



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

TESIS

**EL CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN
LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS, CASO EMPRESA OSCAR
S.A.C. AÑO 2020**

PRESENTADA POR

LIZBETH QUISPE MAMANI.

ASESOR

DRA. DORA MAYTA HUISA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

MOQUEGUA PERÚ

2020

Índice de contenidos

<i>Página de jurados</i>	<i>ii</i>
<i>Dedicatoria</i>	<i>iii</i>
<i>Agradecimiento</i>	<i>iv</i>
<i>Índice de contenidos</i>	<i>v</i>
<i>Índice de tablas y gráficos</i>	<i>vii</i>
<i>Resumen</i>	<i>viii</i>
<i>Abstract</i>	<i>ix</i>
<i>Introducción</i>	<i>x</i>
CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	
<i>1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA</i>	<i>11</i>
<i>1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA</i>	<i>12</i>
<i>1.2.1. Problema general</i>	<i>12</i>
<i>1.2.2. Problemas específicos</i>	<i>12</i>
<i>1.3. OBJETIVOS</i>	<i>13</i>
<i>1.3.1. Objetivo general</i>	<i>13</i>
<i>1.3.2. Objetivos específicos</i>	<i>13</i>
<i>1.4. JUSTIFICACIÓN Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN</i>	<i>14</i>
<i>1.4.1. Justificación</i>	<i>14</i>
<i>1.4.2. Limitaciones</i>	<i>15</i>
<i>1.5. VARIABLES DE ESTUDIO</i>	<i>15</i>
<i>1.5.1. Identificación de variables</i>	<i>15</i>
<i>1.5.2. Definición de variables</i>	<i>15</i>
<i>1.5.3. Operacionalización de variables</i>	<i>16</i>
<i>1.6. HIPÓTESIS</i>	<i>17</i>
<i>1.6.1. Hipótesis general</i>	<i>17</i>
<i>1.6.2. Hipótesis específicas</i>	<i>17</i>
CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO	
<i>2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN</i>	<i>18</i>
<i>2.2. BASES TEÓRICAS</i>	<i>22</i>

2.2.1. Variable 1: Control interno.....	22
2.2.2. Dimensiones del control interno	22
2.2.3. Variable 2: Gestión del talento humano	23
2.2.4. Dimensiones de la gestión del talento humano	24
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	25
<i>CAPÍTULO III: MÉTODO</i>	
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	27
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	27
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	28
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	29
3.4.1. Técnica	29
3.4.2. Instrumentos	29
3.5. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	34
<i>CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</i>	
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR VARIABLES	35
4.1.1. Resultados sobre control interno	35
4.1.2. Resultados sobre gestion del talento humano	39
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	43
4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	48
<i>CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</i>	
5.1. CONCLUSIONES.....	50
5.2. RECOMENDACIONES.....	51
<i>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</i>	
<i>ANEXOS</i>	
1. Matriz de consistencia.....	57
2. Instrumentos	58

Índice de tablas y figuras

<i>Tabla 1. Operacionalización de variables</i>	<i>16</i>
<i>Tabla 2. Población del estudio</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 3. Muestra del estudio</i>	<i>29</i>
<i>Tabla 4. Procedimientos de control interno</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 5. Control interno en el proceso de selección de personal</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 6. Control interno en el proceso de capacitación del personal</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 7. Control interno en el proceso de desarrollo personal de los trabajadores</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 8. Gestión del talento humano</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 9. Selección de personal</i>	<i>40</i>
<i>Tabla 10. Capacitación del personal</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 11. Desarrollo personal de los trabajadores</i>	<i>42</i>
<i>Tabla 12. Prueba de Kolmogorov - Smirnov</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 13. Correlación entre actividades de control interno y gestión del talento humano</i>	<i>44</i>
<i>Tabla 14. Correlación entre actividades de control interno y selección de personal</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 15. Correlación entre actividades de control interno y capacitación de personal</i>	<i>46</i>
<i>Tabla 16. Correlación entre actividades de control interno y desarrollo de personal</i>	<i>47</i>
<i>Figura 1. Control interno</i>	<i>35</i>
<i>Figura 2. Control interno en la selección de personal</i>	<i>36</i>
<i>Figura 3. Control interno en el proceso de capacitación del personal</i>	<i>37</i>
<i>Figura 4. Control interno en el proceso de desarrollo personal de los trabajadores</i>	<i>38</i>
<i>Figura 5. Gestión del talento humano</i>	<i>39</i>
<i>Figura 6. Selección de personal</i>	<i>40</i>
<i>Figura 7. Capacitación de personal</i>	<i>41</i>
<i>Figura 8. Desarrollo personal de los trabajadores</i>	<i>42</i>

Resumen

El presente estudio, tiene como objetivo general, determinar la medida en que influyen las deficiencias de las actividades de control interno en el desarrollo de gestión del talento humano en la empresa constructora OSCAR S.A.C., año 2020 y como hipótesis general, las actividades de control interno deficientes influyen en el nivel de gestión del talento humano en la empresa constructora OSCAR SAC, año 2020.

El estudio, corresponde al tipo de investigación básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental transeccional correlacional, que nos permite demostrar si existe relación entre las variables de estudio. La muestra está integrada por 175 integrantes la empresa constructora OSCAR S.A.C., año 2020. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios, sobre control interno y gestión del talento humano.

Los resultados del estudio, muestran que existe una relación directa al aplicar la prueba de correlación r de Pearson igual a 0, 763, la cual indica una correlación positiva alta. Por lo que concluimos afirmando que existe relación entre el control interno y la gestión del talento humano en la empresa constructora OSCAR SAC, año 2020.

Palabra clave:

Control interno, gestión del talento humano, empresa.

Abstract

The general objective of this study is to determine the extent to which the deficiencies of internal control activities influence the development of human talent management in the construction company OSCAR SAC, year 2020 and as a general hypothesis, internal control activities deficient influence the level of human talent management in the construction company OSCAR SAC, year 2020.

The study corresponds to the type of basic research, correlational descriptive level, non-experimental correlational transectional design, which allows us to demonstrate if there is a relationship between the study variables. The sample is made up of 175 members of the construction company OSCAR S.A.C., year 2020. The data collection technique was the survey and the instruments used were the questionnaires on internal control and management of human talent.

The results of the study show that there is a direct relationship when applying Pearson's r correlation test equal to 0.763, which indicates a high positive correlation. Therefore, we conclude by stating that there is a relationship between internal control and the management of human talent in the construction company OSCAR SAC, year 2020.

Keywords:

Internal control, human talent management.

Introducción

El presente estudio se convertirá en una herramienta valiosa para quienes ejercen actividades de control interno en cualquier empresa ya sea pública o privada como es nuestro caso, por otro lado, el estudio ayudará a evidenciar la problemática, a partir de ella proponer alternativas de solución en los procesos fundamentales de la empresa.

El estudio, se realizó en pro del bienestar de la empresa por lo que genera interés particular de los directivos de la empresa, el estudio se manejó dentro de los lineamientos técnicos de la investigación científica, lo que le proporciona un soporte de confiabilidad para las personas interesadas.

El estudio está conformado de la siguiente manera.

Capítulo I. El problema, refleja descripción de la realidad problemática, definición del problema, objetivos, justificación y limitaciones, variables de estudio, hipótesis.

Capítulo II. Marco teórico, comprende, antecedentes de la investigación, bases teóricas y el marco conceptual.

Capítulo III. Método, aborda, el tipo de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Capítulo IV. Presentación y análisis de los resultados, presenta los resultados por variables, la prueba de hipótesis y la discusión de los resultados.

Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones, termina con las conclusiones y recomendaciones. Finalmente, las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Los mercados competitivos actuales exigen cambios organizacionales en las empresas públicas y privadas, de allí la necesidad de incorporar tecnologías modernas y modificar sus formas de proceder en el trabajo y la cultura organizacional y así mejorar la productividad, es aquí en donde la gestión del talento humano entra a tallar y asume un papel importante, de hecho que contribuye a mejorar las actitudes, las habilidades, los desempeños, el alto espíritu de compromiso laboral y así generar productividad e ingresos. De allí la importancia de la implementación de un control interno con el objetivo de preservar los recursos de la empresa, evitándose pérdidas innecesarias por fraude o descuido, así como descubrir las desviaciones que se pudieran presentar ya que pueden afectar el cumplimiento de las metas de la empresa.

Nuestro país no es ajeno a estos problemas, los mismos que es común observar tanto en empresas estatales como privadas en las cuales muchas veces no se cuenta con un eficiente control interno en su gestión del área administrativa como en la gestión del talento humano, teniendo en cuenta una empresa se constituye no sólo por la gerencia y trabajadores sino también por otras áreas como es el área administrativa y el área operativa las mismas que son de importancia para brindar un servicio de calidad a los usuarios del país.

