



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“Influencia del Control Interno en la Gestión del Talento Humano de la
empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima – 2017”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTOR

Emma Pamela Lévano Arrué

ASESOR

Dr. Antonio Díaz Saucedo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

LIMA – PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO

.....

SECRETARIO

VOCAL

.....

PRESIDENTE

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicado a mis ángeles,
quienes guían mis pasos y protegen. A mis sobrinos
por alegrar mis días, ser mi energía y fuerza
motivadora para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi asesor por compartir sus conocimientos,
por su paciencia y por transmitir entusiasmo
durante todo el desarrollo de esta investigación.
También agradezco a mi tía Charo por el apoyo incondicional,
su compañía y consejos para seguir mi camino,
A mis amigos por compartir sus experiencias y el
apoyo brindado para el desarrollo de este trabajo,

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Emma Pamela Lévano Arrué con DNI N° 48482188, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima,..... de.....del 2017.

Lévano Arrué Emma Pamela
Autor

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada “Influencia Del Control Interno en la Gestión de Talento Humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Emma Pamela Lévano Arrué

INDICE

Generalidades.....	i
Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	ix
CAPÍTULO I.....	<u>11</u>
1 INTRODUCCIÓN.....	<u>12</u>
1.1 Realidad Problemática.....	<u>12</u>
1.2 Trabajos Previos.....	13
1.2.1 Nacionales.....	13
1.2.2 Internacionales.....	14
1.3 Teorías Relacionadas al Tema.....	16
1.4 Formulación del Problema.....	23
1.4.1 Problema General.....	23
1.4.2 Problemas Específicos.....	23
1.5 Justificación del estudio.....	23
1.5.1 Justificación Social.....	23
1.5.2 Justificación de Pertinencia.....	23
1.5.3 Justificación Teórica.....	24
1.5.4 Justificación Metodológica.....	24
1.6 HIPOTESIS.....	24
1.6.1 Hipótesis General.....	24
1.6.2 Hipótesis Específicas.....	25
1.7 OBJETIVOS.....	25
1.7.1 Objetivo General.....	25
1.7.2 Objetivos Específicos.....	25
CAPÍTULO II.....	26

2 METODOLOGÍA	27
2.1 Diseño de la investigación	27
2.2 Operacionalización de Variables	27
2.2.1 Variable Independiente	27
2.2.2 Variable Dependiente	30
2.2.3 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	32
2.3 Población y Muestra	33
2.3.1 Población	33
2.3.2 Muestra	33
2.4 Técnicas o instrumentos de recolección de datos	33
2.4.1 Técnica	33
2.4.2 Instrumento	33
2.4.3 Validación	34
2.5 Métodos de análisis de datos	35
2.5.1 Método Hipotético Deductivo	35
2.6 Aspectos Éticos	35
CAPÍTULO III	36
3 RESULTADOS	37
3.2 PRUEBA DE LAS HIPOTESIS	39
3.2.1 Correlación y relación de variables	39
3.2.2 Regresión Lineal	41
V CONCLUSIONES	56
VI RECOMENDACIONES	58
VII REFERENCIAS	60
Anexos	

RESUMEN

Se realizó la investigación titulada "Influencia del Control Interno en la Gestión del Talento Humano de la empresa Centro Suizo Relojero, en el Cercado de Lima - 2017." cuyo objeto de estudio fue determinar la influencia del Control Interno en la Gestión del talento Humano de los trabajadores de la empresa Centro Suizo Relojero, se realizó con una población de 42 trabajadores utilizando una muestra de 36 colaboradores. Se aplicó la técnica de la encuesta que permitió la recolección de información necesaria para la elaboración de la base de datos usando como instrumento el cuestionario tipo Likert, compuesto por 26 preguntas. La Fiabilidad se calculó a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Los datos estos fueron procesados y analizados en el programa estadístico SPSS. Teniendo como conclusión que existe una relación directa de 0.983, ubicándose dentro de la escala de correlación positiva muy fuerte, por lo tanto, existe relación entre las variables. A la vez hay influencia entre la variable Control Interno y Gestión del Talento Humano puesto que, la significancia del estadístico de Regresión Lineal tiene una significancia de 0,000 que es menor a la planteada en la investigación ($0,000 < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna como verdadera.

Palabras clave: Control, Gestión, Estadística

ABSTRACT

The research entitled "Influence of Internal Control in the Human Talent Management of the company Centro Suizo Relojero, in the Cercado of Lima - 2017" was carried out. The purpose of this study was to determine the influence of the Internal Control in the Human Talent Management of The workers of the company Centro Suizo Relojero, was carried out with a population of 42 workers using a sample of 36 collaborators. The technique of the survey was used to compile the information necessary for the elaboration of the database using as instrument the a questionnaire of the Likert type, composed of 26 questions. The reliability of the instrument was calculated using the Cronbach Alpha coefficient, after which the data was processed and analyzed in the SPSS statistical program. Taking as a conclusion that there is a direct relation of 0.983, being located within the es Correlation coefficient is very strong, therefore, there is a relationship between the variables. At the same time, there is an influence between the Internal Control variable and Human Talent Management, since the significance of the Linear Regression statistic had a significance of 0.000 that is lower than the one proposed in the investigation ($0.000 < 0.05$), so it is rejected The null hypothesis and accept the alternative hypothesis as true.

Key Words: Control, Management, Statistic

CAPÍTULO I

1 INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

La administración del siglo XXI da énfasis a la gestión del talento humano como la manera de gestionar a las personas en tal sentido que puedan desarrollarse plenamente como individuos en bien de la sociedad, así también denominada sociedad Post Capitalista, de la cual Drucker menciona la “era del conocimiento”, ese conocimiento lo llevan las personas quienes se preocupan por desarrollarlo, por ello para que las empresas sigan manteniendo ventaja competitiva deberán enfocarse en conseguir trabajadores del conocimiento que promuevan la mejora continua de la organización y contribuyan al bienestar de la sociedad.

Debemos considerar que en los países latinoamericanos como el Perú, existe gran cantidad de vacíos en la gestión empresarial, la mayoría de los casos se debe a que las MYPES no cuentan con los recursos necesarios para contratar personal capacitado que se encargue de administrar el “negocio”, así también el dueño es quien asume las funciones de varias áreas administrativas con las que no se da suficientemente tiempo para ejercer el control de las operaciones y pierde la dirección de sus objetivos y planes a corto, mediano y largo plazo, entre otros factores a considerar.

En la empresa Centro Suizo Relojero, dónde se desarrolló el estudio, existe evidencia de que han implementado un sistema de Control Interno en la organización con la intención de asegurar y verificar el cumplimiento de sus objetivos. Si bien el personal que labora en su mayoría son antiguos, este cambio ha provocado incomodidad. Para la organización es importante mantener el personal con el que labora por ello se preocupa en tenerlo comprometido y motivado, por lo cual existe una relación cordial. De esta manera, la empresa está interesada en conocer: ¿En qué medida afecta el control interno en la gestión del talento humano?

1.2 Trabajos Previos

Se revisaron diversos trabajos de investigación referidos a las variables de investigación, cada uno contiene un aporte importante para el presente estudio, por lo que, creemos pertinente adjuntarlos como antecedentes teóricos.

A continuación se presentan algunos trabajos nacionales e internacionales que tienen relación con el trabajo de investigación:

1.2.1 Nacionales

Gómez, J. y Gómez, N. (2015) Universidad Cesar Vallejo en la tesis de maestría titulada “El Control Interno y El Proceso Presupuestario en la Gerencia Financiera de la Intendencia Nacional de Finanzas y Patrimonio de la Sunat, Lima 2014”. El objetivo general fue determinar si el control interno se relaciona positiva y significativamente con el proceso presupuestario en la Gerencia Financiera de la Intendencia Nacional de Finanzas y Patrimonio de la Sunat, Lima 2014, el tipo de estudio es básica descriptiva, de diseño no experimental transeccional. Conclusión principal: “El control interno tiene un nivel de relación altamente eficiente con el proceso presupuestario, esto quiere decir que la dirección, el gerente y el personal están realizando las actividades del proceso presupuestario de acuerdo al marco integral de la normatividad” (p, 110).

Villasante (2014) Universidad Cesar Vallejo en su tesis de maestría titulada “La Gestión Del Talento Humano y su Relación con la Satisfacción Laboral del Personal Profesional de Enfermería en el Instituto Nacional de Salud del Niño, Distrito de Breña 2014”. Tiene como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal profesional de Enfermería en el Instituto Nacional de Salud del Niño, Distrito de Breña 2014. La investigación que realizo fue de enfoque cuantitativo de tipo básica y nivel

descriptivo correlacional. La conclusión más relevante de la investigación fue “la Institución tiene un reto significativo en el empleo, retención y capacitación del talento humano del personal profesional de Enfermería para el cumplimiento Global de las políticas de salud y objetivos de la institución y mantener referencia a nivel Nacional por el alto nivel de trabajo del Recurso Humano” (p. 158).

Lanazca (2014) Universidad Cesar Vallejo en su tesis de maestría titulada “Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en el Personal Administrativo del Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores" Amistad Perú – Japón, Chorrillos 2014”. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables gestión del talento humano y el clima organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” Amistad Perú – Japón, Chorrillos 2014. El tipo de investigación es básico descriptivo y el diseño es no experimental, transeccional o transversal. Del objetivo específico número cuatro se obtiene la siguiente conclusión, “El desarrollo y retención del personal no se relaciona con el clima organizacional en el personal porque $p: ,297 > \alpha ,05$; por tanto se acepta la hipótesis nula teniendo como resultado que no existe correlación positiva y significativa entre las variables desarrollo y retención del personal; esto implica que según el coeficiente de correlación inverso alcanzado de $-,137$ es un nivel débil” (p, 67).

1.2.2 Internacionales

Pilataxi (2015) Universidad Técnica de Ambato en su tesis de licenciatura titulada: “Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Unidad Educativa Bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato”. El objetivo general fue analizar el control interno y la gestión del talento humano en la organización administrativa. El tipo de investigación es descriptiva, diseño no experimental, correlacional. La investigación concluye: “la situación actual del control interno sobre la gestión del

talento humano es ineficiente, el equipo auditor conformado por docentes en la institución “CEBI”, no conocen los parámetros de la evaluación del desempeño profesional” (p, 104).

