

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas



TESIS

**Control Interno y Gestión del Talento Humano en la Sociedad
Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima - 2018**

Para Optar : Título Profesional de Contador Público

Autor : Bach. Oviedo Vara Betzaida
Bach. Mendoza Oviedo Marcos Junior Manuel

Asesor : Dr. Aduino Ávila Armando Juan

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 27.11.2019 – 01.09.2020

Huancayo – Perú
2022

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

Control Interno y Gestión del Talento Humano en la Sociedad

Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima - 2018

PRESENTADO POR:

BACH. OVIEDO VARA BETZAIDA

BACH. MENDOZA OVIEDO MARCOS JUNIOR MANUEL

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y

FINANZAS

APROPADO POR EL SIGUIENTE JURADO:

**PRESIDENTE : MTRO. DOLORIER AGUIRRE CARMEN
ROSA**

**PRIMER : CPC. AVILA ZANABRIA PERCY TITO
MIEMBRO**

**SEGUNDO : MTRO. HUAMAN CAMAC ALBERTO
MIEMBRO WILLIAM**

Huancayo, 01 de julio del 2022

Asesor
Dr. Armando Juan Aduato Ávila

Dedicatoria

A mi mentor, nuestro Sr. Jesucristo.

A mi querido padre que en vida fue Manuel Florencio y a mi querida madre Josefina.

A mis hijos Gerson Raí Cesar Teófilo y Francois Aldair Joel.

A mis hermanas, porque estuvieron unidas en todo este tiempo, aconsejándome para no decaer e impulsarme en concluir con mis sueños y anhelos.

Betzaida

A Dios, por la gran bendición que me ha dado de realizar esta investigación.

A mis padres: Marcos Antonio y Juanita Vila.

A mi hermana Vila Josefina Dionicia.

A mi familia del departamento de Lima y Piura.

Junior

Agradecimientos

A los directores de la Sociedad Bíblica Peruana
Asociación Cultural.

Al Dr. Armando Juan Aduato Ávila por su
paciencia y asesoría en todo el trayecto de la
investigación.

A mis compañeros de la U.P.L.A.

Betzaida.

A los directores y al personal del Área de
Contabilidad del I.N.E.N. por la experiencia en el
campo laboral.

Junior.

CONTENIDO

| | |
|---|-------------------------------|
| Hoja De Aprobación De Los Jurados | ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO. |
| Asesor | III |
| Dedicatoria..... | IV |
| Agradecimientos | V |
| Índice De Tablas | IX |
| Índice De Gráficos | X |
| Introducción..... | XI |
| Resumen..... | XIII |
| Abstract..... | XIV |
| Capítulo I | 1 |
| 1.1.DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA | 1 |
| 1.2.DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA..... | 2 |
| 1.2.1. Delimitación Espacial. | 2 |
| 1.2.2 Delimitación Temporal..... | 2 |
| 1.2.3 Delimitación Conceptual O Temática..... | 2 |
| 1.3.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... | 2 |
| 1.3.1. Problema General..... | 2 |
| 1.3.2. Problemas Específicos..... | 3 |
| 1.4.JUSTIFICACIÓN | 3 |
| 1.4.1. Social..... | 3 |
| 1.4.2. Teórica | 4 |
| 1.5.OBJETIVOS | 5 |
| 1.5.1. Objetivo General..... | 5 |
| 1.5.2. Objetivos Específicos..... | 5 |

| | |
|---|----|
| Capítulo Ii Marco Teórico | 6 |
| 2.1. ANTECEDENTES (NACIONALES E INTERNACIONALES) | 6 |
| 2.1.1. <i>Ámbito Internacional</i> | 6 |
| 2.1.2. <i>Ámbito Nacional</i> | 9 |
| 2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS..... | 14 |
| 2.2.1 <i>Control Interno</i> | 14 |
| 2.2.2 <i>Gestión Del Talento Humano</i> | 25 |
| 2.3. MARCO CONCEPTUAL (DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES)..... | 29 |
| Capítulo Iii Hipótesis | 31 |
| 3.1 HIPÓTESIS GENERAL | 31 |
| 3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS | 31 |
| 3.3 VARIABLES (DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACIÓN) | 32 |
| Capítulo Iv Metodología | 33 |
| 4.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN | 33 |
| 4.2 TIPO DE LA INVESTIGACIÓN. | 34 |
| 4.3 NIVEL CORRELACIONAL. | 34 |
| 4.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN. | 34 |
| 4.5 POBLACIÓN Y MUESTRA..... | 35 |
| 4.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..... | 36 |
| 4.7 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS..... | 36 |
| 4.8 ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN | 37 |
| Capítulo V Resultados..... | 38 |
| 5.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS..... | 38 |
| 5.1.1 <i>Estudio Descriptivo De La Variable Control Interno</i> | 38 |
| 5.1.2 <i>Estudio Descriptivo De La Variable: Gestión Del Talento Humano</i> | 42 |
| 5.2 CONTRASTE DE HIPÓTESIS..... | 47 |

| | |
|--|-----|
| 5.2.1 Estudio Correlacional | 47 |
| 5.2.2 Estudio Correlacional Por Objetivos Específicos: | 49 |
| Análisis Y Discusión De Resultados | 57 |
| Conclusiones | 62 |
| Recomendaciones..... | 63 |
| Referencias Bibliograficas | 64 |
| Anexos | 69 |
| ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA..... | 70 |
| ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES | 71 |
| ANEXO 3: MATRIZ DE CONSTRUCCIÓN DEL INSTRUMENTO | 72 |
| ANEXO 4: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN | 75 |
| ANEXO 5. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO..... | 79 |
| ANEXO 6. VALIDACIÓN DE EXPERTOS | 81 |
| ANEXO 7. LA DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS..... | 99 |
| ANEXO 8. CONSENTIMIENTO INFORMADO..... | 103 |
| ANEXO 9. FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO..... | 105 |

Índice de tablas

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 1 | Matriz de operacionalización de variables..... | 32 |
| Tabla 2 | Resultados porcentuales de la variable control interno. | 38 |
| Tabla 3 | Resultados porcentuales de la dimensión ambiente de control..... | 39 |
| Tabla 4 | Resultados porcentuales de la dimensión actividades de control. | 40 |
| Tabla 5 | Resultados porcentuales de la dimensión supervisión. | 41 |
| Tabla 6 | Resultados porcentuales de la variable gestión del talento humano..... | 42 |
| Tabla 7 | Resultados porcentuales de la dimensión selección de personal..... | 43 |
| Tabla 8 | Resultados porcentuales de la dimensión capacitación de personal..... | 45 |
| Tabla 9 | Resultados porcentuales de la dimensión evaluación de personal..... | 46 |
| Tabla 10 | Correlación Objetivo general..... | 47 |
| Tabla 11 | Correlación Objetivo Especifico 1..... | 50 |
| Tabla 12 | Correlación Objetivo especifico 2..... | 52 |
| Tabla 13 | Correlación Objetivo Especifico 3..... | 54 |

Índice de Gráficos

| | | |
|------------|--|----|
| Grafico 1 | Resultados porcentuales de la variable control interno. | 39 |
| Grafico 2 | Resultados porcentuales de la dimensión ambiente de control. | 40 |
| Grafico 3 | Resultados porcentuales de la dimensión actividades de control..... | 41 |
| Grafico 4 | Resultados porcentuales de la dimensión supervisión..... | 42 |
| Grafico 5 | Resultados porcentuales de la variable gestión del talento humano..... | 43 |
| Grafico 6 | Resultados porcentuales de la dimensión selección de personal..... | 44 |
| Grafico 7 | Resultados porcentuales de la dimensión capacitación de personal..... | 45 |
| Grafico 8 | Resultados porcentuales de la dimensión evaluación de personal | 46 |
| Grafico 9 | Prueba de Hipótesis General | 49 |
| Grafico 10 | Prueba de Hipótesis Especifica 1 | 51 |
| Grafico 11 | Prueba de hipótesis especifica 2 | 53 |
| Grafico 12 | Prueba de hipótesis especifica 3 | 56 |

INTRODUCCIÓN

El trabajo titulado “Control Interno y Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018” responde a la necesidad de describir el comportamiento de las variables, así como de sus dimensiones en la empresa; cuyos resultados servirán para fortalecer las debilidades, y potenciar las existentes a fin de elevar el control interno y su consecuente gestión del talento humano.

El control interno es una de las actividades básicas que realiza la Sociedad Bíblica, en toda empresa que produce recursos de ingreso, es vital observar el comportamiento de los recursos y los diferentes servicios que brinda, por otra parte, a través del control interno se monitorea las actividades que realizan los colaboradores, la forma de atención con los usuarios, evaluando el cumplimiento de las metas que se les asigna con anticipación.

El estudio de esta realidad problemática se realizó con el propósito de determinar la relación que existe entre el control interno y gestión del talento humano.

En el marco de la teoría de la gestión del talento humano, la investigación se realizó en una muestra de estudio, quienes contribuyeron dando respuesta a las preguntas formuladas en el cuestionario, la técnica usada fue no probabilística, el objetivo principal fue Determinar la relación que existe entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018, el tipo de investigación fue la aplicada y un diseño específico descriptivo-correlacional.

La presente investigación se realizó bajo la metodología inductiva y deductiva, ya que, con respecto a la inductiva, es contrastar con la realidad del entorno y la forma de ver la situación para resolver las diferentes problemáticas que compromete algunos aspectos, asimismo el inductivo precisa la aplicación de principios, regulaciones que expliquen las deficiencias de la problemática en la investigación; asimismo, es de tipo aplicativo - correlacional, pues se relacionaran ambas variables para lograr un resultado.

El trabajo de investigación se dividió en cuatro capítulos:

El capítulo I trata sobre el planteamiento del problema, delimitaciones, justificación y objetivos.

El capítulo II se refiere al marco teórico; en ello se muestra los antecedentes, las bases teóricas y el marco conceptual.

En el capítulo III se formula la hipótesis de trabajo y el cuadro de operacionalización de variables.

El capítulo IV trata acerca de la metodología, en ello se conceptualiza el método general, y métodos específicos, el tipo, nivel y diseño de investigación.

El capítulo V se ocupa sobre la presentación de resultados, en ello se presentan las tablas y gráficos.

Finalmente, formulamos las conclusiones y recomendaciones; así como las referencias bibliográficas y los anexos exigidos.

Betzaida Oviedo y Marcos Mendoza

RESUMEN

El problema de investigación parte del estudio acerca del Control Interno y Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018, el objetivo fue: Determinar la relación que existe entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano, la hipótesis formulada: Existe una relación directa entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano. El tipo de investigación cuantitativo, nivel correlacional, y diseño descriptivo-correlacional. La población y muestra fue de 40 colaboradores, por lo que se aplicó el método censal. Los resultados a nivel de variables control interno y gestión del talento humano, fue $\tau = 0,458$ y una significación bilateral de $p=0,000$, la relación entre ambiente de control y gestión del talento humano fue $\tau = 0,281$ con una significación bilateral de $p= 0,021$, y la relación entre actividades de control y gestión del talento humano fue $\tau = 0,104$ tiene una significación bilateral $p= 0,401$. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano, y una relación considerable, tal como se demuestra con la prueba de hipótesis $Z_{cal} > Z_{Crítica}$, $(4.16 > 2.58)$

Términos clave: Control Interno, Gestión, Talento Humano, Ambiente de Control.

ABSTRACT

The research problem is based on the study on Internal Control and Management of Human Talent in the Peruvian Biblical Society Cultural Association Lima-2018, the objective was: To determine the relationship between Internal Control and Human Talent Management, the hypothesis formulated: There is a direct relationship between Internal Control and Human Talent Management. The type of quantitative research, correlational level, and descriptive-correlational design. The population and sample was 40 employees. The sample was census. The results at the level of internal control and human talent management variables, was $\tau = 0.458$ and a bilateral significance of $p = 0.000$, the relationship between, the relationship between control environment and human talent management was $\tau = 0.281$ with a bilateral significance of $p = 0.021$, and the relationship between activities of control and management of human talent was $\tau = 0.104$ has a bilateral significance $p = 0.401$. It is concluded that there is a direct and significant relationship between Internal Control and Human Talent Management, and a considerable relationship, as demonstrated by the hypothesis test $Z_{Cal} > Z_{Critico}$, $(4.16 > 2.58)$

Key terms: Internal Control, Management, Human Talent, Control Environment.

CAPÍTULO I

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La presente investigación en estudio se justifica, porque mediante su desarrollo se conoce de manera más concreta y precisa si la empresa tiene implementado su sistema de control interno y si tiene relación con el Talento Humano; lo cual pretende dar soluciones que nos permita tener una mejor visión de los problemas que afecta en los diferentes servicios que brinda la Institución en estudio, lo cual contribuye a fortalecer el sistema del Control Interno permitiendo que la Gestión sea óptima.

La presente investigación tiene como propósito brindar un pequeño aporte en la gestión de personal, para tomar decisiones que mejore la atención al cliente.

La Gestión del Talento Humano es un problema complejo en las organizaciones teniendo en cuenta a un conjunto de elementos: Ausencia de políticas de capacitación continua, en muchos casos no se cumplen con los procesos de gestión. Esta situación se origina por la falta de un sistema de Control Interno sólido a este tipo de empresas que ofrece servicios múltiples. Porque mediante su desarrollo se conoce de manera más profunda si la empresa tiene implementado un sistema de control interno y si tiene relación con la gestión de recursos humanos; lo cual pretende dar soluciones que nos permita tener una mejor visión de los problemas que afecta en los diferentes servicios que brinda la Institución, lo que contribuirá en el mejoramiento de su sistema del control interno permitiendo realizar una gestión óptima del área de recursos humanos.

Por las consideraciones expuestas se plantea la siguiente interrogante:

¿Qué relación existe entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018?

¿Qué relación existe entre el Ambiente de Control y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018?

¿Qué relación existe entre las Actividades de Control y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018?

¿Qué relación existe entre la Supervisión y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018?

1.1. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Espacial.

El estudio se ha desarrollado en la ciudad de Lima, su alcance y validez abarca a la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural.

1.2.2 Delimitación Temporal.

El estudio comprende las actividades realizadas por la Institución en estudio durante el año 2018.

1.2.3 Delimitación Conceptual o Temática.

El estudio se ha desarrollado en el marco conceptual del control interno y la gestión de personal, temática vinculada a la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural.

1.2. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Qué relación existe entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018?

1.3.2. Problemas Específicos

1. ¿Qué relación existe entre el Ambiente de Control y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018?
2. ¿Qué relación existe entre las Actividades de Control y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018?
3. ¿Qué relación existe entre la Supervisión y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018?

1.3. Justificación

1.4.1. Social

Esta investigación es un estudio del control interno y gestión de talento humano, haremos el cambio en la organización sin duda ser una empresa madura y de éxito, a través del crecimiento y desarrollo de su personal con las funciones que permite la colaboración eficaz de los empleados, directores para conseguir los objetivos organizacionales e individuales, nuestros empleados pueden incrementar y/o disminuir las fortalezas y debilidades, dependiendo de la forma y manera como se les considere y trate, ser competitivos , hábiles y capaces de tener la fuerza laboral bien definida.

Proveer a la entidad con empleados motivados y entrenados con un sueldo equitativo y eficaz y celebrando con incentivos su colaboración para que eleve su autoestima, y también saber amonestar cuando comete errores.

La autorrealización de los empleados en la sociedad debe ser accedida generando tranquilidad emocional, por lo tanto, crece la productividad.

Así conservaremos y estaremos en cambios constantes para mantener un excelente ambiente laboral, con un gran ímpetu de gerencia con libertad y experiencia en una entidad agradable y buena calidad de vida.

Seguridad en el empleo, horas adecuadas de trabajo y tareas significativas, con el objetivo de convertir la empresa en un lugar atractivo y deseable.

Suministrar competitividad a la institución cristiana, con el objetivo de crear, desarrollar y aplicar los talentos y las competencias de la energía del trabajo, la función del control interno y la gestión de talento humano es alcanzar las fortalezas del capital humano sean más productivas para beneficio de los clientes, los asociados y los empleados.

1.4.2. Teórica

Por las exigencias de la constante problemática en el contexto mundial empresarial, los estudios e investigación toman prioridad al control interno y gestión del talento humano y su participación en el beneficio de los clientes, proveedores y empleados de la sociedad, realizando un rol muy primordial en las funciones y logro de la organización, de modo que la administración y evaluación del control interno y la gestión del talento humano requiere la revisión de las teorías primordiales que tienen como fundamento, por lo cual nuestra investigación tiene como finalidad el desarrollo y aportación al estudio empresarial y científico de estas variables, esencialmente emplearlo en el rendimiento del mercado y las entidades.

1.4.3. Metodológica

El modelo habitual de cómo se determina el control interno y la gestión de talento humano en las entes o sociedades organizadas, tiene un proceso de requerimientos que superan sus propias necesidades. El presente estudio plantea un modelo de propuesta metodológica, obteniendo los procesos convencionales, preparando el manual de funciones de la entidad, con perfiles de competencias de las áreas, definiendo exigencias y necesidades, así este método coopera con el crecimiento y desarrollo de las organizaciones.

1.4. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018

1.5.2. Objetivos Específicos

1. Establecer la relación que existe entre el Ambiente de Control y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.
2. Establecer la relación que existe entre las Actividades de Control y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Asociación Cultural Lima-2018.
3. Establecer la relación que existe entre la Supervisión y la Gestión del Talento Humano de la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)

2.1.1. Ámbito Internacional

Martinez (2019) en su ensayo titulado *“Importancia del Control Interno para las áreas del Talento Humano”*, Universidad Militar Nueva Granada. Colombia. Tiene como objetivo, realizar un analisis sobre cuan importante es el control interno en la gestion del talento humano, en forma general, la metodologia es básica descriptiva, se obtuvo las conclusiones que implementar el sistema de control interno a las áreas de recursos humanos es totalmente necesario, pues evita riesgos economicos, sociales y reputacionales. Las áreas del talento humano, tiene muchos riesgos por que es el capital humano y los errores u omisiones afectan demasiado a la empresa, por lo tanto a traves del control se puede evitar, minimizar o eliminar estos riesgos.

Ortiz (2020) en su investigación titulado *“Control interno COSO ERM aplicado al talento humano en el sector público en Ecuador”*, Universidad

Técnica de Babahoyo, Ecuador. Tuvo como objetivo determinar el nivel de confianza y riesgo del departamento de Recursos humanos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ventanas. El método fue descriptivo, con encuesta aplicada a 165 funcionarios públicos y cuestionario con ocho componentes del COSO ERM, se realizó un diagnóstico no experimental. Resultados: Nivel de confianza moderado, por lo tanto, se debe fortalecer los componentes sobre la Gestión de Riesgos y corregirlos, para que contribuya en el cumplimiento de los planes propuestos.

