	%
Bajo	3	9%
Medio	16	48%
Alto	14	42%
Total	33	100%

Figura 4

Dimensión Actividades de control



La Tabla 4 y la Figura 4 evidencian que los encuestados califican las actividades de control principalmente en un nivel medio con 48%, seguido del nivel alto con 42% y un 9% en nivel bajo.

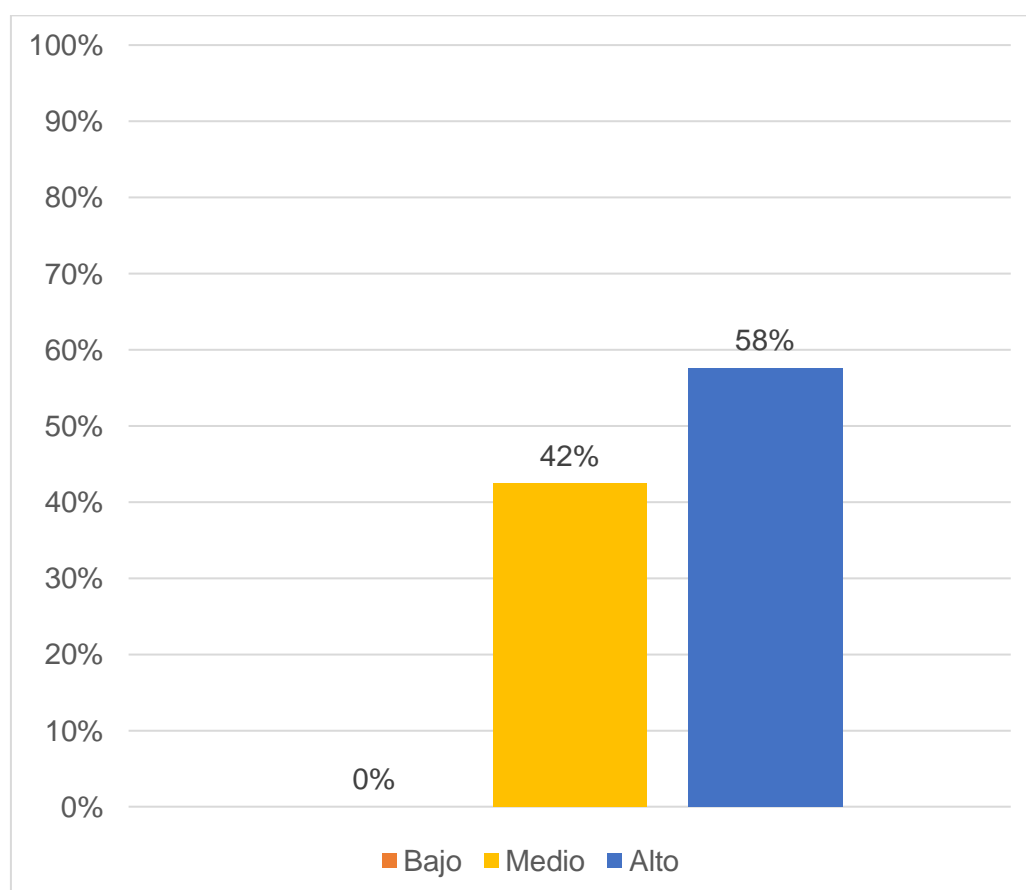
Tabla 5

Dimensión Información y comunicación

Niveles	f	%
Bajo	0	0%
Medio	14	42%
Alto	19	58%
Total	33	100%

Figura 5

Dimensión Información y comunicación



La Tabla 5 y la Figura 5 muestran que los encuestados califican la dimensión información y comunicación principalmente en un nivel alto con 58%, seguido del nivel medio con 42%, sin registros en el nivel bajo.

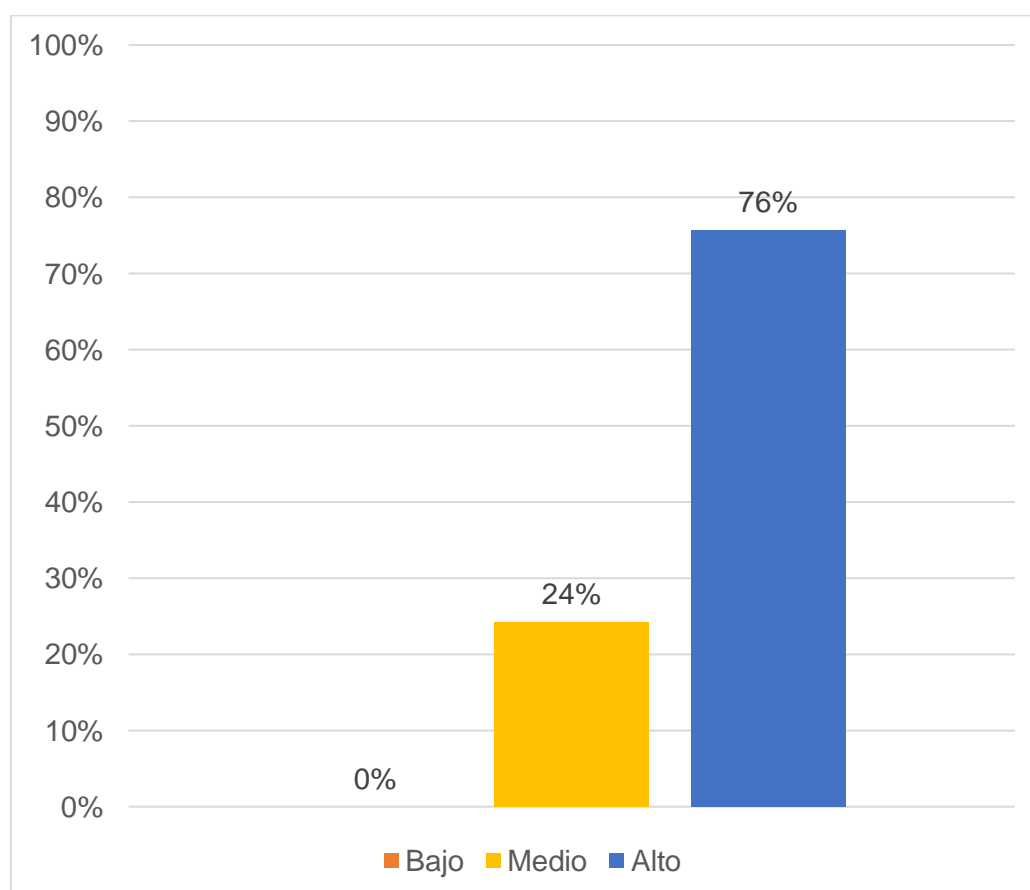
Tabla 6

Dimensión Supervisión

Niveles	f	%
Bajo	0	0%
Medio	8	24%
Alto	25	76%
Total	33	100%

Figura 6

Dimensión Supervisión



La Tabla 6 y la Figura 6 evidencian que los encuestados califican la dimensión supervisión mayoritariamente en un nivel alto con 76%, mientras que el 24% la valora en un nivel medio, sin presencia del nivel bajo.