Ramos (2014) Universidad Regional Autónoma De Los Andesen su tesis de licenciatura titulada: La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en La Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza. El objetivo general de la investigación es diseñar un proceso de gestión del talento humano, que permita desarrollar el desempeño laboral en las actividades financieras, contribuyendo a la competitividad financiera y socios en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza Ltda. “CACEP”. El tipo de investigación es descriptiva, diseño experimental y las técnicas empleadas fueron la encuesta y entrevista a una población total de 37 personas. A partir de la investigación, se llegó a la siguiente conclusión: “la importancia que tiene un sistema de Gestión del Talento Humano dentro de una organización ya que contribuye a mejorar la calidad de los procesos, servicios y personas, constituyéndose de esta forma la base fundamental para el desarrollo institucional” (p, 111) .

Crespo y Suárez (2014) Universidad Laica Vicente Rocafuerte en su tesis de licenciatura titulada: “Elaboración e Implementación de un Sistema de Control Interno, caso”Multitecnos S.A.” de la ciudad de Guayaquil para el periodo 2012-2013”. El objetivo general de la investigación es elaborar el diseño, implantación y fortalecimiento del sistema de control interno (SCI) para la empresa Multitecnos S.A. Investigación del tipo básica descriptiva con método inductivo – deductivo. De la investigación el autor concluye en que se ha podido identificar que la empresa, no dispone de un Sistema de Control Interno para ningún área. Cabe resaltar que la empresa no ha asignado niveles de jerarquía, no estipula políticas de ejecución de procesos y esto provoca que los trabajadores no cumplen sus funciones, dejando inconclusas sus actividades y desfuerzos (p, 115).

1.3 Teorías Relacionadas al Tema

Control Interno

Para Chiavenato (2009, p.349): “El control es una función administrativa: es la fase del proceso administrativo que mide, evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando es necesario. De este modo, el control es un proceso esencialmente regulador”.

Del mismo modo Chiavenato menciona al respecto que: La esencia del control reside en la verificación de la actividad controlada si está alcanzando o no los resultados deseados. Además presupone la existencia de objetivos y planes ya que no se puede controlar sin que haya planes que definan lo que debe hacerse (p. 350).

Para que el control pueda ejecutarse primero ha de haberse definido la situación y elementos del control, no se puede controlar lo que no se conoce.

López y Guevara (2015) mencionan que: El control organizacional, durante el transcurso de los años ha reflejado la importancia que tiene para el desarrollo de las organizaciones, puesto que, su adecuado funcionamiento fortalece la estructura organizacional y como resultado el enfoque estratégico de la misma (p.177).

Así también, definen el control interno como: “proceso en el que toda una comunidad organizacional se interrelaciona mediante el cumplimiento de actividades, encaminadas a realizar unos procedimientos previamente definidos por la alta administración, que previenen situaciones de riesgo que conllevan al incumplimiento de los objetivos” (p.181).

Componentes del Control Interno

Son cinco los componentes inmersos en el control interno definidos por COSO (1992, citado en Aguiar, 1997), actúan en forma coordinada durante el

proceso administrativo para proporcionar seguridad razonable en la consecución de los objetivos:

1. El ambiente de control, es la condición para una cultura del control. Debe considerar aspectos como: los valores éticos, los estímulos, estilo y filosofía de la administración, estructura organizacional, asignación de autoridad y responsabilidad, y políticas con el capital humano.
2. La valoración de riesgos, implica la determinación de la importancia del riesgo y probabilidad de que ocurra, también las decisiones administrativas para manejar el riesgo. Debe considerarse condiciones cambiantes del entorno para anticiparse a ello.
3. La información y la comunicación, para alcanzar los objetivos del ente económico requiere información interna y externa, pertinente, oportuna, confiable y accesible. Las comunicaciones deben ser generosas, claras y cubrir toda la organización
4. La supervisión (monitoreo), con el tiempo el control puede sufrir desgastes y volverse inoperante por diversos factores. Por eso la administración debe realizar supervisión periódicamente para establecer si el control funciona como está prescrito o deben realizarse ajustes de acuerdo a las nuevas necesidades.
5. Las actividades de control, todos los mecanismos, acciones y procedimientos llevados a cabo para proteger a la organización contra los riesgos que puedan sofocar el logro de sus objetivos en cuanto a las operaciones, la información financiera o el cumplimiento de las normas externas e internas aplicables (p. 133-156).

Importancia del Control Interno en el desarrollo de las organizaciones

Según Pérez (2001), considera necesario:

Implementar un sistema de control de gestión que permita evaluar si los componentes y elementos que lo integran operan de manera tal que contribuyan a alcanzar los resultados propuestos, medir el nivel

de cumplimiento de objetivos y metas, evaluar la eficiencia de las actividades realizadas, todo ello basado en las directrices fijadas por una adecuada planeación estratégica.

De acuerdo con Blanco (en Pérez, 2001), el proceso del control es considerada en las funciones siguientes:

1. Planeación o fijación de estándares de actuación satisfactoria.
2. Comparación o comprobación de los resultados reales frente a los estándares
3. Toma de una decisión correctora cuando los resultados reales no satisfacen los estándares
4. Realización de la acción correctora

Además agrega que para dar cumplimiento al proceso de control, es necesario la revisión de los instrumentos que permitan su utilidad frente a los cambios del entorno organizacional, controlar en situaciones de incertidumbre y correspondan a la realidad y necesidades de la empresa.

Objetivos y propósitos del Control Interno

Diversos autores describen lo siguiente:

El propósito general es ayudar a la organización a cumplir su misión.

Entre los objetivos del control interno podemos señalar:

- Operacionales: Lograr que las operaciones se lleven a cabo de forma eficaz, eficiente y económica.
- De Información: Obtener información financiera y operacional en condiciones de integridad, calidad y oportuna.
- De Cumplimiento: Cumplir con el mandato de las leyes, reglamentos, normas y políticas administrativas.

- Organizacionales: Salvaguardar los recursos contra desperdicios o pérdidas, abuso, errores y fraudes (Gutiérrez, 2009; Contraloría General de la República, 2015)

Así también, La Contraloría General de la Republica (2015) presenta la fórmula de la Triple A del Control Interno:

1. Autocontrol, capacidad de evaluar nuestro trabajo, valorarlo y aplicar correcciones para mejorar procesos, tareas o acciones.
2. Autorregulación, facultad que tiene toda la institución para reglamentar y evaluar sus procesos y tareas con la finalidad de mejorar y hacer más transparente sus acciones.
3. Autogestión, competencia que tiene la institución para interpretar, coordinar y desarrollar la correcta gestión administrativa delegada por la Constitución o las Normas Legales.

Consideramos que el control es la función administrativa que consiste en detectar fallas en los procesos, independientemente de la labor que requiera controlarse, proporcionando información para corregir y optimizar los defectos de ejecución y todo en relación a los objetivos organizacionales.

El control interno es el enfoque del control destinado a la organización, y en su marco de acción comprende los objetivos y planes, con el fin de regular las acciones en función a las directrices establecidas.

El control es una acción humana, por ende se autorregula, autocorriges y se mejora.

Gestión del Talento Humano

Para Chiavenato (2009, p.9), la gestión del talento humano o la administración de recursos humanos es el área que constituye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos (dinámicos e interactivos), y que cuida al

capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito.

Acerca de la gestión del talento humano, Cuesta (2010, p. 3) menciona:

“Gestionar a las personas que trabajan, como ciencia, buscando optimizar la manera en que colaboran en aras de los objetivos principales de su organización laboral, es tarea que exige estudio, dedicación, persistencia y sensibilidad”.

Comenta Calagua (2014) al respecto:

Cuando se asume la gestión del talento en una organización, se produce un proceso de sensibilización hacia los distintos actores de la organización, desde los trabajadores, proveedores, clientes hasta la competencia, fomentando una visión de actuación, esperando a cambio algún tipo de recompensa o estímulo (p.11).

Rodríguez (2007), menciona que los recursos humanos están conformado por las personas que trabajan para una institución, ellos poseen habilidades y conocimientos acerca de la organización de su trabajo, por lo que son de gran valor para los administradores.

De lo anterior podemos agregar: las personas son los elementos vivos e impulsores, capaces de sumarle inteligencia, talento y aprendizaje (conocimiento) a las organizaciones siendo estas cualidades indispensables para la constante competitividad en un mundo donde el cambio es un desafío diario (Chiavenato, 2009, p. 3).

Capital Humano

Según Chiavenato (2011, p. 58): “Las personas en su conjunto constituyen el capital humano de la organización. Este capital vale más o menos en la medida en que contenga talentos y competencias capaces de agregar valor a la organización, además de hacerla más ágil y competitiva (...)”.

Menciona Alfaro (2016, en Huaruco): “Gran parte del éxito de las empresas radica en su personal”, también explica que muchas veces la falta de motivación e interés en el trabajo se debe a que el empleado no está desempeñando labores que lo motiven. El resultado es que el desempeño que estas personas tienen en sus organizaciones no es de un óptimo nivel.

Berghe, E. (2010), menciona que es necesario despertar el sentido de pertenencia hacia la empresa: “Es una función indelegable de la gerencia general, no solamente porque debe cubrir a todo el capital humano de la empresa (...), sino porque debe formar parte del plan estratégico de toda la organización” (p. 105).

Esto se debe a que el sentido de pertenencia conlleva a que el personal se comprometa con la empresa y sienta la compañía como suya, al realizar sus acciones y su trabajo siempre en compañía de los intereses económicos de ésta (p. 107).

Compromiso

El compromiso con la organización es la medida en la que el trabajador se identifica con la organización y desea seguir participando de manera activa en ella. Es así que, la convicción del trabajador se refleja en las metas y visión de la empresa. Los colaboradores comprometidos muestran disposición a cumplir las políticas y normas de la organización y su esfuerzo está orientado a cumplir con los objetivos de la organización (Newstrom, 2007, p.207).

Motivación

Acerca de motivación, Del Canto, E., Silva, A., y Fernandes, V. (2015, p. 180) mencionan: “es intrínseca en el individuo y está influenciada por los sentimientos, las emociones y conocimiento, a su vez afectados por los hechos en una realidad percibidos por el individuo, esto implica entender la realidad que lo influye”.

Para Vélez, motivación “es el proceso que impulsa a una persona a actuar de una manera determinada o por lo menos, origina una propensión hacia un comportamiento específico” (2007, p. 117).