Nuestro estudio se focaliza en las empresas constructoras del Perú, dada que es un sector de mucha importancia para el desarrollo económico de nuestro país, de allí que su gestión operativa es fundamental la participación del talento humano. En nuestro caso específico estudiaremos a la empresa de construcción OSCAR S.A.C., en el año 2020, por las

facilidades que nos dan para obtener información respecto a los problemas que afronta tales como: Deficiencias en el proceso de selección del personal, deficiencias en el proceso de la capacitación del personal, deficiencias en el desarrollo personal para lograr una buena gestión, observamos también la ausencia de mecanismos de supervisión y monitoreo en el cumplimiento de las políticas, normas y procesos, también se observa que los procedimientos de control en la administración de personal son deficientes, la mayoría de los trabajadores son informales, esto por lo que no se benefician con recibo por honorarios y no gozan de los beneficios sociales, es decir no se cumplen con las disposiciones normadas por el ministerio de trabajo y la SUNAT, hay alta rotación de personal, personal poco comprometido con su trabajo. Al parecer la empresa piensa que trabajando de manera irregular, evadiendo impuestos se puede generar mayores ingresos en corto plazo, poniendo en grave riesgo la obtención de beneficios a largo plazo, también se conserva deficiencia en los sistemas, no son automatizados, no se cuenta con control de bienes, no realizan análisis estratégico para mejorar la gestión, tampoco existe una buena administración de los ingresos y egresos en tesorería, esto se evidencia al no tener un software para un eficiente control, está por decir que la base de bienes no está actualizada, de allí que no se sabe cómo está el estado de conservación del activo fijo, como el control de mantenimiento es más no se sabe si se encuentra asegurado, finalmente se ha observado el registro activo con descripción técnica de proveedor lo que dificulta su control. En conclusión, falta una correcta organización y control interno.

1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿En qué medida las actividades de control interno influyen en el desarrollo de gestión del talento humano en la empresa constructora OSCAR S.A.C., año 2020?

1.2.2. Problemas específicos

P₁. ¿En qué medida las actividades de control interno influyen en la calidad de selección de personal de los trabajadores, en la empresa constructora OSCAR S.A.C., año 2020?

P₂. ¿En qué medida las actividades de control interno influyen en el desarrollo de la capacitación del personal, en la empresa constructora OSCAR S.A.C., año 2020?

P₃. ¿En qué medida las actividades de control interno influyen en el desarrollo personal de los trabajadores, en la empresa constructora OSCAR S.A.C., año 2020?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo general

Determinar la medida en que influyen las deficiencias de las actividades de control interno en el desarrollo de gestión del talento humano en la empresa constructora OSCAR S.A.C., año 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

O₁. Establecer, la influencia de las actividades de control interno en la calidad de selección de personal de los trabajadores, en la empresa constructora OSCAR S.A.C., año 2020.

O₂. Determinar, la influencia de las actividades de control interno en el desarrollo de la capacitación del personal en la empresa constructora OSCAR S.A.C., año 2020.

O₃. Conocer la influencia de las actividades del control interno en el desarrollo personal de los trabajadores en la empresa constructora OSCAR S.A.C., año 2020.

1.4. JUSTIFICACIÓN Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Justificación

- ***Justificación teórica***

El estudio explora teóricamente la relación que pudiera existir entre las variables, control interno y la gestión del talento humano, por otro lado, se construye un marco teórico el cual servirá como base para futuros estudios que sean iguales o similares, también se aporta conocimientos básicos sobre las dos variables de estudio y sus dimensiones.

- ***Justificación Práctica***

El estudio permitirá conocer las deficiencias en los procedimientos de control interno relacionados a la gestión del talento humano de los trabajadores, los cuales servirán para que la empresa constructora OSCAR S.A.C., implemente o mejore sus procedimientos en los procesos de selección, capacitación y motivación permanente de sus trabajadores, a fin de mejorar la gestión integral de la empresa.

Así los resultados del estudio, se darán a conocer a otras empresas del sector construcción, a los profesionales contables y de administración para que mejoren sus procedimientos de control interno, relacionados a la gestión del talento humano.

- ***Justificación metodológica***

En nuestro estudio se utilizarán los procesos de la investigación científica, se diseñarán los instrumentos de investigación de las variables, procedimientos de control interno relacionados a la gestión de recursos humanos, los que permitirán obtener los datos para evaluar de manera objetiva el comportamiento de dichas variables de la empresa en estudio.

Los instrumentos de recolección de información serán adecuadamente formuladas, validadas empíricamente y confiabilizados mediante el Alfa de

Cronbach y serán valiosas herramientas útiles las que se dispondrán para futuros estudios científicos similares.

1.4.2. Limitaciones

El presente estudio se convertirá en una herramienta valiosa que se limita para quienes ejercen actividades de control interno y la gestión del talento humano en cualquier empresa ya sea pública o privada como es nuestro caso.

1.5. VARIABLES DE ESTUDIO

1.5.1. Identificación de variables

Variable 1: Control interno

Variable 2: Gestión del talento humano

1.5.2. Definición de variables

Control interno

(Coopers & Lybrand, 2007), afirman que: “El CI es un instrumento de gestión, un conjunto de acciones como: planificación, ejecución, supervisión entre otros, inherentes a la gestión y que, ejecutadas correctamente, garantiza el logro de las metas propuestas”

Gestión del talento humano

(Cabrales, 2009), afirma: “El talento humano, es el desempeño efectivo y eficiente del trabajador en el área que le corresponde designado por la empresa, de allí la importancia de la gestión del talento personal en toda organización ya sea pública o privada”

1.5.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
CONTROL INTERNO	Procedimientos de control interno relacionados a los procesos de gestión de Recursos humanos	D1: CI en el proceso de selección de personal	Nivel del CI implementados en la SP	1=Muy deficiente 2= Deficiente 3= Regular 4= Eficiente 5= Excelente
		D2: CI en el proceso de capacitación del personal	Nivel de CI implementados en actividades de capacitación	
		D3: CI desarrollo personal	Nivel CI implementados en el DP	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	La gestión del talento humano se evaluará en las dimensiones: Selección de personal, capacitación de personal y desarrollo personal. Esta variable se evaluará mediante un cuestionario que constará de 18 ítems.	D1: Selección de personal	Nivel de gestión en la selección de personal	1=Muy deficiente 2= Deficiente 3= Regular 4= Eficiente 5= Excelente
		D2: Capacitación de personal	Nivel de gestión en la capacitación de personal	
		D3: Desarrollo de personal	Nivel de gestión del desarrollo personal	

Fuente: Elaboración propia

1.6. HIPÓTESIS

1.6.1. Hipótesis general

Las actividades de un control interno deficiente influyen en el nivel gestión del talento humano de la empresa constructora OSCAR S.A.C., año 2020.

1.6.2. Hipótesis específicas

H₁. Las actividades de un control interno deficiente influyen en el nivel de selección de personal en la empresa constructora OSCAR S.A.C. S.A.C., año 2020.

H₂. Las actividades de un control interno deficiente influyen en el nivel de capacitación de personal en la empresa constructora OSCAR S.A.C. S.A.C., año 2020.

H₃. Los procedimientos de control deficientes influyen en el nivel de desarrollo del personal en la empresa constructora OSCAR S.A.C. S.A.C., año 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

(Vega & Villalta, 2016), en un estudio que realizaron para obtener el título de contador público en la Universidad de Guayaquil, *Propuesta control interno para optimizar la gestión de talento humano en DESINAGRO S.A.*, encontramos que, el estudio se realizó como forma de mitigación de eventos de riesgos que han influido negativamente el área de talento humano , a través de la evaluación de los controles internos actuales bajo el modelo del Coso I se encontraron debilidades y falencias en los procesos , el estudio en el desarrollo utilizó el diseño de campo con enfoque cualitativo y la técnica usada fue la recopilación de la información como la encuesta y entrevista las que fueron aplicadas a una muestra de 10 trabajadores por ser una población pequeña, obteniendo como resultado, ausencia de colaborador especializado en talento humano, la propuesta contiene acciones correctivas, controles generales, protocolos para la evaluación del control interno, reclutamiento, desarrollo, supervisión y retribución económica del personal , también un esquema organizacional lo cual contribuye a la optimización del área del talento humano en DESINAGRO S.A.

(Pilataxi, 2015), realiza un estudio titulado, *Control interno y la gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe CEBI de la ciudad de Ambato del Ecuador*, observamos que el objetivo general del estudio versa en, analizar el control interno y la gestión del talento humano en la organización administrativa bilingüe CEBI, de la ciudad de Ambato del Ecuador para proponer alternativas de mejora, el estudio

corresponde al enfoque cuantitativo, el tipo de estudio es básico, el nivel es descriptivo correlacional, diseño transeccional correlacional, la muestra es de 52 personas, cuenta con dos cuestionarios como instrumentos bajo la técnica de la encuesta las que se aplicó a la muestra del estudio, el estudio concluye en que: El recurso más importante de toda institución es la intervención del talento humano de allí que esta área debería medirse constantemente aplicando las autorías de control interno para asegurar el cumplimiento de las funciones asimismo el grado de capacitación , perfeccionamiento, idoneidad, moral y ética, cuando en forma oportuna.

(Illescas & López, 2015), realiza un estudio titulado, *Auditoría de gestión al sistema de recursos humanos aplicada a la empresa importadora Humberto Valverde Pesantes e Hijos CIA. LTDA de la ciudad de Cuenca Ecuador*, observamos que el objetivo general del estudio versa en, determinar la razonabilidad de la información generada por el ente auditado con la finalidad de emitir una opinión profesional, el estudio corresponde a una investigación sustantiva básica, nivel descriptivo correlacional, diseño transversal o transeccional correlacional.