Vega & Villalta (2016) en su tesis titulado “*Propuesta control interno para optimizar la gestión de talento humano en Disinagro*” Universidad de Guayaquil. Ecuador. Tuvo como objetivo proponer un control interno para la optimización de la gestión del recurso humano de la empresa Disinagro S.A. La metodología fue diseño con enfoque cualitativo y técnicas de recopilación de datos como entrevista y encuesta, aplicadas a 10 trabajadores. Resultado. Existe presencia de debilidad en la gestión del talento humano por la ausencia de un especialista. Se hallaron 29 eventos de riesgo en Disinagro S.A. Existen brechas en los controles generales y en la selección, reclutamiento, desarrollo, supervisión y retribución económica del personal, además de un deficiente esquema organizacional en el departamento de talento humano.

Endara (2016) en la investigación denominada: “*Auditoria de Control Interno para la agencia de desarrollo económico territorial adscrita al Gobierno Provincial del Carchi de la ciudad de Tulcán*”, Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ecuador, el objetivo es ejecutar una auditoria de control interno que permita perfeccionar los diferentes procesos de

administración y finanzas en la Agencia de Desarrollo Económico Territorial vinculada al gobierno provincial del Carchi.

En Ecuador la agencia de desarrollo económico local está compuesta por una gran cantidad de instituciones público-privadas que buscan el desarrollo rural y urbano sostenible, pero existen agencias que no cuentan con control de los fondos de inversión que manejan, contables y financieros. Se observó que la inexistencia de procesos de control en el área financiera y contable de la agencia está generando que se desconozca el cumplimiento de las normas que rigen a la institución. Plantea las recomendaciones generales a la agencia ser una institución pública se deben realizar auditorías anuales para detectar falencias que le permitan al director tomar medidas correctivas ya así evitar sanciones por parte de los organismos de control Estatal. Los funcionarios y servidores de la agencia adoptar las respectivas recomendaciones que se encuentran detalladas en los hallazgos encontrados, las mismas que están encaminadas a mejorar los procesos que desempeñan, permitiéndoles evitar sanciones administrativas económicas en el futuro, el Sr. Director en lo que respecta a manuales, sistemas, entre otros solicitar el apoyo del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Carchi que le asesore con profesionales para elaboración y aplicación de los manuales respectivos para que le para elaboración y aplicación de los manuales respectivos para que le permita un mejoramiento continuo y elevar.

Guzmán y Vera (2015) en su investigación denominada: *“El Control Interno como parte de la Gestión Administrativa y Financiera de los centros de atención y cuidado diario El Pedregal de Guayaquil”*, Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador sostiene la exigencia de disponer una mejor dirección en el

Control Interno y fundamentos de Registro Contables en la Institución, siendo pública o privada, ayudando a mejorar las ocupaciones, así como también ayuda a optimizar las funciones, el éxito de los objetivos y proyectos trazados por la institución. El objetivo es analizar los procesos de control interno en la asignación de recursos a las unidades departamentales implementando en el centro de atención y ciudadano diario “EL Pedregal”.

Con principios, leyes, normas utilizando métodos de supervisión a la gestión para avalar que cada proceso se realicen de acuerdo a la en función al indicador, analizar los procesos del control interno en la retribución de los elementos, concluyendo que no hay legalización del procedimiento, teniendo en cuenta que la investigación empleada es de Tipo Cualitativo.

2.1.2. Ámbito Nacional

En este estudio se deduce por Antecedentes Nacionales elaborados por investigadores en distintas partes del Perú, que emplean las mismas variables y estudios analizados de la referida investigación.

Quispe (2020) en su investigación titulada “*El control interno y la gestión del talento humano en las empresas de construcción, Caso Empresa Oscar SAC - 2020*” Universidad José Carlos Mariátegui. Moquegua, el cual tiene el objetivo de determinar la influencia de las deficiencias del control interno en la gestión del talento humano. La metodología del estudio, es de tipo de investigación básica, descriptiva correlacional, diseño no experimental transeccional correlacional. La muestra son 175 personas que laboran en la empresa constructora. La técnica fue encuesta y cuestionarios. Los resultados indican que existe relación directa al aplicar la prueba de correlación r de Pearson siendo 0,763, que indica correlación

positiva alta. Se concluye que existe relación entre control interno y gestión del talento humano en la empresa OSCAR SAC.

Calampa (2016), en su investigación titulada: *“El control interno y su influencia en la gestión de las unidades de adquisición de las instituciones públicas de salud del Perú: caso Hospital ESSALUD de la Red Asistencia Madre De Dios, 2015”*. Universidad Católica Los Ángeles Chimbote. Problematiza a la dirección de los recursos entre las compras y de los recursos a través de las adquisiciones y compromisos organiza una técnica peculiar y significativa en el avance del crecimiento en el Área de Compras, la empresa se vale de la producción de sus inherentes bienes, disfrutando independientemente para el manejo de las decisiones para el desarrollo de los presupuestos, con atención a la fiscalización del Ministerio de Economía y Finanzas, entidad primordial de la red asistencial del departamento Madre de Dios, teniendo en cuenta en el área de logística no acata el Plan Anual de las Contrataciones del año 2015, se realizó entregas directas seleccionadas, he aquí nos detuvo la administración de dicha área, llevando a cabo el método con efectividad, veracidad, ahorro, exactitud. Contablemente contribuye en el caso mencionado, debido a la falta de herramientas legales, la fase que permite estudiar, examinar, valorar tomando la decisión apropiada y pertinente.

El procedimiento de la preparación que se empleó es descriptivo con planteamiento cualitativo. El objetivo de este proyecto es resolver y determinar cómo interviene el Control Interno en dicha gestión de las Unidades de Adquisición de las Instituciones Pública de Salud del Perú.

Se ha desarrollado cuestionarios a encuestar, sabiendo que de las respuestas se obtendrán los resultados de los factores del control interno, los elementos del

Control Interno no tienen un buen nivel de establecimiento, por lo visto su resultado y eficiencia de la ejecución en dicha área aprobada, su repercusión como herramienta programada de la gerencia es denegada en conexión a la culminación de cumplir el propósito y objetivos de la institución. (p.6)

Melgarejo (2017), En la investigación “*Control Interno y Gestión Administrativa de acuerdo a los empleados de la Municipalidad Provincial de Chota 2016*”, Universidad Cesar Vallejo. La finalidad del proyecto a investigar es establecer qué relación hay entre el Control Interno y la Gestión Administrativa según el personal de dicha institución.

El procedimiento de investigación es Deductivo, con un enfoque Cuantitativo, con un análisis: básico, Diseño descriptivo correlacional. Según los empleados los efectos que se obtuvo en el Control Interno es con el 55,4% de las encuestas captan que el nivel es más o menos incompetente, pero el 26.8% de las encuestas a los empleados captan que el nivel es competente con el 17.9 % captan que el nivel es incompetente en el Control Interno. La gestión administrativa de los empleados de la Municipalidad de Chota, los resultados obtenidos son de 59.9% son de nivel apropiado y el 21.4% obtuvieron un nivel muy apropiado, el 19.6% se situó en el nivel no propiciado.

La encuesta aplicada de Plan de control y gestión administrativos el 50% de los empleados que fueron encuestados nos respondieron que el nivel es más o menos eficaz, tanto que el 17.8% perciben que el nivel de magnitud Plan de Control Administrativo es eficaz, el 15.2% lograron un nivel apropiado. Se recomienda en base al análisis emitir la estructura de organización del grupo de labor, como también en la extensión de las actividades de control en el área de

gestión con la finalidad de definir y mejorar el desarrollo de la Gestión Administrativa. Esto es en el ámbito de la claridad a la población (p.7).

En este tiempo que las instituciones han crecido al extremo de tener excelentes organizaciones, pero el control interno en la gestión de talento humano sigue siendo un factor importante e indispensable para el crecimiento de una empresa, con la finalidad de tener las funciones de investigar, capacitar, diseñar, producir, renovar, controlar, con una gran estrategia organizacional, sin estas variables no existiera eficacia ni eficiencia en las labores encomendadas. A pesar de que las organizaciones han evolucionado al extremo de tener hoy en día entidades organizadas inteligentemente, sigue siendo el control interno de talento humano el factor indispensable y vital para el éxito organizacional, es inaudito que una entidad permanezca mucho tiempo en el mercado con la colaboración de todo el personal y la organización tendremos el desarrollo y crecimiento deseado en nuestra institución.

Guevara (2018) en su tesis titulada “*El control interno y su impacto en el área de recursos humanos de las Mypes del Perú: caso Complex del Perú S.A.C. Tumbes*” Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. tuvo como objetivo la descripción y análisis del impacto del Control Interno en los recursos humanos de las mypes. La metodología utilizada fue cualitativa, no experimental, descriptivo bibliográfico. Se concluye que el control interno es una herramienta que se desarrollan para el logro de una gestión más eficiente y eficaz. En el Perú las empresas implementan medidas de control, que contribuyen en mejorar los resultados de gestión eficiente y efectiva del cumplimiento de objetivos y metas planificados. Nuestro caso de empresa tiene organizado los procesos integrados en todo nivel, definiendo las actividades y responsabilidades de los trabajadores. Existen deficiencias en el área de los recursos humanos, por el motivo que el personal tiene constante rotación, algunos tienen más

de un puesto y otros realizan una función no compatible para los efectos del control. El control interno hace más eficiente la gestión de la empresa y propone nuevas estrategias para su mejora.

Huamán & Quispe (2017), en su tesis “*Control Interno Gubernamental en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad de Yauyos - Jauja*”, Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, tuvo como objetivo proponer un modelo de control interno gubernamental basado en el COSO para permitir una adecuada gestión de recursos humanos. La metodología del estudio es Aplicativa, básica, de nivel descriptivo, de diseño no experimental transversal – descriptivo, con una muestra de 34 individuos, los resultados obtenidos es que la institución permite una gestión adecuada de los RRHH ya que involucra al personal de la entidad y da seguridad razonable en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. En base a la gestión de los recursos humanos la Municipalidad carece de instrumentos de gestión o están desactualizados. Asimismo, se brinda un adecuado clima laboral, por lo tanto, la prestación de servicios a la población es deficiente.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1 Control Interno

2.2.1.1 Teoría del Control Interno

Control Interno De la Organización Funcional según Frederick Winslow

Es conocida como la Racionalización del Trabajo y se localiza en la máxima se conoce como racionalización del trabajo y se centra en la mejoría del labor humano por medio de la averiguación de la eficacia con el uso de materia prima, instrumentos, maquinarias, productos, indagando mayormente la ganancia del patrón, asegurando el éxito del empleado, siendo las ganancias del patrón multiplique las ganancias al empleado, la disminución de una baja productividad se debe a un mal manejo y ausencia de una de las formas de administrar.

Cualquiera de las propiedades de la administración, incentiva para motivar a sus empleados para que trabajen con más esfuerzo y dedicación, al entregar incentivos tratamos de que se incremente la Productividad, de modo de hacer las labores más sistematizadas y muy confidenciales.

Los Principios en esta Teoría son los siguientes:

a. Organización Científica del Trabajo:

El principio se describe a las labores que deben emplear los directores para sustituir el procedimiento de trabajo improductivo y eludir la apariencia de la labor, tomando en cuenta, horarios, faltas, lentitud, circulación, cálculos con responsabilidad e instrumentos.

b. Selección y Entrenamiento del Trabajador:

El proyecto es situar al empleado respectivamente según sus facultades, motivando, propiciando elevar el bienestar del capital humano. En el momento que la labor se investiga sistemáticamente, la organización debe definir las

condiciones mínimas de labor para el cumplimiento eficaz del puesto, seleccionando constantemente al empleado competente.

c. Cooperación entre directivos y operarios:

El plan es que los beneficios de los empleados sean casi lo mismo que el empleador, para obtener estos beneficios se plantea una asignación por eficacia, de modo que el empleado que produzca más obtenga más ganancia, y no tenga que fingir que está laborando.

Taylor plantea diferentes herramientas para obtener esto se asigna un sueldo por cada labor. La organización de directores, teniendo un buen conocimiento deberá de clasificar el trabajo de la entidad cooperando con conocimientos y capacitaciones a los empleados.

Taylor también plantea que deberían haber variadas labores para los distintos directores que se encuentran en función: director de Programación, de horarios y costos, Mantenimiento de asignación de materiales, Instrucción de producción de calidad y desarrollo de trabajo y la relación de personal. Distribución de labores entre directores y empleados.

d. Responsabilidad y especialización de los directivos en la planeación del trabajo:

Los directores asumen el planeamiento de las labores psíquicas y los empleados de las labores físicas, obteniendo una clasificación de labores más evidente y muy eficaz.

e. Las organizaciones se parecen a sus dirigentes:

Examinando enormes variaciones estando en clima de inseguridad. El secreto del triunfo en distribuir las miopías organizacionales. Se encuentra en 4 Principios:

El crecimiento del conocimiento de la evaluación de las labores del empleado, que

sustituye las antiguas ejercicios prácticos, elección investigada, adiestramiento y crecimiento de los empleados que reemplaza a los viejos esquemas donde los empleados se adiestraban con excelencia por ellos mismos, el trabajo colaborador a los Principios de la Administración Científico, la noción es que el esfuerzo y el deber son distribuidos tanto por la dirección como el empleado, lo importante es la estructura de organización que nos da a conocer en que dimensión es el trabajo personal.

De la contingencia según Chandler Muriel Bing.

Esta Teoría de la Contingencia destaca que no hay nada definitivo en las estructuras de las organizaciones, completamente es referente. En conjunto se acata la orientación probablemente se demuestra que hay un vínculo eficaz a través de la calidad del entorno y los métodos de la administración adecuado para finalizar la importancia y eficacia de las metas de la organización.

En el año de 1962 Chandler efectuó un estudio histórico referente a los cambios de las estructuras de las inmensas organizaciones, la deducción de Chandler es que las enormes organizaciones llevaron una evolución histórica, donde implica 4 fases diferentes: Almacenamiento de los recursos. Métodos de producción para utilizar los bienes, desarrollando el aumento de recursos en extensión.

El entorno es todo lo que abarca exteriormente una organización, es el entorno donde una planificación está incluida, Siendo la planificación un sistema claro, persevera los convenios y cambios con su medio. Así todo lo que acontece exteriormente en el hábitat tiene dominio interno referente a lo que sucede en la organización., así como el entorno es amplio y complicado, está incluido “todo lo demás” también la organización, Hall opta por estudiar en dos secciones: El Ambiente General y el Ambiente de Tarea.

El Ambiente General: Compromiso y especialidad de los directores en el Proyecto del Trabajo: Los directivos se comprometen a la organización, de la labor psicológica y los empleados de la labor física, produciendo una partición de la labor más intensa y superior eficacia, las Organizaciones se asemejan a sus directores, estudiando enormes variaciones las organizaciones se parecen a sus dirigentes.

Ambiente de tarea: Es el entorno más cercano y próximo de toda organización, es el fragmento del entorno general, en donde una definida organización sustrae sus entradas y entrega sus salidas. Es el ámbito de ejecuciones de toda organización, está formada por los abastecedores de entrada, consumidores o compradores, oponentes competidores, instituciones controladoras.

En cuanto un ente opta por su producto o servicio y el mercado donde piensa ponerlos, define su ambiente de tarea en una estructura organizacional, implanta su autoridad, la autoridad se somete al vínculo del dominio de una estructura sobre sus entradas y salidas. Una estructura tiene poderío en su ambiente de tarea cuando sus determinaciones perjudican las determinaciones de los abastecedores de entrada o a los clientes de salidas.

En la teoría de la contingencia no hay una un conjunto de los principios de administración ni una mejor manera de estructurar las organizaciones, cada una son Variables Dependientes.

En la organización el ambiente implanta desafíos externos y la tecnología desafíos internos, para confrontarse estos desafíos, se distinguen en tres niveles organizacionales, esto son:

- Nivel Institucional o nivel estratégico.
- Nivel Intermedio.
- Nivel operacional.

El sistema y la práctica organizacional son contingentes, por estos motivos:

Las organizaciones afrontan presiones de sí mismas a las tecnologías y ambientes de tareas, como estos se aplazan para cada organización, la base del comportamiento y la estructura se aplaza, sin existir un mejor desarrollo de estructura a las organizaciones dificultosas.

2.2.1.2 Importancia del Control Interno

El Control Interno en distintas organizaciones, envuelve gran eficacia, en la conducción como en el control de informaciones de los procedimientos, permitiendo el uso apropiado de los recursos, los cargos e informaciones de la entidad, con el fin que se informe confiablemente su estado en el mercado, favoreciendo a los recursos humanos, materiales y financieros estén con disponibilidad y se usen con eficacia dentro de las capacidades técnicas que nos permitan asegurar a que los recursos humanos, materiales y financieros, sean usados en forma eficaz, bajo vigilancia técnica de manera eficaz (Monografías Contables Perú, 2008).

2.2.1.3 El control interno en el área de la Gestión del Talento Humano:

El control interno en el área de la Gestión del Talento Humano es analizado como el final de las fases del proceso de la Dirección, es muy importante como las demás fases, permitiendo detectar los errores estableciendo las técnicas para corregirlos, originando un proceso de respuestas firmes y actualizadas.

El Control del Talento humano es los resultados de la realidad en la implantación y el cumplimiento de los metas del área correspondiente.

2.2.1.4 Auditoria de la Gestión Talento Humano:

En distintas funciones que crece una entidad hay algunas imperfecciones, a través de la Auditoria se evaluará y analizará tales imperfecciones, para obtener

informaciones se necesita hacer citas y preguntas, aquí también se hace el inventario de recursos humanos, donde se obtendrá la cantidad de archivos de Talentos, experiencias, capacidades, estudios de cada personal de la entidad.

a. Evaluación de la actuación:

Aquí determinaremos la eficiencia de los empleados de la organización, mediante modelos de evaluación en donde participan elementos como, cambio de turnos, inasistencias, pérdidas por desperdicios, libro de reclamaciones, etc. Los elementos mencionados nos sirven para corregir y estimular.

b. Evaluación de reclutamiento y selección:

Se reúne en estudiar los programas y procedimientos al área de recursos humanos, examinando ciertos aspectos como efectividad en el Proceso de Personal Contratado, y a la brevedad su integración, comunicándoles los objetivos de la entidad, el motivo que se realizan las renunciaciones y los despidos de los empleados.

c. Evaluación de capacidad y desarrollo:

Para realizar dicho estudio es adecuado conocer la Productividad y Desarrollo del Personal.

d. Evaluación de la motivación:

La motivación no puede ser medida, por lo tanto, hay técnicas que nos dará resultados donde podemos estudiar la conducta del empleado en la entidad:

- Encuesta de Actitud.
- Estudio sobre Ausentismo, Retardos.
- Frecuencia de Conflicto.

- Buzón de Quejas y sugerencias.
- Productividad.

e. Evaluación de Sueldos y Salarios:

Los sueldos y salarios siempre han sido difícil e debido a que los empleados de la entidad están disconformes con su remuneración, estas medidas adoptaremos para realizar el control son las siguientes:

- Investigación de salarios con entidades de la región que tengan características similares.
- Estudios de Incentivos en relación con la Productividad.
- Presupuestos de Salarios
- Evaluación de cargos.

