



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**  
**Universidad del Perú. Decana de América**  
**Facultad de Ciencias Contables**  
**Escuela Profesional de Auditoría empresarial y del Sector Público**

**Control interno y su relación con la gestión del capital humano – Caso Mype Fluitronic SAC, Lima 2022**

**TESIS**

Para optar el Título Profesional de Contadora Pública

**AUTOR**

Gianela Maria CURI MAMANI

**ASESOR**

Mg. Javier Jesús PÉREZ CASTILLO

Lima, Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

Curi, G. (2023). *Control interno y su relación con la gestión del capital humano – Caso Mype Fluitronic SAC, Lima 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Contables, Escuela Profesional de Auditoría empresarial y del Sector Público]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

---

## Metadatos complementarios

<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	Gianela Maria Curi Mamani
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74928727
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	Javier Jesús Pérez Castillo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08059437
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2483-8521">https://orcid.org/0000-0003-2483-8521</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	Alan Errol Rozas Flores
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10557884
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	Ruth Mirihan Romero Huamaní
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40723196
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	Roberto Bernardino Neyra Urquiza
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	00479212
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	D.2.2.1. Control interno
Grupo de investigación	No aplica

Agencia de financiamiento	No aplica
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Callao Distrito: Callao Urbanización: Ricardo Palma D-18 Latitud: -12.052925438583902 Longitud: -77.11364097891658
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2022
URL de disciplinas OCDE	Negocios, Administración <a href="http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a>



Universidad Nacional Mayor de San Marcos  
Universidad del Perú, Decana de América  
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES  
DIRECCIÓN DE ESCUELA PROFESIONAL DE AUDITORIA EMPRESARIAL Y DEL SECTOR PÚBLICO  
-----

ACTA N° 0020-FCC-D-2023

SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADORA PÚBLICA

En la ciudad de Lima, local del Salón de Grados (1er. piso) de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, a las 17:00 horas del día dieciocho de setiembre del año dos mil veintitrés, en cumplimiento con lo dispuesto en la Resolución Rectoral N° 00744-R-20 de fecha 18 de febrero del 2020 que aprueba la "Directiva general para realizar, presentar y sustentar el trabajo de investigación para la obtención del grado académico de bachiller, la tesis o el trabajo de suficiencia profesional para la obtención del título profesional en la UNMSM"; se reunió el Jurado Evaluador designado según Resolución Decanal N° 000899-2023-D-FCC/UNMSM de fecha 18 de setiembre de 2023, conformado por los siguientes docentes:

PRESIDENTE : Dr. Alan Errol Rozas Flores  
MIEMBRO ASESOR : Mag. Javier Jesús Pérez Castillo  
MIEMBROS : Mag. Roberto Bernardino Neyra Urquiza  
Mag. Ruth Mirihan Romero Huamaní

Quienes procedieron a evaluar y calificar la Sustentación de la Tesis titulada: "*CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO - CASO MYPE FLUITRONIC SAC, LIMA 2022*", presentado por la bachiller Gianela Maria Curi Mamani, con código de matrícula N° 17110192, para la obtención del Título Profesional de Contadora Pública.

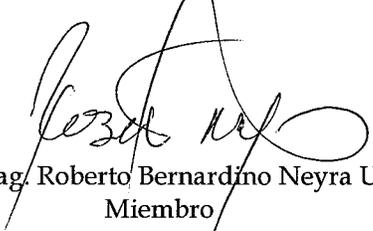
Habiendo concluido con la sustentación, el Jurado Evaluador deliberó y emitió la calificación siguiente:

**APROBADA**

Siendo las 18:00 horas se dio por concluido el acto académico y leída el presente Acta, procedieron a firmar los integrantes del Jurado Evaluador en señal de conformidad.

  
Dr. Alan Errol Rozas Flores  
Presidente

  
Mag. Javier Jesús Pérez Castillo  
Miembro - Asesor

  
Mag. Roberto Bernardino Neyra Urquiza  
Miembro

  
Mag. Ruth Mirihan Romero Huamaní  
Miembro



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
Universidad del Perú. Decana de América  
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES  
ESCUELA PROFESIONAL DE AUDITORIA EMPRESARIAL Y DEL SECTOR PÚBLICO

## CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo Javier Jesús Pérez Castillo en mi condición de asesor acreditado con el Oficio N° 000130-2023-EPAESP-FCC/UNMSM de la tesis, cuyo título es **“CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO - CASO MYPE FLUITRONIC SAC, LIMA 2022”**, presentado por la bachiller Gianela Maria Curi Mamani, para optar el Título Profesional de Contadora Pública, CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el porcentaje de 18% de similitud, nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del Título Profesional de Contadora Pública, correspondiente.

Firma del Asesor: \_\_\_\_\_

DNI: 08059437

Nombres y apellidos del asesor: Javier Jesús Pérez Castillo



## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación va dedicado a mis padres, hermano y abuelos, que siempre me apoyaron en todo momento, gracias a su motivación, acompañamiento, esfuerzo y dedicación me permitieron formarme como profesional de la Facultad de Ciencias Contables en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

En memoria de mi jefe, Cesar Estanislao Santos Jiménez.

## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero agradecer a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, por abrirme las puertas, a mis profesores y compañeros de estudio que he conocido en esta trayectoria como estudiante de la Escuela Profesional de Auditoría.

También quiero agradecer a mis asesores por darme los consejos y recomendaciones para poder presentar este trabajo de investigación, a mis compañeros de trabajo, que siempre me dieron sus consejos por conseguir mis metas, a mi jefe por permitirme utilizar la información de la empresa para fines académicos.

# INDICE

RESUMEN .....	8
ABSTRACT .....	9
I. INTRODUCCIÓN .....	10
I.1 Introducción.....	10
I.2 Planteamiento del problema.....	12
I.2.1 Determinación del problema.....	12
I.2.2 Formulación del problema .....	15
I.3 Objetivos de la investigación .....	16
I.3.1 Objetivo general .....	16
I.3.2 Objetivos específicos .....	16
I.4 Importancia y alcance de la investigación .....	16
I.4.1 Importancia de la investigación .....	16
I.4.2 Alcance de la investigación.....	17
I.5 Limitaciones de la investigación .....	18
II. REVISIÓN DE LITERATURA .....	18
II.1 Antecedentes de estudios.....	18
II.1.1 Antecedentes internacionales.....	18
II.1.2 Antecedentes nacionales .....	19
II.2 Bases Teóricas.....	21
II.2.1 Control Interno.....	21
II.2.2 Marco Integrado de Control Interno – COSO 2013 .....	24
II.2.3 Dimensiones del control interno según el COSO 2013.....	25
II.2.4 Teoría de control interno .....	27
II.2.5 Gestión de capital humano.....	27
II.2.6 Dimensiones del capital humano .....	28
II.3 Definición de términos .....	32
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	37
III.1 Formulación de las hipótesis .....	37
III.1.1 Hipótesis general .....	37
III.1.2 Hipótesis específicas.....	37
III.2 Identificación y clasificación de las variables.....	37

III.2.1	<i>Variable Independiente</i> .....	37
III.2.2	<i>Variable Dependiente</i> .....	37
III.3	Operacionalización de variables .....	38
IV.	MATERIALES Y MÉTODOS.....	39
IV.1	Área de estudio.....	39
IV.2	Diseño de investigación .....	39
IV.3	Población y muestra .....	39
IV.3.1	<i>Población de estudio</i> .....	39
IV.3.2	<i>Muestra</i> .....	40
IV.4	Procedimiento, técnicas e instrumentos de recolección de información.....	40
IV.4.1	<i>Procedimiento</i> .....	40
IV.4.2	<i>Técnica</i> .....	41
IV.4.3	<i>Instrumento</i> .....	42
IV.4.4	<i>Juicio de Expertos</i> .....	42
IV.4.5	<i>Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos</i> .....	43
IV.4.4.1	Prueba de confiabilidad, variable control interno: .....	44
IV.4.4.2	Prueba de confiabilidad, variable gestión del capital humano:.....	44
IV.5	Análisis estadístico.....	45
V.	RESULTADOS.....	46
V.1	Presentación y Análisis de los Resultados.....	46
V.1.1	<i>Estadísticos Descriptivos</i> .....	46
Nivel de la Variable Control Interno	.....	47
Nivel de la variable gestión del capital humano	.....	48
V.1.1.1	Prueba de normalidad.....	50
V.1.1.2	Hipótesis General.....	51
V.1.1.3	Hipótesis Específica 1 .....	53
V.1.1.4	Hipótesis Específica 2 .....	54
VI.	DISCUSIÓN .....	56
VII.	CONCLUSIONES.....	59
VIII.	RECOMENDACIONES.....	61
IX.	REFERENCIAS .....	62
X.	ANEXOS .....	69
A.	Matriz de consistencia.....	69

<b>B. Ficha técnica del Instrumento de Investigación</b> .....	70
<b>C. Encuesta</b> .....	71
<b>D. Validación de experto 1</b> .....	77
<b>E. Validación de experto 2</b> .....	79
<b>F. Validación de experto 3</b> .....	81
<b>G. Base de datos</b> .....	83
<b>H. Prueba de normalidad</b> .....	84
<b>I. Correlación</b> .....	84
<b>J. Página Web – Fluitronic SAC</b> .....	85

## RESUMEN

El control interno se ha convertido en una herramienta fundamental para las organizaciones, ya que garantiza la eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos. En particular, dado que las personas son uno de los activos más valiosos de la organización, el control interno está estrechamente vinculado a la gestión de los recursos humanos. Este estudio de investigación se propone analizar la relación entre el control interno y la gestión del capital humano, evaluando cómo el control interno se relaciona en la gestión de los recursos humanos, incluyendo aspectos como el aporte estratégico del personal de la empresa en línea con su estrategia, así como las intervenciones o programas utilizados en el personal. Además, se examinarán las prácticas de control interno que facilitan una gestión más eficiente del personal, identificando las mejores prácticas en este ámbito. Los resultados de este estudio ofrecerán información valiosa para las organizaciones sobre todo para las pequeñas empresas (mypes), permitiéndoles mejorar sus procesos de control interno y optimizar la gestión de su personal.

Se realizó un estudio cuantitativo a través de una encuesta por cuestionario a 30 trabajadores de la entidad. Los resultados mostraron que las correlaciones entre las variables son significativas y que la relación entre el control interno y la gestión del capital humano tiene un impacto significativo en FLUITRONIC SAC en el año 2022. En conclusión, el estudio demostró la importancia del control interno en la gestión del capital humano de la empresa FLUITRONIC SAC en el año 2022.

***Palabras clave:*** Control interno, gestión del capital humano, contribución estratégica.

## ***ABSTRACT***

*Internal control has become a fundamental tool for organizations, as it ensures efficiency and effectiveness in the management of resources. In particular, internal control is closely related to human capital management, since personnel is one of the most important assets of an organization. This research study aims to analyze the relationship between internal control and human capital management, evaluating how internal control relates to human resource management, including aspects such as the strategic contribution of human capital according to the company's strategy, as well as the interventions or programs used on personnel. In addition, internal control practices that facilitate more efficient personnel management will be examined, identifying best practices in this area. The results of this study will provide valuable information for organizations, especially small companies, enabling them to improve their internal control processes and optimize personnel management.*

*A quantitative study was conducted through a questionnaire survey to 30 workers of the entity. The results showed that the correlations between the variables are significant and that the relationship between internal control and human capital management has a significant impact on FLUITRONIC SAC in the year 2022. In conclusion, the study demonstrated the importance of internal control in the management of human capital of the company FLUITRONIC SAC in the year 2022.*

***Key words:*** *Internal control, human capital management, strategic contribution.*

# I. INTRODUCCIÓN

## I.1 Introducción

En el mundo empresarial actual, el control interno se ha convertido en un elemento clave para garantizar la eficiencia y el buen funcionamiento de las organizaciones. Este control abarca diversas áreas de gestión, incluyendo el capital humano. El personal de una organización es uno de sus activos más valiosos, por lo que su correcta gestión es crucial para alcanzar los objetivos empresariales. Para entender cómo un control interno eficaz puede relacionarse con la forma en que se gestiona el capital humano dentro de una organización, esta tesis analiza la relación entre el control interno y la gestión del capital humano. Se examinarán aspectos como la contribución estratégica del capital humano de acuerdo con la estrategia de la empresa, así como las intervenciones o programas utilizados en el personal. Además, se identificarán y analizarán las mejores prácticas de control interno que contribuyen a una gestión eficiente del capital humano. Los resultados de esta investigación pueden proporcionar a las organizaciones información valiosa para mejorar su sistema de control interno y optimizar la gestión de su capital humano.

El control interno se perfila como un elemento crucial para tomar decisiones acertadas y agilizar los procesos. El control interno apoya los esfuerzos de la empresa para establecer la protección de los recursos, supervisar las operaciones de control, evaluar el riesgo y mantener un entorno de control (Mendoza & Bayón, 2019, p. 25). El control interno nos ayuda a crear una empresa que funcione lo más eficientemente posible, previniendo futuras pérdidas para la empresa y, por otro lado, ayudando a gestionar mejor nuestros recursos humanos, lo que nos ayuda a ganar dinero.

En adición a lo mencionado, los objetivos de la empresa se alcanzan mediante la correcta aplicación de la gestión del capital humano; por consiguiente, Dado que los activos intelectuales son los verdaderos creadores de valor para las organizaciones, es crucial administrar y evaluar tanto los activos tangibles como los intangibles. Esto se aplica especialmente al personal, ya que ningún activo, ya sea tangible o intangible, puede generar valor sin la intervención de las personas. De hecho, la gestión del capital humano equivale a generar valor empresarial, porque se centra en los intangibles más valiosos: la creatividad y el compromiso de las personas” (Pensamiento y Gestión, 2005, p. 152).

A través de los resultados obtenidos, se busca no solo ayudar a avanzar con el conocimiento de los campos del control interno y la gestión del capital humano, sino que al tiempo ofrezcan consejos útiles a los propietarios de pequeñas y medianas empresas de sectores similares al de Fluitronic SAC. Además, se prevé que esta investigación fomentará una mejor comprensión de cómo el control interno puede servir de incentivo para la consecución de los objetivos corporativos en un mercado altamente competitivo entre empresarios, propietarios y el público en general.

Por consiguiente, el presente trabajo de investigación realizado comprendió los siguientes capítulos, que se explican a continuación:

Iniciamos el desarrollo de tesis con el Capítulo I, que comprende el planteamiento del problema, objetivos, importancia y alcance, así como las limitaciones de la investigación.

Destacando el objetivo principal de la investigación que es determinar la relación entre el control interno y la gestión del capital humano caso mype Fluitronic SAC.

En el capítulo II, se presenta los antecedentes del estudio a nivel internacional y nacional, los fundamentos de las bases teóricas relacionado con las variables de la investigación, así como

la definición de términos básicos. Es sustancial mencionar que para esta investigación se utilizó un enfoque de control interno bajo el COSO III – año 2013.