Empowerment

Galarza expone acerca del Empowerment: pretende enseñar cosas que pueden hacer para depender menos de los superiores, pues no se pueden dar facultades si se carece de las destrezas o competencias (2012).

Por eso se debe partir del principio de que el personal de la empresa es bueno, que fue bien seleccionado y que está en capacidad de desempeñar su cargo y tomar las decisiones adecuadas (Berghe, 2010, p. 114)

Para Vásquez y Vásquez, el Empowerment tiene muchas acepciones y considera la traducción como empoderamiento que: “no es más que ejercer el poder delegando responsabilidad y autoridad en otras personas comprometidas y con facultad para organizar, coordinar y evaluar equipos de trabajo (2006).

Liderazgo

Becker hace una apreciación acerca de lo que significa ejercer el liderazgo: “Liderar para el desarrollo continuo de los demás y propio: Liderazgo con amor”. La medida más efectiva del liderazgo de una persona es en el crecimiento que ha proporcionado en aquellos a quien en algún momento ha liderado, empezando por uno mismo (2015, párr. 7).

Un buen líder genera sinergia y conexión con el grupo. Para esto debe desarrollar cualidades como humildad, capacidad de comunicación y de síntesis. La elección de un verdadero líder para dirigir un equipo o área es vital para el logro de los objetivos de la empresa (Alfaro, 2016, párr. 10).

“Ejercer el liderazgo es tarea de la gerencia. La tarea de la gerencia es guiar, ayudar a los empleados a realizar mejor su trabajo” (Vélez, 2007, p. 156).

Trabajo en Equipo

Es la capacidad de pensar y planificar junto a otros, para desarrollar y llevar adelante proyectos grupales, estos proyectos pueden ser en contribución a la empresa. A su vez, identifica cuatro condiciones preponderantes para la formación de equipos como: Automotivación, Iniciativa, Adaptabilidad, Comunicación (Bornaz, M. en Vega, E., 2015).

1.4 Formulación del Problema

1.4.1 Problema General

¿Cómo influye el Control Interno en la Gestión del Talento Humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima – 2017?

1.4.2 Problemas Específicos

¿Cómo influyen los Procesos del Control Interno en el Capital Humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima – 2017?

¿Cómo influyen los Objetivos del Control Interno en el Empowerment de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima – 2017?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación Social

La empresa Centro Suizo Relojero carecía de un sistema de control interno, por lo que la implementación de este sistema no lleva mucho tiempo, es por ello que se viene corrigiendo errores en el desarrollo de sus procesos operacionales, además se conoce que el personal en su mayoría presenta años de antigüedad con lo cual es resistente al cambio, de esta manera la investigación servirá para dar a conocer como un sistema de control interno influye en la gestión del talento humano. Así se darán a conocer los resultados para que estos sirvan como antecedentes de futuras investigaciones.

1.5.2 Justificación de Pertinencia

La importancia de esta investigación, es poner en conocimiento si el control interno influye en la gestión del talento humano, con la intención de

contribuir a evitar o disminuir la problemática, y los resultados obtenidos ayudarán a realizar un control interno efectivo en la empresa Centro Suizo Relojero.

1.5.3 Justificación Teórica

La relevancia del tema de investigación, la influencia del control interno en la gestión del talento humano en la empresa Centro Suizo Relojero en Cercado de Lima – 2017, radica en que será tomado como referencias de otras MYPES del mismo rubro que presenten problemas similares a lo planteado en la investigación.

1.5.4 Justificación Metodológica

Para alcanzar los objetivos del estudio, se acudió a la aplicación de las técnicas de investigación como la encuesta, para luego ser procesado en software estadístico para medir la influencia del control interno en la gestión del talento humano. Con ello se pretende dar a conocer la importancia del control interno en cualquier nivel gerencial que se realice. De esta manera, los resultados de la investigación se apoyan en técnicas de investigación válidas.

1.5.5 Justificación Legal

Se justifica el trabajo de investigación por Ley Universitaria N° 23733, propone la presentación de un trabajo de investigación desarrollado en el último ciclo académico a modo de tesis para la obtención del título profesional.

1.6 HIPOTESIS

1.6.1 Hipótesis General

- H1: Existe influencia significativa del Control Interno en la Gestión del Talento Humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima - 2017.
- H0: No existe influencia significativa del Control Interno en la Gestión del Talento Humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima - 2017.

1.6.2 Hipótesis Específicas

- H1: Existe influencia significativa de los Procesos del Control Interno en el Capital Humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima - 2017.
- H0: No existe influencia significativa de los Procesos del Control Interno en el Capital Humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima - 2017.
- H2: Existe influencia significativa de los Objetivos del Control Interno en el Empowerment de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima - 2017
- H0: No existe influencia significativa de los Objetivos del Control Interno en el Empowerment de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima - 2017

1.7 OBJETIVOS

1.7.1 Objetivo General

Determinar la influencia del Control Interno en la Gestión del Talento Humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima – 2017.

1.7.2 Objetivos Específicos

Determinar la influencia de los Procesos del Control Interno en el Capital Humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima – 2017.

Determinar la influencia de los Objetivos del Control Interno en el Empowerment de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima - 2017.

CAPÍTULO II

2 METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación

En esta investigación se utilizó el diseño no experimental transversal.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) el diseño no experimental de corte transversal se refiere a que no habrá manipulación deliberada de las variables y la recolección de datos se realiza en un momento determinado (p. 205 - 208).

Tipo de investigación

La investigación es aplicada porque con los conocimientos adquiridos se resolvieron problemas de una realidad concreta.

Según Hernández (2010) define que: “El tipo de investigación aplicada es aquella que tiene el propósito de resolver problemas” (p. 29).

Nivel de la investigación

La presente investigación es de nivel Explicativo - Causal, puesto que pretende dar respuesta al porqué de los fenómenos que se estudian, menciona Hernández et al. (2006, p. 108).

2.2 Operacionalización de Variables

En la investigación se estudió dos variables, una independiente y una dependiente, las cuales definiremos juntos a sus dimensiones e indicadores utilizados en el proceso de la investigación.

2.2.1 Variable Independiente

Control Interno

Según COSO(Committee of Sponsoring Organizations of The TreadwayCommission), la siguiente definición:

El control interno es un proceso llevado a cabo por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objetivo de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos relacionados con: eficacia y eficiencia de las operaciones, fiabilidad de la información financiera, cumplimiento de las leyes y normas aplicables (2013, p.3).

Dimensión Proceso

Según Chiavenato, define como proceso: “cualquier fenómeno que presente cambio continuo en el tiempo o cualquiera operación que tenga cierta continuidad o secuencia” (p.132).

Indicadores

Chiavenato menciona las fases del proceso del control como:

Establecimiento de Estándares

Los estándares representan el desempeño deseado; los criterios representan las normas que guían las decisiones. Proporcionan medios para establecer lo que debe hacerse como normal o deseable. Constituyen los objetivos que el control deberá garantizar o mantener.

Observación

La observación o verificación del desempeño o del resultado busca obtener información precisa de lo que se controla. La eficacia de un sistema de **control** depende de la información inmediata sobre los resultados anteriores, transmitida a quienes tienen poder para introducir cambios.

Comparación

Toda actividad experimenta algún tipo de variación, error o desvío. Es importante definir los límites dentro de los cuáles esa variación se considera normal o deseable.

La comparación del desempeño real con el proyectado no sólo busca localizar las variaciones, errores o desvíos, sino también predecir otros resultados futuros.

Acción Correctiva

El objetivo del control es indicar cuándo, cuánta, cómo y dónde debe ejecutarse la corrección. La acción necesaria se emprende con base en los datos cuantitativos obtenidos en las tres fases anteriores del proceso de control.

La acción correctiva, que ajusta las operaciones a los estándares preestablecidos, es la esencia del control y su base es la información que reciben los gerentes (p. 351 – 354).

Dimensión Objetivos

Según Chiavenato (2008), “el objetivo es un resultado deseado que se pretende alcanzar dentro de un periodo determinado” (p. 72).

Indicadores

Según COSO, el Marco Integral del Control Interno establece:

Operativos

Se refieren a la efectividad y eficiencia de las operaciones de la entidad, incluidos sus objetivos de rendimiento financiero y operacional, y la protección de sus activos frente a posibles pérdidas.

De información

Se refiere a la información financiera y no financiera interna y externa y pueden abarcar aspectos de confiabilidad, oportunidad, transparencia, u otros conceptos establecidos por las políticas de la entidad.

De cumplimiento

Se refiere cumplimiento de las leyes y regulaciones a las que está sujeta la entidad (2013, p.3).

2.2.2 Variable Dependiente

Gestión del Talento Humano

Para Chiavenato (2009, p.9), la gestión del talento humano o la administración de recursos humanos es el área que constituye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos (dinámicos e interactivos), y que cuida al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito.

Dimensión Capital Humano

Según Chiavenato, “capital humano es el conjunto de personas que constituyen la organización. Ese capital incrementará su valor en medida que contengan talentos y competencias capaz de agregar valor a la organización, volviéndola más ágil y competitiva” (2009, p. 58).

Indicadores

Compromiso

Manzanera define para AON el significado de compromiso: “El compromiso es algo que perdura en el tiempo y está concentrado en dos elementos fundamentales: qué tanto el empleado está conectado emocional e intelectualmente con la organización” (2016, p.12 – 14).

Motivación

Según Kast, F. y Rosenzweig, J. (1970, en Chiavenato 2009): el motivo es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico.

Así también Krech, C. y Ballachey (1962) mencionan: “la motivación funciona en términos de fuerzas activas e impulsadoras que se traducen en

palabras como deseo y recelo (...), la motivación busca una meta determinada, para cuyo alcance el ser humano gasta energía” (p. 41).

Dimensión Empowerment

Wilson, T. (1997) se define empowerment como “ un proceso iniciado por los gerentes que capta las ideas y los deseos de todos los empleados de la empresa permitiéndoles que desarrollen la totalidad de sus talentos y habilidades para la consecución de las metas de la empresa y sus propias metas de trabajo y desarrollo profesional” (p. 23).

Liderazgo

Para Gamelearn en su artículo de Liderazgo y Gestión de Equipos (2016) menciona: “el liderazgo es la actitud que asumen aquellas personas que buscan algo diferente, que están comprometidas a lograr un objetivo común y cuya convicción logran transmitir a los demás a través de la ilusión y el optimismo”.