2.2.1.5 Clases de Control Interno:

2.2.1.5.1 Control Interno Administrativo:

El control administrativo incluye el plan de estructura de la organización, y todos los sistemas y técnicas que están vinculados especialmente con la eficacia de las labores, la aprobación a las políticas de la gerencia, por lo común solo lo visualizan con los Registros Financieros, incluyendo controles como los estudios estadísticos, análisis de tiempos y rotación, informes realizados, programa de adiestramiento y Control de Calidad de los trabajadores.

2.2.1.5.2. Control Interno Contable

Se entiende el Plan de la organización, incluido los métodos y procedimientos que tiene que ver especialmente, relacionados directamente con la Protección de los Activos y la confiabilidad de los registros financieros, donde incluyen controles como:

- Sistemas de Autorización y Aprobación.

- Segregación de Tareas Relativas a la anotación de registros contables de custodias de los activos.
- Los Controles Físicos de los Activos y Auditoría interna.

Las Finalidades Asignadas Tradicionalmente al Control Interno Contable son:

- La Custodia de los Activos Patrimoniales.
- Proteger los datos y registros contables para que los Estados Contables de Síntesis sean efectivas, constituyan
 - a). La custodia de los activos o elementos patrimoniales;
 - b). Salvaguardar las informaciones y registros contables, para que los estados contables y anuales de resume que se elabora sean efectivos y representen la realidad económica financiera de la entidad.

Tendrá que estar acabado de tal manera nos permita reconocer las fallas, fraudes, en la preparación de la información contable, también obtener, gestionar, emitir, a la medida la Información Contable, con la finalidad que este confiable y exactamente a los centros de decisiones de la entidad.

Sin registros contables reales ninguna decisión económica racional puede ser analizada sobre bases estables, ni conocerá la Política Económica de la Entidad, si se está elaborando con veracidad las documentaciones físicas sobre los Activos y la Auditoría Interna.

2.2.1.5.3. Control administrativo.

a) Planeación:

- Investigación y extracto de las Alternativa adquirida mediante los tipos de Secuencias:
- Previsión fija y sustancial del objetivo con la relación de datos y elementos de juicio

- Estudios sobre condiciones de bienes materiales.
- Estudios sobre Actividades de recursos humanos. Organización, fijación de funciones mediante la estructura óptima, estableciendo la Autoridad y responsabilidad, distribución de valores y estructura de cargos.
- Organigrama, Políticas líderes y auxiliares.

b) Dirección y Ejecución:

Consta en desempeñar el poder que se otorga con la finalidad que la entidad cumpla sus funciones, con mejoría, sus objetivos, regularizando y controlando las labores con una apropiada, detallada, verídica información.

- Las Actividades se realice con lo planificado.
- Determinar esmeradamente las áreas con compromiso.
- Disponer una ingeniosa coordinación relacionados con los recursos humanos y los bienes materiales, con el objetivo principal obtener un excelente vínculo con los empleados.
- Establecer y usar, correctamente los Controles de Mando Financieros y Administrativos.
- Es necesario la capacitación para la toma de decisiones con un nivel adecuado, constantemente asesorados, útil y conveniente entendimiento, con la finalidad de decretar órdenes relativas a través de una eficaz gerencia, dialogo.

2.2.1.6. Principios de Control Interno:

Auditool (2014) Las entidades deben poner en marcha un Sistema de Control Interno eficaz que les acceda tener el desafío de la veloz variación de la actualidad. El marco adaptado del control Interno por COSO El Marco integrado de control interno propuesto por COSO da una perspectiva integral e instrumentos para la implementación del sistema de Control interno efectivo y

en mejoría constante, donde disminuirá a un Nivel aceptable de riesgo de no poder obtener acceder a un objetivo de la empresa.

El patrón del control Interno COSO del año 2013 Actualizado, está formado por 5 Componentes determinados en el marco precedente y diecisiete principios que la dirección de las organizaciones debe ejecutar:

a) Ambiente de Control:

Principio 1.- Explica el Compromiso con la Integridad y los Valores Éticos.

Principio 2.- Desempeña Responsabilidad de Supervisión.

Principio 3.-Determinar organización, facultad y deber.

Principio 4.- Evidencia obligación con la contraparte.

Principio 5.- Elabora el cumplimiento de la responsabilidad

b) Evaluación de riesgos:

Principio 6.- Objetivos específicos relevantes.

Principio 7.- Reconoce y estudia los riesgos.

Principio 8.- Calcula el riesgo de Robo.

Principio 9.- Detalla y estudia las variaciones descotadas.

c) Actividades de Control:

Principio 10.-Elige y elabora Actividades de Control.

Principio 11.-Elige y elabora Controles Generales dentro de la tecnología.

Principio 12.- Se ejecuta a través de Políticas y Procedimientos.

Principio 13.- Se utiliza informes descotados.

d) Sistema de Información:

Principio 14.- Anuncia Internamente.

Principio 15.- Anuncia Externamente.

e) Supervisión Del Sistema De Control y Monitoreo:

Principio 16.- Dirige evaluaciones constantes.

Principio 17.- Corrige y notifica imperfecciones.

2.2.1.7 Control Interno en las entidades financieras:

Likert (2013), No podemos mencionar de forma aislada como se origina la administración de los recursos humanos, mencionando el derecho laboral y la administración científica, nos dirigimos al derecho laboral como respuesta de los requerimientos de los empleados, con la finalidad que se reglamentara el trabajo, se deducía que solamente se aplicaría los mandatos legales en forma real para tener mejores resultados, pero se observó que los vinculados que se exigía necesitaba de una investigación, análisis, y el trabajo de una cantidad de principios para la mejoría inherente de lo que se buscaba. Se decía de conceptos referentes a las remuneraciones, prestaciones y contrataciones u otros, De modo que los principios de Taylor y Fayol obtuvieron las bases de la administración, de acuerdo a la organización, planificación, siendo el mejor empleo el área de los recursos humanos, aquí Taylor vio que era importante y se estableció el área de Selección de Personal.

La Estructura Organizacional funcional causó la visión de expertos en las diferentes áreas de establecimientos, finanzas, producción, tanto que en Estados Unidos empiezan a originarse las áreas de Relaciones Industriales como resultado de introducir a estos especialistas una labor tan importante dejando de repentizar en dicha área La organización funcional trajo la aparición de especialistas en las áreas de mercados, finanzas, producción y en igual forma empezaron a aparecer en Estados Unidos los departamentos de relaciones industriales, como consecuencia de la necesidad de poner en manos de expertos una función tan importante y dejar de improvisar en tal área, esta labor no solo radica en llenar planillones y aportes a los

beneficios sociales, radica que todos los días se dificultaban y no era pretender que el director del área sea amistad de todos, era llenarse de inteligencia en las capacitaciones y aprendizajes correctamente, De modo que se incluye como elemento importante en la Carrera de Licenciado en Administración y Licenciado en Contabilidad.

2.2.2 Gestión del Talento Humano

2.2.2.1 Definición de Gestión del Talento Humano

Determinan la globalización como el factor principal en la formación del significado de la gestión del talento. Es por eso que los investigadores formularon un término derivado, etiquetado como "gestión global del talento".

A su vez, Scullion y Collings (2011) define como un conjunto de actividades organizacionales con el propósito de atraer, seleccionar, desarrollar y retener a los mejores empleados en los roles más estratégicos (esos roles necesarios para lograr las prioridades estratégicas organizacionales) a escala global. Los científicos explican la dinámica observada en el tiempo y la diversidad en los significados para este término en las corporaciones globales por los impactos de dos factores adicionales, es decir, los detalles de las prioridades estratégicas globales de ambas organizaciones.

Mucha gente está familiarizada con la gestión de recursos humanos y su función en la contratación (y el despido) de los empleados de una organización. Sin embargo, es posible que el término "gestión del talento" no sea tan familiar, o se considere una forma más nueva y creativa de referirse al departamento de RR.HH. probado y verdadero y sus funciones. Después de todo, ambos desempeñan un papel en el reclutamiento, la contratación y la gestión de

empleados (o talentos) para impulsar el éxito de una organización. (Scullion & Collings, 2011)

La importancia del capital humano en este éxito ha llevado a muchas organizaciones a reconocer cada vez más que su enfoque de la gestión de recursos humanos debe ser tanto administrativo como estratégico. Esto ha resultado en un mayor énfasis en la gestión del talento dentro de los departamentos de recursos humanos.

Si bien la gestión de recursos humanos y la gestión del talento dependen entre sí para lograr los objetivos de personal de una organización, existen diferencias clave que influyen en el papel que desempeñan dentro de una organización y en cómo los profesionales de ambas áreas abordan sus responsabilidades.

2.2.2.2 ¿Qué es la gestión de recursos humanos?

La gestión de recursos humanos es el brazo administrativo, que satisface las necesidades y los servicios básicos de recursos humanos de la organización. Estas responsabilidades incluyen no solo las operaciones diarias del departamento de recursos humanos, sino también los procesos y procedimientos que dictan el día a día de cada empleado dentro de la organización. (Janson, 2015)

Todos los empleados se ven afectados por los recursos humanos en algún momento. Esto incluye la fase de entrevista, incorporación, capacitación y cualquier problema de personal que surja mientras están en el trabajo. Quienes trabajan en recursos humanos tienen un papel vital en el éxito de la organización.

Los gerentes de recursos humanos tienen las responsabilidades de supervisión en el equipo o departamento de recursos humanos, y cada vez más trabajan con

otros departamentos para identificar sus necesidades de personal, lo que les permite dirigirse mejor a los candidatos adecuados para los puestos vacantes.

Los especialistas en recursos humanos dentro del departamento de recursos humanos pueden enfocarse en la administración y ejecución de ciertas áreas, como el desarrollo de paquetes de compensación para los empleados, la administración de beneficios, el mantenimiento de políticas de cumplimiento y seguridad, la gestión adecuada de los datos de los empleados, la supervisión de la capacitación profesional diseñada para maximizar los talentos de cada uno. empleado, manejando y rastreando cualquier queja presentada por los empleados y siendo propietario de las comunicaciones de la empresa con los empleados.

Dependiendo del tamaño de la organización, los títulos de trabajo pueden ir más allá del gerente de recursos humanos y el especialista en recursos humanos para reflejar estas responsabilidades enfocadas de los miembros del departamento de recursos humanos

Como se define sobre Estrategia de Talento de Recursos Humanos, la gestión del talento es el esfuerzo sistémico y planificado para atraer, retener, desarrollar y motivar a empleados y gerentes altamente calificados.

Este esfuerzo sistémico y planificado es una estrategia a largo plazo para desarrollar el talento de los empleados de una organización mediante el cultivo de "una fuerza laboral estable (pero dinámica) que prospere en el sistema de valores de su organización, al tiempo que llena los vacíos con nuevas perspectivas y habilidades".

Muchas estrategias diferentes se unen para alcanzar este objetivo. La gestión del talento primero trabaja para construir una marca sólida para la organización que atraiga a candidatos fuertes para el puesto. Esto va más allá de trabajar con (y

dentro) del departamento de recursos humanos, hasta trabajar con el liderazgo ejecutivo en la planificación estratégica general que alinea el reclutamiento, la contratación y el desarrollo del talento con la dirección y los objetivos de la organización.

En muchas organizaciones, esto comienza desde arriba con el director de personal. El ascenso de este puesto de C-suite ha elevado la importancia estratégica de los recursos humanos y la gestión del talento, ya que las organizaciones reconocen la necesidad de obtener una ventaja competitiva atrayendo a los mejores talentos, reteniendo a los mejores candidatos para cada puesto y permitiendo a los empleados desarrollar sus habilidades y talentos en beneficio propio y de la empresa.

2.2.2.3 Objetivo de la administración del talento humano

Según Villalona (2014), los objetivos de la organización son:

- Establecer, conservar, ejecuta un grupo de trabajadores con destreza, estímulo, con deleite, apto para obtener la finalidad de la organización.
- Establecer, conservar, ejecutar la aptitud organizacional que accede a la ejecución
 Crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales que permitan el estudio, crecimiento, supera las expectativas de las personas y el éxito alcanzado personalmente.
- Lograr operatividad con el Capital Humano apto.
- El área de capital humano fundamentalmente es de servicios, las actividades se modifican depende de la clase de organización que corresponda, tiene la habilidad de administrar las labores de las áreas.
- En sus desempeños principales destacamos los siguientes:
 - Orientar a los directores de la más alta jerarquía en la planificación y el planteamiento de una Política Científica de la organización de los empleados.

- Atender a los Gerentes y directores de nivel en la administración del método de personal.
- Plantear los planes, formativos o manejables necesarios para dirigir las relaciones laborales en la entidad.

Organizar los Sistemas de Clasificación de cargos, sueldos, de grupos operativos de labor, por medio de diferentes listas de trabajo, como eficiencia productiva, faltas, contingencias, protestas, robos, trabajos temporales. Controlar los contratos generales y las relaciones laborales reglamentadas por el código del trabajo.

2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)

- Control Interno. El Control Interno permite prevenir riesgos, irregularidades y actos de corrupción en entidades públicas. Es la agrupación de elementos de la organización:
- Control de gestión. Cooperación, alcanzando los objetivos y Políticas Institucionales de la forma armoniosa.
- Desarrollo creativo y productivo, donde cada elemento incide por los demás.
- Evaluación del personal.
- Leyes.
- Métodos.
- Organización.
- Planeación.
- Sistema informática y comunicación, mutuamente interrelacionados e interdependientes.
- Sistema Integrado, donde se renueva tenazmente a las habilidades en transformación.
- Administración. La administración constituye la manera de hacer que las cosas se hagan de la mejor forma posible, mediante los recursos disponibles a fin de alcanzar los objetivos. La administración incluye la coordinación de recursos humanos y

materiales para lograr los objetivos. La tarea de la administración es integrar y coordinar recursos organizacionales, muchas veces cooperativos, otras veces en conflicto, tales como personas, materiales, dinero, tiempo o espacio, etc. hacia los objetivos definidos de manera tan eficaz y eficiente como sea posible.

- Gestión del Talento Humano. En toda institución tienen un departamento designado a los trabajadores, que se conoce como Área del Departamento del Personal o Talento Humano, direccionan, planifican, analizan, comparten conocimiento, proyectan, capacitan, motivan, celebran el buen trato y la labor asignada, la organización se inicia con dos elementos primordiales; el volumen y la actividad de la entidad, en esta área puede existir diferentes niveles jerárquicos depende del número de empleados que dispone la entidad. (p.22).
- Reclutamiento: Construir una red de reclutamiento que lleve al descubrimiento y contratación de nuevos talentos, particularmente empleados de diversos orígenes.
- Gestión del desempeño: garantizar que los empleados se desempeñen con un alto nivel a través de un proceso de revisión que mide y mejora el desempeño.
- Aprendizaje y desarrollo: Establecer programas de entrenamiento y entrenamiento efectivos que ayuden a desarrollar aún más las habilidades críticas que los empleados necesitan para alcanzar sus metas de desempeño.
- Retención: Mantener el talento de alto rendimiento dentro de la empresa mediante el desarrollo de planes de sucesión que rijan cómo las organizaciones desarrollan un equipo de empleados talentosos.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

3.2 Hipótesis Específicas

1. -Existe relación significativa entre el Ambiente de Control y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.
2. -Existe relación significativa entre la Actividad de Control y la Gestión del Talento Humano en Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.
3. -Existe relación significativa entre la Supervisión y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

3.3 Variables (definición conceptual y operacionalización)

Tabla 1 *Matriz de operacionalización de variables*

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTO | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-------------------------------------|--|--|--------------------------------------|--|--|---|
| V1 Control Interno | <p>Estudio de la administración y los procesos para proteger sus activos de bienes materiales y capital humano.</p> <p>Verifica la confiabilidad de los registros contables.</p> <p>Establece la eficiencia organizacional desarrollando la conectividad al régimen implantado por la gerencia. (Statement on Auditing Standards (SAS) N° 1 1948., Norka Vilorio p.88)</p> | <p>El Control Interno es el Plan de organización en el que interviene el Ambiente de Control, las Actividades de Control, la Supervisión</p> | Ambiente de Control Indicadores | •La Lealtad y la Ética. | Encuesta tipo Likert sobre Control Interno | <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo |
| | | | | • La Responsabilidad de ser eficiente. | | |
| | | | | • Las labores de la Junta Directiva y el Comité de Auditoría. | | |
| | | | D2 Actividades de Control | •Protección De los Recursos Propios y de Terceros. | | |
| | | | | •Prevención o Detectives direccionando hacia los peligros reales y potenciales. | | |
| | | | | • Seguridad con mayor grado al logro de los objetivos. | | |
| | | | D3 Supervisión | •Supervisión continúa para un adecuado funcionamiento. | | |
| | | | | • Evaluación diaria para un adecuado monitoreo. | | |
| | | | | • Funcionamiento y Mantenimiento del Sistema de Supervisión a lo largo del tiempo. | | |
| | | | V2 Gestión del talento humano | <p>Consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación capaces de promover el desempeño eficiente del personal.</p> | | |
| •Proceso de selección del personal. | | | | | | |
| •Técnicas de selección de personal | | | | | | |
| D4 Selección Del Personal. | •Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. | | | | | |
| | • Proceso de capacitación y adiestramiento. | | | | | |
| | • Técnicas de Capacitación. | | | | | |
| D5 Capacitación Del Personal. | •Métodos modernos de Evaluación del desempeño del Personal. | | | | | |
| | • Administración del desempeño del Personal | | | | | |
| D6 Evaluación de Personal | • Aplicaciones de la Evaluación del desempeño del personal. | | | | | |

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

La siguiente investigación se elabora mediante un proceso sistematizado, de carácter general método científico de Mario Bunge (1900) con referencia de Bernal (2006, p. 66), y de carácter específico método inductivo y deductivo. Según las evidencias y validación de la hipótesis analizada, se elaborará el procedimiento del estudio siguiente:

Método Científico y de Carácter específico : constructada a la realidad, principalmente en la ciencia de la física, química es decir en lo que se pueda medir, pesar contar, descartando aspectos de la realidad como la vida y la mente del hombre, las cuales quedan disminuidas, generalmente a lo material y el cuerpo, la forma de ver analíticamente la situación que nos ayuda a resolver las diferentes problemáticas que compromete algunos aspectos, que se emplea para tratar los datos de las variables de las hipótesis, sobre el control interno y la gestión del talento humano, recopiladas de acuerdo a las encuestas.

Método Inductivo: Es un sistema compuesto por el entrenamiento - conclusión –

inferencia. El primer paso nos dará a conocer el estudio empírico de la variable según las hipótesis mencionadas. Del control interno y la gestión del talento humano, la segunda servirá en la aplicación de los principios, regulaciones y resultados que permitan describir, explicar y analizar las deficiencias expuestas en las problemáticas del presente trabajo de investigación.

Método Deductivo: El que se utiliza para determinar la relación que existe entre los resultados de las variables vinculadas al Control Interno y la Gestión del Talento Humano.

4.2 Tipo de la Investigación.

De acuerdo con la función de los objetivos que se tratan de lograr, la investigación es del tipo Aplicativo.