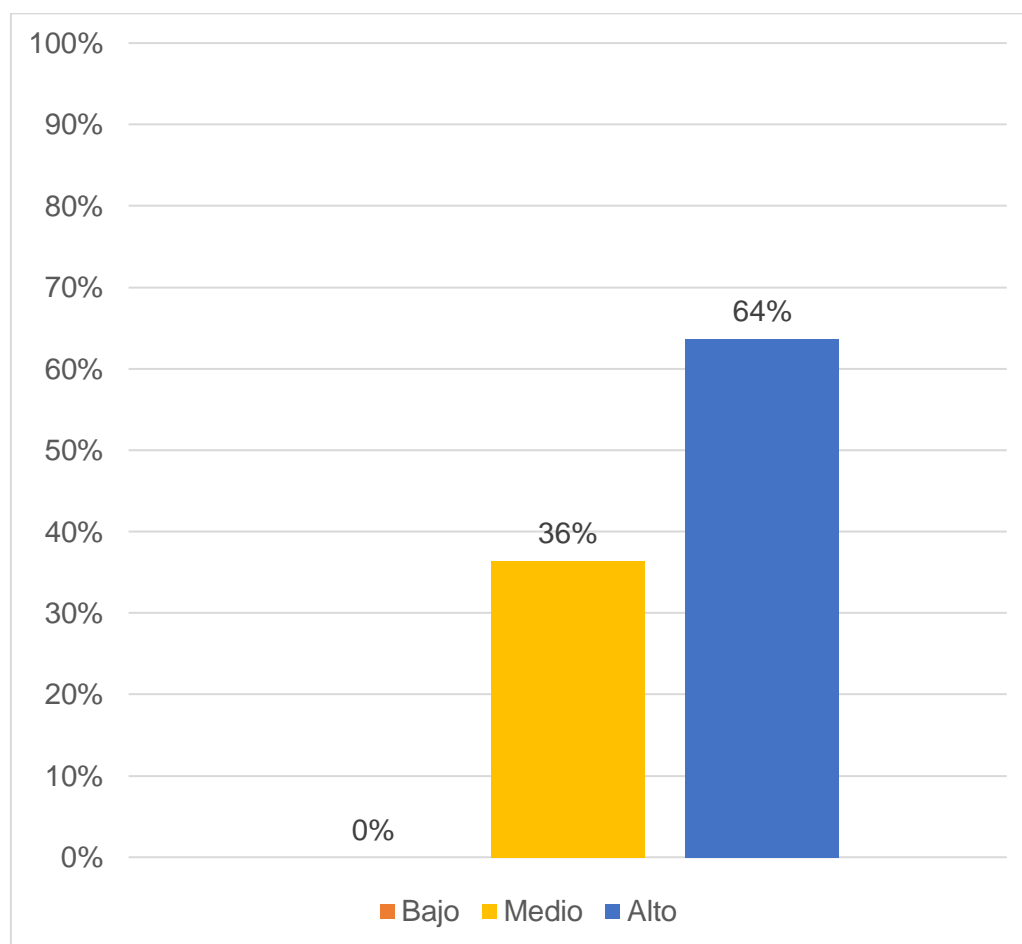
Tabla 7

Variable Gestión de recursos humanos

Niveles	f	%
Bajo	0	0%
Medio	12	36%
Alto	21	64%
Total	33	100%

Figura 7

Variable Gestión de recursos humanos



La Tabla 7 y la Figura 7 muestran que los encuestados califican la variable gestión de recursos humanos principalmente en un nivel alto con 64%, seguido de un 36% que la valora en un nivel medio, sin registros en el nivel bajo.

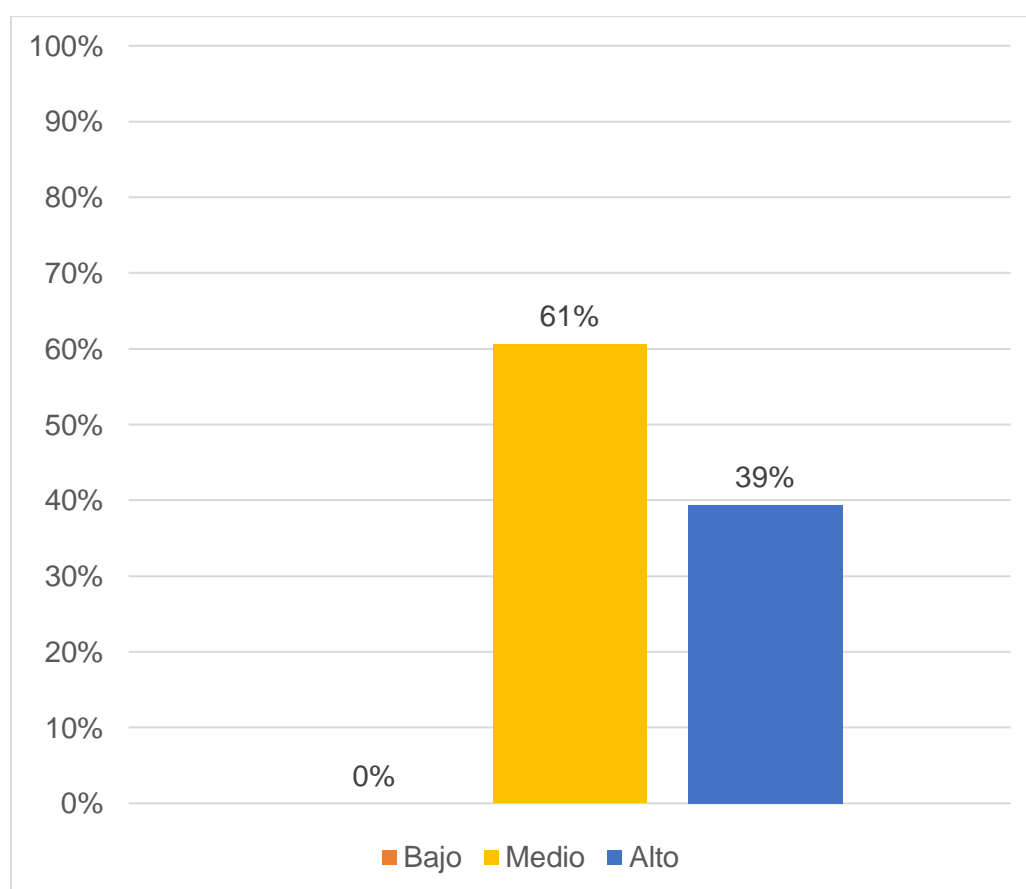
Tabla 8

Dimensión Planeación de recursos humanos

Niveles	f	%
Bajo	0	0%
Medio	20	61%
Alto	13	39%
Total	33	100%

Figura 8

Dimensión Planeación de recursos humanos



La Tabla 8 y la Figura 8 evidencian que los encuestados califican la dimensión planeación de recursos humanos mayoritariamente en un nivel medio con 61%, mientras que un 39% la valora en un nivel alto, sin registros en el nivel bajo.