2.1.2. Antecedentes nacionales

(Regalado, 2020), Lourdes Regalado presenta un estudio que lleva por título, *Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de la institución educativa particular Santa Anita 2019 en la ciudad de Lima Perú*, el objetivo general que presenta el estudio versa en, determinar la relación que existen entre las competencias laborales y la gestión del talento humano de los docentes que laboran en el centro educativo de gestión particular Santa Anita de la ciudad de Lima en el año 2019, el estudio corresponde al enfoque cuantitativo, al tipo sustantivo básico, nivel descriptivo correlacional diseño transversal o transeccional correlacional, la muestra es de 78 docentes de la institución, utiliza los cuestionarios como herramientas bajo la técnica de la encuesta para el recojo de datos, al finalizar el estudio el investigador presenta como conclusión: existe una relación moderada entre las variables pues el $Rho = 0,496$ con $p = 0,000$ entre las variables.

(Camacuari & Ore, 2019), realizan un estudio el cual lleva por título, *Efectividad del sistema de control interno del área de abastecimientos en la gestión de las municipalidades distritales de la provincia de Huancayo*, el objetivo general del estudio versa en, determinar si el sistema de control interno en el área de abastecimientos influye en la gestión de las municipalidades distritales de Huancayo. El estudio corresponde al enfoque cuantitativo, tipo de investigación sustantivo básico, nivel descriptivo correlacional, diseño transversal o transeccional correlacional, la muestra está conformada por diez municipalidades distritales, la técnica usada para el recojo de información es la encuesta y los instrumentos usados son los cuestionarios, al finalizar el estudio sobre la efectividad del control interno en el área de abastecimientos, las investigadoras concluyen en que: existe moderada influencia del control interno en la gestión de las municipalidades de los distrito huancaínos toda vez que el coeficiente de correlación $Rho = 0,593$ con $p = 0,000$ lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis propuesta.

(Guere, 2019), realiza un estudio el cual lleva por título, *Gestión del talento humano con relación al control de calidad de servicio de la empresa Valuaciones maneras SAC, 2019*, el objetivo general del estudio versa en, encontrar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad de servicio en la empresa valuaciones Maneras SAC, 2019, El estudio corresponde al enfoque cuantitativo, el tipo de estudio es sustantivo básico, nivel descriptivo correlacional con diseño transversal o transeccional correlacional, la muestra está formada por 101 clientes de una población finita, la técnica usada en el estudio para obtener datos es la encuesta y usa los cuestionarios como herramientas eficiente, al finalizar el estudio, el investigador llega a concluir que: existe relación positiva y directa entre las variables de estudio puesto que el coeficiente de correlación $Rho = 0,818$ con un nivel de significancia de 0,000 de allí que se rechaza la hipótesis nula para aceptar la hipótesis propuesta.

2.1.3. Antecedentes locales

(Chayña, 2018), en su estudio, *El sistema de control interno contable y su incidencia en la gestión administrativa financiera de la municipalidad distrital de Torata*. El objetivo general del estudio versa en, determinar la incidencia del sistema de control interno contable en la gestión administrativa y financiera de la Municipalidad, el estudio es básico, nivel descriptivo, diseño no experimental, cuenta con una población de 30 participantes, utiliza un cuestionario como herramienta bajo la técnica de la encuesta, al final del trabajo, la investigadora concluye en: El sistema de control interno contable incide en la gestión administrativa y financiera de la Municipalidad distrital de Torata.

(Sosa, 2016), en su estudio, *Implementación del sistema de control interno y la gestión institucional de la Municipalidad provincial de Ilo*. El objetivo general del estudio versa en, determinar la relación entre la implementación del sistema de control interno y la gestión institucional de la Municipalidad provincial de Ilo. El tipo de estudio es básico, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, la muestra es de 31 participantes, utiliza dos cuestionarios como herramientas bajo la técnica de la encuesta, al final del trabajo, la investigadora concluye en: Existe relación entre la implementación del sistema de control interno y la gestión institucional de la Municipalidad provincial de Ilo.

(Eugenio, 2015), en su estudio, *Evaluación de los componentes del sistema de control interno y sus efectos en la gestión de la gerencia de desarrollo económico social de la Municipalidad provincial Mariscal Nieto*. El objetivo general del estudio versa en, conocer la situación actual de la emisión de normas internas de control y gestión, el tipo de estudio es básico, nivel descriptivo, diseño no experimental transversal, la muestra es de 15 participantes, utiliza un cuestionario como herramienta bajo la técnica de la encuesta, al final del trabajo la investigadora concluye en: El nivel de evaluación de las normas de control interno, no están asociados al grado de cumplimiento de los componentes del sistema de control interno en la gestión de las actividades de la Municipalidad Mariscal Nieto,

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Variable 1: Control interno

(Coopers & Lybrand, 2007), en su obra “Los nuevos conceptos del control interno” afirman que: “El CI es un instrumento de gestión, un conjunto de acciones como: planificación, ejecución, supervisión entre otros, inherentes a la gestión y que, ejecutadas correctamente, garantiza el logro de las metas propuestas”

2.2.2. Dimensiones del control interno

- ***Ambiente de control***

(Ley N° 28716, 2006), primer componente, “Conjunto de condiciones implementadas por la gerencia, necesarios para favorecer un ambiente adecuado para el personal y que favorezcan la promoción de una actitud proactiva y de apoyo para el CI”

- ***Evaluación de riesgos***

(Ley N° 28716, 2006), es el segundo componente, “Conjunto de actividades que permiten la identificación oportuna de los riesgos que pudieran afectar el logro de las metas propuestas por la empresa”

- ***Actividades de control***

(Ley N° 28716, 2006), es el tercer componente de la ley general de control, interno de las entidades del estatales y privadas, este componente se refiere a las “políticas y procedimientos de control por parte de la dirección, gerencia o los niveles ejecutivos pertinentes en lo que se refiere a las funciones que se asigna al personal”

- ***Información y comunicación***

(Ley N° 28716, 2006), es el quinto componente de la ley general de control interno de las entidades del estado, este componente se refiere a la información y comunicación como el medio a través de los cuales se canaliza la información la cual se realiza mediante una data informática la cual garantiza: Confiabilidad, transparencia y eficiencia a todos los procesos del CI.

- ***Supervisión***

(Ley N° 28716, 2006), es el cuarto componente de la ley de CI de organizaciones estatales como privadas, define la supervisión como, “Medidas de prevención para controlar el desempeño eficiente y de calidad por parte los miembros trabajadores con el propósito de lograr los propósitos”

2.2.3. Variable 2: Gestión del talento humano

(Chiavenato, 2007), en su obra “Introducción a la teoría general de la administración” afirma: El trabajo organizado que realiza el personal de una empresa influye positivamente en el rendimiento y productividad de la misma. De allí la importancia de la gestión del talento personal, desde los cargos gerenciales y los recursos, sin dejar de lado los procesos del reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas, y la evaluación del desempeño de los trabajadores (pág. 145)

(Cabrales, 2009), afirma: “El talento humano, es el desempeño efectivo y eficiente del trabajador en el área que le corresponde designado por la empresa, de allí la importancia de la gestión del talento personal en toda organización ya sea pública o privada” (pág. 38)

2.2.4. Dimensiones de la gestión del talento humano

- ***Selección de personal***

(Chiavenato, 2007), en su obra “Gestión del talento humano”, afirma que: “La selección de personal es el protocolo por el cual una empresa pública o privada, elige entre una lista de candidatos a las personas que satisfacen los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible”

(Gómez, Balkin, & Cardy, 2008), en su obra “Gestión de recursos humanos”, refuerza lo dicho por Chiavenato, “la selección de personal es el proceso en el cual se va a tomar la decisión de contratar o no contratar a los postulantes a un puesto de trabajo disponible considerando condiciones actuales del mercado laboral”

- ***Capacitación de personal***

(Robbins, Decenzo, & Coulter, 2008), en su obra “Fundamentos de administración conceptos esenciales y aplicaciones”, afirman que: Capacitar al personal es una actividad de estímulo a las cualidades del personal de la empresa con el propósito de buscar mejoras en su desempeño lo que finalmente redundará en una mejor productividad de la organización o empresa. De allí la importancia de la capacitación del personal buscando máxima productividad de calidad en una organización o empresa.

- ***Desarrollo de personal***

(Robbins, Decenzo, & Coulter, 2008), en su obra Fundamentos de administración conceptos esenciales y aplicaciones, definen al desarrollo del personal como la “Estimulación personal que posee cada individuo y que contribuye al crecimiento humano porque es una oportunidad de mejorar el desempeño en el rol que se desenvuelve.