En el capítulo III, planteamos las hipótesis y variables de la investigación, así como la operacionalización de variables. En este capítulo se logró identificar las dimensiones con las que se desarrollará la investigación.

En el capítulo IV, se desarrolla la metodología a utilizar en esta investigación que aborda sobre los materiales y métodos, el área de estudio, diseño de la investigación, población y muestra, procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de información y el análisis de datos. Destacando la estructura del instrumento de investigación el cual contó con 30 ítems.

En el capítulo V, se evidencian los resultados obtenidos de la investigación, luego en el capítulo VI se presenta la discusión de la investigación. Finalmente, presentamos las conclusiones y recomendaciones, las referencias bibliográficas y anexos.

## **I.2 Planteamiento del problema**

### ***I.2.1 Determinación del problema***

En el competitivo mercado laboral actual, la mayoría de las empresas comprenden que su activo más importante es su personal, pero relativamente pocas saben cómo poner en marcha planes y desplegar herramientas potentes para atraer y mantener a bordo a los mejores. Por ello, conscientes de su importancia para el éxito, están interesados en aportar valor para garantizar que los mejores empleados permanezcan en la empresa.

Un estudio de 2010 realizado por la Cámara de Comercio Americana en Perú, entrevistó a 160 gerentes de RR.HH. y cuando se les preguntó qué tema requería mayor inversión de tiempo,

el 23% respondió que era “la atracción y retención de talento”. (El mayor porcentaje de respuestas obtenidas).

En la presente tesis nos enfocaremos en cómo se relaciona el control interno en la gestión del capital humano que emplea Fluitronic SAC.

Para el desarrollo de esta investigación, se utilizaron datos de la empresa peruana Fluitronic S.A.C; empresa dedicada a la importación y suministro de piezas y accesorios originales para maquinaria pesada e industrial. Brinda asesoría técnico-comercial durante todo el proceso. Cuenta con una única sucursal en Lima-Perú.

Los recursos humanos de la empresa Fluitronic S.A.C. son principalmente jóvenes técnicos y/o universitarios con los cuales se utilizan métodos de contratación a tiempo parcial, con una alta tasa de rotación, esto se debe a que fácilmente pierden el interés en su trabajo y padecen falta de compromiso.

El mercado se está volviendo más competitivo como consecuencia del continuo desarrollo de las empresas, lo que aumenta los riesgos a los que pueden estar expuestas las Mypes.

En general, las empresas son conscientes del coste de los recursos humanos, pero no tienen en cuenta los beneficios que aportan. Esto confirma la falacia que considera que las personas no son ni activos valiosos ni nada más que un coste que hay que minimizar. Es necesario ir más allá de esta visión de los costos de personas para las empresas, es fundamental comprender y gestionar adecuadamente el capital humano, ya que desempeña un papel crucial en el logro de operaciones eficientes y efectivas, así como la mitigación de riesgos. (Pensamiento y Gestión, 2005, p. 152).

Según Alex Contreras (2022), titular del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), "Las micro y pequeñas empresas (MYPES) representan el 21% del Producto Bruto Interno (PBI) y el

99% del empleo formal en el Perú", contribuyen significativamente al crecimiento de la economía nacional debido a su desarrollo, regulación e innovación constante; sin embargo, atraviesan cambios económicos comerciales, culturales, locales, nacionales e internacionales que requieren adaptarse.

La implementación de controles internos adecuados en las mypes, así como en los negocios familiares, no solo implica establecer estructuras formales y procedimientos operativos accesibles, sino también abordar la gestión del capital humano.

El capital humano, es decir, los empleados y colaboradores, desempeñan un papel fundamental en el funcionamiento de cualquier organización. Sin embargo, en muchos casos, las empresas carecen de políticas y prácticas sólidas de gestión del capital humano, lo que puede debilitar aún más los controles internos.

La gestión del capital humano implica aspectos como la contribución estratégica del capital humano e intervenciones o programas del capital humano. Al establecer controles internos, es fundamental considerar la participación y el compromiso de los empleados, ya que su conocimiento, habilidades y ética laboral pueden influir en la eficacia de los controles.

Además, la prevención del fraude y las malas prácticas está relacionada con la gestión del capital humano. Al establecer políticas claras sobre ética empresarial y conducta profesional, se puede reducir el riesgo de comportamientos inapropiados o ilegales por parte de los empleados. Asimismo, fomentar una cultura organizacional basada en la transparencia, la responsabilidad y la integridad puede fortalecer los controles internos y promover un entorno de trabajo confiable.

En resumen, la gestión del capital humano no debe pasarse por alto al implementar controles internos en las empresas. Es fundamental establecer políticas y prácticas sólidas que promuevan el reclutamiento, desarrollo y retención de empleados competentes y comprometidos. Al hacerlo, se fortalecerán los controles internos, se reducirán los riesgos y se mejorará la eficiencia y efectividad general de la organización. (Guevara, 2019)

El control interno y la gestión del capital humano es relevante en el desarrollo de las mypes y es algo de lo que carece como por ejemplo la mype Fluitronic SAC.

Por lo mencionado anteriormente esta investigación determinó de qué manera se relaciona el control interno y la gestión del capital humano caso específico mype Fluitronic SAC, Lima 2022. En este sentido, al ser mype en crecimiento en el presente proyecto se describieron los controles que se tienen, las que carecen, la manera cómo se relacionan con la gestión del capital humano y con su objetivo que es maximizar ganancias.

Finalmente, se plantearon varias interrogantes a resolver relacionadas con el tema de la presente tesis, las cuales se han resuelto con el estudio de campo y la idónea aplicación de la metodología.

## ***1.2.2 Formulación del problema***

### **1.2.2.1 Problema general**

¿Qué relación existe entre el control interno y la gestión del capital humano - caso mype Fluitronic SAC, Lima 2022?

### **I.2.2.2 Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre las actividades del control y la contribución estratégica del capital humano de acuerdo con la estrategia de la mype Fluitronic SAC?

¿Qué relación existe entre la supervisión y monitoreo con las intervenciones o programas del capital humano?

## **I.3 Objetivos de la investigación**

### ***I.3.1 Objetivo general***

Determinar la relación entre el control interno y la gestión del capital humano - caso mype Fluitronic SAC, Lima 2022.

### ***I.3.2 Objetivos específicos***

Identificar la relación entre las actividades de control y la contribución estratégica del capital humano de acuerdo con la estrategia de la mype Fluitronic SAC.

Identificar la relación entre la supervisión y monitoreo con las intervenciones o programas del capital humano.

## **I.4 Importancia y alcance de la investigación**

### ***I.4.1 Importancia de la investigación***

La investigación propuesta es de gran relevancia teórica, ya que ha permitido identificar la relación entre el control interno y la gestión del capital humano en el caso Fluitronic SAC,

Lima 2022. Además, se ha llevado a cabo una descripción y análisis de las teorías enfocadas en las mypes.

La necesidad de que las mypes comprendan la importancia del control interno en la gestión del capital humano justifica aún más esta investigación, así como la necesidad de implementar estrategias y controles para un buen desarrollo y rentabilidad óptimos.

Adicionalmente, tiene importancia social porque profundiza el accionar del control interno en las empresas del sector importación y suministro de piezas, como Fluitronic SAC para mejorar la gestión del capital humano a escala nacional. Asimismo, en el Perú existen muchas Mypes que se encuentran en la misma situación y pueden tomar como ejemplo esta investigación para poder implementar controles y tener una eficiente gestión del capital humano.

El trabajo de investigación es concordante con 1 (uno) objetivo de desarrollo sostenible (ODS): Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico.

#### ***1.4.2 Alcance de la investigación***

El alcance de la investigación sobre "Control interno y su relación con la gestión del capital humano – caso mype FLUITRONIC SAC, Lima 2022" se enfocó en analizar la relación entre el control interno y la gestión del capital humano de la mype durante el año 2022. La investigación se centró en examinar cómo un control interno sólido puede relacionarse con la forma en que se gestiona el capital humano dentro de una organización. El alcance de la investigación se limitará al año 2022 y a la mype FLUITRONIC SAC como objeto de estudio, con el fin de comprender a fondo cómo se relacionan el control interno y la gestión del capital humano en una situación concreta.

## **I.5 Limitaciones de la investigación**

Las principales limitaciones de esta investigación “Control interno y su relación con la gestión del capital humano - caso mype Fluitronic SAC, Lima 2022” fueron la rebuscada y escasa información administrativa y contable que presenta la mype Fluitronic SAC.

## **II. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **II.1 Antecedentes de estudios**

#### ***II.1.1 Antecedentes internacionales.***

Grajales y Gutiérrez (2020) publicaron en su tesis de licenciatura, el propósito del estudio fue llevar a cabo una auditoría para determinar si XYZ Adhesivos S.A.C., una empresa del sector de la construcción, cumple con los requisitos establecidos por la Norma ISO 9001:2015. Se evaluaron los procesos relacionados con la planificación y gestión del talento humano para alcanzar los objetivos establecidos. Se recopilaron datos de entrevistas con empleados de la empresa, documentos administrativos y registros contables para realizar un análisis económico. Los resultados demostraron que el proceso de gestión del talento humano de XYZ Adhesivos S.A.C. cumple con los criterios definidos en la Norma ISO 9001:2015, lo que indica que la empresa logra una eficiente gestión de sus recursos humanos.

En Ecuador, según la tesis de pregrado, Pilataxi (2015), la Unidad Educativa Bilingüe de Ecuador ha puesto en marcha un sistema de control interno que satisface los requisitos de calidad necesarios para la gestión del talento humano. Esta ejecución ha mejorado la calidad del servicio

educativo y ha agregado valor tanto a los estudiantes como a los docentes al motivar y desarrollar al personal de la institución. Las estrategias fundamentales que se han aplicado incluyen una planificación institucional sólida, un sistema de evaluación del rendimiento eficaz, la gestión de la calidad, la orientación profesional y programas de mentoría. Estas estrategias han contribuido a lograr un alto nivel de satisfacción entre los académicos y a mantener un entorno de trabajo saludable en la institución.

En Ecuador, Jiménez y Ortega (2010) realizaron una revisión de gestión del Departamento de Recursos Humanos del Municipio de Chaguarpamba del 1 de enero al 31 de diciembre de 2009, como parte de su tesis de pregrado. Los resultados de la evaluación de gestión señalan que la administración del capital humano llevada a cabo por el Ilustre Municipio del cantón Chaguarpamba es efectiva, eficiente y duradera, cumpliendo con las regulaciones actuales y adaptándose a las necesidades del sector público y el entorno local. El estudio concluye que el departamento de Recursos Humanos es un área crucial en la gestión estratégica de la organización y requiere una inversión máxima tanto en recursos humanos como materiales para garantizar una gestión efectiva y sostenible.

### ***II.1.2 Antecedentes nacionales***

El estudio de Gamboa (2016) tuvo como objetivo principal conocer cómo afecta la inteligencia emocional de los directivos en la retención del talento en CinePlanet Trujillo - Centro. Para ello se investigaron los indicadores relacionados para las dimensiones de inteligencia emocional y las variables de retención de personal. En la empresa de entretenimiento cinematográfico de Trujillo, se realizó un estudio para conocer cómo afecta la inteligencia

emocional de los directivos en la retención del talento. En el estudio se utilizó una encuesta a 120 empleados de la empresa y técnicas de análisis de datos. Los resultados demostraron que existe una relación entre la Inteligencia Emocional de los directivos y la retención del talento. Estos resultados implican que el aumento de la Inteligencia Emocional de los directivos también aumentará la capacidad de la empresa para retener a los mejores talentos..

León (2019) realizó una investigación para determinar cómo afecta la calidad de la atención y el desarrollo brindado a los trabajadores de la empresa SODIMAC PER S.A., ubicada en el distrito de Huacho, en su desempeño. Este estudio analizó la gestión por competencias y cómo afectaba a la productividad de los trabajadores de la empresa Sodimac Perú S.A., ubicada en el distrito de Huacho. Los datos fueron recogidos y examinados utilizando una muestra de 90 empleados con el fin de extraer conclusiones y hacer sugerencias de mejora de la gestión. Los resultados mostraron que los empleados creen que la gestión por competencias afecta directamente al rendimiento laboral, lo que apoya la hipótesis planteada. Por lo tanto, se recomienda a Sodimac Perú S.A. utilizar la gestión por competencias como una estrategia para mejorar el rendimiento laboral de sus empleados.

En su estudio, León (2016) buscó probar el efecto que tiene la inclusión de una auditoría de gestión en el procedimiento de contratación. El propósito de esta tesis fue proporcionar una descripción del proceso de selección de personal en el departamento de Recursos Humanos de la Contraloría General de la República y evaluar la viabilidad de establecer un sistema de auditoría de gestión utilizando indicadores estratégicos. Para lograr esto, se emplearon diversas técnicas como análisis de documentos, entrevistas a los gerentes de Recursos Humanos y los directores de

área, gráficas y pruebas estadísticas. Las conclusiones apuntaron a varias deficiencias en la forma en que se gestiona actualmente la selección de empleados en la gestión de recursos humanos. Además, se demuestra que es posible implementar un sistema de auditoría de gestión basado en indicadores estratégicos para mejorar la gestión.

## **II.2 Bases Teóricas.**

Es significativo señalar que en la actualidad se toman en consideración dos Modelos de Informe COSO para la implantación del control interno en la mayoría de las empresas: el COSO III de 2013. Para la presente investigación se utilizó el Marco Integrado de Control Interno – COSO 2013 porque la Mype investigada tiene recursos limitados y una estructura organizativa sencilla.

### ***II.2.1 Control Interno***

Según Hermosa (2012) el control interno:

La planificación institucional implica la implementación de estrategias y procesos por parte de la administración para garantizar el cumplimiento de los objetivos administrativos. Esto implica seguir las políticas de gestión, salvaguardar los recursos, prevenir y detectar fraudes y errores, corregir los registros contables y proporcionar informes financieros precisos y a tiempo. Todo esto se realiza con el fin de asegurar una gestión ordenada y eficiente de la institución. (p. 147).

El autor nos enfatiza las siguientes particularidades del control interno:

La propuesta de Hermosa se centró en el sector empresarial, con el objetivo de ofrecer apoyo administrativo, asegurar el cumplimiento de las políticas administrativas, prevenir el fraude y los errores, y hacerlo modificando los registros contables para garantizar la exactitud de la información financiera y contable. Además, el control interno sirve de marco

para un sistema que supervisa y dirige las numerosas tareas que se llevan a cabo dentro de la organización, especialmente en los ámbitos administrativo y contable, que son cruciales para el buen funcionamiento de la institución.