Trabajo en equipo

Gómez, B. (2014) respecto al trabajo en equipo menciona: “es el esfuerzo de los miembros que se potencian, disminuyendo el tiempo de acción y aumentando la eficacia de los resultados” (párr. 1).

2.2.3 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
			POSICION	Nº DE ITEMS		
Variable Independiente: Control Interno	Procesos	Estándar de desempeño	1,2	2	Cuestionario Tipo Likert	Ordinal – Razón
		Observación	3,4	2		
		Comparación	5,6	2		
		Acción Correctiva	7,8	2		
	Objetivos	Operativos	9,10	2		
		De Información	11,12	2		
		De Cumplimiento	13,14	2		
Variable Dependiente: Gestión del Talento Humano	Capital Humano	Compromiso	15,16,17	3	Cuestionario Tipo Likert	
		Motivación	18,19,20	3		
	Empowerment	Liderazgo	21,22,23	3		
		Trabajo en Equipo	24,25,26	3		

Fuente Elaboración: Propia

2.3 Población y Muestra

2.3.1 Población

La población de estudio está conformada por 42 trabajadores de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima – 2017.

2.3.2 Muestra

El tipo de muestreo es No probabilístico – por Conveniencia o Disponibilidad, se utiliza como muestra a los individuos que se tiene acceso fácilmente y resultan representativos, muestra facilidad operativa y bajos costes de muestreo.

De esta manera, la muestra es censal, Según Arriaza, M. (2006, p. 21), “en ocasiones resulta posible estudiar cada uno de los elementos que componen la población, realizándose lo que se denomina un censo”.

2.4 Técnicas o instrumentos de recolección de datos

2.4.1 Técnica

En la presente investigación se empleó la técnica encuesta, que se desprenden de la Operacionalización de las variables.

Según Tamayo y Tamayo (2008), la encuesta “Es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida” (p. 24).

2.4.2 Instrumento

En la presente investigación se utilizó de instrumento cuestionario del tipo Likert que consta de 26 ítems que fueron redactados en base a los indicadores.

La escala de medición es del tipo ordinal, las respuestas representan un orden de valor cualitativo y cuantitativo, así también de razón, los resultados contienen números fraccionarios llevados a escala decimal.

2.4.3 Validación

En la presente investigación se realizó la validación por juicio de expertos, para lo cual se recurrió a la opinión de docentes expertos de reconocida trayectoria de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, como son:

Dr. Costilla Castillo Pedro.

Dr. Fuertes Oblitas Luis.

Dr. López RuizMariano

La respuesta del juicio de expertos, luego de realizar las modificaciones sugeridas en primera instancia respecto al instrumento que mide las variables fue que existe suficiencia, por lo tanto es aplicable.

2.4.4 Confiabilidad

Al instrumento se le dio confiabilidad a través de aplicar el estadístico Alfa de Crombach, contenido en el programa estadístico SPSS versión 22.

Tabla 1

	N	%
Válidos	20	100,0
Casos Excluidos^a	0	,0
Total	20	100,0

las variables del procedimiento.
Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

<i>Estadísticos de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	26

a. Eliminación por lista basada en todas

Tabla 3: *Tabla de Valores de confiabilidad, rangos y magnitudes*

Rangos	Magnitud
0.01 a 0.20	Confiabilidad nula
0.21 a 0.40	Confiabilidad baja
0.41 a 0.60	Confiable
0.61 a 0.80	Muy confiable
0.81 a 1.00	Excelente confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

Interpretación: En la Tabla 2, podemos observar que el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach realizado en la muestra piloto indica excelente confiabilidad porque está en el rango de 0.81 a 1.00, siendo este 0.920 es decir, el grado de fiabilidad del instrumento y de los ítems es confiable.

2.5 Métodos de análisis de datos

2.5.1 Método Hipotético Deductivo

En esta investigación se empleó el método deductivo, porque parte de lo general a lo particular, donde se planteara las hipótesis para solucionar el problema propuesto, y posteriormente contrastarlo con la realidad y asegurar la validez de la investigación.

Según Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez: “El método hipotético deductivo consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos, procesos o conocimientos mediante el propósito de falsación, propuesto por él” (p.136).

2.6 Aspectos Éticos

La presente investigación además de mostrar la veracidad de los resultados, guarda respeto por la propiedad intelectual de los autores citados, también guarda respeto a la privacidad al mantener el anonimato de identidad de los encuestados en el estudio de investigación y también guarda respeto por sus convicciones políticas, sociales y éticas.

CAPÍTULO III

3 RESULTADOS

3.1 Análisis Descriptivos de los Resultados

Variable Independiente: Control Interno

Tabla 4

Dimensión: Procesos de Control Interno

PROCESOS DE CONTROL INTERNO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	2	5,6	5,6
	En Desacuerdo	1	2,8	8,3
	Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	6	16,7	25,0
	De acuerdo	7	19,4	44,4
	Totalmente De acuerdo	20	55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De acuerdo con la Tabla 4, los resultados obtenidos de la muestra conformada por 36 trabajadores de la empresa Centro Suizo Relojero, el 55.6% manifiesta estar totalmente de acuerdo con los Procesos del Control Interno que viene manejando la gerencia en la organización, caso contrario con el 5.6% de trabajadores. Así también el 16.7% se muestra indiferente.

Tabla 5

Dimensión: Objetivos de Control Interno

OBJETIVOS DE CONTROL INTERNO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	5	13,9	13,9
	En Desacuerdo	2	5,6	19,4
	Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	3	8,3	27,8
	De acuerdo	8	22,2	50,0
	Totalmente De acuerdo	18	50,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0

Fuente Elaboración: Propia

Interpretación: De la Tabla 5 podemos observar que el 13.9%, el cual representa a 5 trabajadores de la empresa, está en total desacuerdo con los Objetivos del Control Interno, así también el 8.3%, el cual representa a 3 colaboradores, se muestran indiferentes, mientras que el 50% equivalente a 18 trabajadores dicen estar totalmente de acuerdo con esta acción.

Variable Dependiente: Gestión del Talento Humano

Tabla 6: *Dimensión Capital Humano*

		CAPITAL HUMANO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en Desacuerdo	3	8,3	8,3	8,3
	En Desacuerdo	2	5,6	5,6	13,9
	Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	4	11,1	11,1	25,0
	De acuerdo	7	19,4	19,4	44,4
	Totalmente De acuerdo	20	55,6	55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente Elaboración: Propia

Interpretación: En la Tabla 6 podemos observar al 55.6% que representa a 20 colaboradores de la empresa quienes están totalmente de acuerdo con la gestión del Capital Humano en la organización, además las respuestas en desacuerdo y totalmente en desacuerdo nos da el 13.9% de disconformidad por parte de los trabajadores.

Tabla 7: *Dimensión Empowerment*

		EMPOWERMENT			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en Desacuerdo	1	2,8	2,8	2,8
	En Desacuerdo	2	5,6	5,6	8,3
	Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	3	8,3	8,3	16,7
	De acuerdo	11	30,6	30,6	47,2
	Totalmente De acuerdo	19	52,8	52,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente Elaboración: Propia

Interpretación: Conforme a la Tabla7, se observa que el 2.8% de trabajadores se muestran en total desacuerdo con el Empowerment en la organización, mientras que el 8.3% se muestra indiferente o no identifica esta acción, mientras que, el 52.8% reflejado en 19 colaboradores de la empresa manifiestan estar totalmente de acuerdo.

3.2 PRUEBA DE LAS HIPOTESIS

3.2.1 Correlación y relación de variables

Para el análisis de correlación se utilizó la siguiente tabla:

Tabla 8

Escala de Coeficiente de Correlación

RANGO	RELACIÓN
-1	Correlación negativa perfecta
-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	No existe correlación 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	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Bautista (2014, p.305)

Planteamiento de hipótesis

HT: Variable Control interno está relacionado con la variable Gestión del Talento Humano.

H0: $R = 0$; Variable Control interno no está relacionado con la variable Gestión del Talento Humano.

H1: $R > 0$; Variable Control interno si está relacionado con la variable Gestión del Talento Humano.

Significancia: Sig.: 0.05 ; (95% ; $z = 1.96$)

Regla de decisión

- a) Sig. E > 0.05 ; Rechazar H0
- b) Sig. E < 0.05 ; Aceptar H0

Tabla 9

Análisis de Correlaciones para las variables Control Interno y Gestión del Talento Humano

Análisis de Correlaciones			
		CONTROL INTERNO (agrupado)	GESTIÓN DEL TALENTOHUMAN O (agrupado)
CONTROL INTERNO (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,983**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
GESTIÓN DEL TALENTOHUMAN (agrupado)	Correlación de Pearson	,983**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

Interpretación: En la Tabla 9 podemos observar “R” el coeficiente de correlación de Pearson cuyo valor es 0.983 y al ser comparado en la Tabla 8, podemos decir que las variables Control Interno y Gestión del Talento Humano tienen una correlación positiva muy fuerte.

La significancia encontrada es menor a la significancia planteada en la investigación, ($0,000 < 0,05$) con lo cual y según lo planteado en la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto la variable **Control Interno si está relacionado con la variable Gestión del Talento Humano.**

Se concluye que entre las variables de investigación **si hay relación**.

3.2.2 Regresión Lineal

a) Hipótesis General

HT: El control interno influye significativamente en la gestión del talento humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017.

H0: El control interno no influye significativamente en la gestión del talento humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017.

H1: El control interno si influye significativamente en la gestión del talento Humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017.

Significancia: Sig.: 0.05 ; (95% ; Z = 1.96)

Regla de decisión

- Sig. E > 0.05 ; Rechazar H0
- Sig. E < 0.05 ; Aceptar H0

Tabla 10

Análisis del Resumen del modelo para las variables Control Interno y Gestión del Talento Humano

Análisis del Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,983 ^a	,966	,965	,311

a. Variables predictoras: (Constante), CONTROL INTERNO (agrupado)

b. Variable dependiente: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (agrupado)

Interpretación: Como se muestra en la Tabla 10, el Coeficiente de Correlación tiene el mismo valor que en la Tabla 9 y el **Coeficiente de Determinación R cuadrado** nos indica que la variable dependiente Gestión del Talento Humano está variando en 96.6% por efecto de la variable Control Interno.