El desarrollo personal en el sistema empresarial en nuestro medio, cada día tiene mayor importancia conocido como superación personal, crecimiento

personal, entendido como una serie de transformaciones por el cual una persona adopta nuevas ideas que le generan actitudes y comportamientos que mejoraran su calidad de vida de allí la importancia del desarrollo personal.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

- ***Control interno***

Entendemos al CI como, plan organizado sistemáticamente con técnicas y procederes con que cuentan las empresas, los que tendrán el propósito proteger y asegurar los activos, los registros contables fidedignos para que las actividades de la empresa se desarrollen eficazmente cumpliendo con las metas propuestas.

- ***Modelo COSO***

Se entiende al modelo COSO como un plan estratégico de control interno y criterios para una eficiente gestión de la organización, consta de cinco componentes a decir: Ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación supervisión y seguimiento.

- ***Objetivos de modelo COSO***

Los objetivos del modelo COSO son entre otros: integrar conceptos de control interno ser la base para evaluar los sistemas de control interno en las organizaciones, para garantizar un buen gobierno corporativo, prevenir la violación de la estructura de la organización.

- ***Gestión del talento humano***

Cuando hablamos de gestión del talento humano, estamos hablando al procedimiento con que actúan ciertas organizaciones con el propósito de seleccionar e integrar a nuevo personal a la empresa de allí que las personas con mayor probabilidad de ser tomados en cuenta son aquellas con alto potencial con condiciones adecuadas en cada puesto de trabajo.

- ***Selección de personal***

La selección del personal consiste en clasificar a las personas en función de sus potencialidades, sus objetivos son, evaluar, clasificar, orientar, seleccionar y contratar a los candidatos en función de la formación y desarrollo de los mismos.

- ***Capacitación de personal***

La capacitación del personal en una empresa consiste en la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño laboral en la empresa.

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación corresponde a un estudio sustantivo básico, nivel explicativo causal, es descriptivo porque busca especificar propiedades, características, perfiles de personas, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, es decir únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables de estudio y como esta situación influye en los indicadores de la gestión del talento humano.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación que corresponde al estudio es el transversal o transeccional correlacional el cual describe la relación entre dos o más variables en un momento determinado, es como tomar una fotografía de algo que sucede. El diseño de investigación se define como un plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014).

El diagrama de nuestro estudio.



Donde

M = Muestra, trabajadores de la empresa

O1 = Variable 1: Control interno

r = Relación entre las variables

O2 = Variable 2: Gestión del talento humano

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población del estudio corresponde al total de trabajadores de la empresa constructora OSCAR S.A.C., año 2020.

Tabla 2

Población del estudio

<i>Unidades de estudio</i>	
<i>Fuentes internas</i>	<i>Frecuencia</i>
Personal del área administrativa	15
Trabajadores de diferentes áreas	305
Total	320

Fuente: Elaboración propia

3.3.2. Muestra

Para determinar la muestra del estudio precisamos el criterio de inclusión es decir del personal cuyas funciones están involucradas en el proceso de la gestión de la empresa. El estadígrafo para calcular el tamaño de la muestra es la siguiente:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

De donde:

N = tamaño de la población = 320

Z = nivel de confianza = 1.96 (ya que la seguridad es del 95%)

p = probabilidad de éxito, o proporción esperada (en este caso 50% = 0.5)

q = probabilidad de fracaso 1 – p (en este caso 1 – 0.5 = 0.5)

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción en este caso es un 10,00%)

Después de reemplazar en la fórmula se obtuvo un tamaño de muestra de 175 trabajadores de la empresa constructora OSCAR S.A.C. de Moquegua en el año 2020.

Tabla 3

Muestra del estudio

<i>Unidades de estudio</i>	
<i>Fuentes internas</i>	<i>Frecuencia</i>
Personal del área administrativa	15
Trabajadores de diferentes áreas	160
Total	175

Fuente: Elaboración propia

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Técnica

La técnica para la recolección de datos del estudio corresponde a la encuesta, consiste en la recolección de datos de los participantes relacionados a las variables de estudio (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014).

3.4.2. Instrumentos

Los instrumentos para la recolección de datos corresponden a los cuestionarios, un cuestionario, consiste en un conjunto de ítems respecto a las variables a medir (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014).

Cuestionario, Control interno

i. Ficha técnica del instrumento

Nombre	: Cuestionario, control interno
Autor	: Lizbeth Quispe Mamani
Cantidad de ítems	: 18 ítems
Fecha de edición	: 2020
Variable a medir	: Control interno
Administración	: Trabajadores
Tiempo de aplicación	: 20 minutos
Forma de aplicación	: Individual

ii. Descripción del cuestionario

Atendiendo a las dimensiones e indicadores, hemos planteado 18 preposiciones cada una de las cuales posee 5 respuestas posibles, excelente (5 puntos), eficiente (4 puntos), regular (3 puntos), ineficiente (2 puntos) y muy ineficiente (1 punto).

MI	Muy ineficiente	1
I	Ineficiente	2
R	Regular	3
E	Eficiente	4
Ex	Excelente	5

Con el propósito de evaluar la variable se ha categorizado en los rangos:

Categorías	Muy ineficiente	00 a 18
	Ineficiente	19 a 36
	Regular	37 a 54
	Eficiente	55 a 72
	Excelente	73 a 90

En seguida, describimos el instrumento.

CI en el proceso de la selección de personal

Puesto de trabajo (indicador 1) ítems (01,02)

Aptitud laboral (indicador 2) ítems (03,04)

Capacidades laborales (indicador 3) ítems (05,06)

CI en el proceso de capacitación del personal

Competencias laborales (indicador 4) ítems (07,08)

Desempeño laboral (indicador 5) ítems (09,10)

Actualización laboral (indicador 6) ítems (11,12)

CI en el proceso de desarrollo personal

Potencialidad personal (indicador 7) ítems (13,14)

Crecimiento profesional (indicador 8) ítems (15,16)

Ética profesional (indicador 9) ítems (17,18)

iii. Prueba piloto

Los cuestionarios, se aplicaron preliminarmente a una muestra piloto que equivale al 30% de la muestra (52 trabajadores) de otra empresa constructora con características parecidas a la muestra de nuestro estudio, para pasar los procesos de validación y confiabilidad estadística, además antes de aplicar el pilotaje se evaluó la claridad de los ítems y si medían contextualmente el contenido que se espera de la variable

iv. Validación del instrumento

El instrumento se evaluó con el siguiente estadígrafo

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Donde

N : Número de estudiantes

X : Valores del momento 1

Y : Valores del momento 2

$r > 0,20$

Luego de la elaboración del cuestionario se ha hecho las correcciones sugeridas por expertos, quienes opinaron que el cuestionario puede ser aplicado a la muestra de estudio porque hay coherencia entre objetivos, hipótesis, variables, dimensiones indicadores e ítems.

v. Confiabilidad del instrumento

Se realiza empleando el siguiente estadígrafo:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

- K : Número de ítems
 $\sum Si^2$: Sumatoria de las varianzas
 Sr^2 : Varianza de la sumatoria de los ítems
 α : Alfa de Cronbach

El coeficiente de Alfa de Cronbach es $\alpha = 0,878$ lo que significa que nuestro instrumento es confiable

Cuestionario, Gestión del talento humano

i. Ficha técnica del instrumento

- Nombre : Cuestionario, Gestión del talento humano
Autor : Lizbeth Quispe Mamani
Cantidad de ítems : 18 ítems
Fecha de edición : 2020
Variable a medir : Gestión del talento humano
Administración : Trabajadores
Tiempo de aplicación : 20 minutos
Forma de aplicación : Individual

ii. Descripción del cuestionario

Atendiendo a las dimensiones e indicadores, hemos planteado 18 preposiciones cada una de las cuales posee 5 respuestas posibles, excelente (5 puntos), eficiente (4 puntos), regular (3 puntos), ineficiente (2 puntos) y muy ineficiente (1 punto1 punto).

MI	Muy ineficiente	1
I	Ineficiente	2
R	Regular	3
E	Eficiente	4
Ex	Excelente	5

Con el propósito de evaluar la variable se ha categorizado en los rangos:

Categorías	Muy ineficiente	00 a 18
	Ineficiente	19 a 36
	Regular	37 a 54
	Eficiente	55 a 72
	Excelente	73 a 90

En seguida, describimos el instrumento.

Selección de personal

Puesto de trabajo (indicador 1) ítems (01,02)

Aptitud laboral (indicador 2) ítems (03,04)

Capacidades laborales (indicador 3) ítems (05,06)

Capacitación de personal

Competencias laborales (indicador 4) ítems (07,08)

Desempeño laboral (indicador 5) ítems (09,10)

Actualización laboral (indicador 6) ítems (11,12)

Desarrollo personal

Potencialidad personal (indicador 7) ítems (13,14)

Crecimiento profesional (indicador 8) ítems (15,16)

Ética profesional (indicador 9) ítems (17,18)

iii. Prueba piloto

Los cuestionarios, se aplicaron preliminarmente a una muestra piloto que equivale al 30% de la muestra (52 trabajadores) de otra empresa constructora con características parecidas a la muestra de nuestro estudio, para pasar los procesos de validación y confiabilidad estadística, además antes de aplicar el pilotaje se evaluó la claridad de los ítems y si medían contextualmente el contenido que se espera de la variable

iv. Validación del instrumento

El instrumento se evaluó con el siguiente estadígrafo

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Donde

N : Número de estudiantes

X : Valores del momento 1

Y : Valores del momento 2

$r > 0,20$

Luego de la elaboración del cuestionario se ha hecho las correcciones sugeridas por expertos, quienes opinaron que el cuestionario puede ser aplicado a la muestra de estudio porque hay coherencia entre objetivos, hipótesis, variables, dimensiones indicadores e ítems.

v. *Confiabilidad del instrumento*

Se realiza empleando el siguiente estadígrafo:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K : Número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas

S_T^2 : Varianza de la sumatoria de los ítems

α : Alfa de Cronbach

El coeficiente de Alfa de Cronbach es $\alpha = 0,845$ lo que significa que nuestro instrumento es confiable.