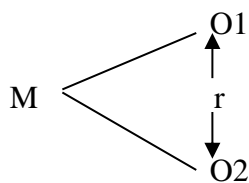
4.3 Nivel Correlacional.

Según el conocimiento del problema, es de nivel correlacional.

4.4 Diseño de Investigación.

El diseño del presente trabajo es metodología diseño no experimental, es un estudio que se realizó sin emplear premeditadamente las variables, en donde solamente se estudia el problema tal como se da en el ambiente natural, posteriormente analizarlos. Dado que las variables carecen de manipulación intencional; es decir solo se aboca a analizar y estudiar los hechos, vinculadas al Sistema del Control Interno y la Gestión del Talento Humano.

Esquema



M; muestra de estudio

O1: observación de la variable control interno

O2: observación de la variable gestión del talento humano

r: índice de correlación.

4.5 Población y muestra

Población

La población de estudio lo conforma todo el personal de la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural con 40 personas.

DATOS DE TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD BÍBLICA PERUANA ASOC. CULTURAL

| Nº Orden | NOMBRE Y APELLIDO | CARGO |
|----------|-----------------------------------|---|
| 1 | Pablo Ricardo Gutiérrez Perea | Director Ejecutivo |
| 2 | Juan Manuel Chang Loo- Kung | Dirección de Distribución |
| 3 | Roxana Betzabé Pérez Ríos | Dirección de Finanzas y Contabilidad |
| 4 | Lucrecia Zapata Yovera De Minchán | Dirección de Administración |
| 5 | Norma María Sandoval Lecca | Dirección de Traducciones |
| 6 | Eduardo Antonio Barba Brandariz | Administrador del CCB y Logística |
| 7 | Guillermo Arakaki Arakaki | Jefe de Cómputo |
| 8 | Juan Raúl Velásquez Alva | Coordinador de Marketing |
| 9 | Alan Roberth Franco Bottega | Jefe de Almacén |
| 10 | Gladys Viera Albornoz De García | Jefa de Sala de ventas |
| 11 | Rosa Emperatriz Farfán Stamp | Jefa de Compras e Inventarios |
| 12 | Ruth Sonia Díaz Arteaga | Asistente de la Dirección Ejecutiva y Coordinadora de Proyectos |
| 13 | Betzaida Oviedo Vara | Auxiliar de oficina de Administración |
| 14 | Christopher César Paz López | Asistente de Cómputo |
| 15 | Carlos Homero Tuesta Manrique | Asistente de Finanzas y Contabilidad |
| 16 | Cristina Aliaga Quiróz | Asistente de Finanzas y Contabilidad |
| 17 | Fidel Juan Llaca Mamani | Especialista Contable Financiero |
| 18 | Leticia Ruth Vicente Fernández | Coordinadora de Interacción con la Biblia |
| 19 | Jiomar Maikol Palacios Samaniego | Cajero |
| 20 | Edson Brayan Ramos Aduato | Cajero |
| 21 | Rosario Isabel Guevara Flores | Promotora de Ventas a provincias |
| 22 | Clara Úrsula Zamudio Huamaní | Promotora de Ventas |
| 23 | Bryan Edgar Ibarra Salas | Vendedor de Sala de ventas |

| | | |
|----|--|-------------------------------------|
| 24 | Antonio Doroteo Huallpa Quispe | Vendedor de Sala de ventas |
| 25 | José Jesús Mendoza Carbajal | Vendedor de Sala de ventas |
| 26 | Rolando Tejada Tuesta | Coordinador de Publicaciones |
| 27 | Mayra Rumalda Soto Ponte | Promotora de Recaudación de Fondos |
| 28 | Zoely María Pacuare Moya | Recepcionista |
| 29 | Cristopher Oswaldo Valiente García | Promotor de Ventas- Lima |
| 30 | Claudia Cecilia Díaz Rubiños | Auxiliar de Oficina de Traducciones |
| 31 | Percy Javier Sánchez Alvarado | Auxiliar de Almacén |
| 32 | Leonardo Javier Ramos Espinoza | Auxiliar de Almacén |
| 33 | Marcos David Tataje Risso | Auxiliar de Almacén |
| 34 | Luis Alberto Menacho Arroyo | Auxiliar de Oficina de Distribución |
| 35 | Henry Nelson Castillo Díaz | Auxiliar de mantenimiento |
| 36 | Luis Quispe Santa Cruz | Auxiliar de mantenimiento |
| 37 | Christian Martín Purilla Gamonal | Auxiliar de mantenimiento |
| 38 | Mileidy Sayuri Rivera Chavez | Recepcionista |
| 39 | Raul Edu Pasache Valencia | Auxiliar de Almacén |
| 40 | Marcos Junior Manuel Mendoza Oviedo | Asistente Contable |

Muestra

Dado a la cantidad reducida de personas a encuestar se ha aplicado el método censal, en el cual la muestra es igual a la población de estudio $n= 40$

4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnicas

En el presente trabajo se ha utilizado la técnica de la Encuesta.

Instrumentos

En el desarrollo del trabajo de campo se ha utilizado el cuestionario para recabar la información.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas que se usaron se direccionaron en función al estudio descriptivo, se aplicaron las medidas porcentuales a fin de interpretar las opiniones de los encuestados y luego se presentan mediante figuras de gráficas de barra por tratarse de datos

ordinales, por otra parte, para el estudio de las relaciones se usó el coeficiente de correlación de tau b de Kendall y para probar las hipótesis se usó la prueba de hipótesis estadística Z. Asimismo, se utilizó el software SPSS versión 25.

4.8 Aspectos éticos de la Investigación

Luego de la validez y confiabilidad del instrumento se procedió a aplicar los datos a fin recabar la información, previo consentimiento informado de los encuestados, estos datos de organizaron en dos tipos una la tabla de frecuencias o sea el método tabular y el método gráfico según variables y dimensiones.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

Los resultados se presentan en dos momentos, un estudio descriptivo e inferencial acerca del trabajo control interno y gestión del talento humano en la sociedad bíblica Asociación Cultural Lima-2018.

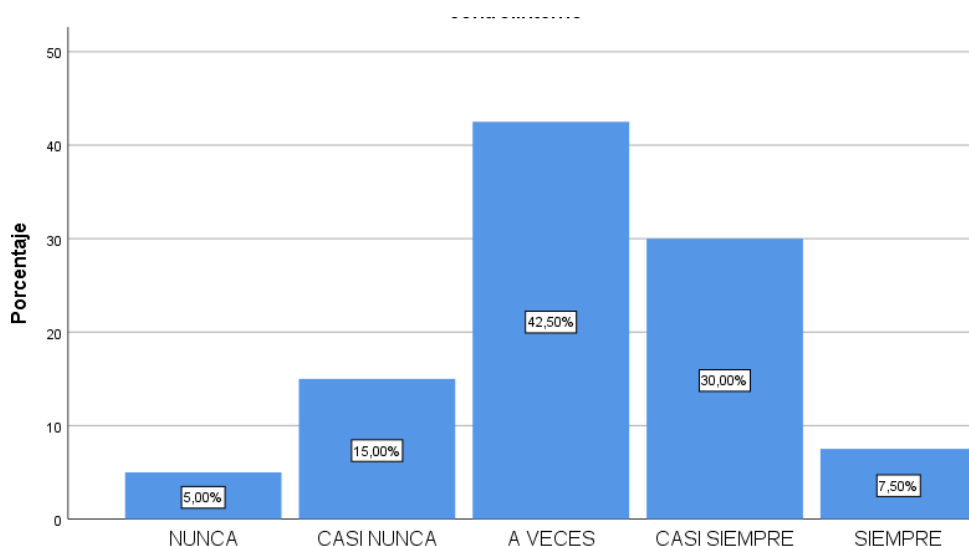
5.1.1 Estudio Descriptivo de la Variable control interno

La variable estuvo operacionalizada en las siguientes dimensiones: Ambiente de control, actividades de control y supervisión.

Tabla 2
Resultados porcentuales de la variable control interno.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| NUNCA | 2 | 5,0 |
| CASI NUNCA | 6 | 15,0 |
| A VECES | 17 | 42,5 |
| CASI SIEMPRE | 12 | 30,0 |
| SIEMPRE | 3 | 7,5 |
| Total | 40 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Tabla 1

Figura 1 Resultados porcentuales de la variable control interno.

Interpretación:

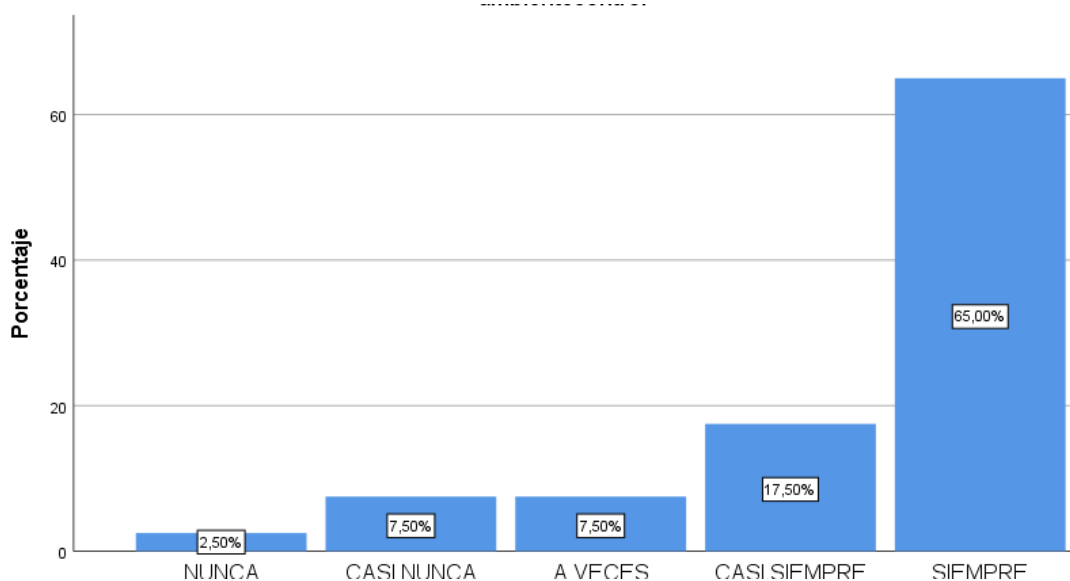
Los resultados obtenidos permiten mencionar que el 42.5% opinan que el control interno entendido como la protección de los recursos de la empresa es manifestado como “a veces”, el 30% dicen casi siempre y solo el 7,5% dicen siempre, sin embargo al referirse sobre el control interno el 15% opinan casi nunca la alta dirección de la empresa ejecuta un control interno, se deduce que existe una diferencia porcentual muy grande en los que opinan que los directivos siempre están ejecutando el control interno a fin de proteger los recursos que genera la empresa.

Tabla 3

Resultados porcentuales de la dimensión ambiente de control.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| NUNCA | 1 | 2,5 |
| CASI NUNCA | 3 | 7,5 |
| A VECES | 3 | 7,5 |
| CASI SIEMPRE | 7 | 17,5 |
| SIEMPRE | 26 | 65,0 |
| Total | 40 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla 2

Figura 2 Resultados porcentuales de la dimensión ambiente de control.

Interpretación:

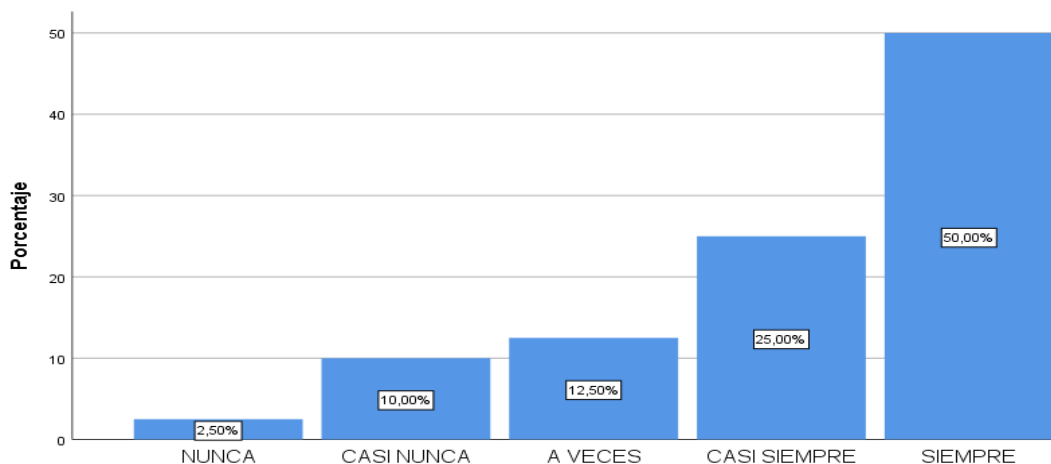
Los resultados obtenidos permiten mencionar que el 7.5% de los encuestados, opinan “a veces” en la empresa se práctica los valores éticos, el 65% opinan siempre, la amplia diferencia porcentual evidencia que en la empresa hay un buen ambiente de control consideran que las ejecuciones de las normas de control interno promueven una buena seguridad de los trabajadores y la mejora continua de la empresa.

Tabla 4

Resultados porcentuales de la dimensión actividades de control.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| NUNCA | 1 | 2,5 |
| CASI NUNCA | 4 | 10,0 |
| A VECES | 5 | 12,5 |
| CASI SIEMPRE | 10 | 25,0 |
| SIEMPRE | 20 | 50,0 |
| Total | 40 | 100,0 |

Fuente: Elaborado por el Autor a partir de la encuesta



Fuente: Tabla 3

Figura 3. Resultados porcentuales de la dimensión actividades de control.

Interpretación:

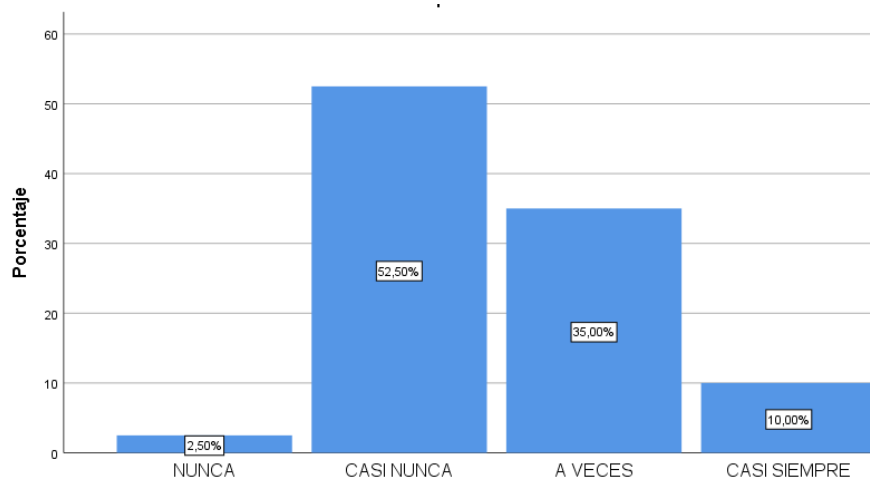
Los resultados obtenidos permiten mencionar que el 50% de los encuestados, opinan que “siempre” en la empresa se realiza actividades de control con la finalidad de proteger los recursos que genera la empresa, sin embargo, el 25% opinan casi siempre y siempre los directivos realizan una buena actividad de control, esta diferencia porcentual evidencia que en la empresa existe actividades de control, puesto que la administración continuamente asignan al personal sus funciones para que cumplan con entera responsabilidad.

Tabla 5

Resultados porcentuales de la dimensión supervisión.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| NUNCA | 1 | 2,5 |
| CASI NUNCA | 21 | 52,5 |
| A VECES | 14 | 35,0 |
| CASI SIEMPRE | 4 | 10,0 |
| Total | 40 | 100,0 |

Fuente: Fuente: Elaborado por el Autor a partir de la encuesta



Fuente: Tabla 4

Figura 3 Resultados porcentuales de la dimensión supervisión.

Interpretación:

Los resultados obtenidos permiten mencionar que el 35% de los encuestados, opinan “a veces” los directivos realizan la supervisión para evaluar el desempeño laboral en cada área de la empresa, sin embargo, el 10% opinan casi siempre y siempre los directivos supervisan el rendimiento laboral de los colaboradores, esta poca diferencia porcentual el cual evidencia que los responsables de la empresa eventualmente cumplen con un adecuado monitorio o supervisa las actividades laborales de todos los colaboradores.

5.1.2 Estudio Descriptivo de la Variable: Gestión del talento humano

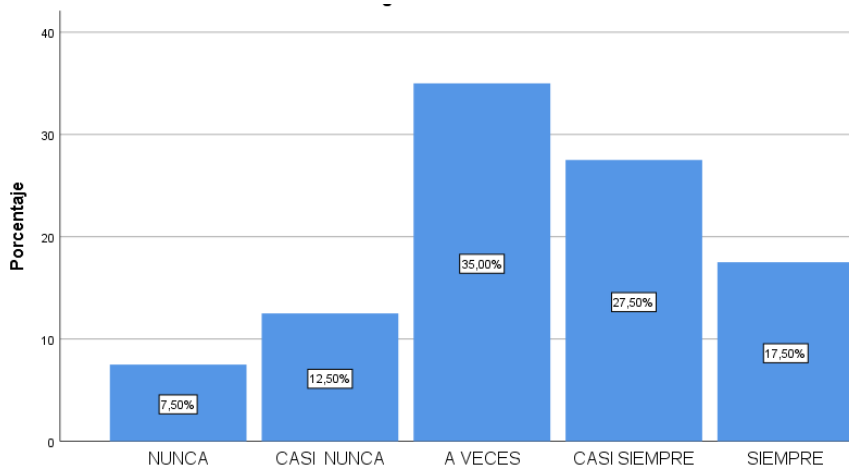
La variable tuvo como dimensiones: selección de personal, capacitación de personal y evaluación de personal.

Tabla 6

Resultados porcentuales de la variable gestión del talento humano.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| NUNCA | 3 | 7,5 |
| CASI NUNCA | 5 | 12,5 |
| A VECES | 14 | 35,0 |
| CASI SIEMPRE | 11 | 27,5 |
| SIEMPRE | 7 | 17,5 |
| Total | 40 | 100,0 |

Fuente: Elaborado por el Autor a partir de la encuesta



Fuente: Tabla 5

Figura 4 Resultados porcentuales de la variable gestión del talento humano

Interpretación:

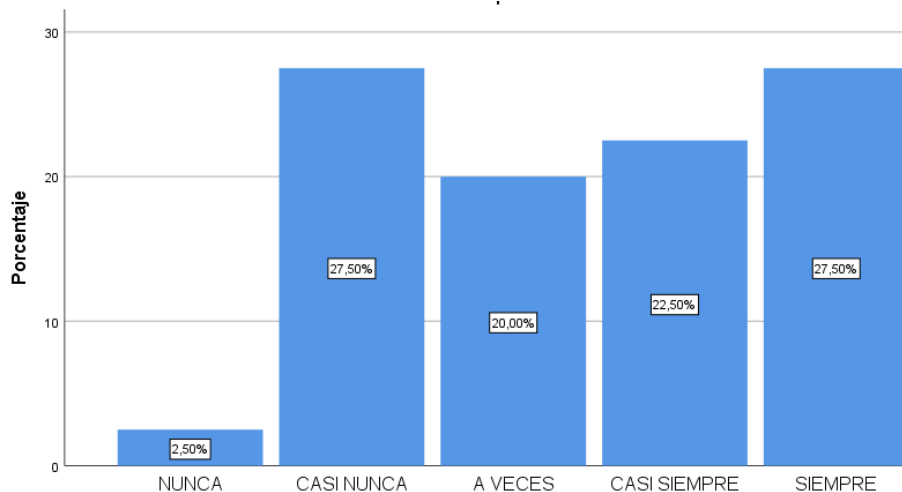
Los resultados obtenidos permiten mencionar que el 35% de los encuestados, opinan “a veces” los directivos convocan a concurso público las plazas desiertas, sin embargo, el 45% opinan casi siempre y siempre los directivos convocan a nuevos colaboradores según el perfil la diferencia porcentual evidencia que la política de gestión de talento humano de manera externa se realiza eventualmente.