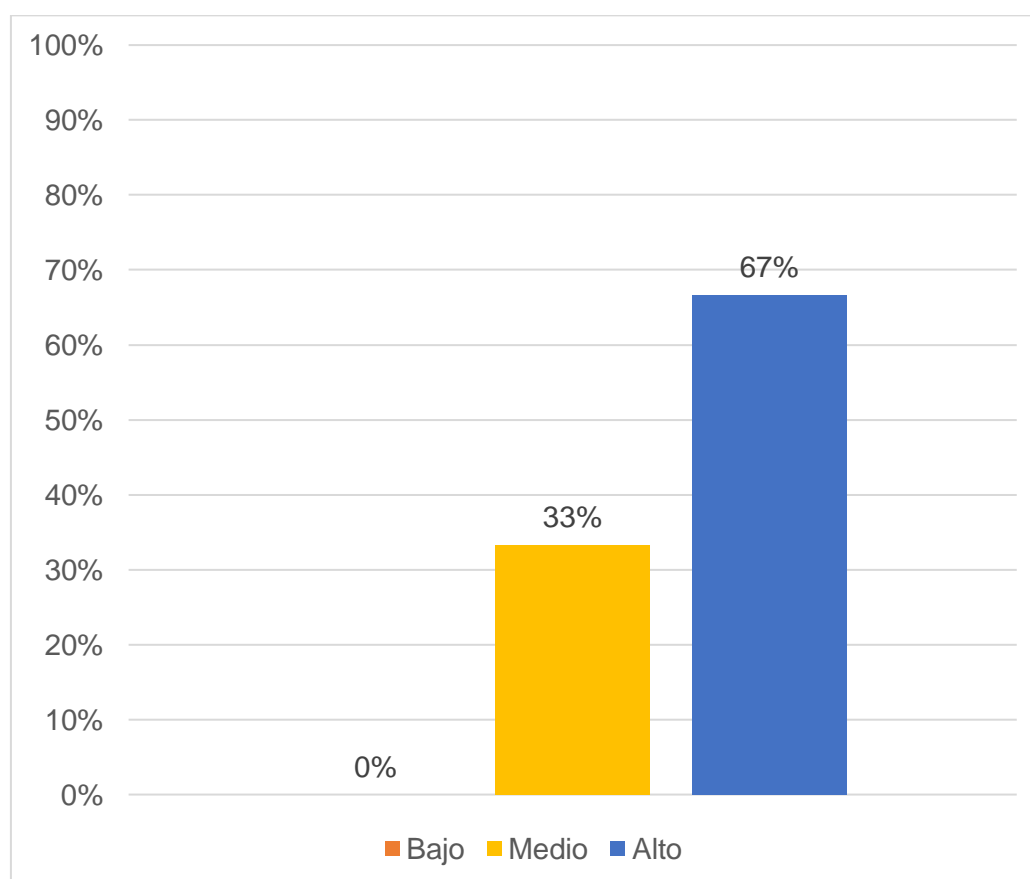
Tabla 9

Dimensión Capacitación y desarrollo

Niveles	f	%
Bajo	0	0%
Medio	11	33%
Alto	22	67%
Total	33	100%

Figura 9

Dimensión Capacitación y desarrollo



La Tabla 9 y la Figura 9 muestran que los encuestados califican la dimensión capacitación y desarrollo principalmente en un nivel alto con 67%, mientras que el 33% la evalúa en un nivel medio y no se registran valoraciones en el nivel bajo.

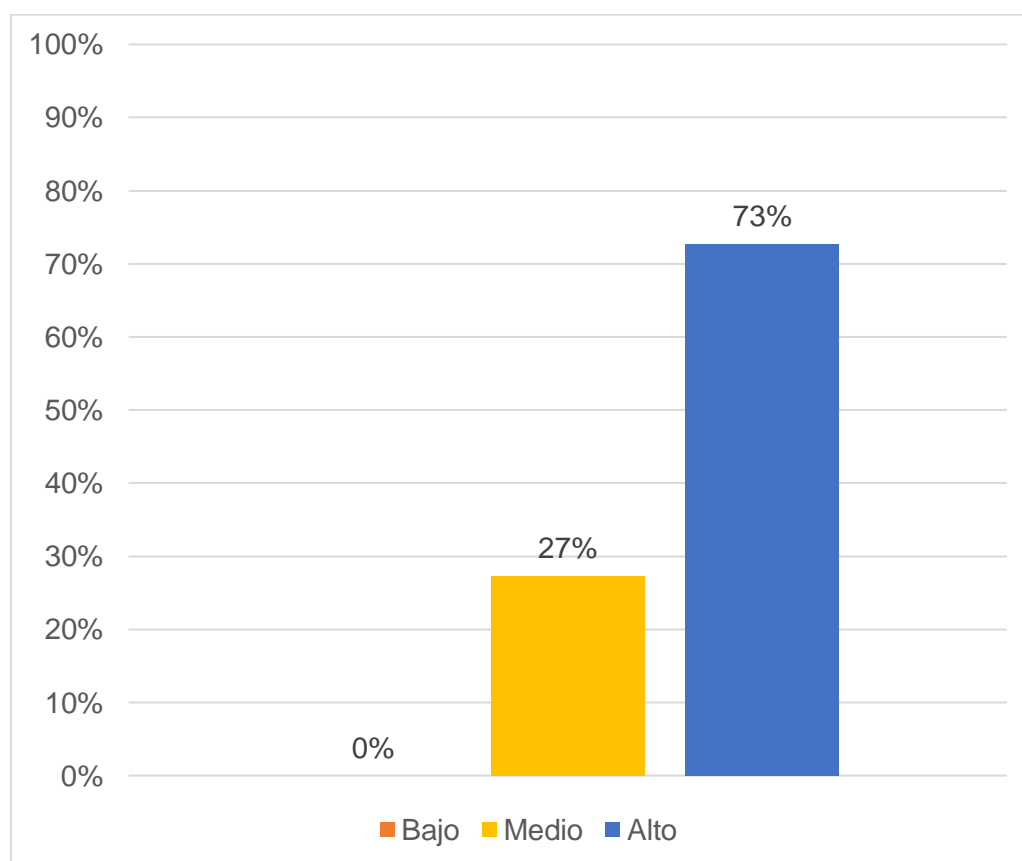
Tabla 10

Dimensión Gestión del desempeño

Niveles	f	%
Bajo	0	0%
Medio	9	27%
Alto	24	73%
Total	33	100%

Figura 10

Dimensión Gestión del desempeño



La Tabla 10 y la Figura 10 evidencian que los encuestados califican la dimensión gestión del desempeño mayoritariamente en un nivel alto con 73%, mientras que el 27% la evalúa en un nivel medio y no se registran valoraciones en el nivel bajo.

4.2. Análisis correlacional

Prueba de normalidad

Tabla 11

Prueba de normalidad de variables y dimensiones

Variables		Shapiro wilk	
Control interno	Estadístico	gl	sig
	0,946	33	0,103
Gestión de recursos humanos	Estadístico	gl	sig
	0,889	33	0,003
Dimensiones		Shapiro wilk	
Ambiente de control	Estadístico	gl	sig
	0,892	33	0,003
Evaluación de riesgos	Estadístico	gl	sig
	0,883	33	0,002
Actividades de control	Estadístico	gl	sig
	0,956	33	0,196
Información y comunicación	Estadístico	gl	sig
	0,878	33	0,002
Supervisión	Estadístico	gl	sig
	0,852	33	0,000
Planeación de recursos humanos	Estadístico	gl	sig
	0,776	33	0,000
Capacitación y desarrollo	Estadístico	gl	sig
	0,880	33	0,002
Gestión del desempeño	Estadístico	gl	sig
	0,858	33	0,001

Nota. Los resultados mostraron que el valor de significancia de la variable Control interno y es menor a 0.05, lo que demuestra que la variable en mención no sigue una distribución normal. De igual manera, el valor de significancia de las dimensiones: Ambiente de control, evaluación de riesgos, información y comunicación, supervisión, planeación de recursos humanos, capacitación y desarrollo y gestión del desempeño es menor a 0.05, lo que demuestra que no siguen una distribución normal. En tal sentido, se aplicará la prueba no paramétrica de rho de Spearman para la constatación de las hipótesis del presente estudio.

Objetivo general:

Determinar la relación del control interno con la gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024.

Tabla 12

Correlación entre Control interno y Gestión de recursos humanos

		Correlaciones	
		Control interno	Gestión de recursos humanos
Control interno	Correlación de Spearman	1	,750**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
Gestión de recursos humanos	Correlación de Spearman	,750**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Se evidencia que los resultados reflejan un p valor < 0,05 (alfa), en efecto permitió aceptar la hipótesis planteada en la presente investigación; por tanto, se confirma la suficiente relevancia estadística para indicar que existe relación directa y significativa entre el control interno y la gestión de recursos humanos. Asimismo, se evidenció el resultado inferencial del coeficiente Rho de Spearman= 0.750 con un rango de relación significativa positiva alta.

Objetivo específico 1:

Establecer la relación del control interno con la planeación de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024.

Tabla 13

Correlación entre control interno y planeación de recursos humanos

		Correlaciones	
		Control interno	Planeación de recursos humanos
Control interno	Correlación de Spearman	1	,802**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
Planeación de recursos humanos	Correlación de Spearman	,802**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Se evidencia que los resultados reflejan un p valor $< 0,05$ (alfa), en efecto permitió aceptar la hipótesis planteada en la presente investigación; por tanto, se confirma la suficiente relevancia estadística para indicar que existe relación directa y significativa entre el control interno y planeación de recursos humanos. Asimismo, se evidenció el resultado inferencial del coeficiente Rho de Spearman= 0.802 con un rango de relación significativa positiva muy alta.

Objetivo específico 2:

Identificar la relación del control interno con la capacitación y desarrollo en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024.