Tabla 11

Análisis de Varianzas de las variables Control Interno y Gestión del Talento Humano

Análisis de varianza (ANOVA)						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	93,274	1	93,274	966,482	,000 ^b
	Residual	3,281	34	,097		
	Total	96,556	35			

a. Variable dependiente: GESTIÓN DEL TALENTOHUMANO (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), CONTROL INTERNO (agrupado)

HT: Las variables tienen varianzas iguales.

H0: Las varianzas de las variables no son iguales.

H1: Las varianzas de las variables si son iguales.

Regla de decisión

➤ Sig. E > 0.05 ; Rechazar H0

➤ Sig. E < 0.05 ; Aceptar H0

Interpretación: En la Tabla 11, El estadígrafo F es 966,482 asociado a una significancia de 0,000, entonces cabe decir que hay valor significativo (F=966,482; 0,000). Además se tiene que el nivel de significancia de F es menor a 0.05, (0,000<0,05). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis equivalente a la de trabajo, esto significa que las variables Control Interno y Gestión del Talento Humano tienen varianzas iguales.

Tabla 12

Análisis de Coeficientes para las variables Control Interno y Gestión del Talento Humano

Análisis de Coeficientes^a						
Modelo		Coefficientes no estandarizados		Coefficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	-,578	,144		-4,003	,000
	CONTROL INTERNO (agrupado)	1,117	,036	,983	31,088	,000

a. Variable dependiente: GESTIÓN DEL TALENTOHUMANO (agrupado)

Interpretación: En la Tabla 12 se tiene el estadístico de **Regresión Lineal t** que tiene un valor de 31.088 que indica que está muy a la derecha de $z = 1.96$, es decir está en la zona de rechazo de H_0 .

Asimismo la significancia de t es 0.000 en comparación a la significancia planteada en la investigación es menor a 0.05, por lo que la regla de decisión obliga a rechazar la hipótesis nula, de esta manera se acepta la hipótesis alterna **H1: El Control Interno si influye significativamente en la Gestión del Talento Humano, como verdadera.**

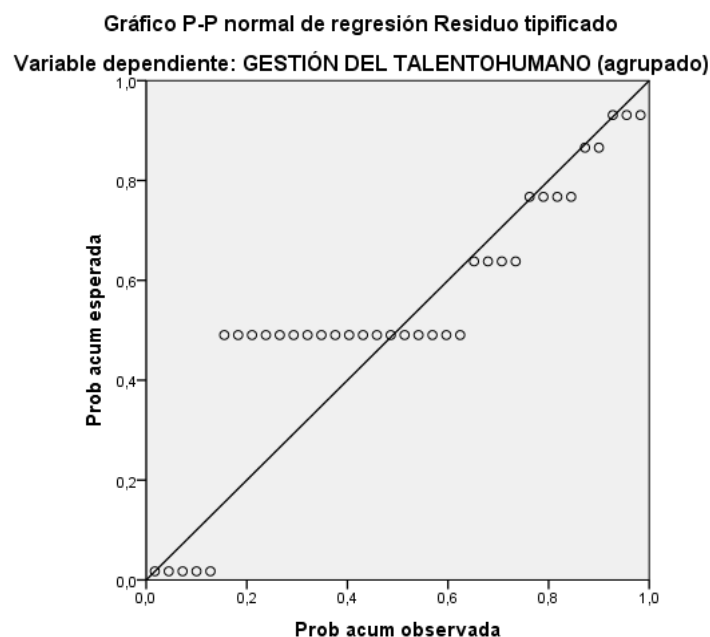
También en los análisis de los **Coefficientes no Estandarizados B:** con estos valores elaboramos la ecuación de la recta de regresión lineal así: $Y = B_0 + B_1 X$; donde:

$$B_0 = - 0.578$$

$$B_1 = 1.117$$

Y = Variable Dependiente ; X = Variable Independiente

Así concluimos que la variable dependiente Gestión del Talento Humano varía con un R cuadrado de 96.6% por efecto de la variable independiente Control Interno. También la variable independiente está aportando en 111.7% para que la variable dependiente cambie.



Finalmente: Gestión del Talento Humano = - 0.578 + (1.117) Control Interno

b) Hipótesis Específica 1

HT: Los procesos del control interno influyen significativamente en el capital humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017.

H0: Los procesos del control interno no influyen significativamente en el capital humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017.

H1: Los procesos del control interno si influyen significativamente en el capital humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017.

Significancia: Sig.: 0.05 ; (95% ; Z = 1.96)

Regla de decisión

a) Sig. E > 0.05 ; Rechazar H0

b) Sig. E < 0.05 ; Aceptar H0

Tabla13

Análisis del Resumen del modelo para las variables Procesos y Capital Humano

Análisis del Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,979 ^a	,958	,957	,353

a. Variables predictoras: (Constante), PROCESOS (agrupado)

b. Variable dependiente: CAPITAL HUMANO (agrupado)

Interpretación: Como se muestra en la Tabla 13, el Coeficiente de Correlación tiene el valor de 0.979 y al ser comparado en la Tabla 8 nos indica que existe una correlación positiva muy fuerte. El **Coeficiente de Determinación R cuadrado** nos indica que la variable dependiente Capital Humano está variando en 96.6% por efecto de la variable Procesos de Control Interno.

Tabla 14

Análisis de Varianzas de las variables Procesos de Control Interno y Capital Humano

Análisis de Varianzas (ANOVA)						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	96,656	1	96,656	776,282	,000 ^b
	Residual	4,233	34	,125		
	Total	100,889	35			

a. Variable dependiente: CAPITAL HUMANO (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), PROCESOS (agrupado)

HT: Las variables tienen varianzas iguales.

H0: Las varianzas de las variables no son iguales.

H1: Las varianzas de las variables si son iguales.

Regla de decisión

➤ Sig. E > 0.05 ; Rechazar H0

➤ Sig. E < 0.05 ; Aceptar H0

Interpretación: en la Tabla 14 podemos observar que el valor del estadígrafo F es 776,282 asociado a una significancia de 0,000, entonces cabe decir que hay valor significativo (F=776,282; 0,000). Además se tiene que el nivel de significancia de F es 0,000 que es menor a 0.05 (0,000<0.05). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna equivalente a la de trabajo. Esto significa que las variables Procesos de Control Interno y Capital Humano tienen varianzas iguales.

Tabla15

Análisis de Coeficientes para las variables Procesos de Control Interno y Capital Humano

Análisis de Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	-,709	,164		-4,322	,000
	PROCESOS (agrupado)	1,137	,041	,979	27,862	,000

a. Variable dependiente: CAPITAL HUMANO (agrupado)

Interpretación: Como se muestra en la Tabla 15, se tiene el estadístico de **Regresión Lineal t** que tiene un valor de 27,862 que indica que está muy a la derecha de $z = 1.96$, es decir está en la zona de rechazo de H_0 .

Asimismo la significancia de t es 0.000 que en comparación a la planteada es menor a 0.05, por lo que la regla de decisión obliga a rechazar la hipótesis nula, de esta manera se acepta la hipótesis alterna H_1 : **Los Procesos del Control Interno si influyen significativamente en el Capital Humano, como verdadera.**

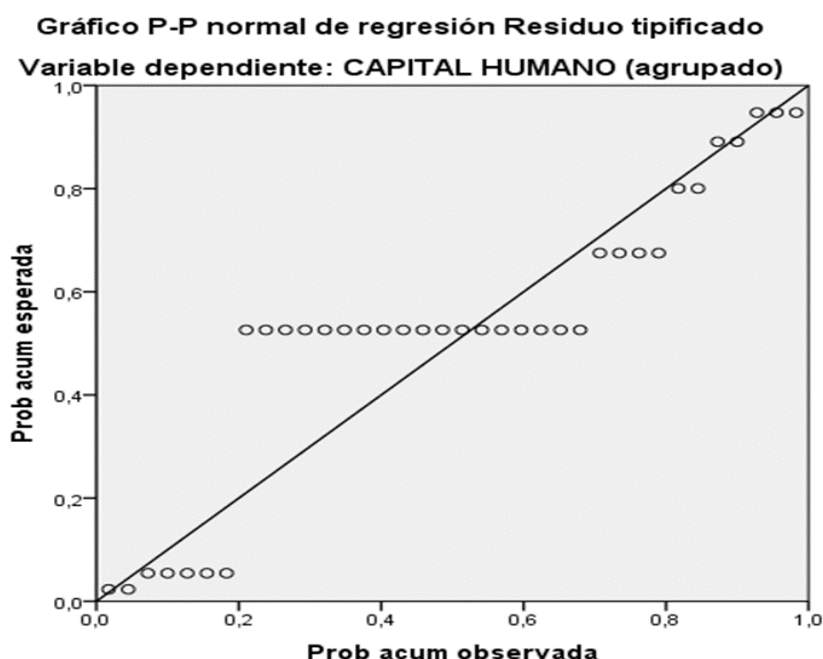
También en los análisis de los **Coefficientes no Estandarizados B**: con estos valores elaboramos la ecuación de la recta de regresión lineal así: $Y = B_0 + B_1 X$; donde:

$$B_0 = - 0.719$$

$$B_1 = 1.137$$

$Y =$ Variable Dependiente ; $X =$ Variable Independiente

Así concluimos que la variable dependiente Capital Humano varía con un R cuadrado de 95.8% por efecto de la variable independiente Control Interno. También la variable independiente está aportando en 113.7% para que la variable dependiente cambie.



Finalmente: Capital Humano = - 0.719 + (1.137) Procesos del Control Interno

c) Hipótesis Específica 2

HT: Los objetivos del control interno influyen significativamente en el empowerment de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017.

H0: Los objetivos del control interno no influyen significativamente en el empowerment de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017.

H1: Los objetivos del control interno si influyen significativamente en el empowerment de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017.

Significancia: Sig.: 0.05 ; (95% ; Z = 1.96)

Regla de decisión

a) Sig. E > 0.05 ; Rechazar H0

b) Sig. E < 0.05 ; Aceptar H0

Tabla 16: *Análisis del Resumen del modelo para las variables Objetivos de Control Interno y Empowerment*

Análisis del Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,968 ^a	,937	,935	,372

a. Variables predictoras: (Constante), OBJETIVOS (agrupado)

b. Variable dependiente: EMPOWERMENT (agrupado)

Interpretación: Como se muestra en la Tabla 16, el Coeficiente de Correlación de Pearson “R” tiene valor de 0.968 y en comparación a la Tabla 8 indica que tiene una correlación positiva muy fuerte. El **Coeficiente de Determinación R**

cuadrado nos indica que la variable dependiente Empowerment está variando en

Análisis de Varianzas (ANOVA)						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	70,042	1	70,042	505,788	,000 ^b
	Residual	4,708	34	,138		
	Total	74,750	35			

93.7% por efecto de la variable Objetivos del Control Interno.