3.5. *TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALÍISIS DE DATOS*

Los instrumentos que se utilizarán, es el cuestionario de control interno y la técnica es la encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa, seleccionados sistemáticamente.

El procesamiento y análisis de los datos se harán utilizando:

- Hojas de cálculo para la evaluación de los indicadores descriptivos.
- El programa SPSS-24

CAPÍTULO IV
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR VARIABLES

4.1.1. Resultados del procedimiento de control interno

Análisis global

Tabla 4

Procedimientos de control interno

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Excelente	42	24%
Eficiente	130	74%
Regular	3	2%
Ineficiente	0	0%
Muy ineficiente	0	0%
Total	175	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario control interno

Interpretación

La mayoría de trabajadores se distribuyen en la categoría eficiente de los procedimientos de control interno. En este sentido, 130 trabajadores, que representan el 74% del conjunto, se ubican en esta categoría. Sigue en importancia la categoría Excelente en donde aparecen 42 trabajadores, que representan el 24% del total. Estas cifras muestran que la enorme mayoría de trabajadores consideran eficiente los procedimientos de control interno.

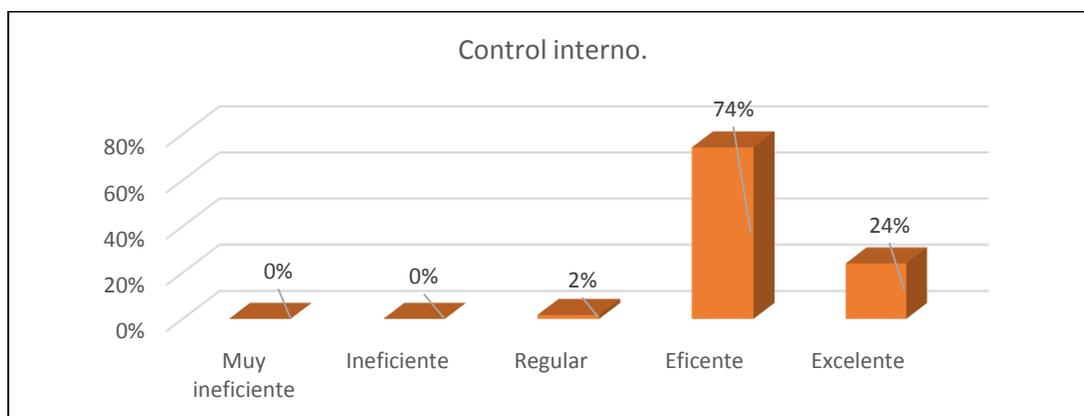


Figura 1

Control interno

Análisis por dimensiones

Tabla 5

Control interno en el proceso de selección de personal

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Excelente	40	23%
Eficiente	127	73%
Regular	8	5%
Ineficiente	0	0%
Muy ineficiente	0	0%
Total	175	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario control interno

Interpretación

La mayoría de trabajadores se distribuyen en la categoría eficiente del control interno en el proceso de selección de personal. En este sentido, 127 trabajadores, que representan el 73% del conjunto, se ubican en esta categoría. Sigue en importancia la categoría Excelente en donde aparecen 40 trabajadores, que representan el 23% del total. Estas cifras muestran que la enorme mayoría de trabajadores consideran eficiente los procedimientos de control interno en la selección de personal.

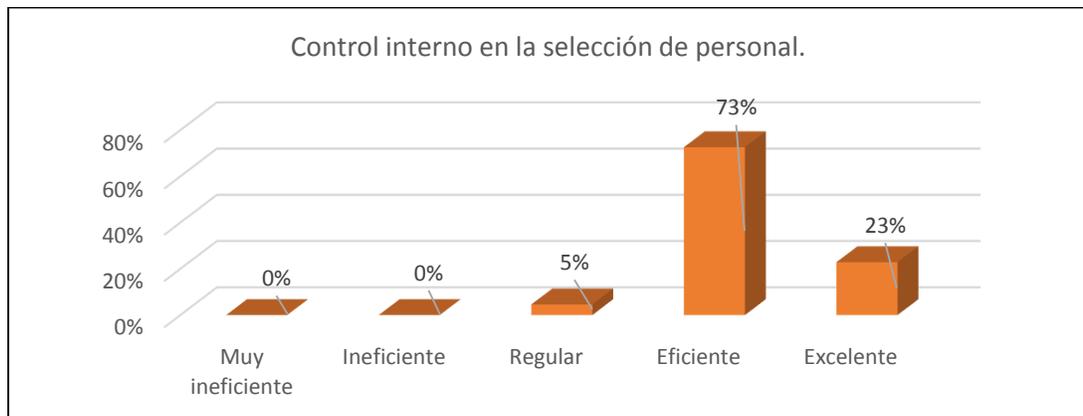


Figura 2

Control interno en la selección de personal

Tabla 6

Control interno en el proceso de capacitación del personal

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Excelente	22	13%
Eficiente	133	76%
Regular	20	11%
Ineficiente	0	0%
Muy ineficiente	0	0%
Total	175	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario control interno

Interpretación

La mayoría de trabajadores se distribuyen en la categoría eficiente del control interno en el proceso de capacitación del personal. En este sentido, 133 trabajadores, que representan el 76% del conjunto, se ubican en esta categoría. Sigue en importancia la categoría Excelente en donde aparecen 22 trabajadores, que representan el 13% del total. Estas cifras muestran que la enorme mayoría de trabajadores consideran eficiente los procedimientos de control interno en el proceso de capacitación del personal.

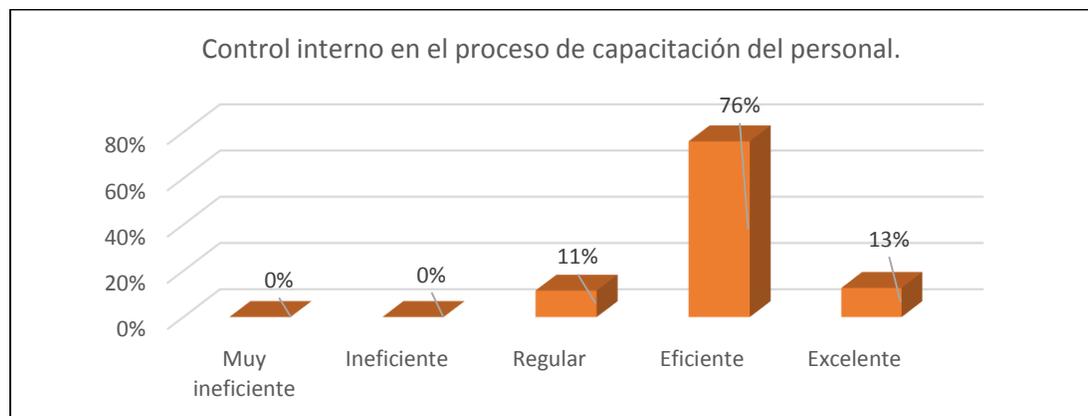


Figura 3

Control interno en el proceso de capacitación del personal

Tabla 7

Control interno en el proceso de desarrollo personal de los trabajadores

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Excelente	80	46%
Eficiente	90	51%
Regular	5	3%
Ineficiente	0	0%
Muy ineficiente	0	0%
Total	175	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario control interno

Interpretación

La mayoría de trabajadores se distribuyen en la categoría eficiente del control interno en el proceso de desarrollo personal de los trabajadores. En este sentido, 90 trabajadores, que representan el 51% del conjunto, se ubican en esta categoría. Sigue en importancia la categoría Excelente en donde aparecen 80 trabajadores, que representan el 46% del total. Estas cifras muestran que la enorme mayoría de trabajadores consideran eficiente los procedimientos de control interno en el proceso de desarrollo personal de los trabajadores.