Tabla 7

Resultados porcentuales de la dimensión selección de personal.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| NUNCA | 1 | 2,5 |
| CASI NUNCA | 11 | 27,5 |
| A VECES | 8 | 20,0 |
| CASI SIEMPRE | 9 | 22,5 |
| SIEMPRE | 11 | 27,5 |
| Total | 40 | 100,0 |

Fuente: Elaborado por el Autor a partir de la encuesta



Fuente: tabla 6

Figura 5. Resultados porcentuales de la dimensión selección de personal.

Interpretación:

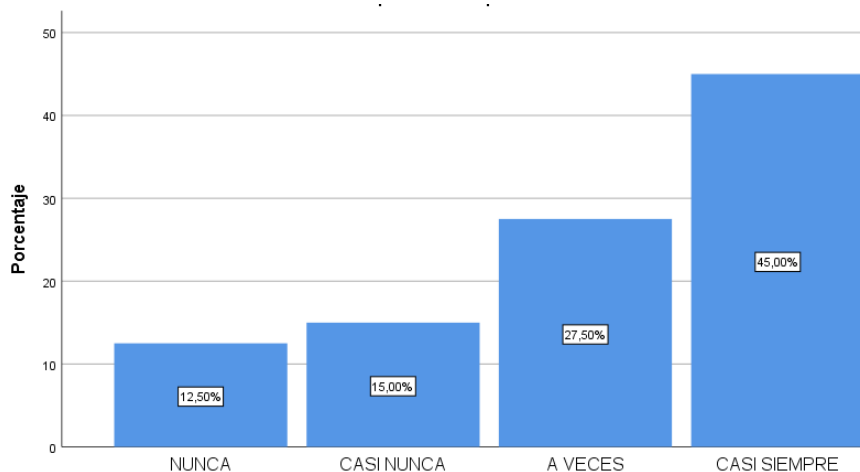
Los resultados obtenidos permiten mencionar que el 20% de los encuestados, opinan “a veces” los responsables de áreas supervisan el cumplimiento de las funciones de los empleados, por otra parte, el 50% opinan casi siempre y siempre los directivos realizan una buena selección de colaboradores en función a los perfiles que se requieren para cada área de la empresa.

Tabla 8

Resultados porcentuales de la dimensión capacitación de personal.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| NUNCA | 5 | 12,5 |
| CASI NUNCA | 6 | 15,0 |
| A VECES | 11 | 27,5 |
| CASI SIEMPRE | 18 | 45,0 |
| Total | 40 | 100,0 |

Fuente: Fuente: Elaborado por el Autor a partir de la encuesta



Fuente: tabla 7

Figura 7. Resultados porcentuales de la dimensión capacitación de personal.

Interpretación

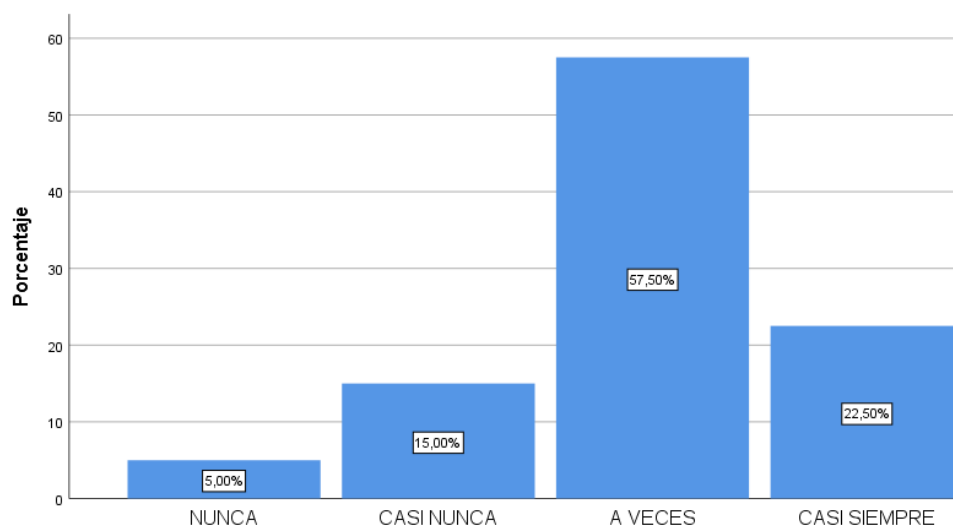
Los resultados obtenidos permiten mencionar que el 15% de los encuestados, opinan “a veces” la empresa implementa políticas de capacitación al personal, por otra parte, el 72,5% opinan casi siempre y siempre los directivos si implementan las políticas de capacitación con el propósito de mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

Tabla 9

Resultados porcentuales de la dimensión evaluación de personal.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| NUNCA | 2 | 5,0 |
| CASI NUNCA | 6 | 15,0 |
| A VECES | 23 | 57,5 |
| CASI SIEMPRE | 9 | 22,5 |
| Total | 40 | 100,0 |

Fuente: Elaborado por el Autor a partir de la encuesta



Fuente: tabla 8

Figura 6 Resultados porcentuales de la dimensión evaluación de personal

Interpretación:

Los resultados obtenidos permiten mencionar que el 57,5% de los encuestados, opinan “a veces” el área de personal evalúa el desempeño laboral, por otra parte, solo el 22,5% opinan casi siempre, se deduce que los responsables del área de personal no tienen en cuenta el rendimiento laboral de los empleados a fin de promover.

5.2 Contraste de hipótesis

5.2.1 Estudio Correlacional

Control interno y gestión del talento humano en la sociedad bíblica
Asociación Cultural Lima-2018

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el control interno y la gestión del talento humano en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

Para determinar la relación que fue hallada mediante el coeficiente Tau b-Kendall, y para la interpretación del resultado se empleó según los índices de correlación.

Interpretación de los índices de correlación:

<0,20: correlación ligera; relación casi insignificante

0,20-0,40: correlación baja; relación definida pero pequeña

0,40-0,70: correlación moderada; relación considerable

0,70-0,90: correlación elevada; relación notable

>0,90: correlación sumamente elevada; relación muy fiable

El coeficiente de correlación se halló por mediante el software SPSS.

Tabla 10

Correlación Objetivo general.

| | | | CONTROL INTERNO | GESTION DE TALENTO HUMANO |
|------------------|---------------------------|----------------------------|-----------------|---------------------------|
| Tau_b de Kendall | CONTROL INTERNO | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,458** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 40 | 40 |
| | GESTION DE TALENTO HUMANO | Coeficiente de correlación | ,458** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 40 | 40 |

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

Interpretación:

El resultado es $\tau = 0,458$ y la significación bilateral de $p=0,000$; el p valor hallado es menor que $p < 0,01$ y de acuerdo al intervalo de interpretación el coeficiente indica una correlación moderada. Con estos resultados se determina que la relación entre ambas variables es considerable.

Prueba de hipótesis estadística

Hipótesis general:

Existe relación significativa entre control interno y la gestión del talento humano en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

1. Prueba de hipótesis: Significancia estadística.

Ho: El control interno no se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

$$H_0: \tau = 0$$

H1: El control interno se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

$$H_1: \tau \neq 0$$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99$ la Z crítica = 2.58

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

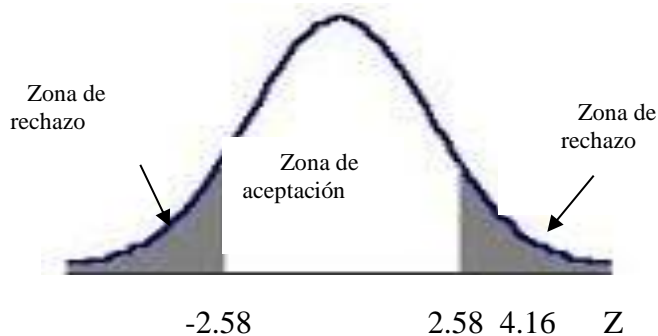
Sustituyendo se obtiene $Z = 4.16$

$Z_{crítica} = 2.58$

$\tau = 0,458$

$N = 40$

Figura 7. Prueba de Hipótesis General



4) Regla de decisión: $Z_{cal} > Z_{crítica}$, el valor Z hallado cae en la región de rechazo, al cumplir que la relación $4.16 > 2.58$ se rechaza H_0 y se acepta la H_a .

5) Toma de decisión:

Como se acepta la H_a , se concluye que control interno y gestión del talento humano se relacionan significativamente en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

5.2.2 Estudio Correlacional por objetivos específicos:

Objetivo específico 1

Establecer la relación que existe entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

Interpretación de los índices de correlación:

<0,20: correlación ligera; relación casi insignificante

0,20-0,40: correlación baja; relación definida pero pequeña

0,40-0,70: correlación moderada; relación considerable

0,70-0,90: correlación elevada; relación notable

>0,90: correlación sumamente elevada; relación muy fiable

El coeficiente de correlación se halló por medio del software SPSS.

Tabla 11
Correlación Objetivo Especifico 1

| | | | AMBIENTE DE CONTROL | GESTION DE TALENTO HUMANO |
|---------------------|------------------------------|-----------------------------|------------------------|---------------------------------|
| Tau_b de Kendall | AMBIENTE DE CONTROL | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,281* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,021 |
| | | N | 40 | 40 |
| | GESTION DE TALENTO HUMANO | Coefficiente de correlación | ,281* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,021 | . |
| | | N | 40 | 40 |

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

Interpretación:

El coeficiente hallado $\tau = 0,281$ con una significación bilateral de $p = 0,021$; este p valor hallado es menor que $p < 0,05$ el coeficiente $\tau = 0,281$ es significativo estadísticamente, y de acuerdo al intervalo de interpretación el coeficiente indica una correlación baja. El resultado ampara establecer la relación entre ambiente de control y gestión del talento humano en la sociedad bíblica Perruna Lima es pequeña.

Prueba de hipótesis estadística

Hipótesis específica:

Existe relación significativa entre ambiente de control de y la gestión del talento humano en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

1. Prueba de hipótesis: Significancia estadística.

H₀: El ambiente de control y la gestión del talento humano no se relaciona significativamente en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018

H₀: $\tau = 0$

H₁: El ambiente de control y la gestión del talento humano se relaciona significativamente en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018

H₁: $\tau \neq 0$

2. Nivel de significancia $\alpha = 95$ la Z crítica = 1.96

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

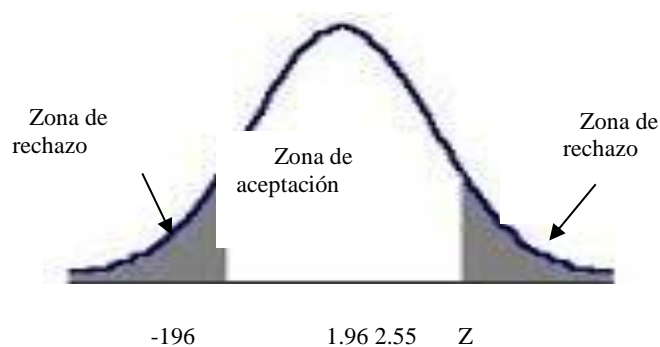
Sustituyendo se obtiene $Z = 2.55$

Z crítica = 1.96

$\tau = 0.281$

$N = 40$

Figura 8. Prueba de Hipótesis Especifica 1



4) Regla de decisión: $Z_{\text{cal}} > Z_{\text{crítica}}$, el valor Z hallado cae en la región de rechazo, al cumplir que la relación $2.55 > 1.96$ se rechaza H_0 y se acepta la H_a .

5) Toma de decisión:

Como se acepta la H_a , se concluye que el ambiente de control y la gestión del talento humano se relaciona significativamente en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

Objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre actividades de control y la gestión del talento humano en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

Interpretación de los índices de correlación:

- <0,20: correlación ligera; relación casi insignificante
- 0,20-0,40: correlación baja; relación definida pero pequeña
- 0,40-0,70: correlación moderada; relación considerable
- 0,70-0,90: correlación elevada; relación notable
- >0,90: correlación sumamente elevada; relación muy fiable

El coeficiente de correlación se halló por medio del software SPSS.

Tabla 12
Correlación Objetivo específico 2

| | | | ACTIVIDADES DE CONTROL | GESTION DE TALENTO HUMANO |
|------------------|---------------------------|----------------------------|------------------------|---------------------------|
| Tau_b de Kendall | ACTIVIDADES DE CONTROL | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,492** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 40 | 40 |
| | GESTION DE TALENTO HUMANO | Coeficiente de correlación | ,492** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 40 | 40 |

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

Interpretación:

El coeficiente hallado $\tau = 0,492$ con una significación bilateral de $p = 0,000$; este p valor hallado es menor que $p < 0,01$ el coeficiente $\tau = 0,492$ es significativo estadísticamente, y de acuerdo con el intervalo de interpretación el coeficiente indica una correlación moderada. Por tanto, se establece que la relación entre actividades de control y gestión del talento humano en la sociedad bíblica Peruana Lima es considerable.

Prueba de hipótesis estadística

Hipótesis específica:

Existe relación significativa entre actividades de control de y la gestión del talento humano en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

1. Prueba de hipótesis: Significancia estadística.

H₀: Las actividades de control y la gestión del talento humano no se relaciona significativamente en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

H₀: $\tau = 0$

H₁: Las actividades de control y la gestión del talento humano se relaciona significativamente en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

H₁: $\tau \neq 0$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99$ la Z crítica = 2.58

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

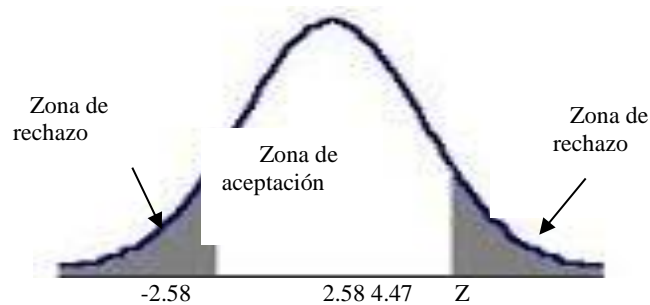
Sustituyendo se obtiene $Z = 4.47$

Z crítica = 2.58

$\tau = 0.492$

$N = 40$

Figura 9. Prueba de hipótesis específica 2



4) Regla de decisión: $Z_{cal} > Z_{crítica}$, el valor Z hallado cae en la región de rechazo, al cumplir que la relación $4.47 > 2.58$ se rechaza H_0 y se acepta la H_a .

5) Toma de decisión:

Como se acepta la H_a , se concluye que las actividades de control y la gestión del talento humano se relaciona significativamente en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

Objetivo específico

Establecer la relación que existe entre la supervisión y la gestión del talento humano en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

Interpretación de los índices de correlación:

<0,20: correlación ligera; relación casi insignificante
 0,20-0,40: correlación baja; relación definida pero pequeña
 0,40-0,70: correlación moderada; relación considerable
 0,70-0,90: correlación elevada; relación notable
 >0,90: correlación sumamente elevada; relación muy fiable
 El coeficiente de correlación se halló por medio del software SPSS.

Tabla 13
Correlación Objetivo Especifico 3

| Correlaciones | | | | |
|------------------|---------------------------|-----------------------------|-------------|---------------------------|
| | | | Supervisión | Gestión de talento humano |
| Tau_b de Kendall | Supervisión | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,104 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,401 |
| | | N | 40 | 40 |
| | Gestión de talento humano | Coefficiente de correlación | ,104 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,401 | . |
| | | N | 40 | 40 |

Interpretación:

El coeficiente hallado $\tau = 0,104$ tiene una significación bilateral $p = 0,401$; este p valor hallado es mayor que $p < 0,05$; se concluye que el coeficiente hallado no es significativo estadísticamente, y de acuerdo al intervalo de interpretación el coeficiente indica una correlación ligera. El coeficiente hallado permite establecer que la relación entre la supervisión y gestión del talento humano en la sociedad bíblica Peruana Lima es casi insignificante.

Prueba de hipótesis estadística

Hipótesis específica:

Existe una relación significativa entre la supervisión y la gestión del talento humano en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

1. Prueba de hipótesis: Significancia estadística.

H₀: La supervisión y la gestión del talento humano no se relaciona significativamente en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

$H_0: \tau = 0$

H1: La supervisión y la gestión del talento humano se relaciona significativamente en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

$H_1: \tau \neq 0$

2. Nivel de significancia si $\alpha = 95\%$ entonces Z crítica = 1.96

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

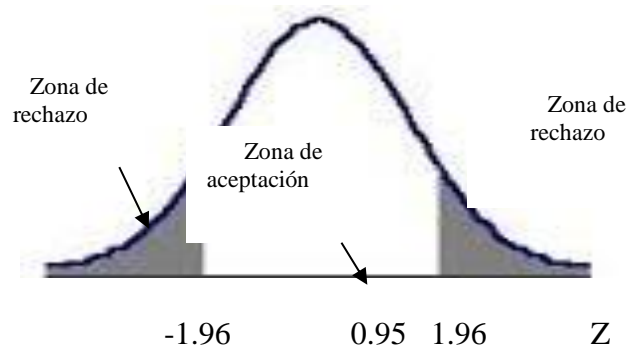
Sustituyendo se obtiene $Z = 0.95$

Z crítica = 1.96

$\tau = 0.104$

$N = 40$

Figura 10. Prueba de hipótesis específica 3



4) Regla de decisión: $Z_{cal} < Z_{crítica}$, el valor Z hallado cae en la región de aceptación. esta relación ampara aceptar H_0 y rechazar H_a .

5) Toma de decisión:

Como se acepta H_a , se deduce que La supervisión y la gestión del talento humano no se relacionan significativamente en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018, sin embargo, el coeficiente de correlación establecido de alguna manera estipula que la relación es casi insignificante entre la supervisión y gestión del talento humano.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Luego del procesamiento de datos que estuvo en función a los problemas, objetivos y hipótesis, nos permite realizar el estado de la realidad problemática, que pasamos a analizar y discutir:

En relación a la hipótesis general formulada: Existe relación significativa entre control interno y la gestión del talento humano en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

El estudio descriptivo relacionado a la variable control interno, evidencia a un 80 % favorable que la empresa siempre está a la vanguardia de la protección de todos los recursos que genera la empresa, esta es la opinión mayoritaria de los sujetos investigados.