Tabla 14

Correlación entre Control interno y Capacitación y Desarrollo

		Correlaciones	
		Control Interno	Capacitación y Desarrollo
Control interno	Correlación de Spearman	1	,606**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
Capacitación y Desarrollo	Correlación de Spearman	,606**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Se evidencia que los resultados reflejan un p valor < 0,05 (alfa), en efecto permitió aceptar la hipótesis planteada en la presente investigación; por tanto, se confirma la suficiente relevancia estadística para indicar que existe relación directa y significativa entre el control interno y capacitación y desarrollo. Asimismo, se evidenció el resultado inferencial del coeficiente Rho de Spearman=0,606 con un rango de relación significativa positiva alta.

Objetivo específico 3:

Analizar la relación del control interno con la gestión del desempeño en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024.

Tabla 15

Correlación entre Control interno y Gestión del desempeño

Correlaciones			
		Control interno	Gestión del desempeño
Control interno	Correlación de Spearman	1	,652**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
Gestión del desempeño	Correlación de Spearman	,652**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Se evidencia que los resultados reflejan un p valor < 0,05 (alfa), en efecto permitió aceptar la hipótesis planteada en la presente investigación; por tanto, se confirma la suficiente relevancia estadística para indicar que existe relación directa y significativa entre el control interno y gestión del desempeño, Asimismo, se evidenció el resultado inferencial del coeficiente Rh de Spearman = 0.652 con un rango de relación significativa positiva alta.

4.3. Discusión de resultados

Respecto al objetivo general:

Determinar la relación del control interno con la gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024; en la presente investigación se encontró que el p valor es $< 0,05$ (alfa), en efecto permitió aceptar la hipótesis planteada en la presente investigación; por tanto, se confirma la suficiente relevancia estadística para indicar que existe relación directa y significativa entre el control interno y la gestión de recursos humanos. Asimismo, se evidenció el resultado inferencial del coeficiente Rho de Spearman= 0.750 con un rango de relación significativa positiva alta.

En efecto, se evidencia que el control interno se relaciona de manera directa con la gestión de recursos humanos en la empresa NJ Grupo Educativo S.R.L., ya que la correcta aplicación de normas, procedimientos y mecanismos de supervisión contribuye a una mejor organización del personal, claridad en las funciones y fortalecimiento del desempeño laboral. El resultado coincide con estudios previos que señalan que el control interno actúa como una herramienta para ordenar los procesos administrativos.

De acuerdo con Yopez (2023)

Evidenció que el 42.5% de los colaboradores calificaron el control interno de la Constructora Inversiones como regular y el 32.5% como eficiente, mientras que el 40% consideró que la gestión de recursos humanos también es regular. Según la prueba de Kolmogorov-Smirnov, las variables no siguen una distribución normal, por lo que se aplicó Spearman. En la tabla 5, se encontró una correlación positiva baja entre control interno y gestión de recursos humanos (Rho=0.351; $p=0.000$), siendo significativa. Sin embargo, en las dimensiones específicas, no se halló correlación significativa con ambiente de control ($p=0.130$), evaluación de riesgos ($p=0.534$), información y comunicación ($p=0.814$), ni supervisión y seguimiento ($p=0.160$). Solo las actividades de control mostraron una relación significativa con la gestión de recursos humanos ($p=0.039$), aunque con un Rho bajo.

Los resultados muestran que, aunque el control interno y la gestión de recursos humanos presentan una relación significativa, esta es débil, lo que evidencia que los mecanismos de control existentes en la Constructora Inversiones no se aplican de manera integral ni sistemática. Esto indica que la empresa prioriza controles formales y puntuales, pero carece de una cultura organizacional orientada al control preventivo y al fortalecimiento del talento humano, lo cual restringe el impacto del control interno en la mejora global de la gestión de recursos humanos.

Respecto al objetivo específico 1

Establecer la relación del control interno con la planeación de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024; en el presente estudio se encontró que el p valor es $< 0,05$ (alfa), en efecto permitió aceptar la hipótesis planteada en la presente investigación; por tanto, se confirma la suficiente relevancia estadística para indicar que existe relación directa y significativa entre el control interno y planeación de recursos humanos. Asimismo, se evidenció el resultado inferencial del coeficiente Rho de Spearman= 0.802 con un rango de relación significativa positiva muy alta.

Los resultados evidencian que el control interno se vincula estrechamente con la planeación de los recursos humanos en la empresa NJ Grupo Educativo S.R.L., lo que indica que la existencia de normas claras, procedimientos definidos y mecanismos de supervisión favorece una adecuada planificación del personal. Un control interno fortalecido permite anticipar necesidades de talento humano, asignar funciones de manera ordenada y alinear la gestión del personal con los objetivos institucionales. En este sentido, la planeación de recursos humanos no depende únicamente de decisiones operativas, sino que se ve influenciada por un sistema de control que orienta, previene errores y contribuye a una gestión más eficiente y coherente del capital humano.

Por su parte, Astuvilca (2022)

Reportó que en la empresa evaluada predomina el personal masculino (94.3%), principalmente del área de operaciones (85.7%) y con edades frecuentes entre 28 y 34 años (45.6%). En cuanto a la variable implementación del control interno, se evidenció que el 62.9% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con su aplicación, mientras que un 28.9% se mostró indiferente. Asimismo, al evaluar las dimensiones de esta variable, nuevamente el 62.9% coincidió en estar conforme con el cumplimiento de la implementación, mostrando disposición para colaborar con su ejecución.

Respecto al presente objetivo específico de establecer la relación entre el control interno y la planeación de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., los resultados evidencian que existe una relación directa y significativa entre ambas variables, lo cual indica que un adecuado sistema de control interno favorece la planificación del talento humano, permitiendo una mejor organización, previsión y asignación del personal. En este sentido, estos resultados concuerdan con lo reportado por Astuvilca (2022), quien evidenció una percepción mayoritariamente favorable respecto a la implementación del control interno en la empresa evaluada, así como disposición del personal para su cumplimiento. La coincidencia principal radica en que la aceptación del control interno por parte de los trabajadores genera condiciones organizacionales propicias para fortalecer procesos internos, entre ellos la planeación de recursos humanos.

Los hallazgos reflejan una estructura laboral mayoritariamente masculina y concentrada en el área operativa, con un perfil etario joven, lo que sugiere una fuerza de trabajo activa y con potencial de adaptación a los procesos organizacionales. Asimismo, se observa una percepción mayoritariamente favorable hacia la implementación del control interno, evidenciando que los trabajadores reconocen su importancia y muestran disposición para cumplir y colaborar con los procedimientos establecidos. No obstante, la presencia de un grupo indiferente revela la necesidad de fortalecer las estrategias de

comunicación, capacitación y sensibilización, a fin de lograr un mayor compromiso integral del personal y consolidar una cultura organizacional orientada al control y la mejora continua.

Respecto al objetivo específico 2

Identificar la relación del control interno con la capacitación y desarrollo en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024; se encontró que el p valor es $< 0,05$ (alfa), en efecto permitió aceptar la hipótesis planteada en la presente investigación; por tanto, se confirma la suficiente relevancia estadística para indicar que existe relación directa y significativa entre el control interno y capacitación y desarrollo. Asimismo, se evidenció el resultado inferencial del coeficiente Rho de Spearman= $0,606$ con un rango de relación significativa positiva alta.

Los resultados evidencian que el control interno guarda una relación directa y significativa con la capacitación y el desarrollo del personal en la empresa NJ Grupo Educativo S.R.L., lo que indica que la existencia de normas claras, procedimientos definidos y mecanismos de supervisión favorece la planificación y ejecución de actividades formativas. Un control interno adecuado contribuye a identificar necesidades de capacitación, orientar el desarrollo de competencias y asegurar que estas acciones estén alineadas con los objetivos institucionales, fortaleciendo así el desempeño del talento humano y promoviendo una mejora continua en la gestión organizacional.