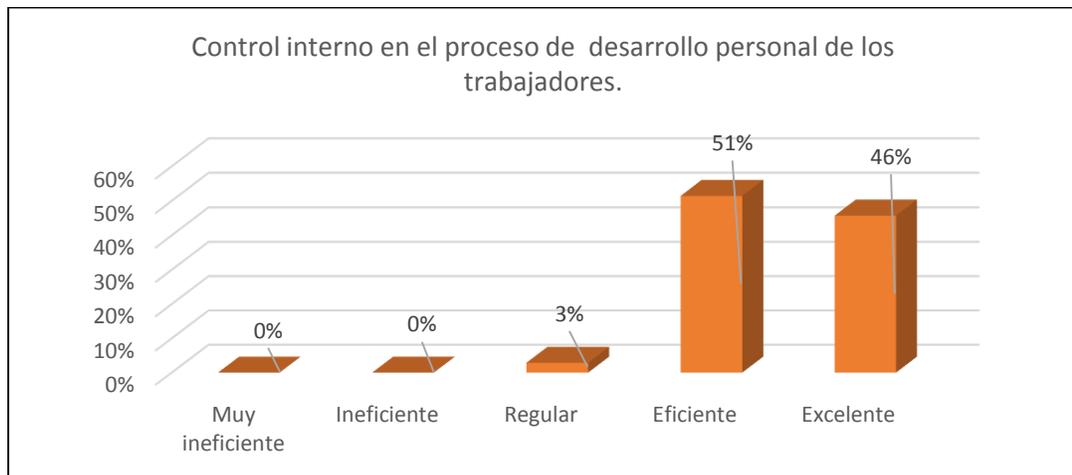


Figura 4

Control interno en el proceso de desarrollo personal de los trabajadores.

4.1.2. Resultados sobre gestión del talento humano

Análisis global

Tabla 8

Gestión del talento humano

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Excelente	43	25%
Eficiente	130	74%
Regular	2	1%
Ineficiente	0	0%
Muy ineficiente	0	0%
Total	175	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario gestión del talento humano

Interpretación

La mayoría de trabajadores se distribuyen en la categoría eficiente de la gestión del talento humano. En este sentido, 130 trabajadores, que representan el 74% del conjunto, se ubican en esta categoría. Sigue en importancia la categoría Excelente en donde aparecen 43 trabajadores, que representan el 25% del total. Estas cifras muestran que la enorme mayoría de trabajadores consideran eficiente la gestión del talento humano

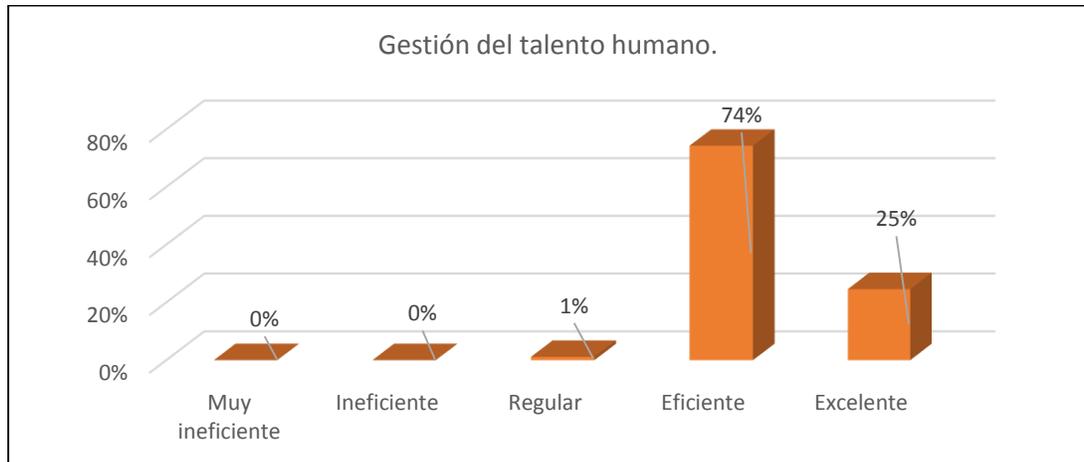


Figura 5

Gestión del talento humano

Análisis por dimensiones

Tabla 9

Selección de personal

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Excelente	48	27%
Eficiente	122	70%
Regular	5	3%
Ineficiente	0	0%
Muy ineficiente	0	0%
Total	175	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario gestión del talento humano

Interpretación

La mayoría de trabajadores se distribuyen en la categoría eficiente de la selección de personal. En este sentido, 122 trabajadores, que representan el 70% del conjunto, se ubican en esta categoría. Sigue en importancia la categoría Excelente en donde aparecen 48 trabajadores, que representan el 27% del total. Estas cifras muestran que la enorme mayoría de trabajadores consideran eficiente la selección de personal.

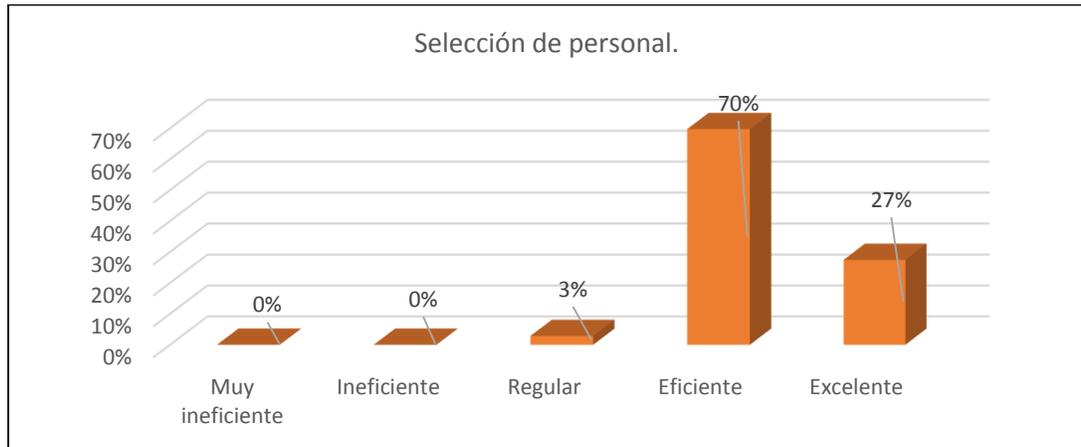


Figura 6

Selección de personal

Tabla 10

Capacitación del personal

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Excelente	28	16%
Eficiente	128	73%
Regular	17	10%
Ineficiente	2	1%
Muy ineficiente	0	0%
Total	175	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario gestión del talento humano

Interpretación

La mayoría de trabajadores se distribuyen en la categoría eficiente de la capacitación del personal. En este sentido, 128 trabajadores, que representan el 73% del conjunto, se ubican en esta categoría. Sigue en importancia la categoría Excelente en donde aparecen 28 trabajadores, que representan el 16% del total. Estas cifras muestran que la enorme mayoría de trabajadores consideran eficiente la capacitación de personal.

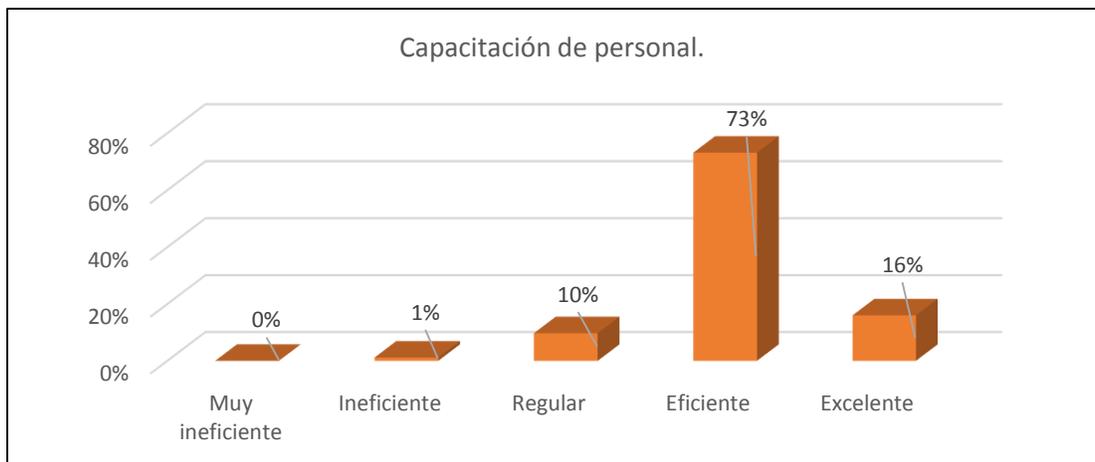


Figura 7

Capacitación del personal

Tabla 11

Desarrollo personal de los trabajadores

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Excelente	51	29%
Eficiente	117	67%
Regular	7	4%
Ineficiente	0	0%
Muy ineficiente	0	0%
Total	175	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario gestión del talento humano

Interpretación

La mayoría de trabajadores se distribuyen en la categoría eficiente del desarrollo personal de los trabajadores. En este sentido, 117 trabajadores, que representan el 67% del conjunto, se ubican en esta categoría. Sigue en importancia la categoría Excelente en donde aparecen 51 trabajadores, que representan el 29% del total. Estas cifras muestran que la enorme mayoría de trabajadores consideran eficiente el desarrollo personal de los trabajadores.