El estudio correlacional salta a relucir con $\tau = 0,458$ y una significación bilateral de $p=0,000$ que la relación entre ambas variables es significativa y la interpretación cualitativa de esta relación es considerable. Al someter a una prueba de hipótesis se concluye que control interno y gestión del talento humano se relacionan significativamente en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

En el estudio realizado por Melgarejo (2017), acerca del “Control Interno y Gestión Administrativa de acuerdo a los empleados de la Municipalidad Provincial de Chota 2016”, en el estudio descriptivo del Control Interno el 55,4% manifiesta que el control es más o menos incompetente, el 26.8% manifiestan que el control es competente y el 17.9 % dicen que es incompetente en el Control Interno. Se resume que la mayoría porcentual de empleados afirman que el control interno no es tan eficiente en la Municipalidad, este resultado es tan discrepante con el estudio que se realiza donde el resultado a un 80% es favorable, dado que los encuestados afirman que la empresa siempre está en vigilancia de los gastos e ingresos que ocurre en la empresa.

Si contrastamos ambos resultados, con el enfoque teórico. Del Toro, C (2005, p.7) afirma que control interno “Es el proceso integrado a las operaciones efectuado por la dirección y el resto del personal de una entidad para proporcionar una seguridad razonable al logro de objetivos”.

Este enfoque ampara la dirección de los resultados, porque en ambas al realizar un estudio descriptivo señalan, que los directivos de la empresa siempre están a la vanguardia de proteger los recursos que genera la empresa, y el otro resultado observa que el control en la municipalidad es ineficiente.

Siguiendo la secuencia del análisis y discusión, ahora se trata de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1: Existe una relación directa entre el Ambiente de Control y el Talento Humano en la Sociedad Bíblica peruana Asociación Cultura Lima-2018

El estudio descriptivo de la dimensión “ambiente de control”, arroja lo siguiente: en la empresa se practica los valores éticos, el 65% opinan siempre, la amplia diferencia porcentual evidencia que en la empresa hay un buen ambiente de control consideran que las ejecuciones de las normas de control interno promueven una buena seguridad de los trabajadores y la mejora continua de la empresa. Y al correlacionar con la gestión del talento humano, encontramos una relación pequeña. Coz, P y Pérez, J (2017) al realizar el estudio sobre ambiente de control concluye que, La eficiencia en la gestión de personal se incrementa mediante la práctica de un ambiente de control, al permitir el desarrollo de una buena actitud entre todas las jerarquías del personal, cuya labor se orienta a un adecuado manejo y cuidado del patrimonio de la empresa, ambos resultados no distan mucho, debido a que consideran los valores éticos como una actitud positiva para conservar un buen ambiente dentro de la empresa, estos resultados no están muy lejos del enfoque teórico, según Del Toro, C y otros (2005, p.11) considera que “El ambiente de control es la base para el diseño del sistema de

Control Interno; en él queda reflejada la importancia o no que da la dirección al Control Interno y la incidencia de esta actitud sobre las actividades y los resultados de la entidad”.

Hipótesis específica 2: Existe una relación directa entre las Actividades de Control y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

Respecto a la dimensión actividades de control, el 75% consideran que los directivos de la empresa realizan una buena actividad de control, asignan continuamente funciones de trabajo según perfiles al personal, monitoreando el cumplimiento de dichas funciones y que el personal las cumpla con mucha responsabilidad. Al estudiar la relación entre las actividades de control y gestión del talento humano el coeficiente de correlación hallado muestra $\tau=0,492$., al interpretar cualitativamente el valor hallado, encontramos una relación considerable.

En relación a nuestro resultado. Sosa, L (2015) al estudiar la dimensión “actividad de control”, halló a un 53.85% los encuestados manifiestan que dichas actividades se cumplen regularmente, básicamente controlaron los comprobantes, informes y estados financieros ejecutados por el área de contabilidad.

Los resultados hallados no están lejos con los nuestros, porque en ambos casos las áreas correspondientes realizan siempre las actividades de control.

Del Toro y otros (2005), manifiestan:

La actividad de control debe ser monitoreada con instrumentos de supervisión eficaces (observaciones, cuestionarios, revisiones sorpresivas, etc.) realizados de forma permanente por los directivos y los auditores internos si existieran, con el objetivo de poder asegurar que el Control Interno funcione de forma adecuada y detectar oportunamente cuánto es de efectiva la actividad de control para, de lo contrario, ser sustituida por otra. (p. 33)

El supuesto planteado por los autores señalados, ampara teóricamente las acciones que se realizan en ambas empresas.

Con respecto a la hipótesis específica 3. Que la letra dice. Existe una relación directa entre la Supervisión y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural. Lima – 2018.

De acuerdo al estudio descriptivo señalamos que el 52,5% de los encuestados, opinan que las acciones de supervisión que realizan los directivos de la empresa, para evaluar el cumplimiento de las funciones de cada personal, así como el desempeño laboral en cada área de la empresa es de manera esporádica, sin embargo, existe otro porcentaje de 47,5% que manifiestan que si se cumple las acciones de supervisión para el cumplimiento de objetivos, la relación entre la supervisión y gestión de talento humano se evidencia estadísticamente con un $\tau = 0,104$., y al interpretar este resultado cualitativamente encontramos que la relación es casi insignificante. El estudio estadístico de correlación no está lejos del estudio descriptivo donde se manifiesta que la supervisión no se realiza de manera consecuente solo es eventualmente.

Nuestros resultados de alguna manera se acercan al trabajo realizado por Sosa (2015, p.72) quien obtiene un promedio de 54%, de personas encuestadas los que indican, que casi nunca la empresa realiza supervisiones eficientes en cuanto a los controles de trabajo realizados.

Si comparamos ambos resultados con el supuesto planteado por Del Toro y otros (2005), donde afirma:

El monitoreo permanente incluye actividades de supervisión realizadas de forma constante, directamente por las distintas estructuras de dirección, o mediante un equipo de auditores internos, así como por el propio Comité de Control que debe llevar sus funciones a la prevención de hechos que generen pérdidas o incidentes costosos a la entidad desde el punto de vista financiero y humano. (p.51)

El supuesto es claro al plantear que las actividades de supervisión tienen que ser permanente cuyo objetivo es prevenir, y lograr el cumplimiento de los mismos a fin de evitar pérdidas que ocasionen a las empresas, concluimos que en ambas empresas no se están cumpliendo con la normalidad que requiere las acciones de supervisión.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos, analizados y discutidos, llevan como consecuencia a las siguientes conclusiones:

- 1.- Se logra determinar que la relación que existe entre el control interno y gestión del talento humano es considerable, a razón del coeficiente de correlación $\tau = 0,458$ con una significación bilateral de $p=0,000$ y un nivel de confianza de 99%.
- 2.- En esa línea de trabajo, se concluye en relación a los objetivos específicos propuestos
- 3.- Luego del procesamiento de datos se obtiene, un coeficiente de correlación $\tau = 0,281$ con una significación bilateral de $p=0.021$, siendo este valor menor a $p<0.05$ se concluye, que el coeficiente hallado es significativo con un nivel de confianza de 95%, por tanto, el resultado evidencia, establecer la relación entre ambiente de control y gestión del talento como definida pero pequeña.
- 4.- Para establecer la relación se halló el coeficiente de correlación tau b de kendall, siendo $\tau = 0,492$ con una significación bilateral de $p=0.000$ como este p es menor $p<0.01$, se deduce que el valor hallado es significativo con una probabilidad del 99%, por tanto, se concluye establecer que la relación que existe entre actividades de control y gestión del talento humano es considerable.
- 5.- Apelándonos en el resultado de $\tau = 0,104$ con una significación bilateral de $p=0,401$., se establece que la relación que existe entre la dimensión supervisión y gestión del talento es casi insignificante, al realizar la prueba de hipótesis se demuestra que $Z_{cal} < Z_{crítica}$ ($0.95 < 1.96$), este resultado, prueba el coeficiente no es significativo estadísticamente.

RECOMENDACIONES

Siendo, el lugar de los hechos la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural con sede en la Ciudad de Lima, se recomienda lo siguiente:

1. Respecto al resultado entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano, es hallo, una relación considerable, esta relación no garantiza al 100% en el control interno, por ende, en la gestión del talento humano, por tal motivo es necesario convocar a profesionales con perfil coherente en control interno y gestión del talento.
2. La relación entre ambiente de control y gestión del talento humano en la sociedad bíblica peruana, es pequeña. Esta relación pequeña se debe mejorar con nuevas estrategias de organización, que conducen a un mejor ambiente de control, tanto administrativo como de recurso económicos que genera la sociedad bíblica.
3. La actividad de control y la gestión del talento humano es considerable en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural, la alta dirección, realiza siempre actividades con el propósito de controlar, para ello el talento humano responde con mucha capacidad, pero no se puede considerar, que esta relación está acabada, se debe capacitar a los señores colaboradores y responsables a fin de llegar a cumplir la visión y misión de la sociedad bíblica asociación cultural.
4. El resultado entre la supervisión y la gestión del talento humano en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural no es auspiciante, esta relación es casi insignificante. Por ello se sugiere a la empresa que, mejore las políticas de supervisión.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Agurto, C. (2014). *Sistema de gestión de calidad del área de recursos humanos de la empresa Aden, Piura – Perú*. Universidad de Piura. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2237/ING_549.pdf?sequence
- Alayo, R. (2011). *Justificación de la Investigación*. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/57784396/Ejemplo-de-Justificacion-de-la-Investigacion>
- Appelius, F. (2014). *La gestión de los recursos humanos internacional*. Recuperado de <http://www.gbsrecursoshumanos.com/blog/la-gestion-de-los-recursos-humanos-internacional/>
- Auditool. (2013). *17 principios de Control Interno según coso*. Recuperado de <https://www.auditool.org/blog/control-interno/2735-17-principios-de-control-interno-segun-coso-iii>.
- Ayala, S. (2003). *Administración de Recursos Humanos, Manual Teórico Practico*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/administracion-de-recursos-humanos-manual-teorico-practico/>
- BBVA . (2020). *Diez funciones del departamento de recursos Humanos, Lima – Perú* . Recuperado de <https://www.bbva.com/es/noticias/trabajo-empleo-empresa/10-funciones-del-departamento-de-recursos-humanos/>.
- Broggi, A. (2010). *Metodología para la mejor administración de los Recursos Humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración Argentina – Buenos Aires*. Recuperado de <http://posgrado.frba.utn.edu.ar/prod-cient/tesis/MAN-2011-Broggi.pdf>
- Calampa, J. (2016). *El control interno y su influencia en la gestión de las unidades de adquisición de las instituciones públicas de salud del Perú: Caso Hospital Essalud de la Red Asistencial Madre de Dios*. Tesis de Grado , Universidad Católica Los

ÁngelesChimbote, Facultad de ciencias contables, financieras y administrativas, Lima – Perú. Recuperado de

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1215/GESTION_CALA_MPA_GURIZ_JORGE.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Coz, P., & Pérez, J. (2017). *Control interno para la eficiencia administrativa de las empresas tercerizadoras del sector eléctrico de la región central del país*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú, Facultad de Contabilidad. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1600/CONTROL%20INTERNO%20PARA%20LA%20EFICIENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Del Toro, C. (2005). *Control interno: Programa de preparación económica para cuadros*. Centro de Estudios Contables Financieros y de Seguros. Impreso en el Combinado de Periódicos Granma. Recuperado de http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/material__consulta_ci.pdf

Endara, C. (2016). *Auditoria de control interno para la agencia de desarrollo económico territorial adscrita al Gobierno Provincial del Carchi de la ciudad de Tulcán*. Tesis de Grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Facultad: Sistemas Mercantiles, Tulcán – Ecuador. Recuperado de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/2473>

Gomolan, C. (2011). *Problemas que enfrenta el proceso de reclutamiento en grandes empresas consultoras de ingeniería seminario para optar al título de ingeniero comercial mención administración de empresas Chile*,. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2011/ec-gomolan_f/pdfAmont/ec-gomolan_f.pdf

Guevara, N. (2018). *El control interno y su impacto en el área de recursos humanos de las Mypes del Perú: caso Complex del Perú S.A.C. Tumbes, 2016*. Tesis de maestría,

- Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Recuperado de
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/300>
- Guzmán, K., & Vera, M. (2015). *El control interno como parte de la gestión administrativa y financiera de los centros de atención y cuidado diario. Caso: Centro de atención y cuidado diario "El Pedregal" de Guayaquil*. Tesis de Grado, Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil. Recuperado de
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9947/1/UPS-GT001072.pdf>
- Hernández, M. (2010). *Estudio de clima organizacional en la empresa JM Comunicación Integradas, C. A. Caracas-Venezuela*. Recuperado de
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS1954.pdf>
- Huamán, C., & Quispe, M. (2017). *Control Interno Gubernamental en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Yauyos de la Provincia de Jauja*. Tesis de grado de Contador Público, Universidad Nacional del Centro del Perú, Facultad de Contabilidad, Huancayo – Perú.
- Janson, K. (2015). *Desmitificando la gestión del talento. Dé rienda suelta al potencial de las personas para ofrecer resultados superiores*. *Maven House Press*.
- Martinez, D. (2019). *Importancia del control interno para las áreas de talento humano*. Tesis de grado, Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Economicas, Bogotá. Recuperado de
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/32492/MartinezJimenezDianaPaola2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Massaro, V. (2015). *Cómo definen el aporte de la gestión del desempeño a la rentabilidad del negocio, empresas de tecnología en Colombia*. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de
http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0910_MassaroV.pdf

- Melgarejo, N. (2017). *Control interno y gestión administrativa según trabajadores de la municipalidad provincial de Chota, 2016*. Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9033>.
- Ortiz, G. (2020). *Control interno coso ERM aplicado al talento humano del sector público en Ecuador*. Maestría en Gerontología, Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador., Babahoyo, Ecuador. doi:0000-0003-1359-7048
- Ortiz, T. (2015). *Gestión de recursos humanos, planteamiento, selección*. Recuperado de https://prezi.com/kd__il8vzrrn/gestion-de-recursos-humanos-planteamiento-de-seleccion-de/
- Quispe, D. (2014). *Administración de recursos humanos y calidad del servicio al público en la Municipalidad*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo – Perú . Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/handle/UNITRU/2827>
- Quispe, L. (2020). *El control interno y la gestión del talento humano en las empresas constructoras, Caso Empresa Oscar S.A.C. año 2020*. Tesis de grado, Universidad José Carlos Mariátegui, Facultad De Ciencias Jurídicas, Empresariales Y Pedagógicas, Moquegua Perú. Recuperado de http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1083/Lizbeth_tesis_titulo_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Scullion, H., & Collings, D. (2011). Talent management decision making. *Management Decision*, 50(5), 925 – 941. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1108/00251741>
- Sosa, L. (2015). *El control interno y su influencia en la gestión contable de la empresa Golden Amazon group S.A.C .* Tesis de Licenciatura , Universidad Autónoma del Perú, Facultad de Contabilidad. Recuperado de . <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/152/1/SOSA%20PEREZ.pdf>

Vega, T., & Villalta, T. (2016). *Propuesta control interno para optimizar la gestión de talento humano en Disinagro*. Tesis de grado de Contador Público , Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Administrativas, Guayaquil. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/14674/1/TESIS%20Cpa%20156%20-%20Propuesta%20control%20interno%20para%20optimizar%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20talento%20humano%20-%20TANYA%20Y%20TATIANA.pdf>

ANEXOS

- ANEXO 1: Matriz de consistencia
- ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables
- ANEXO 3: Matriz de operacionalización del instrumento
- ANEXO 4: El instrumento de investigación y constancia de su aplicación
- ANEXO 5: Confiabilidad y validez del instrumento
- ANEXO 6: La data de procesamiento de datos
- ANEXO 7: Consentimiento informado
- ANEXO 8: Fotos de la aplicación del instrumento

Anexo 1. Matriz de consistencia

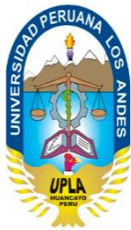
Título: Control interno y gestión del talento humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural.Lima-2018

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | TÉCNICAS | INSTRUMENTOS | METODOLOGÍA | |
|---|--|--|-------------------------------|---|---|--|---|--|--|
| PG: | OG: | HG: | V1 Control Interno | D1. Ambiente de Control | •La Lealtad y la Ética. | Técnicas de investigación: Encuesta Instrumentos de investigación: Cuestionario Técnicas de procesamiento de análisis de datos y | Encuesta tipo Likert sobre Control Interno | Método científico Método Inductivo y Deductivo. Tipo de investigación Aplicativo Nivel de investigación Correlacional Diseño de investigación No Probabilístico Descriptivo Correlacional Esquema: Dónde: M=Muestra O1= Control Interno O2= Gestión del Talento Humano r = Relación de variables Población: 40 trabajadores entre directivos y personal administrativo. Muestra: Se aplicará el método censal, debido a que la población es reducida, que es 40 trabajadores. | |
| ¿Qué relación existe entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018? | Determinar la relación que existe entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica peruana Asociación Cultural Lima-2018. | Existe una relación directa entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018. | | | • La Responsabilidad de ser eficiente. | | | | • Las labores de la Junta Directiva y el Comité de Auditoría. |
| PE1: | OE1: | HE1: | | | D2. Actividades de Control | | | | •Protección De los Recursos Propios y de Terceros. |
| ¿Qué relación existe entre el Ambiente de Control y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018? | Establecer la relación que existe entre el Ambiente de Control y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica peruana Asociación Cultural Lima – 2018. | Existe una relación directa entre el Ambiente de Control y el Talento Humano en la Sociedad Bíblica peruana Asociación Cultura Lima-2018. | | •Prevención o Detectives direccionando hacia los peligros reales y potenciales. | | | | | • Seguridad con mayor grado al logro de los objetivos. |
| PE2: | OE2: | HE2: | | D3. Supervisión | | | | | •Supervisión continúa para un adecuado funcionamiento. |
| ¿Qué relación existe entre las Actividades de Control y el Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima- 2018? | Establecer la relación que existe entre las Actividades de Control y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica peruana Asociación Cultural Lima – 2018. | Existe una relación directa entre las Actividades de Control y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018. | | | • Evaluación diaria para un adecuado monitoreo. | | | | • Funcionamiento y Mantenimiento del Sistema de Supervisión a lo largo del tiempo. |
| PE3: | OE3: | HE3: | V2 Gestión del Talento Humano | D4. Selección de Personal | •Bases de la selección del personal. | En el estudio descriptivo se elabora tablas de frecuencia y grafico de barras, del mismo modo el coeficiente de correlación y prueba de hipótesis z. Software SPSS versión 25. | Encuesta tipo Likert sobre Gestión del Talento Humano | | |
| ¿Qué relación existe entre la Supervisión y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018? | Establecer la relación que existe entre la supervisión y la Gestión del Talento Humano de la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural. Lima -2018. | Existe una relación directa entre la Supervisión y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural. Lima - 2018. | | | •Proceso de selección del personal. | | | | •Técnicas de selección de personal |
| ¿Qué relación existe entre la Supervisión y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018? | Establecer la relación que existe entre la supervisión y la Gestión del Talento Humano de la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural. Lima -2018. | Existe una relación directa entre la Supervisión y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural. Lima - 2018. | | D5. Capacitación de Personal | •Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. | | | | |
| ¿Qué relación existe entre la Supervisión y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018? | Establecer la relación que existe entre la supervisión y la Gestión del Talento Humano de la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural. Lima -2018. | Existe una relación directa entre la Supervisión y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural. Lima - 2018. | | | • Proceso de capacitación y adiestramiento. | | | | • Técnicas de Capacitación. |
| ¿Qué relación existe entre la Supervisión y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018? | Establecer la relación que existe entre la supervisión y la Gestión del Talento Humano de la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural. Lima -2018. | Existe una relación directa entre la Supervisión y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural. Lima - 2018. | D6. Evaluación de Personal | •Métodos modernos de Evaluación del desempeño del Personal. | • Administración del desempeño del Personal | | | | |
| | | | | | • Aplicaciones de la Evaluación del desempeño del personal. | | | | |

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica peruana Asociación Cultural Lima-2018.