Tabla 17

Análisis de varianzas para las variables Objetivos de Control Interno y Empowerment

a. Variable dependiente: EMPOWERMENT (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), OBJETIVOS (agrupado)

HT: Las variables tienen varianzas iguales.

H0: Las varianzas de las variables no son iguales.

H1: Las varianzas de las variables si son iguales.

Regla de decisión

- Sig. E > 0.05 ; Rechazar H0
- Sig. E < 0.05 ; Aceptar H0

Interpretación: En la Tabla 17, el valor del estadígrafo F es 505,788 asociado a una significancia de 0,000, entonces cabe decir que hay valor significativo (F=505,788; 0,000). Además se tiene que el nivel de significancia de F es 0,000 que es menor a 0.05, (0,000<0.05), Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis equivalente a la del trabajo. Esto significa que las variables Objetivos de Control Interno y Empowerment tienen varianzas iguales.

Tabla 18: *Análisis de Coeficientes para las variables Objetivos de Control Interno y Empowerment*

Análisis de Coeficientes ^a						
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	
	B	Error típ.	Beta			
1	(Constante)	,618	,152		4,054	,000
	OBJETIVOS (agrupado)	,854	,038	,968	22,490	,000

a. Variable dependiente: EMPOWERMENT (agrupado)

Interpretación: como se aprecia en la Tabla 18, se tiene el estadístico de **Regresión Lineal t** que tiene un valor de 22.490 que indica que está muy a la derecha de $z = 1.96$, es decir está en la zona de rechazo de H_0 .

Asimismo la significancia de t es 0.000 y en comparación a la significancia planteada en la investigación es menor a 0.05, por lo que la regla de decisión obliga a rechazar la hipótesis nula, de esta manera se acepta la hipótesis alterna **H1: Los Objetivos del Control Interno si influyen significativamente en el Empowerment.** También de los análisis de los **Coefficientes no Estandarizados B:** con estos valores elaboramos la ecuación de la recta de regresión lineal así:

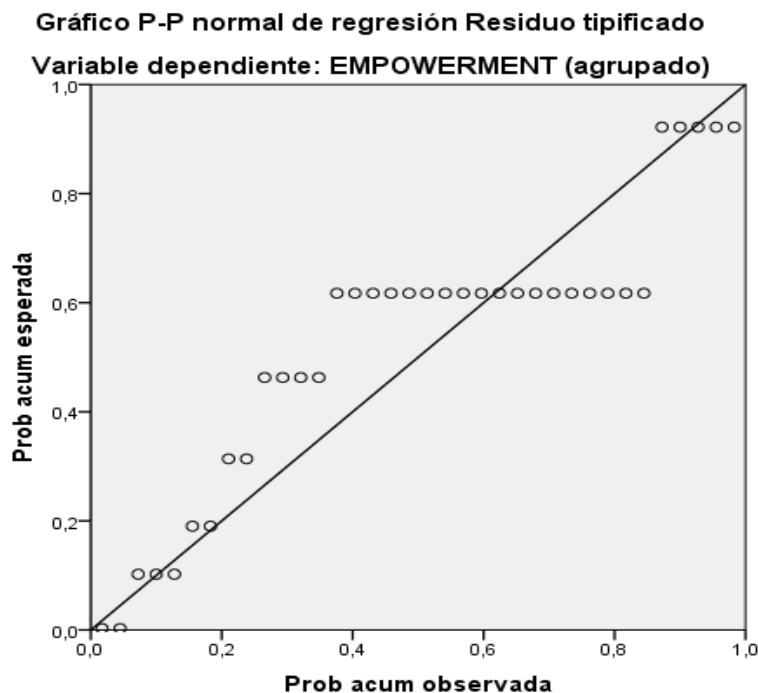
$Y = B_0 + B_1 X$; donde:

$$B_0 = 0.618$$

$$B_1 = 0.854$$

Y = Variable Dependiente ; X = Variable Independiente

Así concluimos que la variable dependiente Empowerment varía con un R cuadrado de 96.8% por efecto de la variable independiente Objetivos del Control Interno. También la variable independiente está aportando en 85.4% para que la variable dependiente cambie.



Finalmente: Empowerment = $- 0.618 + (0.854)$ Objetivos

CAPÍTULO IV

4 DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados presentados en la investigación, se determinó lo siguiente:

Por Objetivos

De los antecedentes anteriormente citados tenemos a:

Crespo y Suárez (2014) en su tesis de licenciatura titulada: “Elaboración e Implementación de un Sistema de Control Interno, caso ”Multitecnos S.A.” de la ciudad de Guayaquil para el periodo 2012-2013”, el objetivo general fue elaborar el diseño, implantación y fortalecimiento del sistema de control interno (SCI) para la empresa. Siendo esta una propuesta de mejora en beneficio de la empresa.

Con lo cual diferimos, puesto que el objetivo principal de nuestra investigación fue únicamente determinar la influencia del Control Interno en la Gestión del Talento Humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017.

También citamos a Villasante (2014) en su tesis de maestría titulada “La Gestión Del Talento Humano y su Relación con la Satisfacción Laboral del Personal Profesional de Enfermería en el Instituto Nacional de Salud del Niño, Distrito de Breña 2014”. Su objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de la unidad de análisis.

Con la investigación de Villasante podemos decir que existe coincidencia, dado que, para demostrar si existe o no influencia en las variables a medir, antes se realiza la correlación de las mismas, de esta manera se determina su grado de relación.

Respecto a Pilataxi (2015) en su tesis de licenciatura titulada: “Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Unidad Educativa Bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato”. El objetivo general fue analizar el control interno y la gestión del talento humano en la organización administrativa.

De esta manera nuestra investigación Influencia del Control Interno en la Gestión del Talento humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado

de Lima 2017, guarda relación con la del investigador Pilataxi, puesto que coinciden tienen como objetivo la determinación de influencia entre las variables de estudio, así también su investigación considera la variable Control Interno como independiente y Gestión del Talento Humano como dependiente.

Por Metodología

Considerando a Gómez, J. y Gómez, N. (2015) en la tesis de maestría titulada “El Control Interno y El Proceso Presupuestario en la Gerencia Financiera de la Intendencia Nacional de Finanzas y Patrimonio de la Sunat, Lima 2014”. Podemos mencionar lo siguiente, empleó el tipo de estudio básico descriptivo, a su vez el método fue hipotético deductivo de diseño no experimental, transeccional – correlacional.

De esta manera diferimos con Gómez et al., en cuanto al tipo de estudio ya que, en nuestra investigación se utilizó el estudio de tipo aplicado. En cuanto al método y diseño guardamos concordancia.

También tenemos a Ramos (2014) en su tesis de licenciatura titulada: La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en La Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza. La investigación que realizó fue de tipo descriptivo, de diseño experimental, las técnicas que empleó fue la entrevista y focus group, aplicando el instrumento a una población de 37 personas.

Las diferencias encontradas en relación a la investigación de Ramos son: El tipo de diseño, el nuestro fue no experimental, por lo que no hubo manipulación de las variables. Así también, nuestra población de estudio fue de 42 colaboradores, y la encuesta se aplicó a 36 colaboradores de la empresa Centro Suizo Relojero.

Por Resultados

Pilataxi (2015), de la investigación citada, el autor utilizó para la verificación de hipótesis el análisis de Chi-Cuadrado, asimismo estableció el nivel

de significancia de 0.05 de una probabilidad del 95% (p.102), del análisis concluye a rechazar la H0 y aceptar la hipótesis H1 de investigación, es decir: “El control interno influye en la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Bilingüe “CEBI”, de la ciudad de Ambato”

Por otro lado, encontramos diferencias en el método planteado para la contrastación de hipótesis, en nuestra investigación se utilizó el análisis de Regresión Lineal Simple, asimismo como se observa en la Tabla 12, la significancia de t es 0.000 en comparación a la significancia planteada que es 0.05, la regla de decisión obliga a rechazar la hipótesis nula, de esta manera se acepta la hipótesis alterna H1: El Control Interno si influye significativamente en la Gestión del Talento Humano, como verdadera.

Sin embargo, el estudio del investigador Pilataxi guarda relación con la nuestra, por lo que se concluyó que hay influencia de las variables independientes sobre las dependientes, es decir que indistintamente del análisis planteado para probar la hipótesis, en ambos estudios se logró probar la hipótesis alterna como verdadera.

Por Conclusión

En cuanto a Lanazca (2014) en su tesis de maestría titulada “Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en el Personal Administrativo del Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores" Amistad Perú – Japón, Chorrillos 2014” y del objetivo específico número cuatro llegó a la siguiente conclusión, “El desarrollo y retención del personal no se relaciona con el clima organizacional en el Personal Administrativo del Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores" Amistad Perú – Japón, Chorrillos 2014, porque $p: ,297 > \alpha ,05$; por tanto se acepta la hipótesis nula teniendo como resultado que no existe correlación positiva y significativa entre las variables desarrollo y retención del personal; esto implica que según el coeficiente de correlación inverso alcanzado de $-,137$ es un nivel débil” (p, 64-65).

En nuestra investigación, la conclusión que llegamos fue: Se determinó que los Procesos del Control Interno si influyen significativamente en el Capital

Humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017. Por lo tanto diferimos con Lanazca, puesto que, manifiesta que entre sus variables de estudio no existe relación significativa y de acuerdo a nuestra investigación, en la Tabla 13 del análisis del Resumen del Modelo el Coeficiente de Correlación de Pearson R, tiene un valor de 0.979 que comparado en la Tabla 9 nos dice que existe correlación positiva muy fuerte por lo que se concluye que existe relación entre las variables.

En cuanto a Pilataxi (2015), llegó a la conclusión: se ha analizado cómo influye el control interno y la gestión del talento humano en la organización administrativa para proponer alternativas de mejora en el cumplimiento de los requerimientos necesarios, en la Unidad Educativa Bilingüe "CEBI", de la ciudad de Ambato.