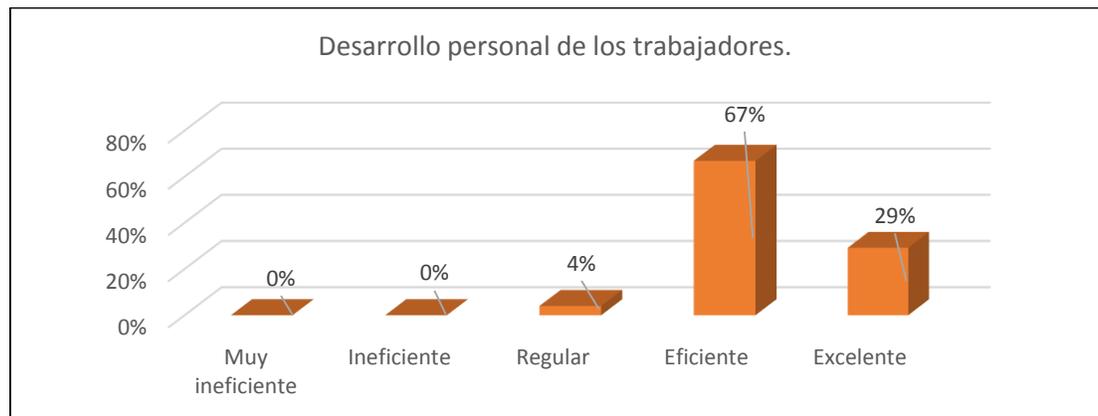


Figura 8

Desarrollo personal de los trabajadores.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

3.2.1. Prueba de normalidad

Para realizar la prueba de normalidad, se recurrió a la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una sola muestra. “Para el contraste de normalidad de la distribución, se ha utilizado el criterio del p-valor, rechazando la hipótesis nula, al nivel de α , y aceptándola en caso contrario”

H_0 : La distribución no difiere de la normalidad.

H_1 : La distribución de la muestra no cumple con el supuesto de normalidad.

H_0 : $p > 0.05$

H_1 : $p \leq 0.05$

Tabla 12

Prueba de Kolmogorov – Smirnov para una muestra

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Control interno	,073	175	,023	,985	175	,058
Gestión del talento humano	,066	175	,061	,991	175	,302

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 12, se muestran los resultados de la prueba de Kolmogorov – Smirnov y Shapiro – Wilk aplicado a las variables de estudio.

Se observa que, los niveles de significancia obtenidos, son mayores a $\alpha = 0,05$, este valor indica que, los datos corresponden a una distribución normal, en tal sentido, consideramos una prueba paramétrica, entonces aplicamos la prueba de coeficiente de correlación de Pearson.

3.2.2. Prueba de hipótesis

La hipótesis general

Ho. Las actividades de control interno deficientes no influyen en el nivel de gestión del talento humano en la empresa constructora OSCAR SAC, año 2020

Ha. Las actividades de control interno deficientes influyen en el nivel de gestión del talento humano en la empresa constructora OSCAR SAC, año 2020

Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho: $r = 0$, si $p > 0,05$

Ha: $r \neq 0$, si $p \leq 0,05$

Tabla 13

Correlación entre actividades de control interno y nivel de gestión del talento humano

		Actividades de control interno	Nivel de gestión del talento humano
Actividades de control interno	Correlación de Pearson	1	,763
	Sig. (bilateral)		,000
	N	175	175
Nivel de gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,763	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	175	175

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 13, presentamos los resultados de la correlación entre las variables actividades de control interno y nivel de gestión del talento humano. El coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,763 con $p = 0,000$, que es mucho menor que el nivel de significancia elegido (0,05), identifica una correlación positiva alta. Se verifica pues, una relación directa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis general propuesta Ha.

Hipótesis específicas

La primera hipótesis específica se enuncia en los siguientes términos:

Ho. Las actividades de control interno deficientes no influyen en el nivel de selección de personal en la empresa constructora OSCAR S.A.C. S.A.C., año 2020

Ha. Las actividades de control interno deficientes influyen en el nivel de selección de personal en la empresa constructora OSCAR S.A.C. S.A.C., año 2020

Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho: $r = 0$, si $p > 0,05$

Ha: $r \neq 0$, si $p \leq 0,05$

Tabla 14

Correlación entre actividades de control interno y nivel de selección de personal

		Actividades de control interno	Nivel de selección del personal
Actividades de control interno	Correlación de Pearson	1	,666
	Sig. (bilateral)		,000
	N	175	175
Nivel de selección de personal	Correlación de Pearson	,666	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	175	175

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 14, presentamos los resultados de la correlación entre las variables actividades de control interno y nivel de selección de personal. El coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,666 con $p = 0,000$, que es mucho menor que el nivel de significancia elegido (0,05), identifica una correlación positiva moderada. Se verifica pues, una relación directa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis general propuesta Ha.

La segunda hipótesis específica se enuncia en los siguientes términos:

Ho. Las actividades de control interno deficientes influyen en el nivel de capacitación de personal en la empresa constructora OSCAR S.A.C. S.A.C., año 2020

Ha. Las actividades de control interno deficientes influyen en el nivel de capacitación de personal en la empresa constructora OSCAR S.A.C. S.A.C., año 2020

Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho: $r = 0$, si $p > 0,05$

Ha: $r \neq 0$, si $p \leq 0,05$

Tabla 15

Correlación entre actividades de control interno y nivel de capacitación de personal

		Actividades de control interno	Nivel de capacitación de personal
Actividades de control interno	Correlación de Pearson	1	,613
	Sig. (bilateral)		,000
	N	175	175
Nivel de selección de personal	Correlación de Pearson	,613	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	175	175

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 15, presentamos los resultados de la correlación entre las variables actividades de control interno y nivel de capacitación de personal. El coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,613 con $p = 0,000$, que es mucho menor que el nivel de significancia elegido (0,05), identifica una correlación positiva moderada. Se verifica pues, una relación directa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis general propuesta Ha.

La tercera hipótesis específica se enuncia en los siguientes términos:

Ho. Los procedimientos de control deficientes influyen en el nivel de desarrollo del personal en la empresa constructora OSCAR S.A.C. S.A.C., año 2020

Ha. Los procedimientos de control deficientes influyen en el nivel de desarrollo del personal en la empresa constructora OSCAR S.A.C. S.A.C., año 2020

Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho: $r = 0$, si $p > 0,05$

Ha: $r \neq 0$, si $p \leq 0,05$

Tabla 16

Correlación entre actividades de control interno y nivel de desarrollo del personal

		Actividades de control interno	Nivel de desarrollo del personal
Actividades de control interno	Correlación de Pearson	1	,592
	Sig. (bilateral)		,000
	N	175	175
Nivel de desarrollo del personal	Correlación de Pearson	,592	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	175	175

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 15, presentamos los resultados de la correlación entre las variables actividades de control interno y nivel de capacitación de personal. El coeficiente de correlación alcanza un valor de 0, 592 con $p = 0,000$, que es mucho menor que el nivel de significancia elegido (0,05), identifica una correlación positiva moderada. Se verifica pues, una relación directa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis general propuesta Ha.

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En la tabla 13, presentamos los resultados de la correlación entre las variables actividades de control interno deficientes y nivel de gestión del talento humano. El coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,763 con $p = 0,000$, que es mucho menor que el nivel de significancia elegido (0,05), identifica una correlación positiva alta. Se verifica pues, una relación directa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis general propuesta H_a .

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos tenemos a (Camacuari & Ore, 2019), realizan un estudio el cual lleva por título, Efectividad del sistema de control interno del área de abastecimientos en la gestión de las municipalidades distritales de la provincia de Huancayo, el objetivo general del estudio versa en, determinar si el sistema de control interno en el área de abastecimientos influye en la gestión de las municipalidades distritales de Huancayo. El estudio corresponde al enfoque cuantitativo, tipo de investigación sustantivo básico, nivel descriptivo correlacional, diseño transversal o transeccional correlacional, la muestra está conformada por diez municipalidades distritales, la técnica usada para el recojo de información es la encuesta y los instrumentos usados son los cuestionarios, al finalizar el estudio sobre la efectividad del control interno en el área de abastecimientos, las investigadoras concluyen en que: existe moderada influencia del control interno en la gestión de las municipalidades de los distrito huancaínos toda vez que el coeficiente de correlación $Rho = 0,593$ con $p = 0,000$ lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis propuesta.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por, (Coopers & Lybrand, 2007), en su obra “Los nuevos conceptos del control interno” afirman que: “El CI es un instrumento de gestión, un conjunto de acciones como: planificación, ejecución, supervisión entre otros, inherentes a la gestión y que, ejecutadas correctamente, garantiza el logro de las metas propuestas”

Por otra parte, (Chiavenato, 2007), en su obra “Introducción a la teoría general de la administración” afirma: El trabajo organizado que realiza el personal de una empresa

influye positivamente en el rendimiento y productividad de la misma. De allí la importancia de la gestión del talento personal, desde los cargos gerenciales y los recursos, sin dejar de lado los procesos del reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas, y la evaluación del desempeño de los trabajadores (pág. 145).