En esa línea, Cardenas (2022)

Evidenció que en la empresa C&M PERÚ S.A.C., el 56.67% de los encuestados casi siempre conocen qué es el control interno y sus beneficios, mientras que un 46.67% indicó que casi siempre está de acuerdo con su implementación. El 50% señaló que casi siempre se evalúan los objetivos, y el 40% considera que el control interno casi siempre colabora con la evaluación de riesgos. En cuanto al ambiente de control en la gestión de RR.HH., solo el 13.33% lo considera siempre adecuado, y el 36.67% respondió que solo a veces. Además, un 53.33% cree que el control interno

permite prevenir riesgos casi siempre. No obstante, el uso del control simultáneo es bajo, ya que el 46.67% indicó que casi nunca se aplica.

Los resultados muestran que, si bien existe un nivel aceptable de conocimiento y aceptación del control interno en la empresa C&M Perú S.A.C., su aplicación aún es parcial y poco sistemática. Se evidencia una mayor orientación al cumplimiento formal y a la prevención general de riesgos, pero con debilidades en el ambiente de control vinculado a la gestión de recursos humanos y, especialmente, en la aplicación del control simultáneo. Esta situación sugiere que el control interno no está plenamente integrado a los procesos cotidianos ni a la toma de decisiones oportunas, lo que limita su efectividad para anticipar desviaciones y fortalecer una gestión preventiva, continua y alineada a los objetivos institucionales.

Respecto al objetivo específico 3

Analizar la relación del control interno con la gestión del desempeño en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024; se reflejó que el p valor es $< 0,05$ (alfa), en efecto permitió aceptar la hipótesis planteada en la presente investigación; por tanto, se confirma la suficiente relevancia estadística para indicar que existe relación directa y significativa entre el control interno y gestión del desempeño, Asimismo, se evidenció el resultado inferencial del coeficiente Rh de Spearman = 0.652 con un rango de relación significativa positiva alta.

El análisis evidencia que el control interno guarda una relación directa con la gestión del desempeño en la empresa NJ Grupo Educativo S.R.L., lo que indica que la existencia de normas claras, procedimientos definidos y mecanismos de supervisión contribuye a orientar y mejorar el rendimiento del personal. Un control interno adecuado favorece la alineación de las funciones individuales con los objetivos institucionales, promueve la evaluación continua del desempeño y facilita la retroalimentación oportuna. No obstante, el carácter moderado de esta relación sugiere que, además del

control interno, intervienen otros factores organizacionales —como el liderazgo, la motivación y la cultura institucional— que también influyen en el desempeño laboral y deben ser fortalecidos de manera complementaria.

Al respecto, Loayza (2022)

En su estudio en la empresa Distribuidora El Peregrino S.A.C., se empleó la prueba de Shapiro-Wilk y Spearman debido a una muestra menor a 50 personas. Se encontró una correlación positiva y débil ($Rho = 0.492$; $p < 0.05$) entre el control interno y la gestión de recursos humanos. No obstante, el control interno no mostró relación significativa con la organización del trabajo ($Rho = 0.381$; $p > 0.05$) ni con la gestión de desarrollo y capacitación ($Rho = 0.328$; $p > 0.05$). En cambio, sí hubo relación significativa con la gestión del empleo ($Rho = 0.499$; $p < 0.05$).

El estudio evidencia que el control interno tiene una influencia limitada en la gestión de recursos humanos de la empresa Distribuidora El Peregrino S.A.C., ya que su impacto no se extiende de manera homogénea a todos los componentes de dicha gestión. Si bien se observa una incidencia en los aspectos vinculados a la gestión del empleo, esta no se replica en la organización del trabajo ni en el desarrollo y capacitación del personal, lo que sugiere que el control interno se aplica de forma parcial y más orientada al cumplimiento administrativo que al fortalecimiento integral del talento humano. Esta situación revela la necesidad de reforzar el enfoque del control interno hacia prácticas estratégicas de recursos humanos, que promuevan no solo el control, sino también el desarrollo de capacidades y la mejora continua del desempeño del personal.

V. CONCLUSIONES

1. El control interno se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024, ya que el coeficiente Rho de Spearman = 0.750 y un p-valor < 0.05 demuestran una relación positiva, significativa y alta. En tal sentido, contar con políticas y procedimientos claros, segregación de funciones, registros ordenados y supervisión permanente en los procesos de personal se traduce en una administración de RR. HH. más eficiente, con menor riesgo de errores u observaciones y mejores resultados operativos. En tal línea, la existencia de normas claras, responsabilidades definidas y mecanismos de supervisión continua favorece una gestión más eficiente y coherente del talento humano, contribuyendo a mejorar el desempeño institucional y a asegurar el cumplimiento de los objetivos organizacionales en la empresa NJ Grupo Educativo S.R.L.
2. El control interno se relaciona significativamente con la planeación de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024. El coeficiente Rho de Spearman = 0.802 y un p-valor < 0.05 indican una relación positiva, significativa y muy alta, lo cual evidencia que la existencia de controles preventivos permite anticipar necesidades de personal, ordenar convocatorias y alinearlas con metas y calendarios académicos/administrativos, optimizando la cobertura de plazas sin afectar la continuidad del servicio. Por tanto, el resultado evidencia que el control interno fortalece la planeación de recursos humanos, al permitir anticipar oportunamente las necesidades de personal y organizar los procesos de convocatoria y asignación de plazas. Esto contribuye a una mejor alineación con los objetivos institucionales y asegura la continuidad del servicio sin interrupciones.

3. El control interno se relaciona significativamente con la capacitación y desarrollo en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024, por cuanto los resultados respaldan la hipótesis planteada. Con un coeficiente de Spearman = 0.606 y un p-valor < 0.05 indican una relación positiva, significativa y alta. se demuestra que los controles aplicados al ciclo de formación aseguran que la capacitación responda a necesidades reales del puesto, mejore competencias y aporte a la calidad del servicio educativo. El control interno contribuye de manera directa al fortalecimiento de la capacitación y el desarrollo del personal, al asegurar que los procesos formativos estén planificados, supervisados y alineados a las necesidades reales de los puestos. Esto favorece la mejora de competencias del personal y repercute positivamente en la calidad del servicio educativo brindado por la institución.

4. El control interno se relaciona significativamente con la gestión del desempeño en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024. El coeficiente Rho de Spearman = 0.652 y un p-valor < 0.05 muestran una relación positiva, significativa y alta. Esto indica que la existencia de metas claras, indicadores de resultado, evaluaciones periódicas con evidencias objetivas y retroalimentación documentada, favorece decisiones justas sobre reconocimientos o medidas correctivas y orienta el desempeño hacia los objetivos institucionales. El control interno fortalece la gestión del desempeño al establecer metas claras, criterios de evaluación definidos y mecanismos de seguimiento continuo. Esto permite contar con evaluaciones objetivas y retroalimentación oportuna, facilitando decisiones equitativas sobre reconocimientos o acciones correctivas y alineando el rendimiento del personal con los objetivos institucionales.

VI. RECOMENDACIONES

1. Estandarizar políticas y procedimientos (reclutamiento, contratación, asistencia, remuneraciones y desvinculación), usar matrices RACI y segregación de funciones, incorporar checklists y evidencias en cada trámite, y montar un tablero mensual con KPIs (tiempos de proceso, incidencias, retrabajos y cumplimiento de plazos) para corregir desvíos de forma oportuna.
2. Actualizar perfiles y matriz de puestos, definir techos presupuestales por área y calendario académico/administrativo, exigir autorizaciones por niveles antes de convocar y usar un semáforo de riesgo para anticipar vacantes, garantizando cobertura oportuna sin afectar la continuidad del servicio.
3. Levantar un mapa de competencias por puesto, priorizar cursos según impacto, formalizar planes trimestrales con metas, registrar asistencia y evidencias de aplicación en el puesto, y medir efectividad con indicadores (mejora de desempeño, reducción de errores, satisfacción interna), realimentando el plan para el siguiente periodo.
4. Fijar metas SMART por rol, establecer indicadores de resultado y comportamiento, aplicar evaluaciones periódicas con evidencias objetivas, brindar retroalimentación estructurada y acuerdos de mejora, y vincular los resultados a reconocimientos, planes de desarrollo o acciones correctivas, asegurando coherencia con los objetivos institucionales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achaca, K. (2022). Implementación de un Sistema Contable Tic y su Influencia en la Gestión de la Información Financiera en la Empresa BLP SAC de Lima 2019. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/5887?show=full>
- Ahumada, K. (2022). Influencia del control interno en la gestión administrativa de la empresa de calzado Bata S.A.C. de Chiclayo, 2022. <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/12226>
- Aranzábal, K., y Celis, J. (2022). Análisis y propuesta de control de estrés térmico por calor en el servicio de recolección de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/6747>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL. Arequipa, Perú. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arrese, J., y Olivera, M. (2023). Control interno y su incidencia en la rentabilidad de una empresa de repuestos y accesorios de motos de Tarapoto, 2023. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/114513>
- Astudillo, A., y Del Rosario, G. (2020). El análisis del control interno administrativo para el mejoramiento del desempeño laboral de las microempresas del sector alimenticio. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15551>
- Astuvilca, D. (2022). Implementación del control interno y la administración de la gestión de recursos humanos de los colaboradores de la Empresa de Transportes de Turismo Ramón, Huancayo 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/11236>