Asimismo, la Ley 28716, en su art. 3º, enfatiza:

“se trata de un conjunto integral de medidas implementadas por las autoridades y el personal en cada entidad estatal para garantizar el cumplimiento de las políticas y normas establecidas. Estas medidas incluyen la adopción de sistemas de control y la promoción de actitudes y comportamientos adecuados.”

Al respecto, el modelo del Control Interno estipula siete elementos: a) el ambiente de control, b) la evaluación de riesgos, c) las actividades de control gerencial, d) las actividades de prevención, e) los sistemas de información, f) el seguimiento de resultados, g) los compromisos de mejoramiento.

Para octubre del 2006, la Contraloría, reclasificó los 7 componentes de la Ley 28716, agrupándolos solo 5 en componentes a través de la RC N° 320-2006CG, los que proponemos como nuestras dimensiones de la esta variable:

- Ambiente de control
- Evaluación de riesgos
- Actividades de control
- Información y comunicación
- Supervisión

Los diversos sectores y actividades relacionados con la administración, las finanzas y la economía están todos incluidos en el control interno. Esto indica que las operaciones de la institución están conectadas y confirmadas por el sistema integrado.

Como afirma, Claros (2012), según el Informe COSO, el control interno es un proceso continuo que se concentra en la consecución de objetivos operativos, de información y de cumplimiento. El consejo de administración, la dirección y otro personal designado participan en este proceso, cuyo objetivo es dar una confianza razonable en tres áreas clave:

- A. Eficacia y eficiencia de las operaciones empresariales.
- B. Exactitud de los datos financieros.
- C. Cumplimiento de los requisitos legales.

La primera categoría se centra en los principales objetivos de la organización, como la búsqueda del máximo rendimiento, el éxito financiero y la gestión suficiente de los recursos.

La segunda categoría se refiere a la creación y divulgación de informes financieros, que garantizan la veracidad y corrección de la información presentada.

La tercera categoría hace hincapié en la importancia de respetar las normas y leyes que regulan la empresa, garantizando su cumplimiento en todas las operaciones.

Estas tres categorías están interrelacionadas y abordan diferentes necesidades, manteniendo el enfoque en el cumplimiento individual de cada una de ellas.

## ***II.2.2 Marco Integrado de Control Interno – COSO 2013***

Según Gonzales (2013) y su Manual de participante, el Marco Integrado de Control Interno fue introducido por el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO) en 1992. Desde entonces, se ha consolidado como un marco de primer orden reconocido internacionalmente para el desarrollo, implementación y evaluación de controles internos. El objetivo principal del Comité era proporcionar un marco conceptual que pudiera integrar las diferentes definiciones e ideas utilizadas en el control interno.

De acuerdo con el informe COSO (2013), el control interno se define como un proceso en el cual todos los empleados de una organización participan con el objetivo de alcanzar metas específicas. El control interno no se compone de elementos aislados, sino que se trata de una serie de acciones que se complementan entre sí con el propósito de brindar una seguridad razonable a la entidad.

El Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO) ha lanzado una versión actualizada en mayo de 2013 de su marco para el control interno. Esta actualización tiene como objetivo ayudar a las organizaciones a adaptarse a los cambios, cumplir con los objetivos empresariales, reducir los riesgos a un nivel aceptable y respaldar la toma de decisiones y la gobernanza. El nuevo modelo se centra en mejorar el control interno y el gobierno corporativo, en respuesta a la exigencia pública por una óptima gestión de los recursos debido a los escándalos financieros y los fraudes que han ocurrido en los últimos tiempos.

El Marco Integrado de Control Interno se divide en cinco partes interconectadas que abarcan todas las divisiones de una empresa: el entorno de control, la evaluación de riesgos, el sistema de información y comunicación, las actividades de control y la supervisión del sistema de control.

Estas organizaciones cooperan para lograr objetivos relacionados con la eficacia y eficiencia de las operaciones, la exactitud de los datos financieros y el cumplimiento de las normas y reglamentos pertinentes. El marco ofrece claridad acerca de lo que constituye un sistema de control interno eficaz y respalda a la administración, la dirección, los accionistas y otros interesados vinculados a la empresa.

### ***II.2.3 Dimensiones del control interno según el COSO 2013***

Según Estupiñán (2015) en su libro "Control interno y fraudes – 3ra edición: Análisis de Informe", se basa en el COSO 2013 y sus cinco dimensiones para abordar las dimensiones del control interno.

Sin embargo, para la investigación en la mype de Fluitronic SAC, se utilizarán dos dimensiones: actividad de control y, supervisión y monitoreo. Esto se hace con el objetivo de adaptar el modelo COSO 2013 a las necesidades específicas de esta pequeña empresa.

#### **Gráfico 1.**

Dimensiones del control interno



*Nota: Extraído de Marco Integrado de Control Interno. Modelo COSO III Manual del Participante Autor: C. P. González, R. (2013).*

El entorno de control se refiere a los valores éticos y de integridad que deben prevalecer en la entidad. Para asegurar un entorno de control adecuado, es necesario contar con una organización sólida, una segregación de funciones y una clara asignación de responsabilidades. Este componente es fundamental, ya que brinda disciplina y estructura a los demás elementos. (Escalante, 2014)

La evaluación de riesgos implica identificar y prever los riesgos internos y externos que pueden obstaculizar el logro de los objetivos de la organización. En este sentido, se deben desarrollar medidas para identificar, conocer, analizar y reducir el impacto de dichos riesgos. (Quinualisa, Ponce, Muñoz, Ortega y Pérez, 2018)

Las actividades de control son una serie de operaciones que se realizan en todos los niveles de una organización con el propósito de reducir los riesgos. Estas operaciones están documentadas en políticas y manuales y se llevan a cabo para mitigar los posibles riesgos. Estas acciones permiten prevenir riesgos innecesarios y minimizar su impacto.

La información y comunicación son esenciales para que la organización tenga conocimiento de cómo funciona el control interno a todos los niveles. La información proporcionada a la dirección debe ser actual, necesaria, adecuada y confiable. (Estupiñán, 2015)

La supervisión y el monitoreo implican evaluar cómo se implementa y funciona el control interno en la organización. Esto se realiza a través de evaluaciones separadas durante el curso ordinario de las operaciones de la organización.

#### ***II.2.4 Teoría de control interno***

Holmes (1994) definió el control interno como un procedimiento de gestión que tiene por objeto salvaguardar y preservar los activos de la empresa, impedir las compras ilegítimas y ofrecer a los clientes la confianza de que no se comprometerán responsabilidades sin haber realizado antes un estudio exhaustivo. Proporciona a la dirección la confianza de que los estados financieros en los que se basan sus decisiones son exactos y coherentes con los intereses de la organización. Uno de los objetivos del control interno es salvaguardar y garantizar que los recursos de la entidad se gestionen adecuadamente para evitar el robo, la malversación, la apropiación indebida y el uso inadecuado de los mismos. Además, asegura que estos recursos se utilicen de manera eficaz y siempre con la aprobación de la alta dirección, garantizando la precisión y confiabilidad de la información contable proporcionada, de modo que los juicios emitidos sean los más precisos en beneficio de la organización.

#### ***II.2.5 Gestión de capital humano***

Según Gil (1995) la teoría del capital humano va más allá del enfoque individualista, ya que tiene un impacto en el bienestar social al considerar las contribuciones de los individuos al sistema en su conjunto. Este enfoque promueve la construcción de un entorno de progreso que también beneficia la felicidad de quienes forman parte de él. Además, esta perspectiva del éxito no solo empodera a las personas, sino que también transforma a las empresas y negocios que valoran de manera responsable los recursos humanos necesarios para lograr los objetivos establecidos.

Dado que el capital intelectual es la fuente fundamental para la creación de valor en las organizaciones, es crucial gestionar y medir tanto los activos tangibles como los intangibles. Dado que ningún activo, real o inmaterial, genera valor sin la participación humana, esto resulta aún más

crucial en lo que respecta al capital humano. La gestión del capital humano es crucial para generar valor en el negocio, porque depende de la creatividad y el compromiso de las personas, el activo más valioso. Sin embargo, aunque sea reconocido como tal, el capital humano es el menos medido en la práctica, lo que crea una contradicción. Para gestionar adecuadamente las palancas que generan beneficios competitivos, es necesario contar con herramientas sofisticadas que permitan medir el impacto del capital humano, así como medimos las inversiones en infraestructura y capital financiero. Estas herramientas son esenciales para evaluar y maximizar el potencial del capital humano en la organización.

### ***II.2.6 Dimensiones del capital humano***

#### **Medición de la Contribución estratégica del capital humano de acuerdo con la estrategia de la empresa o Unidad de Negocio.**

Las investigaciones que demuestran la relación entre las estrategias de gestión del capital humano y los resultados financieros de las empresas ofrecen una base sólida para demostrar el valor de las personas. Estos estudios tienen un doble propósito: demuestran de forma convincente cómo el capital humano puede tener un gran impacto, pero también sirven como herramientas de evaluación para valorar lo bien que lo está haciendo una organización en comparación con las mejores prácticas que afectan a los resultados financieros. Sin embargo, estos estudios no ofrecen una evaluación precisa del efecto que las estrategias de capital humano pueden tener en una empresa concreta.

Es necesario un enfoque de medición de la contribución del capital humano, que tenga en cuenta las características únicas de una organización. Es crucial comprender que los activos

intangibles de una empresa incluyen su capital humano, considerado como la fuente sostenible de ventajas competitivas en una economía basada en el conocimiento. Pero para añadir valor, los activos intangibles como el capital humano deben estar conectados a los activos físicos. Por lo tanto, los objetivos estratégicos de la empresa están inextricablemente relacionados con el valor del capital humano. Para crear una propuesta de valor distintiva para los clientes, es fundamental contar con un capital humano estratégicamente alineado, que incluya los conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos necesarios. Un mapa estratégico puede servir para ilustrar esta relación causa-efecto, mostrando cómo los activos intangibles se traducen en resultados observables. La valoración del capital humano surge del contexto estratégico, y su medición es una estimación de su alineación con la estrategia de la empresa. Evaluar si los empleados poseen las capacidades necesarias para ejecutar los principales procedimientos internos del mapa estratégico es una técnica para determinar si el capital humano está preparado estratégicamente. Centrarse en colmar las lagunas de competencias en las funciones estratégicas es más eficaz porque no todos los empleados tienen la misma influencia en la estrategia..

El Mapa Estratégico es una herramienta que ayuda a determinar los rasgos cruciales del personal y los esfuerzos empresariales que afectarán a los resultados de una empresa en consonancia con su estrategia única. Por consiguiente, los indicadores utilizados para medir las contribuciones estratégicas de los empleados pueden cambiar en función del plan de negocio.

Estos indicadores podrían, por ejemplo, presentarse como:

- Disposición estratégica posicional
- Vacío de liderazgo
- Índice de Conciencia estratégica
- Índice de Alineación estratégica

- Retención de personal destacado
- Cobertura de coordinación en equipo
- Índice de empoderamiento
- Satisfacción de los trabajadores

La validación de los vínculos entre el capital humano y los resultados financieros es crucial para establecer una clara conexión entre los indicadores y la estrategia de la empresa. Aunque muchas empresas crean modelos causales, muy pocas son capaces de demostrar cómo el aumento de los resultados no financieros, como el capital humano, afecta a los resultados financieros. Resulta difícil evaluar la importancia relativa de los indicadores elegidos en ausencia de una causalidad establecida. Es crucial avanzar y validar estas conexiones para obtener una comprensión precisa de cómo el capital humano influye a los resultados financieros de una empresa.

## **MEDICIÓN DEL IMPACTO DE INTERVENCIONES O PROGRAMAS DE CAPITAL HUMANO**

La medición de la contribución estratégica del capital humano se demuestra midiendo la contribución estratégica del capital humano. Sin embargo, no ofrece una medición precisa de la importancia económica de determinadas estrategias de capital humano.

Los directivos necesitan herramientas para respaldar las inversiones de capital humano en formación y desarrollo, mejora del rendimiento, iniciativas de cambio cultural, sistemas de información de RRHH, etc. También necesitan herramientas para evaluar los resultados económicos, mostrar los beneficios obtenidos y decidir si continuar o modificar estas

intervenciones. La relación coste-beneficio y el rendimiento de la inversión de los programas de gestión de recursos humanos pueden evaluarse utilizando diversos métodos.

Algunos métodos se enfocan en la evaluación de acciones formativas, mientras que otros abarcan diversas intervenciones en la gestión del capital humano.

El modelo de 4 niveles:

El Modelo de Evaluación de Kirkpatrick, creado por Donald Kirkpatrick, define cuatro niveles de evaluación de entrenamiento: reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados.(Kirkpatrick,1979):

- Nivel 1: *Reacción*: implica recopilar comentarios sobre la experiencia de entrenamiento.
- Nivel 2: *Aprendizaje*: mide la adquisición de conocimientos y habilidades.
- Nivel 3: *Comportamientos*: evalúa los cambios de comportamiento resultantes del entrenamiento.
- Nivel 4: *Resultados*: evalúa los resultados tangibles del entrenamiento.

A pesar de que este enfoque ha sido ampliamente utilizado a lo largo del tiempo, ha recibido críticas por ser incompleto en términos de su estructura y proceso de medición. Se ha señalado que cada nivel puede tener diversos alcances y que las conexiones causales entre niveles pueden fallar ocasionalmente debido a la falta de consideración de otros factores influyentes. Varios autores han propuesto mejoras al modelo, como la inclusión de un nivel adicional que mida el retorno sobre la inversión. Este enfoque también puede servir como base para comprender la cadena de valor

en la gestión del capital humano, desde la implementación de programas hasta la contribución a la productividad y competitividad de la industria, y finalmente, aumentar la generación de valor.

En EE.UU., la mayoría de las empresas evalúan el nivel 1 y, a continuación, un porcentaje menor examina los niveles 2, 3 y 4. Esto ilustra lo difícil que es distinguir entre los efectos de la formación y otros factores que afectan a los resultados cuando se intenta cuantificar la influencia de la formación en el rendimiento.

### **Eficiencia y eficacia**

De acuerdo con Peter Drucker (1978), la eficacia y la eficiencia son conceptos diferentes pero complementarios en la gestión de las organizaciones. La eficacia se refiere a lograr los resultados adecuados y alcanzar los objetivos establecidos, mientras que la eficiencia se centra en hacer las cosas de manera correcta y optimizar el uso de los recursos disponibles. Para tener éxito, es necesario combinar ambas dimensiones. La eficacia asegura que los esfuerzos y recursos se dirijan hacia los objetivos correctos, mientras que la eficiencia garantiza que se utilicen de manera óptima. En resumen, la eficacia es la base del éxito, mientras que la eficiencia es una condición mínima para sobrevivir después de haber alcanzado el éxito.