De esta manera guardamos relación con el investigador Pilataxi, puesto que en nuestra investigación se determinó que: La variable Control Interno si influye significativamente en la Gestión del Talento Humano.

CAPÍTULO V

V CONCLUSIONES

De los objetivos planteados y la contrastación de hipótesis tanto general como específicas, se llegaron a las siguientes conclusiones:

Primera: Se determinó que el Control interno si influye significativamente en la Gestión del Talento Humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017, además existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio.

Segunda: Se determinó que los Procesos del Control Interno si influyen significativamente en el Capital Humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017, además existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio.

Tercera: Se determinó que los Objetivos del Control interno si influyen significativamente en Empowerment de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017, además existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio.

CAPÍTULO VI

VI RECOMENDACIONES

Luego de analizar los resultados obtenidos en el proceso de investigación se proponen las siguientes recomendaciones para la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017:

1. Se recomienda, rigurosidad con el sistema de control interno, puesto que es necesario revisar periódicamente su cumplimiento para tomar las medidas respectivas que se ajusten a la realidad del entorno empresarial, caso contrario dificultará el propósito de cumplir la misión empresarial.

2. Se recomienda, tener en cuenta la gestión del talento humano es decir, se debe considerar cómo se ha visto afectado con la implementación del control interno en la empresa, por lo que evaluar el desempeño de las personas ayudará a identificar si se lleva adecuadamente un control que contribuya con el éxito empresarial.

3. Se recomienda a la gerencia, realizar mayores esfuerzos para comunicar y orientar acerca de los procesos y objetivos del control interno en la organización, puesto que se observa que algunos de los colaboradores se muestran indiferentes ante estos factores del control interno.

4. Se sugiere que la gestión del talento humano de mayor énfasis en comprometer y motivar al personal de la empresa, si bien la mayoría de los trabajadores son antiguos, algunos de ellos necesitan identificarse con la organización, así garantizaremos un sentido de pertenencia y permanencia, por ende contribuirán con su esfuerzo para lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales.

5. Se aconseja a la gerencia mayor trabajo con la imagen de líder en la empresa, asimismo verificar las acciones para delegación de autoridad y responsabilidades del personal con la intención de formar trabajadores empoderados capaces de aportar valor a la empresa por medio de su conocimiento y compromiso.

CAPÍTULO VII

VII REFERENCIAS

- Aguiar, H., (1997). El control interno en las organizaciones. Art. de Investigación, 31, 139 – 158. Recuperado de: <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/cont/article/view/25536>
- Arriaza, M. (2001). *Guía Práctica de Análisis de Datos*. Recuperado de: http://www.um.es/jmpaz/AGP1213/guia_practica_de_analisis_de_datos.pdf
- Becker, J. (2015). *Liderazgo Creador, Liderazgo por servicio, Liderazgo transformacional, Liderazgo inspiracional*. Recuperado de: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/liderazgo-creador-liderazgo-por-servicio-liderazgo-transformacional-liderazgo-inspiracional/>
- Berghe, E. (2010). *Gestión y Gerencia Empresariales*. (2ª ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración: teoría, proceso y práctica*. (6.ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores SA.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3.ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores SA.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones*. (9.ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores SA.
- Control Interno – Marco Integrado: Resumen Ejecutivo. (Mayo, 2013). COSO. Recuperado de http://doc.contraloria.gob.pe/Control-Interno/Normativa_Asociada/coso_2013-resumen-ejecutivo.pdf

- Crespo, B. y Suarez, M. (2014). *Elaboración e Implementación de un Sistema de Control Interno, caso "Multitecnos S.A." de la ciudad de Guayaquil para el periodo 2012-2013* (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/258/1/T-ULVR-0232.pdf>
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Bogotá: Ediciones Ecoe.
- Del Canto, E. & Silva, A., (2015). Motivación y gestión del capital humano en el contexto de los gobiernos Venezolanos. *Art. de Investigación*, 17 (2), 177 – 195. Recuperado de: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=c52d3836-e023-4b70-8855-01431e855b94%40sessionmgr4009>
- Galarza, M. (15 de enero de 2012). Empowerment. La Primera. Recuperado de: <https://www.diariolaprimeraperu.com/online/columnistas-y-colaboradores/-103298/>
- Gamelearn (2016). *¿Qué es el liderazgo? 10 maneras de definirlo*. Recuperado de: <https://game-learn.com/que-es-liderazgo-maneras-definirlo/>
- Gómez, B. (2014). *10 claves del trabajo en equipo*. Recuperado de: <https://www.entrepreneur.com/article/267144>
- Gómez, J y Gómez N. (2015). *El control Interno y el Proceso Presupuestario en la Gerencia Financiera de la Intendencia Nacional de Finanzas y Patrimonio de la Sunat, Lima* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 24 de setiembre de 2016)
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. (4ª ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana

Huaruco, L. (07 de octubre de 2016). ¿Cuál es el principal reto de la gestión de talento en el Perú?. *Gestión*. Recuperado de: <http://gestion.pe/empleo-management/cual-principal-reto-gestion-talento-peru-2171895>

La cámara. (Agosto, 2016). Para lograr una mayor competitividad. *La revista de la CCL*, 738, 12-14.

La Contraloría General de la República (2015). *Control interno*. Recuperado de: <http://doc.contraloria.gob.pe/Control-Interno/web/index.html#metas1>

Lanazca, E. (2014). *Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en el Personal Administrativo del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores” Amistad Perú-Japón, Chorrillos* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 27 de setiembre de 2016).

López, O. & Guevara, J. (2015). Control organizacional: una mirada comparativa con el mundo. *Art. de Investigación*, 66, 175 – 190. Recuperado de: <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/cont/article/view/26132/20779410>

Newstrom, J. (2007). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (12ª ed.). México: Mc Graw – Hill.

Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., Villagomez, A., (2014). *Metodología de la Investigación*. (4 ed.). Bogotá: Ediciones la U.

Pérez, S., (2001). Los Tableros de Control y su Importancia en el Desarrollo de las Organizaciones. *Art. de Investigación*, 39, 153 – 172. Recuperado de: <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/cont/article/view/25596/21138>

- Pilataxi, C. (2015). Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Unidad Educativa Bilingüe "CEBI" de la Ciudad de Ambato (Tesis de licenciatura). Recuperada de: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17854/1/T3140i.pdf>
- Ramos, A. (2014). La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/793/3/TUPADM001-2014.pdf>.
- Rodríguez, J. (2007). El factor humano en la empresa. España: Ediciones Deusto.
- Vásquez, R. & Vásquez, X. (2006). Gestión Humana y Liderazgo Transformacional en los Nuevos Tiempos. Art. de Investigación 10(10). Recuperado de: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=e116c9fd-d2d6-4bec-a9e7-4be9ea1dcb1f%40sessionmgr4006>
- Vega, E. (06 de mayo de 2015). Trabajo en equipo: cualidad cada vez más apreciada por empresas. El Comercio. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/equipo-cualidad-vez-apreciada-empresas-359819>
- Vélez, Á. (2007). Los Clásicos de la Gerencia. (1ª ed.). Bogotá: Universidad del Rosario.
- Villasante, M. (2014). *La Gestión del Talento Humano y su Relación con la Satisfacción del Personal Profesional de Enfermería en el Instituto de Salud del Niño, Distrito de Breña* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 27 de setiembre de 2016)
- Wilson, T. (2004). *Manual del Empowerment*. Recuperado de: http://www.tematika.com/libros/negocios_y_cs__economicas--10/administracion--1/recursos_humanos--5/manual_del_empowerment--385389.htm

ANEXOS

Anexo 01: Cuestionario de control interno y gestión del talento humano

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES

Por favor marque con un **X** en el recuadro en blanco, que le corresponde a cada

1=Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	1	2	3	4	5
1. Estoy de acuerdo con las normas establecidas por la empresa					
2. Identifico la visión y misión empresarial					
3. Es necesario tener un supervisor donde laboro					
4. Es conveniente planificar las actividades en el trabajo					
5. Puedo mejorar mi desempeño laboral					
6. Apruebo los memorándum que la gerencia envía para mejorar mi trabajo					
7. La gerencia aplica normas correctivas					
8. La gerencia realiza supervisiones periódicas					
9. La gerencia está orientada a cumplir sus objetivos					
10. La organización se preocupa por mejorar su sistema de control					
11. La gerencia define las funciones y responsabilidades del puesto					
12. La comunicación es clara y fluida entre los miembros					
13. Respeto las indicaciones establecidas por la gerencia					
14. Desarrollo mis objetivos propuestos en la empresa					
15. Mi compromiso con la empresa se refleja en mi desempeño diario					
16. Analizo las consecuencias de mis acciones					
17. Mi personalidad concuerda con los valores de la empresa					
18. Me siento satisfecho profesionalmente					
19. La gerencia fomenta actividades de integración con el personal					
20. Trabajo en un adecuado ambiente ergonómico					
21. El gerente es considerado un líder					
22. Las indicaciones recibidas por mi jefe me ayudaron a mejorar mi trabajo					
23. Recibo palabras de agradecimiento cuando realizo satisfactoriamente mi trabajo					
24. Mejora mi desempeño cuando tengo apoyo de mis compañeros					
25. La relación laboral con mis compañeros es de empatía					
26. Me permiten expresar con libertad					

afirmación y en la alternativa que elija

GRACIAS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE **CONTROL INTERNO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que la organización ejecuta adecuadamente el control en sus operaciones?	/		/		/		
2	¿La organización realiza el seguimiento de sus actividades laborales?	/		/		/		
3	¿Considera que la empresa regula su desempeño laboral?	/		/		/		
4	¿La organización realiza el seguimiento de sus actividades laborales?	/		/		/		
5	¿Considera que la empresa regula su desempeño laboral?	/		/		/		
6	¿La organización proporciona los recursos necesarios para el desarrollo efectivo de sus labores?	/		/		/		
7	¿Considera que desarrolla su trabajo eficientemente y obtiene resultados esperados?	/		/		/		
8	¿Considera fiable los procesos de evaluación personal que la empresa realiza?	/		/		/		
9	¿Considera que la empresa desempeña sus funciones al margen de la ley?	/		/		/		
10	¿Considera que la gerencia implanta normas correctivas de acuerdo a las actividades incumplidas?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. EN ADMINISTRACIÓN DNI: 09925834

Especialidad del validador: de del 20.....


 de del 20.....
 Firma del Experto Informante.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONTROL INTERNO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que la organización ejecuta adecuadamente el control en sus operaciones?	/		/		/		
2	¿La organización realiza el seguimiento de sus actividades laborales?	/		/		/		
3	¿Considera que la empresa regula su desempeño laboral?	/		/		/		
4	¿La organización realiza el seguimiento de sus actividades laborales?	/		/		/		
5	¿Considera que la empresa regula su desempeño laboral?	/		/		/		
6	¿La organización proporciona los recursos necesarios para el desarrollo efectivo de sus labores?	/		/		/		
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera que desarrolla su trabajo eficientemente y obtiene resultados esperados?	/		/		/		
8	¿Considera fiable los procesos de evaluación personal que la empresa realiza?	/		/		/		
9	¿Considera que la empresa desempeña sus funciones al margen de la ley?	/		/		/		
10	¿Considera que la gerencia implanta normas correctivas de acuerdo a las actividades incumplidas?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FUERTES OBLITAS, LUIS DNI: 07973494

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACION.