También podemos mencionar a, (Cabrales, 2009), afirma: “El talento humano, es el desempeño efectivo y eficiente del trabajador en el área que le corresponde designado por la empresa, de allí la importancia de la gestión del talento personal en toda organización ya sea pública o privada” (pág. 38)

Finalmente, mencionaremos que, nuestro estudio es consistente y demuestra que Las actividades de control interno deficientes influyen en el nivel de gestión del talento humano en la empresa constructora OSCAR SAC, año 2020.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

PRIMERA

Como conclusión general, se encontró que, Las actividades de control interno deficientes influyen en el nivel de gestión del talento humano en la empresa constructora OSCAR SAC, año 2020, porque, el coeficiente de correlación alcanza un valor de 0, 763 con $p = 0,000$, que es mucho menor que el nivel de significancia elegido (0,05), identifica una correlación positiva alta. (Tabla 13)

SEGUNDA

En función de la primera hipótesis específica, se encontró que, Las actividades de control interno deficientes influyen en el nivel de selección de personal en la empresa constructora OSCAR S.A.C., año 2020, porque, el coeficiente de correlación alcanza un valor de 0, 666 con $p = 0,000$, que es mucho menor que el nivel de significancia elegido (0,05), identifica una correlación positiva moderada. (Tabla 14)

TERCERA

En función de la segunda hipótesis específica se encontró que, Las actividades de control interno deficientes influyen en el nivel de capacitación de personal en la empresa constructora OSCAR S.A.C., año 2020, porque, el coeficiente de correlación alcanza un valor de 0, 613 con $p = 0,000$, que es mucho menor que el nivel de significancia elegido (0,05), identifica una correlación positiva moderada (Tabla 15)

CUARTA

En función de la tercera hipótesis específica se encontró que, Los procedimientos de control deficientes influyen en el nivel de desarrollo del personal en la empresa constructora OSCAR S.A.C., año 2020, porque, el coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,592 con $p = 0,000$, que es mucho menor que el nivel de significancia elegido (0,05), identifica una correlación positiva moderada. (Tabla 16).

5.2. RECOMENDACIONES

PRIMERA

A los directivos de la empresa constructora OSCAR S.A.C., para lograr que las actividades impliquen una gestión eficiente, eficaz, y ética, es necesario disponer la continuidad de la implantación del sistema de control interno, ya que como quedó demostrado que si estas son deficientes influyen en el nivel de gestión del talento humano.

SEGUNDA

A los directivos de la empresa constructora OSCAR S.A.C., disponga la recomposición del sistema de control interno y brindar el apoyo logístico del caso para la selección de personal en las diferentes actividades, ya que como quedó demostrado que si estas son deficientes influyen en el nivel de selección de personal en la empresa.

TRCERA

A los directivos de la empresa constructora OSCAR S.A.C., disponga la capacitación del personal en las diferentes actividades que desarrollan esto garantizaría la calidad en los trabajos realizados por la empresa, ya que como quedó demostrado que si estas son deficientes influyen en el nivel de capacitación de personal en la empresa.

CUARTA

A los directivos de la empresa constructora OSCAR S.A.C., promueva el desarrollo personal de los trabajadores de la empresa, esto motivará y garantizará la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa, ya que como quedó demostrado que si estas son deficientes influyen en el nivel de capacitación de personal en la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Analuca, M., & Pullaguari, N. (2017). *Factores asociados a la vocación de enfermería en estudiantes de la Universidad Nacional de Loja 2017 Tesis de licenciatura*. Loja, Ecuador: Universidad Nacional de Loja.
- Badura, A. (2001). *Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective*. California: University Stanford.
- Cabrales, O. (2009). *La gerencia del talento humano bajo la perspectiva de la condición humana*. Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Camacuari, D., & Ore, Y. (2019). *Efectividad del sistema de control interno del área de abastecimientos en la gestión de las municipalidades distritales de la provincia de Huancayo*. Huancayo, Perú: Universidad nacional del Centro del Perú.
- Chayña, F. (2018). *El sistema de control interno contable y su incidencia en la gestión administrativa y financiera de la municipalidad distrital de Torata*. Moquegua, Perú: Universidad José Carlos Mariátegui.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: MacGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Coopers, W., & Lybrand, W. (2007). *Los nuevos conceptos del control interno: Informe COSO*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Cordero, R. (2018). *Inteligencias múltiples en alumnos de 4to y 5to año de la Institución Educativa san francisco de Asis, 2017 (tesis de licenciatura)*. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la vega.
- Cossio, C. (2017). *Inteligencias múltiples en estudiantes de educación superior (tesis de licenciatura)*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Cueli, J. (1973). *Teorías de la personalidad*. México: UNAM.
- Delgado, P. (2017). *Inteligencias múltiples en estudiantes de psicología e ingeniería industrial de la Universidad Privada del Norte - Los Olivos (tesis de licenciatura)*. Lima, Perú: Universidad Privada del Norte.
- Diaz, M. (2005). *Modalidad de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias*. Oviedo, España: Universidad de Oviedo.

- Dota, M., & Samaniego, M. (2015). *Diseño de un modelo de gestión de talento humano por competencias: caso de aplicación cooperativa de ahorro y crédito Jardín Azuayo, periodo 2014*. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Druckman, D., & Bjork, R. (1994). *Learning, remembering, believing: Enhancing human performance*. California: University Stanford.
- Eugenio, E. (2015). *Evaluación de los componentes del sistema de control interno y sus efectos en la gestión de la gerencia de desarrollo económico social de la Municipalidad provincial mariscal Nieto*. Moquegua, Perú: Universidad José Carlos Mariátegui.
- Gadner, H. (2006). *La teoría de las Inteligencia Múltiples de Gardner (2da Ed.)*. México: México D.F, FCE.
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Madrid, España: Pearson educación S.A.
- Guere, H. (2019). *Gestión del talento humano con relación al control de calidad de servicio de la empresa valuaciones maneras SAC, 2019*. Lima, Perú: Universidad san Ignacio de Loyola.
- Herbas, N., & Pérez, L. (2015). *El control interno en la eficiencia del personal de Cáritas de la región Junín*. Huancayo, Perú: Universidad Nacional del Centro de Perú.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación 6ta edición*. México: McGraw Hill.
- Hurtado, L. (2016). *Inteligencias múltiples y motivación al estudio de la carrera profesional en estudiantes de la universidad Nacional de Huancavelica - 2015, (tesis de licenciatura)*. Huancavelica, Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Illescas, J., & López, K. (2015). *Auditoría de gestión al sistema de recursos humanos aplicada a la empresa importadora Umberto Valverde Pesantez e Hijos CIA. LTDA*. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Lara, M. (2007). *Manual básico de revisión y verificación contable*. Madrid, España: Universidad Rey Juan Carlos.
- Lastras, T. (2008). *Estrategias de enseñanza en docentes y su relación con las inteligencias múltiples en alumnos de la materia de administración del primer semestre de la facultad de contabilidad y administración de la UASLP (tesis de grado)*. México: Universidad Autónoma del Estado de san Luis Potosí.

- Ley N° 28716. (2006). *Ley de control interno de las entidades del estado*. Lima, Perú: Congreso de la República.
- Llacsá, L. (2017). *Relación entre inteligencias múltiples y elección vocacional en los estudiantes de la institución educativa secundaria Gran Unidad escolar San Carlos de la ciudad de Puno, (tesis de licenciatura)*. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Medina, C. (2018). *Influencia de la vocación profesional en el rendimiento académico de los estudiantes de medicina veterinaria y zootecnia de una universidad privada de Lima, Perú, Tesis de licenciatura*. Lima, Perú: Universidad Científica del Sur.
- Mounier, E. (1950). *Mounier y la revolución comunitaria*. Italia: Libertad.
- Ortiz, N. (2018). *Orientación vocacional basada en inteligencias múltiples: (Estudiantes de 5to y 6to de secundaria de la Unidad Educativa Luis Alberto Pabon "A")*. La Paz, Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.
- Pilataxi, C. (2015). *Control interno y la gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe CEBI de la ciudad de Ambato*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Regalado, L. (2020). *Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de la institución educativa particular Santa Anita, 2019*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Robbins, S., Decenzo, D., & Coulter, M. (2008). *Fundamentos de administración conceptos esenciales y aplicaciones*. México: Pearson educación .
- Rodríguez , Á. A. (2016). *La Orientación Vocacional basada en la Teoría de las Inteligencias Múltiples*. Andalucía: Universidad de Sevilla. Recuperado el 04 de 10 de 2019, de <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/49067/TFG%20ANGEL%20ALONS%20RODRIGUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, A. (2019). *Control interno y calidad del servicio en la Municipalidad distrital de Parihuanca - año 2017*. Huancayo, Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Salas, A. (2014). *La incidencia de las inteligencias múltiples en la elección vocacional de los estudiantes de los primeros y segundos años de bachillerato general unificado en el colegio universitario UTN en el año lectivo 2013 - 2014, (tesis de grado)*. Ibarra, Ecuador: Universidad Técnica del Norte.

- Silva, M. (2013). *Diseño de un sistema de control interno aplicable al área administrativa y contable en la compañía insenin C.A. dedicada a la producción y venta de adoquines*. Quito, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana sede Quito.
- Sosa, C. (2016). *Implementación del sistema de control interno y la gestión institucional de la Municipalidad provincial de Ilo*. Moquegua, Perú: Universidad José Carlos Mariátegui.
- Valentín, H. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2017*. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de La Vega.
- Vega, T., & Villalta, T. (2016). *Propuesta control interno para optimizar la gestión de talento humano en desinagro*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.