### **II.3 Definición de términos**

**Mytes:** Según la Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa, (Ley N° 28015) “El objetivo principal de la Myte es realizar actividades relacionadas con la extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. La Myte es una unidad económica constituida por una persona natural o jurídica que opera bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial permitida por la legislación vigente.”

**Tabla 1.**

*Características de las Mypes*

<b>Empresa</b>	<b>Microempresa</b>	<b>Pequeña empresa</b>
<b>Nº de trabajadores</b>	1 hasta 10 trabajadores	1 hasta 50 trabajadores
<b>Niveles de ventas anuales</b>	Máximo 150 UIT	A partir de 150 UIT hasta 1,700 UIT

**Nota:** Extraído de “Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial” 2 de julio de 2003.

**Control interno:** Conjunto de enfoques, estrategias, procedimientos, estándares, herramientas y principios que se utilizan para examinar y evaluar todas las actividades y procedimientos realizados en las organizaciones. (Castillo 2006)

**Capital humano:** Hace referencia a la productividad de los trabajadores dependiendo de la experiencia laboral y de su formación. (Becker 1964)

**Auditoría:** Es una evaluación exhaustiva y organizada que se realiza con el fin de verificar si las acciones y logros cumplen con lo establecido en la documentación de procedimientos, y también para determinar si dichos procedimientos han sido implementados de manera efectiva y son apropiados para alcanzar los objetivos. (Couto 2011)

**Auditoría de gestión:** Actividad de auditoría que trata de confirmar que la dirección de una empresa toma decisiones de acuerdo con las metas y objetivos que se le han fijado.. (Enguítanos 2008)

**Contribución estratégica:** Se refiere a una metodología de evaluación de la aportación del capital humano que se centra en las circunstancias específicas de una organización. (Pensamiento & gestión, 18. Universidad del Norte, 151-176,2005)

**Disposición estratégica posicional:** Brecha de competencias de familias de cargos estratégicos. (Pensamiento & gestión, 18. Universidad del Norte, 151-176,2005)

**Conciencia estratégica:** Empleados capaces de identificar las prioridades estratégicas de la organización. (Pensamiento & gestión, 18. Universidad del Norte, 151-176,2005)

**Alineación estratégica:** Empleados cuyos objetivos y beneficios están en consonancia con el cuadro de mando y el mapa estratégico de la organización. (Pensamiento & gestión, 18. Universidad del Norte, 151-176,2005)

**Retención del personal destacado:** Los empleados de alto desempeño en posiciones clave que permanecen en comparación con los de el comienzo del año. (Pensamiento & gestión, 18. Universidad del Norte, 151-176,2005)

**Índice de empoderamiento:** Empleados pueden tomar decisiones de trabajo autónomamente. (Pensamiento & gestión, 18. Universidad del Norte, 151-176,2005)

**Vacío de liderazgo:** Los componentes clave del modelo de competencias de liderazgo que van más allá de lo estrictamente necesario. (Pensamiento & gestión, 18. Universidad del Norte, 151-176,2005)

**Satisfacción de los trabajadores:** Cumplimiento de la propuesta de valor de los empleados. (Pensamiento & gestión, 18. Universidad del Norte, 151-176,2005)

**Régimen Tributario:** La forma de pagar los impuestos, así como su cuantía. Puedes elegir diferentes regímenes según la naturaleza y el alcance de la empresa.

**Gráfico 2.**  
*Regímenes Tributarios*

Conceptos	NRUS	RER	RMT	RG
Persona Natural	Sí	Sí	Sí	Sí
Persona Jurídica	No	Sí	Sí	Sí
Límite de ingresos	Hasta S/ 96,000 anuales u S/ 8,000 mensuales.	Hasta S/ 525,000 anuales.	Ingresos netos que no superen 1700 UIT en el ejercicio gravable (proyectado o del ejercicio anterior).	Sin límite
Límite de compras	Hasta S/ 96,000 anuales u S/ 8,000 mensuales.	Hasta S/ 525,000 anuales.	Sin límite	Sin límite
Comprobantes que pueden emitir	Boleta de venta y tickets que no dan derecho a crédito fiscal, gasto o costo.	Factura, boleta y todos los demás permitidos.	Factura, boleta y todos los demás permitidos.	Factura, boleta y todos los demás permitidos.
DJ anual - Renta	No	No	Sí	Sí
Pago de tributos mensuales	Pago mínimo S/ 20 y máximo S/50, de acuerdo a una tabla de ingresos y/o compras por categoría.	Renta: Cuota de 1.5% de ingresos netos mensuales (Cancelatorio).	Renta: Si no superan las 300 UIT de ingresos netos anuales: pagarán el 1% de los ingresos netos obtenidos en el mes. Si en cualquier mes superan las 300 UIT de ingresos netos anuales pagarán 1.5% o coeficiente.	Renta: Pago a cuenta mensual. El que resulte como coeficiente o el 1.5% según la Ley del Impuesto a la Renta.
	El IGV está incluido en la única cuota que se paga en este régimen.	IGV: 18% (incluye el impuesto de promoción municipal).	IGV: 18% (incluye el impuesto de promoción municipal).	IGV: 18% (incluye el impuesto de promoción municipal).
Restricción por tipo de actividad	Si tiene	Si tiene	No tiene	No tiene
Trabajadores	Sin límite	10 por turno	Sin límite	Sin límite
Valor de activos fijos	S/ 70,000	S/ 126,000	Sin límite	Sin límite
Posibilidad de deducir gastos	No tiene	No tiene	Si tiene	Si tiene
Pago del Impuesto Anual en función a la utilidad	No tiene	No tiene	Si tiene	Si tiene

*Nota: Extraído de la página oficial de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria.*

**Gestión:** Son el conjunto de políticas que una empresa establece con el objetivo de aumentar sus beneficios o sus ventas.. Estos procesos pueden abarcar tanto proyectos o inversiones financieras como actividades relacionadas con las operaciones de la empresa.

**Segregación de funciones:** En las organizaciones, se busca minimizar los riesgos de fraudes y errores en los diferentes procesos y actividades que se llevan a cabo. Esto implica evitar que una sola persona o equipo sea responsable de todas las etapas de un mismo proceso. Una estrategia efectiva para prevenir el fraude por colusión es implementar la rotación de personal, evitando que una única persona esté a cargo de aspectos críticos y relevantes durante períodos prolongados. (Fonseca, 2008)

### **III. HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **III.1 Formulación de las hipótesis**

##### ***III.1.1 Hipótesis general***

- Existe relación directa y significativa entre el control interno y la gestión del capital humano - caso mype Fluitronic SAC, Lima 2022.

##### ***III.1.2 Hipótesis específicas***

- Existe relación directa y significativa entre las actividades de control y la contribución estratégica del capital humano de acuerdo con la estrategia de la mype Fluitronic SAC.
- Existe relación directa y significativa entre la supervisión y monitoreo con las intervenciones o programas del capital humano de la mype Fluitronic SAC.
- 

#### **III.2 Identificación y clasificación de las variables**

##### ***III.2.1 Variable Independiente***

Control Interno: Es un proceso llevado a cabo por el directorio de la empresa, la administración y demás miembros de la empresa con el fin de garantizar la eficiencia y eficacia operativa.

##### ***III.2.2 Variable Dependiente***

Gestión de capital humano: Es un conjunto de procesos existentes adaptados a las prioridades de la empresa, en cuanto a la gestión del capital humano y los esfuerzos por dominarlo. (Drucker, 1978)



## **IV. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **IV.1 Área de estudio**

La mype Fluitronic SAC es una empresa pequeña dedicada al rubro de importación y suministro de piezas y accesorios originales de maquinaria pesada, teniendo las coordenadas georreferenciales de Latitud: -12.052925438583902 y Longitud: -77.11364097891658.

### **IV.2 Diseño de investigación**

El diseño de esta investigación es cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional ya que utilizaremos encuestas y análisis estadísticos para probar nuestras hipótesis, para este estudio no se alterará ninguna variable; se estudiará en un contexto existente sin ninguna manipulación; se dará en un tiempo determinado; y se estudiará la relación entre las dos variables.

Esta investigación es sistemática en la cual se examina circunstancias ya existentes. La investigación no experimental se encarga de estudiar los acontecimientos tal y como se producen en su entorno natural para poder analizarlos posteriormente. (Díaz, 2009).

### **IV.3 Población y muestra**

#### ***IV.3.1 Población de estudio***

Para el presente proyecto de investigación se considerará la participación de 30 trabajadores equivalente al 100% de la población que conforman la mype Fluitronic SAC. en Lima durante el año 2022.

### ***IV.3.2 Muestra***

La muestra del estudio lo conforman la totalidad de trabajadores (30) de la empresa Fluitronic SAC.

#### **Tabla 3.**

*Secciones elegidas para la muestra*

<b>Sección</b>	<b>Cantidad</b>
Alta dirección	2
Personal de almacén	5
Personal Administrativo	6
Personal técnico	17
<b>Total</b>	<b>30</b>

### ***IV.3.3 Muestreo***

El tipo de muestreo se realizará de tipo no probabilístico, por conveniencia de manera intencional.

## **IV.4 Procedimiento, técnicas e instrumentos de recolección de información**

### ***IV.4.1 Procedimiento***

En la Primera Fase se desarrolló la situación problemática, se realizó el planteamiento del problema, la pregunta principal se basó en determinar la relación entre el control interno y la gestión del capital humano caso mype Fluitronic SAC, Lima 2022. Además, se detalló la metodología utilizada.

En la segunda fase, se describieron los antecedentes de estudio y se desarrollaron las bases teóricas fundamentales para la investigación.

En la tercera fase, se describió el instrumento de recolección de datos, sus dimensiones y operacionalización. Asimismo, se describió como se midió su confiabilidad y validez previo a su aplicación.

En la cuarta fase, se describió que métodos estadísticos se utilizarían para analizar los datos recopilados con el instrumento, cual fue el enfoque de análisis empleado para determinar la relación entre el control interno y gestión del capital humano y de qué forma se interpretó los resultados.

En la quinta fase se analizaron los datos recopilados y se explicaron los hallazgos de la investigación. Además, se presentaron las conclusiones y recomendaciones del estudio.

#### ***IV.4.2 Técnica***

Empleamos un procedimiento denominado encuesta. Con ayuda de esta técnica, se recabó información de la totalidad de empleados de la mype acerca de su opinión sobre los factores de la investigación. Dado que la información personal es irrelevante para el estudio, el cuestionario fue confidencial y no contenía ningún dato de ese tipo.

Para la elaboración del cuestionario se hace uso de la escala de Likert los cuales contienen 5 categorías como respuesta.

#### ***IV.4.3 Instrumento***

Como instrumento empleamos un cuestionario adaptado al entorno de la población. Fueron 18 ítems de tipo Likert que se distribuyen en dos dimensiones en el primer cuestionario para la variable de control interno. El segundo cuestionario tiene 12 preguntas repartidas en dos dimensiones y es para la variable de gestión del capital humano. Se basó en la operacionalización de variables que se habían desarrollado previamente.

Se determinó que los coeficientes Alfa de Cronbach de los dos cuestionarios eran buenos, lo que indica que los instrumentos son fiables, y se validaron de acuerdo con el juicio de expertos. Además, se realizó un muestreo piloto en una población similar a la de la investigación.

#### ***IV.4.4 Juicio de Expertos***

Para medir la confiabilidad de los instrumentos se realizó el juicio de expertos, tomando en cuenta a tres docentes expertos en la investigación a desarrollar, para evaluar la confiabilidad de los instrumentos. Como resultado, utilizando una certificación proporcionada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, se logró obtener el acuerdo unánime de los tres docentes expertos en que los instrumentos de ambas variables control interno y gestión del capital humano son "Aplicables" para la investigación. Dichas certificaciones de validez de instrumento estarán adjuntas en la sección Anexos.

**Tabla 4.**

Juicio de expertos

N°	Experto	Grado	Opinión de aplicabilidad
1	Cyntia Rudas Murga	Doctora	Aplicable
2	Sonia Romero	Doctora	Aplicable
3	Javier Pérez Castillo	Doctor	Aplicable

*Nota:* Expertos que evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento de investigación.

#### ***IV.4.5 Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos***

Para medir la confiabilidad de los instrumentos utilizaremos los resultados obtenidos en la prueba piloto que se realizó previamente a aplicar los presentes instrumentos, teniendo como muestra a 30 encuestados pertenecientes a la mype Fluitronic SAC.

Para medir la confiabilidad utilizaremos el coeficiente Alfa de Cronbach que tiene como parámetros lo siguiente:

**Tabla 5.***Escala de confiabilidad para Alfa de Cronbach*

Rango	Confiabilidad
0,81 – 1	Muy alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Media
0,21 – 0	Baja
0 – 0,20	Muy baja

Nota: Extraído de “*Metodología de Investigación Cuantitativa*” por Palella S. y Martins F. (2006)

#### **IV.4.4.1 Prueba de confiabilidad, variable control interno:**

Para el grado de confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos se utilizó el procedimiento estadístico: coeficiente de Alfa de Cronbach.

**Tabla 6.**

*Estadística de fiabilidad variable control interno*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.826	18

#### **Interpretación:**

Luego de realizar el análisis de confiabilidad de la herramienta empleada en el estudio para la variable de control interno arrojó un valor del Coeficiente de Cronbach de 0,826, lo que, de acuerdo con los criterios predefinidos de la prueba de confiabilidad, denota un índice de consistencia "muy alta".

#### **Conclusión estadística:**

El instrumento de medición de la variable "control interno" es fiable y puede aplicarse al estudio de los objetivos.

#### **IV.4.4.2 Prueba de confiabilidad, variable gestión del capital humano:**

Para el grado de confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos se utilizó el procedimiento estadístico: coeficiente de Alfa de Cronbach.

**Tabla 7.**

*Estadística de fiabilidad variable gestión del capital humano*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.805	12

**Interpretación:**

Luego de realizar el análisis de confiabilidad de la herramienta empleada en el estudio para la variable gestión empresarial arrojó un valor del Coeficiente de Cronbach de 0,805, lo que, de acuerdo con los criterios predefinidos de la prueba de confiabilidad, denota un índice de consistencia "Alto".

**Conclusión estadística:**

El instrumento de medición de la variable “Gestión del capital humano”, es fiable y puede aplicarse al estudio de los objetivos..

**IV.5 Análisis estadístico**

Los resultados estadísticos del presente trabajo de investigación fueron realizados por el SSPS. El objetivo del análisis estadístico de datos fue examinar la relación entre el control interno y la gestión del capital humano en el contexto de Fluitronic SAC, Lima 2022, así como describir los niveles de ambas variables a fin de brindar recomendaciones para obtener mejoras en el control interno y la gestión del capital humano en la mencionada mype..

## V. RESULTADOS

### V.1 Presentación y Análisis de los Resultados

#### V.1.1 Estadísticos Descriptivos

El universo de la muestra que se ha considerado válida para la presente investigación es de 1 unidad muestral; tomando como muestra válida un total de 30 unidades muestrales lo que representa al 100% de la capacidad muestral ejecutada hasta la fecha vigente.