- Bayona, M. (2021). Supervisión laboral y su influencia en la calidad del servicio - Proseguridad S.A. Chiclayo – 2020. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8943>
- Bazán, D. (2022). Control interno y su impacto en la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Pinto Recodo – San Martín, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92719>
- Benavente, J., y Salvador, E. (2021). La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el área de nutrición en el hospital San José, Chíncha Alta, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65618>
- Benites, D. (2023). Control interno y su influencia en el sistema administrativo de la empresa COPECO SAC, Tumbes 2021. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64804>
- Cárdenas, K. (2022). El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en la empresa C&M Perú S.A.C. - Arequipa-2019. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/11605>
- Castillo, V. (2023). El Control Interno en la Gestión Administrativa de la Empresa de Transportes Turismo Ampay SRL, periodo 2021. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/5658>
- Cecilio, D., y Pazce, S. (2024). Administración del recurso humano y el rendimiento profesional de los empleados administrativos de la unidad ejecutora N.º 404 - Red de Salud Huánuco durante el primer semestre de 2023. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/14971>
- Chomba, E. (2020). La gestión de recursos humanos y su relación con la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación en ciudad Trujillo La Libertad. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46249>
- Chomba, M. (2022). Propuestas de mejora de los factores relevantes del control interno de las micro y pequeñas empresas: caso empresa negociaciones Palacios E.I.R.L. - Lima – 2022. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/28746>

- Collantes, Y. (2022). Gestión de recursos humanos y cumplimiento de las buenas prácticas de dispensación en boticas de San Juan de Lurigancho, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82487>
- Córdova, F., y Moulet, V. (2024). El control interno y su relación con la gestión del almacén en el hotel Blue Marlín Beach Club S.A – 2023. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/65442>
- Dionicio, D. (2020). Gestión estratégica de recursos humanos. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/8958>
- Espinoza, K., y Montalvo, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10409>
- Flores, D., e Ignacio, A. (2023). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la constructora y consultora Neoteck S.A.C. Chiclayo 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/11138>
- Flores, P. (2024). El control interno y su incidencia con las decisiones gerenciales en la empresa langostinera ATISA, 2021. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64953>
- García, H. (2022). Control interno y gestión administrativa en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazona. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78504>
- Graneros, M. (2020). Gestión de recursos humanos y la calidad del servicio al cliente externo, en el marco de las empresas familiares “Los artesanos del cuero y afines” – Lince – 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64190>
- Guerra, F. (2021). Capacitación y desarrollo del talento humano (Estudio realizado a los colaboradores del Colegio Beehive School). <https://hdl.handle.net/20.500.12032/151710>
- Guevara, G., Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

- Guillen, R. (2021). Incidencia del control interno sobre los estados financieros en las empresas comercializadoras de artículos para el hogar - caso empresa comercial El Sol E.I.R.L. - año 2020. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/f83bf08a-5a8f-4f91-ab90-56c4eb607c26>
- Hernández, S. (2022). Un sistema de control interno tributario para la reducción de las contingencias en la empresa Faz Metal EIRL – 2020. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17173>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Editorial Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Huaycochea, R., y La Motta, V. (2023). Gestión del talento humano y capacitación en los trabajadores de la empresa Tecserm S.A.C. de la provincia de Ilo, 2023. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/2097>
- Loayza, P. (2022). Control interno y la gestión de recursos humanos en la empresa Distribuidora El Peregrino S.A.C. Lima-2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107358>
- Lozano, C. (2023). Control interno COSO III y administración de inventarios de la empresa constructora Datco S & H SRL - Huaraz, periodo 2020. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/23578>
- Luza, F., y Valer, S. (2020). Ambiente de control en la oficina de tesorería de la Municipalidad Provincial del Cusco - período 2018. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3754>
- Luzcando, V., y Romero, D. (2022). Evaluación de riesgos y diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud para los laboratorios de la carrera de ingeniería industrial de la universidad politécnica salesiana sede Guayaquil. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/22797>
- Mas, D., Montoya, A., Moreno, M., y Vilcatoma, K. (2023). Plan estratégico de recursos humanos para el proceso de expansión, con cambio generacional. <https://hdl.handle.net/11354/3932>

- Meiggs, G., y Tejada, A. (2022). Control interno y clima organizacional en las empresas importadoras de bienes, Lima 2021. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/4d3866d0-67a7-4cda-985a-ce40489f2ef3>
- Montesinos, E., y Jaco, E. (2023). Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2022. <http://hdl.handle.net/20.500.14070/1073>
- Montoya, M. (2020). Evaluación de riesgo de seguridad de información según ISO 27005, OGITT – Instituto Nacional de Salud. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42553>
- Osorio, A. (2021). Uso de las tecnologías de la información y comunicación en docentes de escuelas públicas de la región Huánuco, según la encuesta ENDO 2018. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9690>
- Otárola, S. (2024). Mejoras en el control interno y su impacto en la gestión administrativa del área de contabilidad presupuestal en la UNALM. <https://hdl.handle.net/20.500.12996/6483>
- Pacheco, D. (2023). Influencia del control interno en la gestión administrativa de una empresa de servicio de transporte de carga, año 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/8268>
- Palacios, R. (2020). Propuesta de un taller de inmersión tecnológica para el desarrollo de la capacidad de alfabetización digital de los estudiantes de la asignatura de Investigación académica 2017II, UTP Chiclayo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8164>
- Pariamache, L. (2022). Supervisión abusiva y el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de Huarney, periodo 2019. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6616>
- Perea, J., y Valdivia, L. (2022). Identificación de peligros y la evaluación de riesgos ocupacionales en los trabajadores asistenciales del Hospital María Auxiliadora, 2021. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/604>

- Pilco, C. (2024). El Control Interno Y Su Incidencia En La Toma De Decisiones De La Cooperativa De Transportes Patria, Período 2022. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/13290>
- Pizango, P. (2021). El Sistema de control interno y su efecto en la Gestión administrativa del área de tesorería de la empresa Winner Trading S.A. ubicado en Ate, Lima – 2017. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2329>
- Portugal, O., y Alvarado, A. (2023). Gestión del talento humano y capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo – 2023. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/2152>
- Quispe, R. (2022). Habilidades gerenciales y gestión de recursos humanos en la empresa OXICUSCO, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103351>
- Rodríguez, A. (2021). El control interno y su influencia en la rentabilidad de la empresa ALSUR PERÚ S.A.C., 2019. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/9234>
- Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G. y Saldarriaga, G. (2021). Metodología de la investigación. (1ª. ed). Edicumbre Editorial Corporativa, México. https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/articloe/view/22/29
- Sanchez, H., Reyes, C. y Mejia, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística (1ra Edición). Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, R. (2021). El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las micro y pequeñas empresas constructoras de la ciudad de Chiclayo. Caso concreto empresa Codarsci Perú S.A.C. Chiclayo 2018. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/24689>
- Torres, C. (2020). Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/6447>