23 de 11 del 2016.



 Firma del Experto Informante.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Variable Dependiente Gestión del Talento Humano

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que la gerencia recluta asertivamente al personal de la organización?	/		/		/		
2	¿Considera que la gerencia distribuye estratégicamente al personal en los puestos de trabajo?	/		/		/		
3	¿Considera que la cultura organizacional se adapta a las necesidades actuales de la organización?	/		/		/		
4	¿Considera que su trabajo le ofrece la oportunidad para desarrollarse personal y profesionalmente?	/		/		/		
5	¿La gerencia cumple con el pago puntual de su salario y prestaciones de servicio?	/		/		/		
6	¿Considera conveniente realizar capacitaciones periódicas para que mejore en su trabajo?	/		/		/		
7	¿La gerencia realiza programas de integración al personal?	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Considera que la relación laboral con sus compañeros afecta directamente su trabajo?	/		/		/		
9	¿Considera que las instalaciones donde labora le brindan condiciones de higiene y seguridad laboral?	/		/		/		
10	¿La gerencia evalúa periódicamente su desempeño laboral?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: FUERTEZ OBLITAS, LUIS DNI: 07973494

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACION

..... 23 de 11 del 2016



Firma del Experto Informante.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE **Control INTERNO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que la organización ejecuta adecuadamente el control en sus operaciones?	/		/		/		
2	¿La organización realiza el seguimiento de sus actividades laborales?	/		/		/		
3	¿Considera que la empresa regula su desempeño laboral?	/		/		/		
4	¿La organización realiza el seguimiento de sus actividades laborales?	/		/		/		
5	¿Considera que la empresa regula su desempeño laboral?	/		/		/		
6	¿La organización proporciona los recursos necesarios para el desarrollo efectivo de sus labores?	/		/		/		
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera que desarrolla su trabajo eficientemente y obtiene resultados esperados?	/		/		/		
8	¿Considera fiable los procesos de evaluación personal que la empresa realiza?	/		/		/		
9	¿Considera que la empresa desempeña sus funciones al margen de la ley?	/		/		/		
10	¿Considera que la gerencia implanta normas correctivas de acuerdo a las actividades incumplidas?	/		/		/		

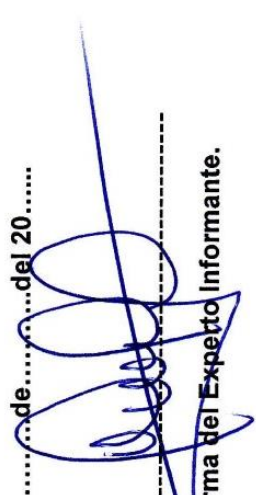
Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LOPEZ RUIZ MARIANO DNI: 09869191

Especialidad del validador: ADMINISTRACION / RR.HH

..... de del 20.....



Firma del Experto Informante.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Variable Dependiente Gestión del Talento Humano

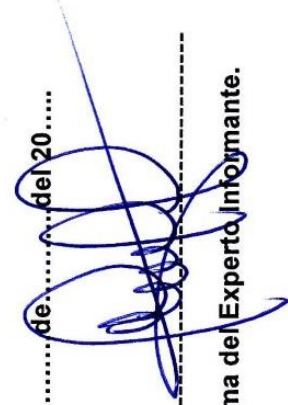
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que la gerencia recluta asertivamente al personal de la organización?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que la gerencia distribuye estratégicamente al personal en los puestos de trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que la cultura organizacional se adapta a las necesidades actuales de la organización?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que su trabajo le ofrece la oportunidad para desarrollarse personal y profesionalmente?	✓		✓		✓		
5	¿La gerencia cumple con el pago puntual de su salario y prestaciones de servicio?	✓		✓		✓		
6	¿Considera conveniente realizar capacitaciones periódicas para que mejore en su trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿La gerencia realiza programas de integración al personal?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que la relación laboral con sus compañeros afecta directamente su trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que las instalaciones donde labora le brindan condiciones de higiene y seguridad laboral?	✓		✓		✓		
10	¿La gerencia evalúa periódicamente su desempeño laboral?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: MARIANO LOPEZ RUIZ DNI: 09869191

Especialidad del validador: ADMINISTRACION / RRHH

..... de del 20.....


Firma del Experto Informante.

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

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

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Influencia del Control Interno en la Gestión del Talento Humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones/ Indicadores	Metodología
¿Cómo influye el control interno en la gestión del talento humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017?	Determinar la influencia del control interno en la gestión del talento humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017	H1: El control interno influenciará significativamente en la gestión del talento humano de la Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017	Variable Independiente : Control Interno	Procesos del Control Interno Estándar del Desempeño Observación Comparación Acción Correctiva	<u>Diseño de la Investigación</u> No experimental – Transversal <u>Tipo de Investigación</u> Aplicada <u>Nivel de Investigación</u> Explicativo
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		Variable Dependiente : Gestión del Talento Humano	Objetivos del Control Interno Operativos De Información De Cumplimiento
¿Cómo influyen los procesos del control interno en el capital humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017?	Determinar la influencia de los procesos del control interno en el capital humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017	H1: Los procesos del control interno influenciará significativamente en el capital humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017		Capital Humano Compromiso Motivación Empowerment Liderazgo Trabajo en equipo	
¿Cómo influyen los objetivos del control interno en el Empowerment de los trabajadores de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017?	Determinar la influencia de los objetivos del control interno en el Empowerment de los trabajadores de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017	H: 1 os objetivos del control interno influenciará significativamente en el Empowerment de los trabajadores de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima 2017			



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Influencia del Control Interno en la Gestión del Talento Humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima – 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR

Emma Pamela Lévano Arrué

ASESOR

Dr. Antonio Diaz Saucedo

Buscar plantillas de QuickMark

(Inglés)Commonly Used

Selecciona el texto y haz clic en el botón "Comentario" para resaltar el texto asociado a un comentario.

Comentario

Awk

CS

Citation Needed

Commonly Confused

Del.

Improper Citation

Insert.

Missing "

PV

Run-on

Sp.

Support

Vague

WC

Weak Transition

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, Antonio DÍAZ SAUCEDO, Docente de la EAP de Administración y Asesor de la Tesis del estudiante: EMMA PAMELA LÉVANO ARRUÉ; titulada: “INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA CENTRO SUIZO RELOJERO EN EL CERCADO DE LIMA - 2017” constato que el índice de similitud es de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 03 de Junio del 2017

Dr. Antonio DÍAZ SAUCEDO
Docente Asesor de Inv. EAP de Administración

*50 emmita.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
16	P16	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
17	P17	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
18	P18	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
19	P19	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
20	P20	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
21	P21	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
22	P22	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
23	P23	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
24	P24	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
25	P25	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
26	P26	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
27	CONTROLI...	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
28	GESTIÓN...	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
29	PROCESOS	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
30	PROCESOS1	Númérico	8	0	PROCESOS (a...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	OBJETIVOS	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
32	OBJETIVOS2	Númérico	6	0	OBJETIVOS (a...	{1, Nunca}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
33	CAPITALHU...	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	11	Derecha	Escala	Entrada
34	CAPITALHU...	Númérico	5	0	CAPITAL HUM...	{1, Nunca}...	Ninguna	14	Derecha	Ordinal	Entrada
35	EMPOWER...	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
36	EMPOWERME...	Númérico	5	0	EMPOWERME...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	CONTROLI...	Númérico	5	0	CONTROL INT...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	GESTIÓN...	Númérico	5	0	GESTIÓN DEL ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

07:17 p.m. 01/07/2017

*50 emmita.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 38 de 38 variables

	P26	CONTROLINT ERNO	GESTIÓNDE LTALENTOH UMANO	PROCESOS	PROCESO...	OBJETIVOS	OBJETIVOS2	CAPITALHUMAN O	CAPITALHUMANO1	EMPOWERME NT	EMPOWERME NT1	CONTROLINT ERNO1	GESTIÓNDE LTALENTOH UMANO1
1	4	2	24	27	10	1	14	1	9	1	1	1	1
2	4	2	29	31	13	1	16	1	11	1	1	1	1
3	4	2	35	41	17	1	18	1	20	1	1	1	1
4	5	5	51	52	25	2	26	1	23	2	3	2	2
5	5	5	52	53	24	2	28	1	23	1	3	2	2
6	5	5	60	53	31	2	29	1	26	1	3	2	2
7	5	4	60	53	31	2	29	1	28	1	3	2	2
8	5	4	52	52	22	2	30	1	26	1	4	2	2
9	5	5	60	57	30	3	30	3	28	2	4	3	3
10	4	4	50	42	28	3	22	3	16	2	4	3	3
11	5	4	63	52	33	3	30	4	24	3	4	3	3
12	5	5	54	52	26	3	28	4	22	3	4	3	3
13	4	2	62	40	32	2	30	2	22	1	4	2	2
14	4	5	62	44	32	2	30	2	22	2	4	2	2
15	4	5	58	49	32	5	26	5	24	5	4	5	5
16	4	5	61	47	33	5	28	5	24	5	3	5	5
17	5	5	59	56	29	5	30	5	30	5	4	5	5
18	4	5	60	50	32	4	28	4	27	4	4	4	4
19	5	5	66	57	38	4	28	4	30	4	5	4	4
20	5	4	67	55	39	5	28	5	28	5	5	5	5
21	5	5	69	59	4	5	30	5	30	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

07:18 p.m. 01/07/2017