Teniendo en consideración que mi título de tesis es “Control interno y su relación con la gestión del capital humano – caso Fluitronic SAC, Lima 2022” desarrollamos el análisis de los resultados que se llevó a cabo considerando los niveles de las variables control interno y gestión del capital humano, basándonos en las encuestas realizadas a los trabajadores de la mype en mención.

Para la descripción de niveles se utilizó el estadístico de frecuencias con los siguientes rangos y valores:

**Tabla 8.**

*Baremos para la variable control interno*

<b>Variables</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Rangos</b>		<b>Nivel</b>
Control interno	Max = 90	90	66	1 Deficiente
	Min = 18	65	43	2 Regular
		42	18	3 Bueno

*Nota:* Para la primera variable se utilizan los rangos de Mín: 18 y Máx: 90 debido a que el instrumento está compuesto por 18 preguntas.

## Nivel de la Variable Control Interno

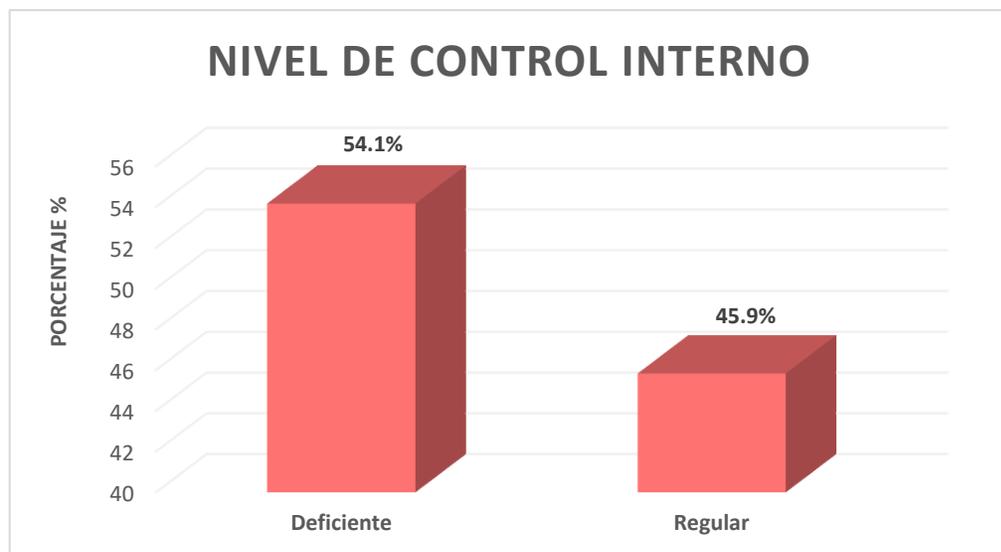
**Tabla 9.**

*Nivel de la variable control interno*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	16	54.1	54.1	54.1
	Regular	14	45.9	45.9	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 1.**

*Nivel de la variable control Interno*



**Interpretación:** Conforme a los resultados indicados en la Tabla 9 y Figura 1, después de encuestar a los 30 empleados de la mype Fluitronic SAC, indican que existe un nivel bajo del

control interno en la mype Fluitronic SAC, Lima 2022, con un nivel deficiente en 54.1% y un nivel regular en 45.9%.

**Tabla 10.**

*Baremos para la variable gestión del capital humano*

<b>Variables</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Rangos</b>		<b>Nivel</b>	
Gestión del capital humano	Max = 60	60	45	1	Deficiente
	Min = 12	44	29	2	Regular
		28	12	3	Bueno

*Nota:* Para la segunda variable se utilizan los rangos de Mín: 12 y Máx: 60 debido a que el instrumento está compuesto por 12 preguntas.

### **Nivel de la variable gestión del capital humano**

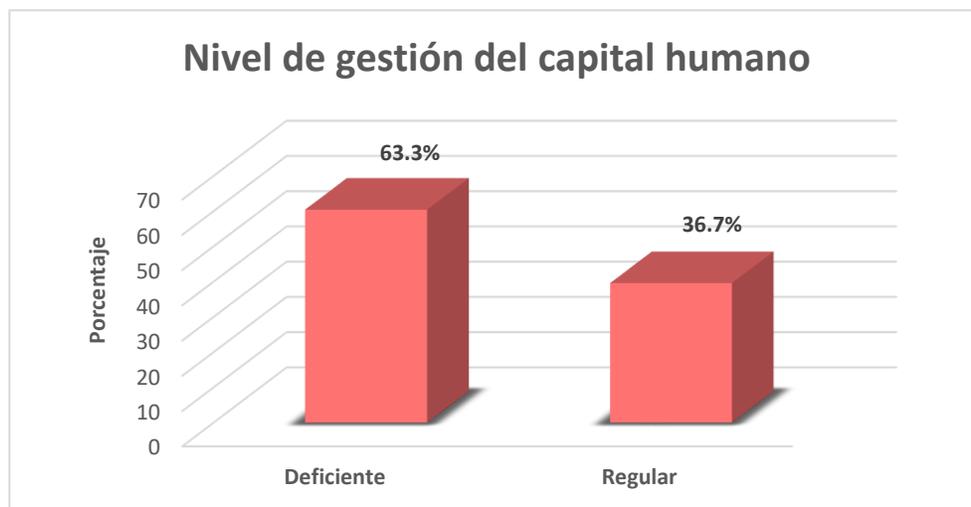
**Tabla 11.**

*Nivel de la variable gestión del capital humano.*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Deficiente	19	63.3	63.3	63.3
	Regular	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 2.**

*Nivel de la variable gestión del capital humano*



**Interpretación:** Conforme a los resultados indicados en la Tabla 11 y Figura 2, después de encuestar a los 30 empleados de la mype Fluitronic SAC, indican que existe un nivel bajo de gestión del capital humano en la mype Fluitronic SAC, Lima 2022, con un nivel deficiente en 63.3% y un nivel regular en 36.7%..

***Estadísticos inferenciales***

### V.1.1.1 Prueba de normalidad

Para determinar si una muestra de datos se ajusta a una distribución normal, se utilizan pruebas de normalidad como herramienta estadística. La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk se utiliza cuando el tamaño de la muestra es inferior a 50 unidades de muestreo.

**Tabla 12.**

*Resultados de prueba de normalidad de las variables*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Control interno	0.831	30	0.001
Gestión del capital humano	0.879	30	0.003

**Decisión estadística:** Los resultados de las pruebas no presentaban una distribución normal, como indican los umbrales de significación de 0,001 y 0,003 ( $p < 0,05$ ).

La relación entre las variables se examina mediante el coeficiente de correlación de Spearman, ya que los datos no se distribuyen regularmente.

**Tabla 13.**

*Niveles de correlación de Pearson*

Nivel de correlación	Significado
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
0.10	Correlación positiva muy débil.
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

*Nota: Extraído de “Metodología de la investigación” por Hernández, Baptista y Sampieri (2014)*

### **V.1.1.2 Hipótesis General**

HG: Existe relación directa y significativa entre el control interno y la gestión del capital humano - caso mype Fluitronic SAC, Lima 2022.

H0: **No** existe relación directa y significativa entre el control interno la gestión del capital humano - caso mype Fluitronic SAC, Lima 2022.

**Nivel de significancia:**

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

**Lectura de P. valor:**

Si p-valor < 0.05, entonces se rechaza la H0

Si p-valor  $\geq$  0.05, entonces se acepta la H0 y se rechaza la HG.

**Utilización del estadístico de prueba:****Tabla 14.**

		Control interno	Gestión del capital humano
Control interno	Correlación de Spearman	1	,818**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	30	30
Gestión del capital humano	Correlación de Spearman	,818**	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	30	30

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

*Correlación entre el control interno y la gestión del capital humano – caso mype Fluitronic SAC,*

*Lima 2022.*

**Decisión estadística:** Después de calcular el coeficiente de correlación de Spearman con una  $R=0,818$  (81,8%) y  $p=0,000 < 0,05$  (5%), la variable de control interno y la gestión del capital humano resultaron tener una correlación directa y significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión estadística:** El control interno está relacionado directa y significativamente a la gestión del capital humano – caso mype Fluitronic SAC, Lima 2022.

### V.1.1.3 Hipótesis Específica 1

HG: Existe relación directa y significativa entre las actividades de control y la contribución estratégica del capital humano de acuerdo con la estrategia de la mype Fluitronic SAC.

H0: **No** Existe relación significativa entre las actividades de control y la contribución estratégica del capital humano de acuerdo con la estrategia de la mype Fluitronic SAC.

#### Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

#### Lectura de P. valor:

Si p-valor < 0.05, entonces se rechaza la H0

Si p-valor  $\geq$  0.05, entonces se acepta la H0 y se rechaza la HG.

#### Utilización del estadístico de prueba:

Tabla 15.

		Actividades de control	Contribución estratégica
Actividades de control	Correlación de Spearman	1	,748**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
Contribución estratégica del capital humano	Correlación de Spearman	,748**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

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

*Correlación entre la dimensión actividades de control y la contribución estratégica del capital humano de acuerdo con la estrategia de la mype Fluitronic SAC.*

**Decisión estadística:** Después de calcular el coeficiente de correlación de Spearman con una  $R=0,748$  (74,8%) y  $p=0,000 < 0,05$  (5%) la dimensión de actividades de control con la contribución estratégica del capital humano de acuerdo con la estrategia de la mype Fluitronic SAC resultaron tener una correlación directa y significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión estadística:** Las actividades de control están relacionadas directa y significativa a la contribución estratégica del capital humano de acuerdo con la estrategia de la mype Fluitronic SAC.

#### **V.1.1.4 Hipótesis Específica 2**

HG: Existe relación directa y significativa entre la supervisión y monitoreo con las intervenciones o programas del capital humano.

H0: **No** existe relación significativa entre la supervisión y monitoreo con las intervenciones o programas del capital humano.

#### **Nivel de significancia:**

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

#### **Lectura de P. valor:**

Si  $p\text{-valor} < 0.05$ , entonces se rechaza la H0

Si  $p\text{-valor} \geq 0.05$ , entonces se acepta la H0 y se rechaza la HG.

#### **Utilización del estadístico de prueba:**

**Tabla 16.**

		Supervisión y monitoreo	Intervenciones o programas
Supervisión y monitoreo	Correlación de Spearman	1	,886**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
Intervenciones o programas	Correlación de Spearman	,886**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

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

*Correlación entre la dimensión supervisión y monitoreo con las intervenciones o programas del capital humano de la mype Fluitronic SAC.*

**Decisión estadística:** Después de calcular el coeficiente de correlación de Spearman con una  $R=0,886$  (74,8%) y  $p=0,000 < 0,05$  (5%) la dimensión de supervisión y monitoreo con las intervenciones o programas del capital humano de la mype Fluitronic SAC resultaron tener una correlación directa y significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula

**Conclusión estadística:** La supervisión y monitoreo están relacionados directa y significativamente con las intervenciones o programas del capital humano de la mype Fluitronic SAC.

## VI. DISCUSIÓN

**Respecto al objetivo general**, después de analizar los resultados obtenidos de cada variable, con un coeficiente rho de Spearman de 0.818, que nos permite evidenciar una relación directa y significativa entre ambas variables, y un p-valor de 0.001 siendo menor a 0.005, lo que indica que la relación es significativa, se ha determinado que el control interno y la gestión del capital humano - caso Fluitronic SAC, Lima 2022, tienen una relación directa y significativa, con la información facilitada anteriormente, podemos afirmar con seguridad que un control interno eficaz contribuye en gran medida a la gestión del capital humanos

Los hallazgos de la investigación concuerdan con los de León (2019), quien descubrió una fuerte asociación positiva entre el desempeño laboral y la gestión por competencias, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,647 y un valor p de 0,000. También coinciden con los hallazgos de Einer (2017), quien descubrió una asociación directa, fuerte y sustancial entre el control interno y la gestión administrativa del personal de la sede central del servicio postal, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,654.

Pilataxi (2015) confirmó los hallazgos anteriores cuando utilizó la prueba Gamma en su estudio para determinar la relación entre sus dos variables, control interno y gestión del talento humano. Encontró que el control interno y la gestión del talento en la Unidad Educativa Bilingüe CEBI de la ciudad de Ambato tienen una relación fuerte y directa, con un nivel de significancia de  $p < 0,01$  que indica que su relación es significativa. Estos hallazgos coinciden con los del autor Morales (2019), quien descubrió en su estudio una correlación fuerte y significativa entre las variables gestión administrativa y control interno. **Esta asociación tuvo un nivel de correlación (rho) de 0,892 y un nivel de significación de 0,000.**

A nivel internacional, los autores Jimenez y Ortega (2010) concluyeron que al poner en práctica la Auditoría de gestión de RR.HH, los empresarios serán capaces de comprender lo importante que es utilizar la gestión de los Recursos Humanos para mejorar continuamente los procedimientos, alcanzar los objetivos y maximizar los recursos y sostenibilidad de la empresa.

**Respecto al objetivo específico 1**, Con un coeficiente rho de Spearman de 0,748, que nos permite afirmar una relación directa y alta entre la dimensión actividades de control y la variable contribución estratégica del capital humano, y un valor p de 0,000, que es inferior al nivel de significación de 0,05, podemos afirmar que existe una relación directa y significativa entre las actividades de control y la contribución estratégica del capital humano de acuerdo con la estrategia de mype Fluitronic SAC, Lima 2022.

Los hallazgos son consistentes con los datos a conocer por Grajales y Gutiérrez (2020), quienes descubrieron que su dimensión, Auditoría del proceso de Gestión Humana, tenía un vínculo directo y significativo con la misma, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,575 y un valor p de 0,000. Según el estudio de Pavón (2019), en Venezuela se determinó que los sistemas de control interno, la planificación estratégica y la cultura organizacional deben funcionar en conjunto para producir resultados competitivos en el mercado actual, globalizado, tecnológicamente avanzado e incierto.

La cultura organizativa se refiere a la cultura empresarial o institucional, que abarca un conjunto de creencias, valores, normas y reglas que determinan cómo se comporta una organización, dentro de esta encontramos a nuestro valioso capital humano.

**Respecto al objetivo específico 2**, Con un coeficiente R de Pearson de 0,886, que nos permite afirmar que existe una relación directa entre la dimensión supervisión y monitoreo con la variable intervenciones o programas de capital humano de mype Fluitronic SAC, Lima 2022, y un valor p de 0,000 siendo menor al nivel de significación, podemos afirmar que existe una relación directa y significativa entre la supervisión y monitoreo con las intervenciones o programas de capital humano de mype Fluitronic SAC, Lima 2022.