- Tume, D. (2022). Análisis y propuesta de mejora del sistema de control interno del proceso de rendición y registro de gastos del área comercial de una empresa de telecomunicaciones sucursal Piura. <https://hdl.handle.net/11042/5884>
- Vargas, L. (2024). Auditoría interna al recurso humano en una institución de educación superior. <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/9340>
- Vásquez, J. (2022). Análisis de la gestión de recursos humanos en la contratación del personal de la empacadora Fripez S.A. <https://repositorio.ulead.edu.ec/handle/123456789/4533>
- Vásquez, J. (2022). Gestión de recursos humanos y productividad en una empresa de agua Tarma 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/126828>
- Vela, C. (2021). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59087>
- Vilela, W. (2024). Control interno en la ejecución financiera de la Unidad Ejecutora 002 Servicios de Saneamiento Tumbes, año 2022. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/65450>
- Yangales, G. (2022). Instrumentos de gestión de recursos humanos en el desempeño laboral en una institución pública financiera de Lima en el 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100706>
- Yépez, S. (2023). Control interno y gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC, Piura. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/132093>

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Escala de medición
Variable 1: Control interno	Ambiente de control	Organización interna	1	Bajo: 3-7 Medio: 8-11 Alto: 12-15	ORDINAL Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		Características éticas	2		
		Idoneidad profesional	3		
	Evaluación de riesgo	Percepción de riesgos	4		
		Caracterización de riesgos	5		
		Estimación de riesgos	6		
	Actividades de control	Desempeño laboral	7		
		Conciliaciones periódicas	8		
		Acceso a los registros	9		
	Información y comunicación	Información objetiva	10		
		Comunicación interna	11		
		Comunicación externa	12		
	Supervisión	Monitoreo periódico	13		
		Seguimiento correctivo	14		
		Autocontrol	15		
Variable 2: Gestión de recursos humanos	Planeación de recursos humanos	Adecuación del perfil del puesto	16, 17	Bajo: 3-7 Medio: 8-11 Alto: 12-15	
		Disponibilidad de planes de contratación	18		
	Capacitación y desarrollo	Frecuencia de programas de capacitación	19,20		
		Impacto de la capacitación en el desempeño	21		
	Gestión del desempeño	Evaluación periódica del desempeño	22,23		
		Retroalimentación y mejora continua	24		

Anexo 2: Matriz de consistencia

TÍTULO: Control interno y gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Metodología
¿De qué manera se relaciona el control interno con la gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024?	Determinar la relación del control interno con la gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024.	El control interno se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024.		<p>Tipo y diseño de investigación</p> <p>Tipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicada - Descriptiva correlacional <p>Diseño de la investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - No experimental transversal <p>Población</p> <p>Empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., 33 trabajadores</p> <p>Muestra</p> <p>Empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., 33 trabajadores</p> <p>Técnica e instrumento</p> <p>Se utilizaron las técnica de encuesta y análisis documental, así mismo los instrumentos cuestionario y ficha de registro en la unidad de análisis, empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L.</p>
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		
1. ¿Cómo se relaciona el control interno con la planeación de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024?	1. Establecer la relación del control interno con la planeación de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024.	1: El control interno se relaciona significativamente con la planeación de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024.	Variable 1: Control interno	
2: ¿Qué nivel de relación mantiene el control interno con la capacitación y desarrollo en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024?	2. Identificar la relación del control interno con la capacitación y desarrollo en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024.	2: El control interno se relaciona significativamente con la capacitación y desarrollo en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024.	Variable 2: Gestión de recursos humanos	
3: ¿Qué relación existe entre el control interno con la gestión del desempeño en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024?	3. Analizar la relación del control interno con la gestión del desempeño en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024.	3: El control interno se relaciona significativamente con la gestión del desempeño en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024.		

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

El presente cuestionario ha sido elaborado con el propósito de evaluar el estudio “Control interno y gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024”. Se solicita su colaboración para responder las preguntas con la mayor objetividad posible. No es necesario identificarse, y la información brindada será utilizada únicamente como parte del análisis de esta investigación. La encuesta cuenta con una escala del 1 al 5 en el siguiente orden:

Referencias del nivel respuestas

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Nº	VARIABLE 1 CONTROL INTERNO	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
	D1: AMBIENTE DE CONTROL					
1	¿La organización interna se mantiene de acuerdo con los instrumentos institucionales para una adecuada gestión de recursos humanos?					
2	¿Se aplica idoneidad profesional en el desempeño de responsabilidades y funciones para una óptima gestión de recursos humanos?					
3	¿La organización interna está alineada con los objetivos y metas institucionales?					
	D2: EVALUACIÓN DE RIESGO					
4	¿Se identifica la caracterización de los riesgos en la entidad en la gestión de recursos humanos?					
5	¿Se estima el nivel de percepción de riesgos identificados en la entidad orientados en una gestión de recursos humanos?					
6	¿El personal de la empresa percibe adecuadamente la probabilidad de que ocurran riesgos identificados?					

	D3: ACTIVIDADES DE CONTROL					
7	¿Se limita el acceso a la documentación y aplicativos administrativos de la gestión de recursos humanos?					
8	¿Se aplican conciliaciones periódicas en el control del personal a fin de salvaguardar la gestión de recursos humanos?					
9	¿El personal cumple con los objetivos laborales establecidos en sus funciones diarias?					
	D4: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN					
10	¿Las líneas de comunicación interna son óptimas con todas las dependencias organizacionales para una eficiente gestión de recursos humanos?					
11	¿Se cuenta con medios adecuados para llevar a cabo la correcta comunicación externa de la entidad de acuerdo con la gestión de recursos humanos?					
12	¿La comunicación con las partes externas es transparente y abierta?					
	D5: SUPERVISIÓN					
13	¿Se han incorporado actividades de autocontrol para fines de mejora y evaluación en la gestión de recursos humanos?					
14	¿Se realiza frecuentemente el seguimiento correctivo de las actividades administrativas en la gestión de recursos humanos?					
15	¿El monitoreo periódico es efectivo para identificar problemas o alternativas de mejora en la gestión de recursos humanos?					

Nº	VARIABLE 2 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
	D1: PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
1	¿El perfil del puesto en la empresa está bien definido según las funciones que debe desempeñar el trabajador?					
2	¿Existen planes de contratación disponibles para cubrir oportunamente las necesidades de la empresa?					
3	¿Se cuenta con la previsión presupuestal para atender la demanda de recursos humanos en la empresa?					
	D2: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO					
4	¿La empresa organiza programas de capacitación para los trabajadores con frecuencia?					
5	¿Las capacitaciones recibidas han mejorado el desempeño de los trabajadores en sus funciones?					
6	¿Las competencias de los trabajadores se vinculan con su capacitación y desarrollo en su especialidad?					
	D3: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO					
7	¿Se realiza una evaluación periódica del desempeño de los trabajadores en la empresa?					
8	¿Los trabajadores reciben retroalimentación sobre su desempeño para mejorar continuamente?					
9	¿El desempeño de los trabajadores se vincula con las metas de la empresa?					

RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Variable: **CONTROL INTERNO**

Fiabilidad y cargas factoriales

Constructos e ítems	Carga Factorial	Confiabilidad Alpha de Cronbach	Confiabilidad Omega McDonald
Dimensión 1: Ambiente de Control		0.693	0.706
1. ¿La organización interna se mantiene de acuerdo con los instrumentos institucionales para una adecuada gestión de recursos humanos?	0.590		
2. ¿Se aplica idoneidad profesional en el desempeño de responsabilidades y funciones para una óptima gestión de recursos humanos?	0.663		
3. ¿La organización interna está alineada con los objetivos y metas institucionales?	0.598		
Dimensión 2: Evaluación de Riesgo		0.742	0.750
4. ¿Se identifica la caracterización de los riesgos en la entidad en la gestión de recursos humanos?	0.985		
5. ¿Se estima el nivel de percepción de riesgos identificados en la entidad orientados en una gestión de recursos humanos?	0.522		
6. ¿El personal de la empresa percibe adecuadamente la probabilidad de que ocurran riesgos identificados?	0.412		
Dimensión 3: Actividades de Control		0.714	0.758
7. ¿Se limita el acceso a la documentación y aplicativos administrativos de la gestión de recursos humanos?	0.680		
8. ¿Se aplican conciliaciones periódicas en el control del personal a fin de salvaguardar la			

gestión de recursos humanos?	0.894		
9. ¿El personal cumple con los objetivos laborales establecidos en sus funciones diarias?	0.645		
Dimensión 4: Información y Comunicación		0.724	0.743
10. ¿Las líneas de comunicación interna son óptimas con todas las dependencias organizacionales para una eficiente gestión de recursos humanos?	0.604		
11. ¿Se cuenta con medios adecuados para llevar a cabo la correcta comunicación externa de la entidad de acuerdo con la gestión de recursos humanos?	0.565		
12. ¿La comunicación con las partes externas es transparente y abierta?	0.583		
Dimensión 5: Supervisión		0.724	0.751
13. ¿Se han incorporado actividades de autocontrol para fines de mejora y evaluación en la gestión de recursos humanos?	0.991		
14. ¿Se realiza frecuentemente el seguimiento correctivo de las actividades administrativas en la gestión de recursos humanos?	0.632		
15. ¿El monitoreo periódico es efectivo para identificar problemas o alternativas de mejora en la gestión de recursos humanos?	0.479		

RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Variable: **GESTION DE RECURSOS HUMANOS**

Fiabilidad y cargas factoriales

Constructos e ítems	Carga Factorial	Confiabilidad Alpha de Cronbach	Confiabilidad Omega McDonald
Dimensión 1: Planeación de recursos humanos		0.911	0.913
1. ¿El perfil del puesto en la empresa está bien definido según las funciones que debe desempeñar el trabajador?	0.767		
2. ¿Existen planes de contratación disponibles para cubrir oportunamente las necesidades de la empresa?	0.703		
3. ¿Se cuenta con la previsión presupuestal para atender la demanda de recursos humanos en la empresa?	0.891		
Dimensión 2: Capacitación y desarrollo		0.634	0.701
4. ¿La empresa organiza programas de capacitación para los trabajadores con frecuencia?	0.651		
5. ¿Las capacitaciones recibidas han mejorado el desempeño de los trabajadores en sus funciones?	0.839		
6. ¿Las competencias de los trabajadores se vinculan con su capacitación y desarrollo en su especialidad?	0.590		
Dimensión 3: Gestión del desempeño		0.773	0.796
7. ¿Se realiza una evaluación periódica			

del desempeño de los trabajadores en la empresa?	0.621
8. ¿Los trabajadores reciben retroalimentación sobre su desempeño para mejorar continuamente?	0.955
9. ¿El desempeño de los trabajadores se vincula con las metas de la empresa?	0.452

Anexo 4: Informe de opinión de expertos de instrumentos de medición

Apellidos y Nombres del experto (a)	Cargo o Institución donde labora	Mención de título o grado
Sanjinez Alarcon, Martin	Contador de la empresa COPECO S.A.C	Contador Público Colegiado
I. TÍTULO: Control interno y gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N°	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	TITULO	Hace referencia al problema mencionando las variables																				X
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																				X
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																				X
6	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional																				X
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico científicos																				X
9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																				X
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
TOTAL																						100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: MUY BUENA

Autores: Lourdes E. Moran Seminario y Danfer J. Rueda Juarez

Lugar y fecha: Tumbes, 17 de enero de 2025

DNI del experto: 00219074

Teléfono del experto N° 912835034

Firma y sello del experto


CPC. Martin Sanjinez Alarcon
Mat. 15 - 1075

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS EN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Apellidos y Nombres del experto (a)	Cargo o Institución donde labora	Mención de título o grado
LUNA MENDOZA BRENDA LISBETH	ORGANISMO TECNICO DE LA ADMINISTRACION DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO - OTASS	Contadora Pública Colegiada
I. TITULO: Control interno y gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N°	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	TITULO	Hace referencia al problema mencionando las variables																				X
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																				X
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																				X
6	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional																				X
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico científicos																				X
9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																				X
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
TOTAL																						100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: MUY BUENA

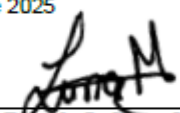
Autores: Lourdes E. Moran Seminario y Danfer J. Rueda Juarez

Lugar y fecha: Tumbes, 20 de enero de 2025

DNI del experto: 72160327

Teléfono del experto N° 933236798

Firma y sello del experto


 CPC. Brenda L. Luna Mendoza
 Mat. 15 - 1537

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS EN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Apellidos y Nombres del experto (a)	Cargo o Institución donde labora	Mención de título o grado
LUNA PALACIOS LEIDY NAYELI	BLUE MARLIN BEACH CLUB S.A.	Contadora Pública Colegiada
I. TÍTULO: Control interno y gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	TITULO	Hace referencia al problema mencionando las variables																				X
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																				X
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																				X
6	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional																				X
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico científicos																				X
9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																				X
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
TOTAL																						100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (X) El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: MUY BUENA

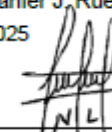
Autores: Lourdes E. Moran Seminario y Danfer J. Rueda Juarez

Lugar y fecha: Tumbes, 17 de enero de 2025

DNI del experto: 75310034

Teléfono del experto N° 913917583

Firma y sello del experto



CPC. Leidy Nayeli Luna Palacios
Mat. 15 - 1542

Anexo 5: Autorización para ejecución de tesis

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



CARTA N° 001-2025-LEMS-DJRJ

Señor
Pedro Carlos Chavez Rios
Gerente General NJ GRUPO EDUCATIVO SRL
Tumbes

ASUNTO : SOLICITAMOS AUTORIZACIÓN PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ATENCIÓN : GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN

De mi especial consideración:

LOURDES ELIANNE MORAN SEMINARIO identificada con DNI 72528298 y DANFER JESÚS RUEDA JUÁREZ identificado con DNI 75744962 bachilleres en contabilidad pertenecientes a la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, acudimos a usted para saludarlo y expresar lo siguiente:

Que, para poder alcanzar el título profesional de Contadora Pública, es necesario cumplir con presentar y desarrollar el proyecto de tesis denominado "Control interno y gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024" el cual cuenta con un instrumento (cuestionario) que deberá aplicarse mediante la técnica de encuesta, para obtener los resultados de la presente investigación.

En tal sentido, **solicitamos la autorización** para poder aplicar el mencionado instrumento en su Representada, en el momento del desarrollo de la tesis.

Sin otro particular, expresamos a usted las muestras de especial consideración y alta estima.

Tumbes, 23 de enero de 2025

LOURDES ELIANNE MORAN SEMINARIO
DNI N° 72528298

Correo: 040115182@untumbes.edu.pe
Celular: 932776162

DANFER JESÚS RUEDA JUÁREZ
DNI N° 75744962

Correo: 040454191@untumbes.edu.pe
Celular: 953861495

"AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA"

AUTORIZACIÓN

El que suscribe Lic. PEDRO CARLOS CHÁVEZ RÍOS – GERENTE GENERAL DE NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L. de TUMBES.-

AUTORIZA:

A los Bachiller : LOURDES ELIANNE MORÁN SEMINARIO, con D.N.I. N° 72528298 y DANFER JESÚS RUEDA JUÁREZ, con D.N.I. N° 75744962, de la Escuela de Contabilidad – Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes para que realice en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L de TUMBES el proyecto denominado "CONTROL INTERNO Y GESTION DE RECUSOS HUMANOS EN LA EMPRESA NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L, Tumbes 2024" .

Se extiende la presente al interesado para lo que estime conveniente.

Tumbes, 24 de enero de 2025.

NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L.

Lic. Pedro Carlos Chávez Ríos
GERENTE GENERAL

Anexo 6: Evidencias

Control interno y gestión de recursos humanos en la empresa NJ GRUPO EDUCATIVO S.R.L., Tumbes 2024