Los hallazgos son consistentes con los realizados por Santillana (2022), quien descubrió en su investigación una asociación directa y sustancial entre su variable gestión administrativa y su dimensión supervisión y monitoreo, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,486 y un valor p de 0,000. Se puede comparar con los resultados antes mencionados la investigación de Santa Cruz (2019), que demostró una asociación directa y sustancial entre las dimensiones supervisión y monitoreo y la dimensión gestión administrativa, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,744 y un nivel de significación de 0,000.

## VII. CONCLUSIONES

1. Se determinó una relación directa y significativa entre el control interno y la gestión del capital humano, con el coeficiente de Spearman de 0.818 que nos permite afirmar una relación directa entre ambas variables y de p-valor de 0.000 siendo menor a 0,005 lo cual indica que la relación es significativa. Al respecto, se evidencia la existencia de una relación entre un adecuado control interno tiene como consecuencia de una eficiente gestión del capital humano.
2. Se determinó una relación directa y significativa entre las actividades de control y la Contribución estratégica del capital humano de acuerdo con la estrategia de la empresa, con el coeficiente de Spearman de 0.748 que nos permite afirmar una relación directa entre ambas variables y de p-valor de 0.000 siendo menor a 0,05 lo cual indica que la relación es significativa.
3. Se determinó una relación directa y significativa entre la supervisión y monitoreo con las intervenciones o programas del capital humano en la mype, con el coeficiente de Spearman de 0.886 que nos permite afirmar una relación directa entre ambas variables y de p-valor de 0.000 siendo menor a 0,05 lo cual indica que la relación es significativa.

4. Fluitronic SAC en el año 2022, tienen un nivel deficiente de control interno y gestión del capital humano, el 54.1% según cuestionario afirman que tiene un control interno deficiente y un 45.9% afirman que tiene un control interno regular, mientras que, el 63.3% afirma que tiene una gestión del capital humano deficiente y un 36.7% que tienen una gestión de capital humano regular.

## VIII. RECOMENDACIONES

1. Recomendamos a la alta dirección establecer políticas y procedimientos claros para supervisar y regular las actividades relacionadas con el capital humano.
2. Sugerimos a la mype Fluitronic SAC realizar un curso de capacitación que se centre en la implementación de actividades de control en la empresa y las ventajas de su aplicación.
3. Sugerimos que las mypes deben promover una supervisión y monitoreo, difundiendo la importancia de evaluar de forma continua sus programas de capacitación, y establecer una relación de confianza con sus empleados para que, en caso de tener deficiencias, estas sean comunicadas de inmediato con el fin de coordinar acciones correctivas.
4. Sugerimos que la mype Fluitronic SAC coordine con la central de las mypes del sector que presenten las mismas deficiencias, lleven a cabo un convenio con la UNMSM donde todos sus trabajadores puedan recibir un curso sobre control interno COSO 2013, impartido por expertos en la materia, donde se aborden casos prácticos relevantes para las micro y pequeñas empresas (mypes). Este curso permitirá a los trabajadores adquirir conocimientos y habilidades específicas en el ámbito del control interno, aplicables de manera práctica en el contexto de la empresa.

## IX. REFERENCIAS

- Castro Alberca, J. I. (2021). Incidencia del control interno en la gestión contable de la empresa de Servicios Expreso Trujillo E.I.R.L. Lima, Año 2020 [Tesis de titulación, Universidad Peruana de las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1394>
- Contreras. A. (06 de mayo de 2023). *Mypes representan 21% del PBI y 99% del empleo formal*. El Peruano. <http://www.elperuano.pe/noticia/211984-mypes-representan-21-del-pbi-y-99-del-empleo-formal>
- Córdoba Gómez, S., Vanegas Michel, L., Orozco Raymundo, A., & Palomares Rodríguez, I. D. (2018). *Análisis de las áreas de la Gestión Empresarial en MIPYMES*. Academia Journals 2018, Vol. 10, No. 3, 2018, 759-762. Recuperado el 11 de Octubre de 2020, de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fap&AN=144696746&lang=es&site=eho st-live>
- Costa, M. (2019, diciembre 13). *Los 10 problemas más frecuentes que se detectan en las pymes*. *ACTION PROJECT. Estrategia empresarial*. <https://www.actionproject.es/blog/problemas-frecuentes-detectan-pymes>
- Drucker, P. (1954). *The practice of managment*.
- Drucker P. (1978). *La gerencia. Tareas, responsabilidades y prácticas (2ª. ed.)*. Buenos Aires, Argentina: El Ateneo.
- Durán, Y. (2012). *Administración del inventario: elemento clave para la optimización de las utilidades en las empresas*. Revista Visión General, Venezuela. Núm.1, enero junio 2012, pp. 55-78. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545892008.pdf>

- Espinosa, J. J. (2019). *Propuesta para la implementación de una herramienta de control gerencial para las Pymes colombianas del sector comercial de Bogotá* [Tesis de Maestría, Universidad Libre, Bogotá]. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/18646>
- Estupiñán, R. G. (2021). *Control Interno y Fraudes 4ta Edición, Análisis del Informe COSO I, II Y III con base en los ciclos transaccionales*. ECOE EDICIONES.
- Fayol, H. (1916) *Administración Industrial y General*. EDITORIAL UNIVERSITARIA
- Fonseca, O. (2008). *Vademécum Contralor - Primera edición*. Instituto de Investigación en Accountability y Control – ICCO.
- Frederick, T. (1911). *Principios de la Administración Científica*. Harpet & Brothers.
- Gamboa, J. K. L. (2016). *Influencia de la Inteligencia Emocional de los Gerentes en la Retención del Talento Humano de una Empresa de Entretenimiento Cinematográfico*.  
<http://cybertesis.upao.edu.pe/handle/11634/1127>
- Grajales Narváez, M. A., & Gutiérrez Ramos, Y. (2020). (Tesis de grado, Universidad Distrital Francisco José de Caldas).  
<https://repository.udistrital.edu.co/handle/11407/9556>
- Gómez, G. (2001, mayo 11). *Control interno en la organización empresarial*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/control-interno-organizacion-empresarial/>
- Gonzales, R. (2013). *Marco Integrado de Control Interno. Modelo COSO III. Manual de Participante*.  
<https://www.ofstlaxcala.gob.mx/doc/material/27.pdf>
- Guevara, J. J. (2019). *El Control Interno Y Su Efecto En La Gestión Operativa De Las Mypes En El Distrito De Ate – Lima 2018* [Tesis Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán].

<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5436/PCA00041G88.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M.(eds.). (2014). *Metodología de la Investigación - 6ta Edición*. Mc Graw Hill.

Holmes A. W. (1994). *Auditorías Principios y Procedimientos*. Editorial Limusa. México.

Huamán, R. del P. (2019). *El Control Interno y su influencia en la gestión de las Mypes formales ubicadas en el mercado central del distrito de Cajamarca, periodo 2018* [Tesina de Titulación, Universidad Nacional de Cajamarca]. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/3573>

Hurtado, J. C. (2021). “*Control Interno a la gestión administrativa y financiera de la empresa ganadera Santa Amalia*” [Tesis de Maestría, Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador]. <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6262>

Instituto de Auditores Internos (2013). *Control Interno – Marco Integrado, Guía para la Supervisión de Sistemas de Control Interno, Comité of Sponsoring Organizations of The Treadway Comisión – 2013*. España: Instituto de Auditores Internos de España.

Jiménez Jiménez, V. H., & Ortega Romero, G. E. (2010). Auditoría de gestión al área de recursos humanos del Ilustre Municipio del cantón Chaguarpamba período del 1 de enero al 31 de diciembre del 2009 (Tesis de maestría, Universidad Estatal de Bolívar).

<http://dspace.ues.edu.ec/handle/20.500.12269/4456>

Laski, J. P. (2006). *El Control Interno como estrategia de aprendizaje organizacional: El modelo COSO y sus alcances en América Latina*. <http://hdl.handle.net/11191/4954>

León Davila, S. P. (2018). Gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de Sodimac Perú S.A. del distrito de Huacho (Tesis de maestría, Universidad de Lima). <http://cybertesis.uni.edu.pe/handle/uni/20238>

León Olórtogui, J. C. (2016). Implementación de un sistema de auditoría de gestión basada en indicadores estratégicos: El caso del área de selección de personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Contraloría General de la República (Tesis de maestría, Universidad del Pacífico). <https://repositorio.up.edu.pe/handle/up/14239> Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Pearson

Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa. Ley n° 28015.

Coopers & Lybrand (1997). *Los Nuevos Conceptos del Control Interno: Informe Coso*. DIAZ DE SANTOS.

Marshall, A. (1980). *Principles of Economics*. GREAT MINDS SERIES

Mata, M. (2020). *Control interno en micro y pequeñas empresas”: una revisión de la literatura científica de los últimos 10 años*. [Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25422>

Méndez, C. (2012). *Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales (4 ed.)*. México: Limusa.

Mendoza, M. y Bayón, M. (2019). *El control interno y las pymes*. Sinapsis, 11, (2), 19 – 30. Revista de investigaciones de la Institución Universitaria EAM.

Ñaupas, H.; Valdivia, M. R.; Palacios, J. J.; Romero, H. E. 2014. *Metodología de la investigación, Cuantitativa, Cualitativa y redacción de Tesis*. Bogotá: ediciones de la U. 5ta. Edición.

Pavon, S. L., Villa, A. M., Rueda, M. C., & Xavier, L. E. (2019). *Control interno de inventario como recurso competitivo en una PYME de Guayaquil*. Revista Venezolana de Gerencia, Venezuela. Vol.24, núm 87, 2019, pp. 861-870. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499014>

- Picado, A. M. y Sergueyevna, N. (2021). *La gestión empresarial en las micro, pequeñas, medianas empresas*. Revista Científica de FAREM-Estelí, Nicaragua, Año 10, Edición especial 2021. pp. 96 - 114. <https://doi.org/10.5377/farem.v0i0.11610>
- Pilataxi Criollo, C. E. (2015). Control interno y la gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe CEBI de la ciudad de Ambato (Tesis doctoral, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13479>
- Pinedo, H. K. (2019). *Características del Control Interno en las micro y pequeñas empresas de la provincia de Pomabamba, 2018* [Tesis de Titulación, Universidad Católica los Ángeles Chimbote]. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/14272>
- Riveros, A. (2019, diciembre 23). *COMPLIANCE. 7 tipos de fraude interno y cómo prevenirlos en las empresas*. EALDE BUSINESS SCHOOL. <https://www.ealde.es/tipos-fraude-interno-empresas/>
- Rodriguez, N.; Pinedo, K. (2021). *Control interno y gestión de ventas en las Mypes del sector comercial de calzado, de Tarapoto, 2021* [Tesis de Titulación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80546>.
- Róldan, P. N. (1 de junio de 2020). Economía neoclásica. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/economia-neoclasica.html>
- Romero, V. (2015). *La maximización del beneficio de la empresa*. Docplayer. <https://docplayer.es/134059-Ima-cmg-beneficio-b-ingresos-totales-it-costes-totales-ct.html>
- Rudas, Cyntia (2023) Nociones generales, estructuración y taller de Tesis. Exposición. FCC UNMSM.

Sánchez, J. (1 de marzo de 2020). *Maximización del beneficio*. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/maximizacion-del-beneficio.html>

Santander Universidades (2022, 15 de abril) *¿Qué es la gestión empresarial? Claves del management en 2022*. *Becas Santander*. <https://www.becas-santander.com/es/blog/gestion-empresarial.html>

Santillana, J. C. (2022). *El control interno y la gestión administrativa del proyecto: 10233 de la empresa Mota Engil Perú S.A.* [Tesis de Titulación, Universidad Continental]. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11159/1/IV\\_FCE\\_310\\_TE\\_SantSantil\\_Condori\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11159/1/IV_FCE_310_TE_SantSantil_Condori_2022.pdf)

Silverio, Katherine M.; Huaman, Priscila B. (2023). *Control interno y gestión empresarial en la Asociación Círculo Militar del Perú*, Lima, 2022. [tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111643>

Solórzano, M. A. M., Macías, M. O. C., Mendoza, W. R. R., Espinoza, G. L. R., & Montanero, S. V. N. (2022). *Importancia del control interno en las PYMEs / Importance of internal control in SMEs*. *Brazilian Journal of Business*, 4(2), 682–688. <https://doi.org/10.34140/bjbv4n2-006>

SQUARE UP (2023). *Glosario de negocios. ¿Qué es la conciliación?* <https://squareup.com/us/es/glossary/reconciliation>

Startup Guide IONOS (2021, junio 09). *La estructura organizativa: componente esencial de la empresa*. <https://www.ionos.es/startupguide/creacion/estructuras-organizativas/>

Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (2006, enero 11) *Informe n° 09-2006-sunat/2b0000. Impuesto a la renta – mermas de productos a granel en el transporte marítimo.*

Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (s.f.). *Régimenes Tributarios.*  
<https://emprender.sunat.gob.pe/emprendiendo/decido-emprender/regimenes-tributarios#:~:text=El%20R%C3%A9gimen%20MYPE%20Tributario%2C%20est%C3%A1,acuerdo%20a%20la%20ganancia%20obtenida.>

Torres, D. M. (2019). *Incidencia del Control Interno en la rentabilidad de las Pymes del sector de la Confección Cantón Quito* [Tesis de Titulación, Universidad de las Fuerzas Armadas, Quito]. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/24461>

Torres, M. M. (2008) *Gestión de stock. Excel como herramienta de análisis.* DÍAZ DE SANTOS

Ucha, F. (2011, mayo). *Definición de Gestión Empresarial.* Definición ABC.

[https://www.definicionabc.com/economia/gestion-empresarial.php.](https://www.definicionabc.com/economia/gestion-empresarial.php)

Villena, M. N.; Calcina, L. E. (2020). *El Control Interno bajo la metodología COSO como un sistema para las MYPES* [trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller, Universidad Peruana Unión] <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4364>

## X. ANEXOS

### A. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>1. Problema General</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el control interno y la gestión del capital humano en la mype Fluitronic SAC en Lima - 2022?</p> <p><b>2. Problemas Específicos</b></p> <p>a. ¿Qué relación existe entre las actividades del control y la contribución estratégica del capital humano de acuerdo con la estrategia de la mype Fluitronic SAC?</p> <p>b. ¿Qué relación existe entre la supervisión y monitoreo con las intervenciones o programas del capital humano?</p>	<p><b>1. Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre el control interno y la gestión del capital humano en la mype Fluitronic SAC en Lima – 2022</p> <p><b>2. Objetivos Específicos</b></p> <p>a. Identificar la relación entre las actividades de control y la contribución estratégica del capital humano de acuerdo con la estrategia de la mype Fluitronic SAC.</p> <p>b. Identificar la relación entre la supervisión y monitoreo con las intervenciones o programas del capital humano.</p>	<p><b>1. Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación directa y significativa entre el control interno y la gestión del capital humano en la mype Fluitronic SAC en Lima - 2022</p> <p><b>2. Hipótesis Específicas</b></p> <p>a. Existe relación directa y significativa entre las actividades de control y la contribución estratégica del capital humano de acuerdo con la estrategia de la mype Fluitronic SAC.</p> <p>b. Existe relación directa y significativa entre la supervisión y monitoreo con las intervenciones o programas del capital humano.</p>	<p><b>1. Variable Independiente</b></p> <p style="text-align: center;"><b>X. Control Interno</b></p> <p style="text-align: center;">X1 Actividad de Control X2 Supervisión y monitoreo</p> <p><b>2. Variable Dependiente</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Y. Gestión del capital humano</b></p> <p style="text-align: center;">Y1 Contribución estratégica del capital humano de acuerdo con la estrategia de la empresa. Y2 Intervenciones o programas del capital humano</p>	<p><b>1. Tipo de Investigación</b></p> <p style="text-align: center;">Empírico</p> <p><b>2. Nivel de Investigación</b></p> <p style="text-align: center;">Explicativo</p> <p><b>3. Técnicas e Instrumentos</b></p> <p style="text-align: center;">Técnica: Encuesta</p> <p style="text-align: center;">Instrumento: Cuestionario</p>

**Fuente: Elaboración Propia**

## **B. Ficha técnica del Instrumento de Investigación**

### **Ficha técnica del instrumento**

**Investigación titulada:** “El control interno y su relación con la gestión del capital humano - caso mype Fluitronic SAC, Lima 2022”.

**Investigador:** Gianela Maria Curi Mamani

**Entidad académica:** Universidad Nacional Mayor de San Marcos

**Especialidad:** Contador Público

**Margen de error asumido:** 5%

**Número de encuesta:** 1

**Lugar de aplicación:** Fluitronic SAC

**Temas Por Evaluar:** El control interno y su relación con la gestión del capital humano.

**Tipo de preguntas:** (Escala de Likert valores 1, 2, 3, 4,5)

- Totalmente de acuerdo = 1
- De acuerdo = 2
- En desacuerdo = 3
- Poco acuerdo = 4
- Totalmente desacuerdo= 5

**Número de preguntas por encuesta:** 30

**Encuesta:** Dirigido al personal de las áreas de Alta Dirección (02 personas), personal de almacén (5 personas), personal administrativo (6 personas), personal técnico (17 personas).

#### **Instrucciones:**

- Marque con una “X” la respuesta que considere más adecuada o correcta.
- Contestar de manera honesta todas las preguntas.

Todas las respuestas serán confidenciales

## C. Encuesta

### ENCUESTA

Esta encuesta, tiene como objetivo recabar información relacionada con la investigación sobre "CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO - CASO MYPE FLUITRONIC SAC, LIMA 2022"; al respecto, se le invita a marcar con un aspa (X) la alternativa que usted considera correcta. Gracias por su participación:

1. ¿Usted cree que en la empresa existen responsables designados para generar información que permita evaluar la eficiencia y eficacia?
  - a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. En desacuerdo
  - d. Poco acuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo
  
2. ¿Usted cree que en la empresa se revisan los procesos en la gestión del capital humano para lograr una mayor eficiencia operativa?
  - a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. En desacuerdo
  - d. Poco acuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo
  
3. ¿Usted cree que en la empresa se logra analizar los procesos en la gestión del capital humano para lograr una mayor eficiencia operativa?
  - a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. En desacuerdo
  - d. Poco acuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo
  
4. ¿Usted cree que en la empresa se logra adaptar los procesos en la gestión del capital humano para lograr una mayor eficiencia operativa?
  - a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. En desacuerdo
  - d. Poco acuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo
  
5. ¿Usted cree que en la empresa existen responsables designados a verificar el cumplimiento de actividades del control interno en la gestión del personal?
  - a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. En desacuerdo
  - d. Poco acuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo

6. ¿Usted cree que en la empresa existe normativa específica para determinar responsables y actividades de control en cada área?
  - a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. En desacuerdo
  - d. Poco acuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo
  
7. ¿Usted cree que se aplica la evaluación del cuestionario de control y riesgos a la Alta dirección?
  - a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. En desacuerdo
  - d. Poco acuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo
  
8. ¿Usted cree que las actividades de control que se aplican en la empresa coadyuvan con la gestión del capital humano?
  - a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. En desacuerdo
  - d. Poco acuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo
  
9. ¿Usted cree que las responsabilidades del área de gestión del capital humano son determinadas por la alta dirección?
  - a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. En desacuerdo
  - d. Poco acuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo
  
10. ¿Usted cree que existen informes de Evaluación del cuestionario de control y riesgos??
  - a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. En desacuerdo
  - d. Poco acuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo
  
11. ¿Usted cree que se realiza un seguimiento al resultado de la evaluación de control y riesgos?
  - a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. En desacuerdo
  - d. Poco acuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo

12. ¿Usted cree que se realiza un monitoreo de los objetivos de gestión?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. En desacuerdo
  - d. Poco acuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo
13. ¿Usted cree que se realiza un seguimiento de las responsabilidades respectivas?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. En desacuerdo
  - d. Poco acuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo
14. ¿Usted cree que se realiza una autoevaluación de control interno?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. En desacuerdo
  - d. Poco acuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo
15. ¿Usted cree que se realiza un seguimiento de las recomendaciones para validar que sean aplicadas posterior al control interno?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. En desacuerdo
  - d. Poco acuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo
16. ¿Usted cree que existe una relación directa entre la supervisión de la Empresa y las actividades de control?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. En desacuerdo
  - d. Poco acuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo
17. ¿Usted cree que existe una relación entre el monitoreo de la empresa y las actividades de control?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. En desacuerdo
  - d. Poco acuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo

18. ¿Usted cree que la supervisión y el monitoreo se desarrolla de forma óptima en la Empresa?
- Totalmente de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Poco acuerdo
  - Totalmente en desacuerdo
19. ¿Usted cree que la empresa mantiene a los trabajadores con alto desempeño en cargos claves?
- Totalmente de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Poco acuerdo
  - Totalmente en desacuerdo
20. ¿Usted cree que se siente recompensado por sus logros obtenidos?
- Totalmente de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Poco acuerdo
  - Totalmente en desacuerdo
21. ¿Usted cree que es capaz de identificar las prioridades estratégicas de la empresa?
- Totalmente de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Poco acuerdo
  - Totalmente en desacuerdo
22. ¿Usted cree que como trabajadores cuentan con objetivos e incentivos que están vinculados al Mapa Estratégico y cuadro de mando de la empresa?
- Totalmente de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Poco acuerdo
  - Totalmente en desacuerdo
23. ¿Usted cree que el trabajo en equipo se da de manera satisfactoria en tareas multifuncionales?
- Totalmente de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Poco acuerdo
  - Totalmente en desacuerdo

24. ¿Usted cree que existe relación entre los incentivos y el mejor desempeño laboral en cada área?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. En desacuerdo
  - d. Poco acuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo
25. ¿Usted cree que está capacitado para afrontar sus actividades diarias?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. En desacuerdo
  - d. Poco acuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo
26. ¿Usted cree que los ascensos son alcanzados por méritos propios?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. En desacuerdo
  - d. Poco acuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo
27. ¿Usted cree que la empresa cuenta con políticas de los RR.HH. como un conjunto de medidas para organizar, gestionar y administrar el capital humano de la empresa?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. En desacuerdo
  - d. Poco acuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo
28. ¿Usted cree que la empresa cuenta con un sistema de información de talento humano que permita reunir, almacenar y gestionar información sobre los empleados de la empresa?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. En desacuerdo
  - d. Poco acuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo
29. ¿Usted se siente con la facultad de compartir ideas innovadoras a la empresa?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. En desacuerdo
  - d. Poco acuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo

30. ¿Usted cree que las capacitaciones se realizan de forma óptima en la empresa?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. En desacuerdo
- d. Poco acuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

## D. Validación de experto 1

Título: “Control interno y su relación con la gestión del capital humano - caso mype Fluitronic SAC, Lima 2022”

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: “Control interno”**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Actividades de Control.</b>								
1	En la empresa existen responsables designados para generar información que permita evaluar la eficiencia y eficacia.	X		X		X		
2	En la empresa se revisan los procesos en la gestión del capital humano para lograr una mayor eficiencia operativa.	X		X		X		
3	En la empresa se logra analizar los procesos en la gestión del capital humano para lograr una mayor eficiencia operativa.	X		X		X		
4	En la empresa se logra adecuar los procesos en la gestión del capital humano para lograr una mayor eficiencia operativa.	X		X		X		
5	En la empresa existen responsables designados a verificar el cumplimiento de actividades del control interno en la gestión del personal.	X		X		X		
6	En la empresa existe normativa específica para determinar responsables y actividades de control en cada área.	X		X		X		
7	Desde su experiencia usted sabe si se aplica la evaluación del cuestionario de control y riesgos a la alta dirección.	X		X		X		
8	Las actividades de control que se aplican en la empresa coadyuvan con la gestión del capital humano.	X		X		X		
9	Las responsabilidades del área de gestión del capital humano son determinadas por la alta dirección.	X		X		X		
10	Existen informes de Evaluación del cuestionario de control y riesgos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Supervisión y monitoreo.</b>								
11	Se realiza un seguimiento al resultado de la evaluación de control y riesgos	X		X		X		
12	Se realiza un monitoreo de los objetivos de gestión	X		X		X		
13	Se realiza un seguimiento de las responsabilidades respectivas	X		X		X		
14	Se realiza una autoevaluación de control interno	X		X		X		
15	Se realiza un seguimiento de las recomendaciones para validar que sean aplicadas posterior al control interno	X		X		X		
16	Existe una relación directa entre la supervisión de la Empresa y las actividades de control	X		X		X		
17	Existe una relación entre el monitoreo de la empresa y las actividades de control	X		X		X		
18	La supervisión y el monitoreo se desarrolla de forma óptima en la Empresa.	X		X		X		

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      No aplicable [    ]

Apellidos y nombres del juez validador:  RUDAS MURGA, CYNTHIA RAQUEL       DNI:  43489604

Especialidad del validador:  AUDITORIA TRIBUTARIA Y GESTION PUBLICA

LIMA, 29 de AGOSTO del 2023

<p><b>Pertinencia:</b> El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  <b>Relevancia:</b> El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica.  <b>Claridad:</b> Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.</p> <p>Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.</p>
---

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del experto informante**

Título: “Control interno y su relación con la gestión del capital humano - caso mype Fluitronic SAC, Lima 2022”

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: “Gestión del capital humano”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Contribución estratégica del capital humano de acuerdo con la estrategia de la empresa.</b>								
1	La empresa mantiene a los trabajadores con alto desempeño en cargos claves.	X		X		X		
2	El trabajador considera que es recompensado por sus logros obtenidos.	X		X		X		
3	El trabajador es capaz de identificar las prioridades estratégicas de la empresa.	X		X		X		
4	Los trabajadores cuentan con objetivos e incentivos que están vinculados al Mapa Estratégico y cuadro de mando de la empresa.	X		X		X		
5	Los trabajadores sienten que el trabajo en equipo se da de manera satisfactoria en tareas multifuncionales.	X		X		X		
6	Existe relación entre los incentivos y el mejor desempeño laboral en cada área.	X		X		X		
7	El trabajador se siente capaz de alcanzar cargos estratégicos.	X		X		X		
8	El trabajador considera que los ascensos son alcanzados por méritos propios.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Intervenciones o programas del capital humano.</b>								
9	El trabajador se siente capacitado para afrontar sus actividades diarias.	X		X		X		
10	El trabajador se siente recompensado por sus logros obtenidos. El trabajador recibe un feedback al finalizar sus tareas.	X		X		X		
11	La empresa cuenta con políticas de los RR.HH. como un conjunto de medidas para organizar, gestionar y administrar el capital humano de la empresa.	X		X		X		
12	El trabajador se siente con la facultad de compartir ideas en la empresa.	X		X		X		
13	Cuenta con un sistema de información de talento humano que permita reunir, almacenar y gestionar información sobre los empleados de la empresa.	X		X		X		
14	Las capacitaciones se realizan de forma óptima en la empresa.	X		X		X		
15	El trabajador se siente satisfecho con sus actividades diarias.	X		X		X		

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador:  RUDAS MURGA, CYNTHIA RAQUEL       DNI:  43489604

Especialidad del validador:  AUDITORIA TRIBUTARIA Y GESTION PUBLICA

LIMA, 29 de AGOSTO del 2023

  
Firma del experto informante

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica.  
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

## E. Validación de experto 2

Título: “Control interno y su relación con la gestión del capital humano - caso mype Fluitronic SAC, Lima 2022”

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: “Control interno”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Actividades de Control.</b>								
1	En la empresa existen responsables designados para generar información que permita evaluar la eficiencia y eficacia.	X		X		X		
2	En la empresa se revisan los procesos en la gestión del capital humano para lograr una mayor eficiencia operativa.	X		X		X		
3	En la empresa se logra analizar los procesos en la gestión del capital humano para lograr una mayor eficiencia operativa.	X		X		X		
4	En la empresa se logra adecuar los procesos en la gestión del capital humano para lograr una mayor eficiencia operativa.	X		X		X		
5	En la empresa existen responsables designados a verificar el cumplimiento de actividades del control interno en la gestión del personal.	X		X		X		
6	En la empresa existe normativa específica para determinar responsables y actividades de control en cada área.	X		X		X		
7	Desde su experiencia usted sabe si se aplica la evaluación del cuestionario de control y riesgos a la alta dirección.	X		X		X		
8	Las actividades de control que se aplican en la empresa coadyuvan con la gestión del capital humano.	X		X		X		
9	Las responsabilidades del área de gestión del capital humano son determinadas por la alta dirección.	X		X		X		
10	Existen informes de Evaluación del cuestionario de control y riesgos.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Supervisión y monitoreo.</b>								
11	Se realiza un seguimiento al resultado de la evaluación de control y riesgos	X		X		X		
12	Se realiza un monitoreo de los objetivos de gestión	X		X		X		
13	Se realiza un seguimiento de las responsabilidades respectivas	X		X		X		
14	Se realiza una autoevaluación de control interno	X		X		X		
15	Se realiza un seguimiento de las recomendaciones para validar que sean aplicadas posterior al control interno	X		X		X		
16	Existe una relación directa entre la supervisión de la Empresa y las actividades de control	X		X		X		
17	Existe una relación entre el monitoreo de la empresa y las actividades de control	X		X		X		
18	La supervisión y el monitoreo se desarrolla de forma óptima en la Empresa.	X		X		X		

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X ]      No aplicable [   ]

Apellidos y nombres del juez validador: Romero Vela Sonia Lidia      DNI: 40117025

Especialidad del validador: Metodólogo

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica.
3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

25 de junio del 2023



Firma del experto informante

Título: “Control interno y su relación con la gestión del capital humano - caso mype Fluitronic SAC, Lima 2022”

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: “Gestión del capital humano”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Contribución estratégica del capital humano de acuerdo con la estrategia de la empresa.</b>								
1	La empresa mantiene a los trabajadores con alto desempeño en cargos claves.	X		X		X		
2	El trabajador considera que es recompensado por sus logros obtenidos.	X		X		X		
3	El trabajador es capaz de identificar las prioridades estratégicas de la empresa.	X		X		X		
4	Los trabajadores cuentan con objetivos e incentivos que están vinculados al Mapa Estratégico y cuadro de mando de la empresa.	X		X		X		
5	Los trabajadores sienten que el trabajo en equipo se da de manera satisfactoria en tareas multifuncionales.	X		X		X		
6	Existe relación entre los incentivos y el mejor desempeño laboral en cada área.	X		X		X		
7	El trabajador se siente capaz de alcanzar cargos estratégicos.	X		X		X		
8	El trabajador considera que los ascensos son alcanzados por méritos propios.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Intervenciones o programas del capital humano.</b>								
9	El trabajador se siente capacitado para afrontar sus actividades diarias.	X		X		X		
10	El trabajador se siente recompensado por sus logros obtenidos. El trabajador recibe un feedback al finalizar sus tareas.	X		X		X		
11	La empresa cuenta con políticas de los RR.HH. como un conjunto de medidas para organizar, gestionar y administrar el capital humano de la empresa.	X		X		X		
12	El trabajador se siente con la facultad de compartir ideas en la empresa.	X		X		X		
13	Cuenta con un sistema de información de talento humano que permita reunir, almacenar y gestionar información sobre los empleados de la empresa.	X		X		X		
14	Las capacitaciones se realizan de forma óptima en la empresa.	X		X		X		
15	El trabajador se siente satisfecho con sus actividades diarias.	X		X		X		

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X ]      No aplicable [   ]

Apellidos y nombres del juez validador: Romero Vela Sonia Lidia      DNI: 40117025

Especialidad del validador: Metodólogo

- |   |
|---|
| <p>4. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.<br/>                     5. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica.<br/>                     6. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.</p> <p>Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.</p> |
|---|

25 de junio del 2023



Firma del experto informante

## F. Validación de experto 3

Título: "Control interno y su relación con la gestión del capital humano - caso mype Fluitronic SAC, Lima 2022"

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: "Control interno"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Actividades de Control.</b>								
1	En la empresa existen responsables designados para generar información que permita evaluar la eficiencia y eficacia.	X		X		X		
2	En la empresa se revisan los procesos en la gestión del capital humano para lograr una mayor eficiencia operativa.	X		X		X		
3	En la empresa se logra analizar los procesos en la gestión del capital humano para lograr una mayor eficiencia operativa.	X		X		X		
4	En la empresa se logra adecuar los procesos en la gestión del capital humano para lograr una mayor eficiencia operativa.	X		X		X		
5	En la empresa existen responsables designados a verificar el cumplimiento de actividades del control interno en la gestión del personal.	X		X		X		
6	En la empresa existe normativa específica para determinar responsables y actividades de control en cada área.	X		X		X		
7	Desde su experiencia usted sabe si se aplica la evaluación del cuestionario de control y riesgos a la alta dirección.	X		X		X		
8	Las actividades de control que se aplican en la empresa coadyuvan con la gestión del capital humano.	X		X		X		
9	Las responsabilidades del área de gestión del capital humano son determinadas por la alta dirección.	X		X		X		
10	Existen informes de Evaluación del cuestionario de control y riesgos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Supervisión y monitoreo.</b>								
11	Se realiza un seguimiento al resultado de la evaluación de control y riesgos	X		X		X		
12	Se realiza un monitoreo de los objetivos de gestión	X		X		X		
13	Se realiza un seguimiento de las responsabilidades respectivas	X		X		X		
14	Se realiza una autoevaluación de control interno	X		X		X		
15	Se realiza un seguimiento de las recomendaciones para validar que sean aplicadas posterior al control interno	X		X		X		
16	Existe una relación directa entre la supervisión de la Empresa y las actividades de control	X		X		X		
17	Existe una relación entre el monitoreo de la empresa y las actividades de control	X		X		X		
18	La supervisión y el monitoreo se desarrolla de forma óptima en la Empresa.	X		X		X		

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable | X |      No aplicable |      |

Apellidos y nombres del juez validador: PÉREZ CASTILLO, JAVIER JESÚS

DNI: 08059437

Especialidad del validador: AUDITOR - TEMÁTICO

30 de JULIO del 2023

  
Mg. JAVIER JESÚS PÉREZ CASTILLO

Firma del experto informante

Título: "Control interno y su relación con la gestión del capital humano - caso mype Fluitronic SAC, Lima 2022"

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: "Gestión del capital humano"

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Contribución estratégica del capital humano de acuerdo con la estrategia de la empresa.</b>								
1	La empresa mantiene a los trabajadores con alto desempeño en cargos claves.	X		X		X		
2	El trabajador considera que es recompensado por sus logros obtenidos.	X		X		X		
3	El trabajador es capaz de identificar las prioridades estratégicas de la empresa.	X		X		X		
4	Los trabajadores cuentan con objetivos e incentivos que están vinculados al Mapa Estratégico y cuadro de mando de la empresa.	X		X		X		
5	Los trabajadores sienten que el trabajo en equipo se da de manera satisfactoria en tareas multifuncionales.	X		X		X		
6	Existe relación entre los incentivos y el mejor desempeño laboral en cada área.	X		X		X		
7	El trabajador se siente capaz de alcanzar cargos estratégicos.	X		X		X		
8	El trabajador considera que los ascensos son alcanzados por méritos propios.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Intervenciones o programas del capital humano.</b>								
9	El trabajador se siente capacitado para afrontar sus actividades diarias.	X		X		X		
10	El trabajador se siente recompensado por sus logros obtenidos. El trabajador recibe un feedback al finalizar sus tareas.	X		X		X		
11	La empresa cuenta con políticas de los RR.HH. como un conjunto de medidas para organizar, gestionar y administrar el capital humano de la empresa.	X		X		X		
12	El trabajador se siente con la facultad de compartir ideas en la empresa.	X		X		X		
13	Cuenta con un sistema de información de talento humano que permita reunir, almacenar y gestionar información sobre los empleados de la empresa.	X		X		X		
14	Las capacitaciones se realizan de forma óptima en la empresa.	X		X		X		
15	El trabajador se siente satisfecho con sus actividades diarias.	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: PÉREZ CASTILLO, JAVIER JESÚS      DNI: 08059437

Especialidad del validador: AUDITOR - TEMÁTICO

30 de JULIO del 2023

  
Mg. JAVIER JESÚS PÉREZ CASTILLO

Firma del experto informante

## G. Base de datos

				Control Interno																		Gestión del capital humano															
				Actividades de Control											Supervisión y monitoreo							Contribución estratégica del capital humano de acuerdo con la estrategia de la empresa.						Intervenciones o programas del capital humano									
N°	Sexo	Edad	T_Serv	m1	m2	m3	m4	m5	m6	m7	m8	m9	m10	m11	m12	m13	m14	m15	m16	m17	m18	d1	d2	d3	d4	d5	d6	d7	d8	d9	d10	d11	d12				
Trabajador 1	1	23	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Trabajador 2	2	27	4	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1
Trabajador 3	1	26	4	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	
Trabajador 4	2	52	17	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	2	1	2	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	
Trabajador 5	1	58	17	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	2	1	1	3	3	1	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	
Trabajador 6	1	61	18	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	
Trabajador 7	1	63	18	1	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	3	2	1	2	3	1	3	3	1	2	1	3	3	1	2	1	2	1	2	2	1		
Trabajador 8	1	28	4	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	1		
Trabajador 9	1	35	12	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2		
Trabajador 10	1	36	11	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	
Trabajador 11	1	36	12	1	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	2	1	3	1	2	2	1	3	1	3	3	1	3	3	1	
Trabajador 12	1	37	14	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	2	2	1	2	2	1	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	1		
Trabajador 13	1	35	12	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	2	1	1	2	3	1	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	
Trabajador 14	2	36	12	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	2	1	2	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	
Trabajador 15	1	36	13	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	
Trabajador 16	2	35	12	2	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	2	1	3	1	2	2	1	3	1	3	1	3	3	1		
Trabajador 17	1	36	13	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	
Trabajador 18	2	35	12	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Trabajador 19	2	34	10	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	
Trabajador 20	2	28	5	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	
Trabajador 21	1	29	5	1	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	3	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	3	1	3	3	3	1	
Trabajador 22	2	27	4	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	
Trabajador 23	1	26	4	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	
Trabajador 24	2	29	5	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	2	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1
Trabajador 25	1	31	5	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	
Trabajador 26	2	32	7	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	
Trabajador 27	1	32	8	2	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	2	1	1	2	3	1	2	3	3	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	2	1		
Trabajador 28	2	31	5	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	
Trabajador 29	1	34	10	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	2	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	
Trabajador 30	2	34	11	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	

## H. Prueba de normalidad

*Resultados de prueba de normalidad de las variables*

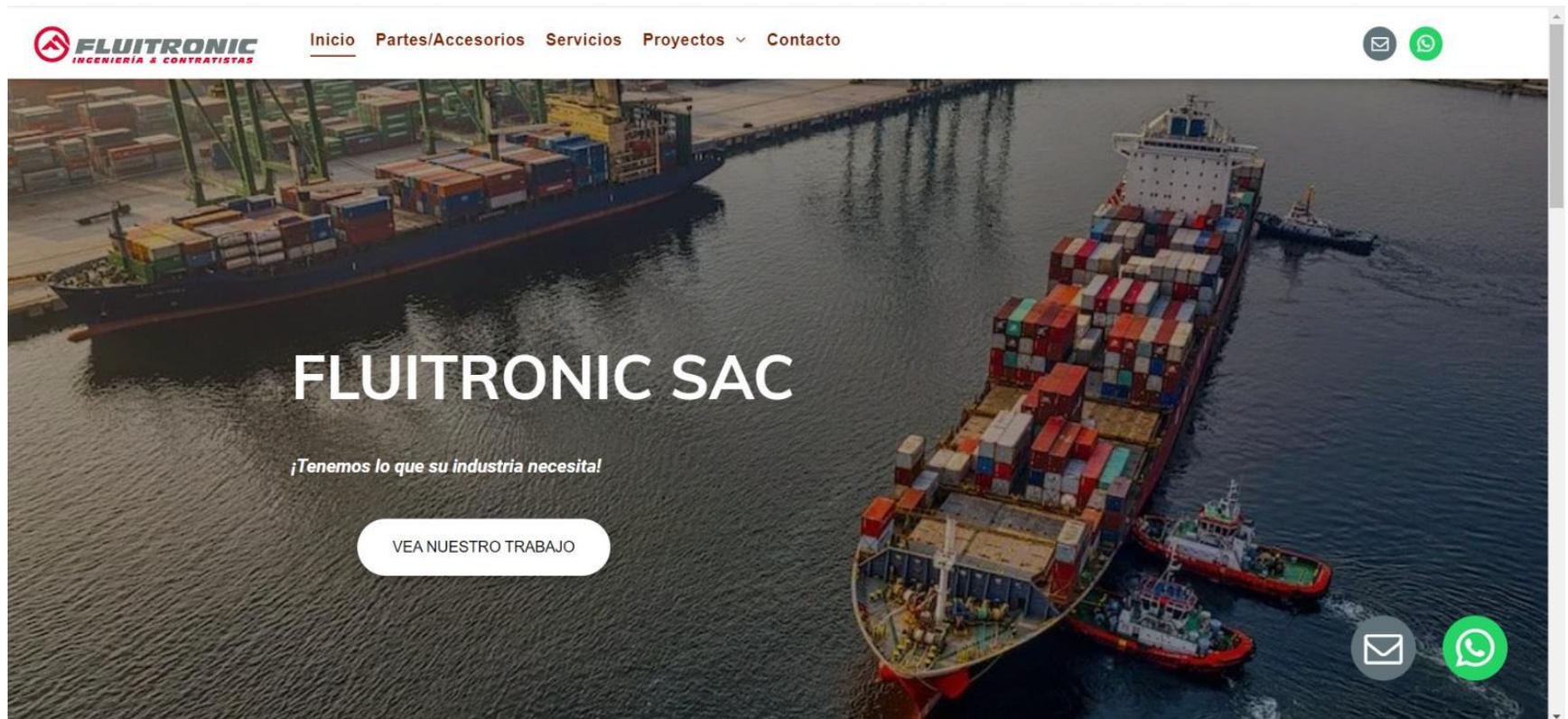
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Control interno	0.831	30	0.001
Gestión del capital humano	0.879	30	0.003

## I. Correlación

		Control interno	Gestión del capital humano
Control interno	Correlación de Spearman	1	,818**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	30	30
Gestión del capital humano	Correlación de Spearman	,818**	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	30	30

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

## J. Página Web – Fluitronic SAC



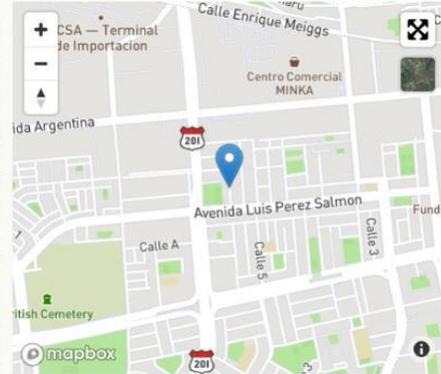
### Callao, Peru

¡Visite nuestro taller!

[📍](#) Ricardo Palma D-18, Juan Pablo II  
Callao 07001 - Peru

[🕒](#) Lun - 8:00 - 17:00  
Sábado

Domingo Cerrado



- ✓ FLUITRONIC
- ✓ VENTA DE PARTES Y ACCESORIOS
- ✓ NUESTROS SERVICIOS
- ✓ PROYECTOS EJECUTADOS
- NOSOTROS
- CONTÁCTENOS



ESTANISLAO CESAR SANTOS  
JIMENEZ

Correo: cesar.santos@fluitronicperu.com



**GERENTE COMERCIAL**

PAULOCESAR JAIR SANTOS  
MORENO

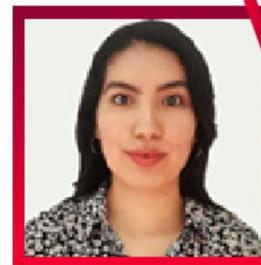
Correo: paulocesar.santos@fluitronicperu.com



**ADMINISTRACIÓN Y  
RR.HH**

GIANELA MARIA CURI  
MAMANI

Correo: administración@fluitronicperu.com



**CONTABILIDAD Y  
FINANZAS**

LUCIA VANESSA DEL PILAR  
PALIAN AVILA

Correo: finanzas@fluitronicperu.com