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTO | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---|--|--|---------------------------------|---|---|---|
| V1 Control Interno | <p>Estudio de la administración y los procesos para proteger sus activos de bienes materiales y capital humano.</p> <p>Verifica la confiabilidad de los registros contables.</p> <p>Establece la eficiencia organizacional desarrollando la conectividad al régimen implantado por la gerencia. (Statement on Auditing Standards (SAS) N° 1 1948., Norka Viloria p.88)</p> | <p>El Control Interno es el Plan de organización en el que interviene el Ambiente de Control, las Actividades de Control, la Supervisión</p> | Ambiente de Control Indicadores | •La Lealtad y la Ética. | Encuesta tipo Likert sobre Control Interno | <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo |
| | | | | • La Responsabilidad de ser eficiente. | | |
| | | | | • Las labores de la Junta Directiva y el Comité de Auditoría. | | |
| | | | D2 Actividades de Control | •Protección De los Recursos Propios y de Terceros. | | |
| | | | | •Prevención o Detectives direccionando hacia los peligros reales y potenciales. | | |
| | | | | • Seguridad con mayor grado al logro de los objetivos. | | |
| D3 Supervisión | •Supervisión continúa para un adecuado funcionamiento. | | | | | |
| | • Evaluación diaria para un adecuado monitoreo. | | | | | |
| | • Funcionamiento y Mantenimiento del Sistema de Supervisión a lo largo del tiempo. | | | | | |
| V2 Gestión del talento humano | <p>Consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación capaces de promover el desempeño eficiente del personal.</p> | <p>La Gestión del Talento Humano es la Acción que realiza el directivo para la Selección, Capacitación y Evaluación del Personal.</p> | V2. Control interno | •Bases de la selección del personal. | Encuesta tipo Likert sobre Gestión del Talento Humano | <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo |
| | | | | •Proceso de selección del personal. | | |
| | | | | •Técnicas de selección de personal | | |
| | | | D4 Selección Del Personal. | •Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. | | |
| | | | | • Proceso de capacitación y adiestramiento. | | |
| | | | D5 Capacitación Del Personal. | •Técnicas de Capacitación. | | |
| •Métodos modernos de Evaluación del desempeño del Personal. | | | | | | |
| D6 Evaluación de Personal | • Administración del desempeño del Personal | | | | | |
| | • Aplicaciones de la Evaluación del desempeño del personal. | | | | | |



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas

Anexo 3: Matriz de Construcción del Instrumento

OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica peruana Asociación Cultural Lima-2018.

| Variable 1 | Dimensiones | Indicadores | Ítem | Respuestas |
|------------------------|---|--|--|--|
| Control Interno | Dimensión 1: Ambiente de Control | La Integridad y los Valores éticos | 1. La administración promueve los valores éticos del personal. | 1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE |
| | | El compromiso a ser competentes. | 2. El personal demuestra competencia en sus funciones. | |
| | | | 3. La administración realiza eventos de capacitación a los empleados | |
| | | Las actividades de la junta directiva y el comité de auditoría | 4. Existe un manual de organización y funciones. | |
| | | | 5. Considera que las aplicaciones de las normas de Control interno promueven la seguridad, la calidad y la mejora continua en la organización. | |
| | Actividades de Control | Protección De los Recursos Propios y de Terceros. | 6. La aplicación de mecanismos de control interno permitió la protección de los recursos de la empresa evitando pérdidas por fraudes o negligencias. | |
| | | Prevención o Detectivas apuntando hacia los riesgos reales o potenciales. | 7. La Institución tiene diferentes tipos de contratos de seguros de riesgos. | |
| | | | 8. Las documentaciones son verificadas y firmadas por el Director de cada área. | |
| | | Seguridad en mayor grado al logro de los | 1. La administración evalúa y procura reducir los riesgos institucionales. | |

| | | | |
|----------------------------------|---------------------------------|---|--|
| | | objetivos. | <p>2. Se asigna al personal con responsabilidades de autorización, aprobación de registros, revisiones de las operaciones, transacciones, controles físicos, y reconciliaciones.</p> <p>3. La administración exige a los empleados se brinde los servicios oportunos a los usuarios.</p> |
| | Supervisión | Supervisión continúa para un adecuado funcionamiento. | <p>4. La administración supervisa el desempeño laboral del responsable de cada área.</p> |
| | | Evaluación diaria para un adecuado monitoreo. | <p>5. La administración evalúa a los empleados de acuerdo al rendimiento laboral según sus funciones.</p> |
| | | Funcionamiento y Mantenimiento del Sistema de Supervisión a lo largo del tiempo. | <p>6. El Área de personal supervisa el rendimiento laboral de los empleados.</p> <p>7. Cuenta con un profesional que se dedica exclusivamente a temas de monitoreo y evaluación.</p> |
| Gestión de Talento Humano | Selección de Personal | Bases de la Selección de Personal. | <p>8. Los responsables de Área supervisan el cumplimiento de las funciones de los empleados a su cargo.</p> <p>9. La administración convoca a concurso público de méritos de acuerdo a sus funciones y capacidad de rendimiento en la institución.</p> |
| | | Proceso de Selección de Personal. | <p>10. Se elabora las bases del concurso en el cual se considera el perfil del puesto que se requiere.</p> |
| | | Técnicas de Selección de Personal. | <p>11. En el Proceso de Evaluación se realiza entrevista personal a los postulantes.</p> |
| | Capacitación de Personal | Diagnóstico de las necesidades de Capacitación de Personal. | <p>12. La Institución designa una comisión especial de Evaluación en la convocatoria de plazas vacantes.</p> |
| | | Proceso de Capacitación de Personal. | <p>13. La administración ha implementado políticas de capacitación al personal para mejorar su rendimiento laboral.</p> |

| | | | | |
|-------------------------------|--|---|---|--|
| | | Técnicas de Capacitación Personal. | 14. A institución elabora las técnicas para determinar las necesidades de adiestramiento. | |
| Evaluación de Personal | | Métodos modernos de Evaluación del desempeño del Personal. | 15. El desempeño del personal es medido de acuerdo al Método de Escala Gráfica. | |
| | | Administración del desempeño del Personal. | 16. La administración utiliza el método de Escala Gráfica para la evaluación del personal. | |
| | | | 17. El área de personal evalúa el rendimiento laboral de los empleados. | |
| | | Aplicaciones de la Evaluación del desempeño del personal. | 18. La administración evalúa la productividad de los empleados para promoverlos. | |
| | | | 19. El responsable de Área evalúa el desempeño y rendimiento laboral de los empleados a su cargo. | |



Anexo 4: Instrumentos de Investigación

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES Facultad de Ciencias Administrativas y Contables Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas

INSTRUMENTO: CONTROL INTERNO

Instrucciones:

Señor (a) conoedores de su alto espíritu altruista, le invitamos se sirva responder con objetividad sus valoraciones a los enunciados que le presentamos para medir la variable **CONTROL INTERNO** de la tesis intitulada “Control Interno y Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018”

Sírvase leer cuidadosamente cada pregunta y marcar con un aspa (x) sobre la alternativa de valoración que corresponde a su opinión con respecto a los enunciados que se muestran en interrogación. Agradeciéndole anticipadamente por sus respuestas marcadas. El cual, será totalmente confidencial y anónima para efectos de investigación De la misma forma le suplicamos que todas las preguntas formuladas sean respondidas, sin excepción alguna.

La presente técnica de encuesta tiene por finalidad captar información relacionada con el trabajo de investigación. Al respecto se le solicita a usted, elegir la alternativa que considera correcta, marcando con un aspa (X), según la siguiente calificación.

| NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

VARIABLE: Control Interno

| ÍTEMS | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| Ambiente de Control | | | | | |
| 1. La administración promueve los valores éticos del personal. | | | | | |
| 2. El personal demuestra competencia en sus funciones. | | | | | |
| 3. La administración realiza eventos de capacitación a los empleados. | | | | | |
| 4. La administración demuestra experiencia en el logro del desarrollo de la institución. | | | | | |
| 5. La administración promueve un buen clima laboral. | | | | | |
| Actividades de Control | | | | | |
| 6. La administración cumple con los dispositivos legales vigentes y normas internas de la Institución. | | | | | |
| 7. El área de contabilidad práctica el arqueo de caja chica sorpresivo de fondos en forma periódica. | | | | | |
| 8. La administración evalúa y procura reducir los riesgos institucionales. | | | | | |
| 9. Los empleados marcan sus ingresos y salidas en forma digital. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 10. La administración exige a los empleados se brinde los servicios oportunos a los usuarios. | | | | | |
| Supervisión | | | | | |
| 11. La administración supervisa el desempeño laboral de los responsables de áreas. | | | | | |
| 12. La administración sanciona a los empleados que cometen errores en sus funciones. | | | | | |
| 13. El área de personal supervisa el rendimiento laboral de los empleados. | | | | | |
| 14. Los responsables de área supervisan el cumplimiento de las funciones de los empleados a su cargo. | | | | | |

GRACIAS POR SU VALIOSO APOYO



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas

INSTRUMENTO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTRUCCIONES:

Estimado señor (a) a continuación le presentamos una lista de ítems que sirven para medir la variable **Control Interno** de la tesis intitulada “Control Interno y Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018”; Lo que se le solicita estimado señor, es marcar con una (X) o encerrar en un círculo, la respuesta que usted considere adecuada de acuerdo a su experiencia laboral y percepción en esa prestigiosa Institución. La presente encuesta es anónima y totalmente confidencial. Agradeciendo anticipadamente su valioso apoyo y le invocamos que sus respuestas sean lo más veraz, de acuerdo a la siguiente valoración:

| TOTALMENTE EN DESACUERDO | EN DESACUERDO | INDECISO | DE ACUERDO | TOTALMEN TE DE ACUERDO |
|-----------------------------|---------------|----------|---------------|------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Variable 2: Gestión de Talento Humano

| Ítems | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| Selección de Personal | | | | | |
| 1. La administración convoca a concurso público de méritos. | | | | | |
| 2. Se elabora las bases del concurso en el cual se considera el perfil del puesto que se requiere | | | | | |
| 3. En el proceso de evaluación se realiza entrevista personal a los postulantes. | | | | | |
| 4. La institución designa una comisión especial de evaluación en la convocatoria de plazas vacantes. | | | | | |
| Capacitación de Personal | | | | | |
| 5. La administración ha implementado políticas de capacitación al personal para mejorar su rendimiento laboral. | | | | | |
| 6. Considera que la institución tenga los métodos necesarios para capacitar al personal. | | | | | |
| 7. El capacitador utilizan un lenguaje verbal adecuado al empleado. | | | | | |
| Evaluación de Personal | | | | | |
| 8. La administración utiliza el método de Escala Gráfica para la evaluación del personal. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 9. El área de personal evalúa el rendimiento laboral de los empleados. | | | | | |
| 10. La administración evalúa la productividad de los empleados para promoverlos. | | | | | |
| 11. El responsable de área evalúa el desempeño y rendimiento laboral de los empleados a su cargo. | | | | | |

GRACIAS POR SU VALIOSO APOYO

Anexo 5. Confiabilidad y validez del instrumento

Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Tamayo, M (2013, p.68) afirma que “La confiabilidad se logra cuando aplicada una prueba repetidamente a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por investigadores diferentes, da iguales o parecidos resultados”.

Confiabilidad del instrumento control interno en la sociedad bíblica peruana asociación cultural

Para dar la confiabilidad del instrumento se aplicó a una muestra piloto de 15 colaboradores **en la sociedad bíblica peruana asociación cultural**, el coeficiente apropiado fue alfa de Cronbach, que mide la consistencia interna de los ítems, el resultado fue interpretado de acuerdo, a George y Mallery (2003, p. 231) citado por Mucha, L (2018, p,75):

Coeficiente alfa $>.9$ es excelente

Coeficiente alfa $>.8$ es bueno

Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable

Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable

Coeficiente alfa $>.5$ es pobre

Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|----------------|----|-------|
| s | Caso Válido | 15 | 100,0 |
| | Excluid | 0 | ,0 |
| | o ^a | | |
| Total | | 15 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,728 | 16 |

El Coeficiente obtenido $\alpha=0,798$ según el coeficiente hallado el instrumento es aceptable.

**Confiabilidad del instrumento gestión del talento humano en la sociedad bíblica
peruana asociación cultural**

Se aplicó el instrumento en la misma muestra de piloto de igual tamaño., y para la interpretación del resultado también fue en función al intervalo propuesto anteriormente.

**Resumen de procesamiento de
casos**

| | | N | % | |
|---|----------------|---------|----|-------|
| s | Caso | Válido | 15 | 100,0 |
| | | Excluid | 0 | ,0 |
| | o ^a | | | |
| | | Total | 15 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---------------------|-------------------|
| ,753 | 17 |

El Coeficiente obtenido es $\alpha=0,773$ se deduce que, la confiabilidad del instrumento es aceptable.

Anexo 6.

Validación de expertos

Luis Florencio Mucha Hospinal

ANEXO 6

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO" que hace parte de la investigación Control Interno y Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: **Dr. LUIS FLORENCIO MUCHA HOSPINAL**

Formación académica: LICENCIADO EN MATEMÁTICA Y FÍSICA

Áreas de experiencia profesional: ESTADÍSTICA E INVESTIGACION

Tiempo: 26 AÑOS Actual: DOCENTE

Institución: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORÍA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|--|--|--|
| SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta | 5.No cumple con el criterio 6.Nivel bajo 7.Nivel moderado 8. Nivel alto | 5.Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 6.Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 7.Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 8.Los ítems son suficientes |
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas | 5.No cumple con el criterio 6.Nivel bajo 7.Nivel moderado 8.Nivel alto | 5.El ítem no es claro 6.El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 7.Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 8.El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo | 5.No cumple con el criterio 6.Nivel bajo 7.Nivel moderado 8.Nivel alto | 5.El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 6.El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 7.El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 8.El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido | 5.No cumple con el criterio. 6.Nivel bajo 7.Nivel moderado 8.Nivel alto | 5.El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 6.El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 7.El ítem es relativamente importante 8.El ítem es muy relevante y debe ser incluido |

CUESTIONARIO 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Ficha informe de evaluación a cargo del experto

| DIMENSIÓN | ITEM | SUFICIENCIA | COHERENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | EVALUACIÓN (CALIFICACIÓN) -CUALITATIVA SEGÚN ÍTEM | OBSERVACIONES |
|----------------------------------|---|-------------|------------|------------|----------|---|---------------|
| V2d1 Selección de Personal | 1. Los responsables de Área supervisan el cumplimiento de las funciones de los empleados a su cargo. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 2. La administración convoca a concurso público de méritos de acuerdo a sus funciones y capacidad de rendimiento en la Institución. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 3. Se elabora las bases del concurso en el cual se considera el perfil del puesto que se requiere. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. En el Proceso de Evaluación se realiza entrevista personal a los postulantes. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| V2d2 Capacitación de Personal | 5. La Institución designa una Comisión especial de Evaluación en la convocatoria de plazas vacantes. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 6. La administración ha implementado políticas de capacitación al personal para mejorar su rendimiento laboral. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 7. La Institución elabora las técnicas para determinar las necesidades de adiestramiento. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| DIMENSIÓN | ITEM | SUFICIENCIA | COHERENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | EVALUACIÓN (CALIFICACIÓN) CUALITATIVA SEGÚN ÍTEMS | OBSERVACIONES |
|--|--|-------------|------------|------------|----------|---|---------------|
| VI d3 Supervisión | 12. La administración supervisa el desempeño laboral del responsable de cada área. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 13. La administración evalúa a los empleados de acuerdo al rendimiento laboral según sus funciones. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 14. El Área de personal supervisa el rendimiento laboral de los empleados. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 15. La Institución tiene el personal profesional que se dedica exclusivamente al servicio de monitoreo y evaluación. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS | | | | | | | |

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

| | |
|----------------------|------------------------------|
| Calificación: | 1. No cumple con el criterio |
| | 2. Nivel bajo |
| | 3. Nivel moderado |
| | 4. Nivel alto |

Encuesta: *Control Interno* Validez de contenido

Cuadro N° 1
Evaluación final del experto

| Experto | Grado académico | Evaluación | |
|--------------------------------------|----------------------------|------------|--------------|
| | | Ítems | Calificación |
| LUIS FLORENCIO MUCHA HOSPINAL | DOCTOR EN EDUCACIÓN | 15 | Nivel Alto |

Sello y Firma:

Luis F. Mucha Hospinal
Dr. Luis F. Mucha Hospinal

ANEXO 6

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO" que hace parte de la investigación Control Interno y Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: **Dr. LUIS FLORENCIO MUCHA HOSPINAL**

Formación académica: LICENCIADO EN MATEMÁTICA Y FÍSICA

Áreas de experiencia profesional: ESTADÍSTICA E INVESTIGACION

Tiempo: 26 AÑOS Actual: DOCENTE

Institución: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORÍA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|--|--|--|
| SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta | 5.No cumple con el criterio 6.Nivel bajo 7.Nivel moderado 8. Nivel alto | 5.Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 6.Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 7.Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 8.Los ítems son suficientes |
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas | 5.No cumple con el criterio 6.Nivel bajo 7.Nivel moderado 8.Nivel alto | 5.El ítem no es claro 6.El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 7.Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 8.El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo | 5.No cumple con el criterio 6.Nivel bajo 7.Nivel moderado 8.Nivel alto | 5.El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 6.El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 7.El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 8.El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido | 5.No cumple con el criterio. 6.Nivel bajo 7.Nivel moderado 8.Nivel alto | 5.El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 6.El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 7.El ítem es relativamente importante 8.El ítem es muy relevante y debe ser incluido |

| DIMENSIÓN | ITEM | SUFICIE NCIA | COHERE NCIA | RELEVA NCIA | CLARI DAD | EVALUACION (CALIFICACIÓN) CUALITATIVA SEGÚN ITEMS | OBSER- VACION ES |
|--|--|-----------------|----------------|----------------|--------------|--|------------------------|
| V1d3 Supervisión | 12. La administración supervisa el desempeño laboral del responsable de cada área. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 13. La administración evalúa a los empleados de acuerdo al rendimiento laboral según sus funciones. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 14. El Área de personal supervisa el rendimiento laboral de los empleados. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 15. La Institución tiene el personal profesional que se dedica exclusivamente al servicio de monitoreo y evaluación. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS | | | | | | | |

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

| | |
|----------------------|------------------------------|
| Calificación: | 1. No cumple con el criterio |
| | 2. Nivel bajo |
| | 3. Nivel moderado |
| | 4. Nivel alto |

Encuesta: *Panel Interno* Validez de contenido

Cuadro N° 1
Evaluación final del experto

| Experto | Grado académico | Evaluación | |
|--|----------------------------|------------|--------------|
| | | Ítems | Calificación |
| LUIS FLORENCIO MUCHA HOSPINAL | DOCTOR EN EDUCACIÓN | 15 | Nivel Alto |

Sello y Firma:

Luis F. Mucha Hospinal
Dr. Luis F. Mucha Hospinal

| DIMENSIÓN | ITEM | SUFICIE NCIA | COHERE NCIA | RELEVA NCIA | CLARI DAD | EVALUACION (CALIFICACIÓN) CUALITATIVA SEGÚN ITEMS | OBSER- VACION ES |
|--|--|-----------------|----------------|----------------|--------------|--|------------------------|
| V1d3 Supervisión | 12. La administración supervisa el desempeño laboral del responsable de cada área. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 13. La administración evalúa a los empleados de acuerdo al rendimiento laboral según sus funciones. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 14. El Área de personal supervisa el rendimiento laboral de los empleados. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 15. La Institución tiene el personal profesional que se dedica exclusivamente al servicio de monitoreo y evaluación. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS | | | | | | | |

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

| | |
|----------------------|------------------------------|
| Calificación: | 1. No cumple con el criterio |
| | 2. Nivel bajo |
| | 3. Nivel moderado |
| | 4. Nivel alto |

Encuesta: *Panel Interno* Validez de contenido

Cuadro N° 1
Evaluación final del experto

| Experto | Grado académico | Evaluación | |
|--|----------------------------|------------|--------------|
| | | Ítems | Calificación |
| LUIS FLORENCIO MUCHA HOSPINAL | DOCTOR EN EDUCACIÓN | 15 | Nivel Alto |

Sello y Firma:

Luis F. Mucha Hospinal
Dr. Luis F. Mucha Hospinal

Validación de expertos

Armando Juan Aduato Ávila

ANEXO 6

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CONTROL INTERNO" que hace parte de la investigación Control Interno y Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: **Dr. ARMANDO JUAN ADAUTO ÁVILA**

Formación académica: CONTADOR

Áreas de experiencia profesional: AUDITORIA INTERNA

Tiempo: 32 Actual: DOCENTE

Institución: **UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORÍA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|--|--|--|
| SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta | 1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4. Nivel alto | 1.Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2.Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3.Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4.Los ítems son suficientes |
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas | 1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto | 1.El ítem no es claro 2.El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3.Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4.El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo | 1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto | 1.El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2.El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3.El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4.El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido | 1.No cumple con el criterio. 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto | 1.El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2.El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3.El ítem es relativamente importante 4.El ítem es muy relevante y debe ser incluido |

CUESTIONARIO 1: CONTROL INTERNO

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

| DIMENSIÓN | ITEM | SUFICIENCIA | COHERENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | EVALUACION (CALIFICACIÓN) CUALITATIVA SEGUN ITEMS | OBSERVACIONES |
|--------------------------------|--|-------------|------------|------------|----------|---|---------------|
| VId1 Ambiente de Control | 1. La administración promueve los valores éticos del personal. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 2. El personal demuestra competencia en sus funciones. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 3. La administración realiza eventos de capacitación a los empleados. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. Existe un manual de organización y funciones. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 5. Considera que la aplicación de normas de Control interno promueven la seguridad, la calidad y la mejora continua en organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| VId2 Actividades de Control | 6. La aplicación de mecanismos de control interno permitió la protección de los recursos de la empresa evitando pérdidas por fraudes o negligencias. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 7. La Institución tiene diferentes tipos de contratos de seguros de riesgos. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 8. Las documentaciones son verificadas y firmadas por el Director de cada área. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 9. La administración evalúa y procura reducir los riesgos institucionales. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 10. Se asigna al personal con responsabilidades de autorización, aprobación de registros, revisiones de las operaciones, transacciones, controles físicos, y reconciliaciones. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 11. La administración exige a los empleados se brinde los servicios oportunos a los usuarios. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| DIMENSIÓN | ITEM | SUFICIENCIA | COHERENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | EVALUACIÓN (CALIFICACIÓN) CUALITATIVA SEGÚN ÍTEMS | OBSERVACIONES |
|--|--|-------------|------------|------------|----------|---|---------------|
| VI d3 Supervisión | 12. La administración supervisa el desempeño laboral del responsable de cada área. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 13. La administración evalúa a los empleados de acuerdo al rendimiento laboral según sus funciones. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 14. El Área de personal supervisa el rendimiento laboral de los empleados. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 15. La Institución tiene el personal profesional que se dedica exclusivamente al servicio de monitoreo y evaluación. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS | | | | | | | |

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

| | |
|----------------------|---|
| Calificación: | 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto |
|----------------------|---|

Encuesta: *Armando Juan Adauto* Validez de contenido

Cuadro N° 1
Evaluación final del experto

| Experto | Grado académico | Evaluación | |
|------------------------------|--|------------|--------------|
| | | Ítems | Calificación |
| ARMANDO JUAN ADAUTO ÁVILA | DOCTOR EN CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES | 15 | NIVEL ALTO |

Sello y Firma:


 Universidad Privada del Altiplano
 Facultad de Ciencias Contables y Empresariales
 Dr. Armando Adauto

ANEXO 6

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO" que hace parte de la investigación Control Interno y Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: **Dr. ARMANDO JUAN ADAUTO ÁVILA**

Formación académica: CONTADOR

Áreas de experiencia profesional: AUDITORIA INTERNA

Tiempo: 32 Actual: DOCENTE

Institución: **UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORÍA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|--|--|--|
| SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta | 5.No cumple con el criterio 6.Nivel bajo 7.Nivel moderado 8. Nivel alto | 5.Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 6.Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 7.Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 8.Los ítems son suficientes |
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas | 5.No cumple con el criterio 6.Nivel bajo 7.Nivel moderado 8.Nivel alto | 5.El ítem no es claro 6.El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 7.Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 8.El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo | 5.No cumple con el criterio 6.Nivel bajo 7.Nivel moderado 8.Nivel alto | 5.El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 6.El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 7.El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 8.El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido | 5.No cumple con el criterio. 6.Nivel bajo 7.Nivel moderado 8.Nivel alto | 5.El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 6.El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 7.El ítem es relativamente importante 8.El ítem es muy relevante y debe ser incluido |

CUESTIONARIO 1: CONTROL INTERNO

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

| DIMENSIÓN | ITEM | SUFICIE NCIA | COHERE NCIA | RELEVA NCIA | CLARI DAD | EVALUACIÓN (CALIFICACIÓN) CUALITATIVA SEGÚN ÍTEMS | OBSEE- VACION ES |
|-----------------------------------|--|-----------------|----------------|----------------|--------------|--|------------------------|
| V1d1 Ambiente de Control | 1. La administración promueve los valores éticos del personal. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 2. El personal demuestra competencia en sus funciones. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 3. La administración realiza eventos de capacitación a los empleados. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. Existe un manual de organización y funciones. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 5. Considera que la aplicación de normas de Control interno promueven la seguridad, la calidad y la mejora continua en organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| V1d2 Actividades de Control | 6. La aplicación de mecanismos de control interno permitió la protección de los recursos de la empresa evitando pérdidas por fraudes o negligencias. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 7. La Institución tiene diferentes tipos de contratos de seguros de riesgos. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 8. Las documentaciones son verificadas y firmadas por el Director de cada área. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 9. La administración evalúa y procura reducir los riesgos institucionales. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 10. Se asigna al personal con responsabilidades de autorización, aprobación de registros, revisiones de las operaciones, transacciones, controles físicos, y reconciliaciones. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 11. La administración exige a los empleados se brinde los servicios oportunos a los usuarios. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| DIMENSIÓN | ITEM | SUFICIENCIA | COHERENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | EVALUACIÓN (CALIFICACIÓN) CUALITATIVA SEGÚN ÍTEMS | OBSERVACIONES |
|--|---|-------------|------------|------------|----------|---|---------------|
| V2d3 Evaluación de Personal | 8. El desempeño del personal es medido de acuerdo al Método de Escala Gráfica. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 9. El área de personal evalúa el rendimiento laboral de los empleados. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 10. La administración evalúa la productividad de los empleados para promoverlos. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 11. El responsable de área evalúa el desempeño y rendimiento laboral de los empleados a su cargo. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| EVALUACIÓN CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS | | | | | | | |

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

| | |
|----------------------|------------------------------|
| Calificación: | 5. No cumple con el criterio |
| | 6. Nivel bajo |
| | 7. Nivel moderado |
| | 8. Nivel alto |

Encuesta: *Validación de contenido*
Validación del talento humano

Cuadro N° 1

Evaluación final del experto

| Experto | Grado académico | Evaluación | |
|----------------------------------|---|------------|--------------|
| | | Ítems | Calificación |
| ARMANDO JUAN ADAUTO ÁVILA | DOCTOR EN CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES | 11 | NIVEL ALTO |

Sello y Firma:



Validación de expertos

Richard Díaz Urbano

ANEXO 6

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CONTROL INTERNO" que hace parte de la investigación Control Interno y Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : **DR. RICHARD VÍCTOR DÍAZ URBANO**
 Formación académica : **CONTADOR PÚBLICO**
 Áreas de experiencia profesional : **TRIBUTACIÓN**
 Tiempo : **20 años**
 Actual : **FUNCIONARIO DE LA SUNAT Y DOCENTE**
 Institución : **UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORÍA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|--|--|--|
| SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta | 1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4. Nivel alto | 1.Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2.Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3.Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4.Los ítems son suficientes |
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas | 1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto | 1.El ítem no es claro 2.El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3.Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4.El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo | 1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto | 1.El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2.El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3.El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4.El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido | 1.No cumple con el criterio. 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto | 1.El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2.El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3.El ítem es relativamente importante 4.El ítem es muy relevante y debe ser incluido |

CUESTIONARIO 1: CONTROL INTERNO

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

| DIMENSIÓN | ITEM | SUFICIENCIA | COBERTURA | RELEVANCIA | CLARIDAD | EVALUACIÓN (CALIFICACIÓN) CUALITATIVA SEGÚN ITEMS | OBSERVACIONES |
|--------------------------------|--|-------------|-----------|------------|----------|---|---------------|
| VId1 Ambiente de Control | 1. La administración promueve los valores éticos del personal. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 2. El personal demuestra competencia en sus funciones. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 3. La administración realiza eventos de capacitación a los empleados. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. Existe un manual de organización y funciones. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 5. Considera que la aplicación de normas de Control interno promueven la seguridad, la calidad y la mejora continua en organización. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| VId2 Actividades de Control | 6. La aplicación de mecanismos de control interno permitió la protección de los recursos de la empresa evitando pérdidas por fraudes o negligencias. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 7. La Institución tiene diferentes tipos de contratos de seguros de riesgos. | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | |
| | 8. Las documentaciones son verificadas y firmadas por el Director de cada área. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 9. La administración evalúa y procura reducir los riesgos institucionales. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| | 10. Se asigna al personal con responsabilidades de autorización, aprobación de registros, revisiones de las operaciones, transacciones, controles físicos, y reconciliaciones. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 11. La administración exige a los empleados se brinde los servicios oportunos a los usuarios. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| DIMENSIÓN | ITEM | SUFICIENCIA | COHERENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | EVALUACIÓN (CALIFICACIÓN) CUALITATIVA SEGÚN ÍTEMS | OBSERVACIONES |
|--|--|-------------|------------|------------|----------|---|---------------|
| V1d3 Supervisión | 12. La administración supervisa el desempeño laboral del responsable de cada área. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 13. La administración evalúa a los empleados de acuerdo al rendimiento laboral según sus funciones. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 14. El Área de personal supervisa el rendimiento laboral de los empleados. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 15. La Institución tiene el personal profesional que se dedica exclusivamente al servicio de monitoreo y evaluación. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS | | | | | | | |

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

| | |
|----------------------|---|
| Calificación: | <ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto |
|----------------------|---|

Encuesta: *Control Interno* Validez de contenido

Cuadro N° 1
Evaluación final del experto

| Experto | Grado académico | Evaluación | |
|----------------------------|---|------------|-------------------|
| | | Ítems | Calificación |
| RICHARD DÍAZ URBANO | DOCTOR EN CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES | <i>15</i> | <i>Nivel ALTO</i> |

Sello y Firma:



Dr. Eco. Richard V. Díaz Urbano
MAT. 558

ANEXO 6

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO" que hace parte de la investigación Control Interno y Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : **DR. RICHARD VÍCTOR DÍAZ URBANO**
 Formación académica : **CONTADOR PÚBLICO**
 Áreas de experiencia profesional : **TRIBUTACIÓN**
 Tiempo : **20 AÑOS**
 Actual : **FUNCIONARIO DE LA SUNAT Y DOCENTE**
 Institución : **UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORÍA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|--|---|--|
| SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta | 5.No cumple con el criterio 6.Nivel bajo 7.Nivel moderado 8. Nivel alto | 5.Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 6.Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 7.Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 8.Los ítems son suficientes |
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas | 5.No cumple con el criterio 6.Nivel bajo 7.Nivel moderado 8. Nivel alto | 5.El ítem no es claro 6.El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 7.Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 8.El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo | 5.No cumple con el criterio 6.Nivel bajo 7.Nivel moderado 8. Nivel alto | 5.El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 6.El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 7.El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 8.El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido | 5.No cumple con el criterio. 6.Nivel bajo 7.Nivel moderado 8. Nivel alto | 5.El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 6.El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 7.El ítem es relativamente importante 8.El ítem es muy relevante y debe ser incluido |

CUESTIONARIO 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

| DIMENSIÓN | ITEM | SUPICIENCIA | COHERENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | EVALUACIÓN (CALIFICACIÓN CUALITATIVA SEGÚN ÍTEM) | OBSERVACIONES |
|----------------------------------|---|-------------|------------|------------|----------|--|---------------|
| V2d1 Selección de Personal | 1. Los responsables de Área supervisan el cumplimiento de las funciones de los empleados a su cargo. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| | 2. La administración convoca a concurso público de méritos de acuerdo a sus funciones y capacidad de rendimiento en la Institución. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 3. Se elabora las bases del concurso en el cual se considera el perfil del puesto que se requiere. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. En el Proceso de Evaluación se realiza entrevista personal a los postulantes. | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | |
| V2d2 Capacitación de Personal | 5. La Institución designa una Comisión especial de Evaluación en la convocatoria de plazas vacantes. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 6. La administración ha implementado políticas de capacitación al personal para mejorar su rendimiento laboral. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 7. La Institución elabora las técnicas para determinar las necesidades de adiestramiento. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| DIMENSIÓN | ITEM | SUFICIENCIA | CONFIRMA | RELEVANCIA | CLARIDAD | EVALUACIÓN (CALIFICACIÓN) CUALITATIVA SEGÚN ÍTEMS | OBSERVACIONES |
|--|---|-------------|----------|------------|----------|---|---------------|
| V2d3 Evaluación de Personal | 8. El desempeño del personal es medido de acuerdo al Método de Escala Gráfica. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 9. El área de personal evalúa el rendimiento laboral de los empleados. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 10. La administración evalúa la productividad de los empleados para promoverlos. | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| | 11. El responsable de área evalúa el desempeño y rendimiento laboral de los empleados a su cargo. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS | | | | | | | |

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

| | |
|----------------------|------------------------------|
| Calificación: | 5. No cumple con el criterio |
| | 6. Nivel bajo |
| | 7. Nivel moderado |
| | 8. Nivel alto |

Encuesta: *Gestión del Talento Humano* Validez de contenido

Cuadro N° 1

Evaluación final del experto

| Experto | Grado académico | Evaluación | |
|---------------------|--|------------|--------------|
| | | Ítems | Calificación |
| RICHARD DÍAZ URBANO | DOCTOR EN CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES | // | NIVEL ALTO |

Sello y Firma:



Anexo 7. La data de procesamiento de datos

Variable Control Interno

| Items | Dimensiones | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|--|--|--|-------|------------------------|--|--|---|---|-------------|---|---|---|---|----|-------|
| | AMBIENTE DE CONTROL | | | | | ACTIVIDADES DE CONTROL | | | | | SUPERVISION | | | | | | |
| | | | | | TOTAL | | | | 0 | 1 | TOTAL | 2 | 3 | 4 | 5 | | TOTAL |
| Sujetos | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | | | | | 19 | | | | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 3 | 2 | 13 | 93 |
| 2 | | | | | 18 | | | | 4 | 4 | 22 | 4 | 3 | 2 | 2 | 11 | 91 |
| 3 | | | | | 15 | | | | 4 | 4 | 19 | 4 | 2 | 3 | 2 | 11 | 79 |
| 4 | | | | | 19 | | | | 4 | 4 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 86 |
| 5 | | | | | 17 | | | | 4 | 4 | 22 | 3 | 3 | 4 | 1 | 11 | 89 |
| 6 | | | | | 17 | | | | 4 | 3 | 22 | 3 | 3 | 4 | 1 | 11 | 89 |
| 7 | | | | | 20 | | | | 4 | 4 | 21 | 3 | 4 | 4 | 2 | 13 | 95 |
| 8 | | | | | 18 | | | | 3 | 4 | 20 | 3 | 4 | 3 | 1 | 11 | 87 |
| 9 | | | | | 16 | | | | 4 | 4 | 22 | 4 | 3 | 4 | 2 | 13 | 89 |
| 10 | | | | | 16 | | | | 4 | 3 | 21 | 3 | 4 | 4 | 1 | 12 | 86 |
| 11 | | | | | 20 | | | | 4 | 4 | 22 | 4 | 3 | 4 | 2 | 13 | 97 |
| 12 | | | | | 18 | | | | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 3 | 2 | 12 | 96 |
| 13 | | | | | 19 | | | | 2 | 4 | 20 | 5 | 3 | 3 | 1 | 12 | 90 |
| 14 | | | | | 20 | | | | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 3 | 2 | 13 | 99 |
| 15 | | | | | 19 | | | | 4 | 4 | 23 | 4 | 3 | 3 | 1 | 11 | 95 |
| 16 | | | | | 20 | | | | 4 | 4 | 22 | 4 | 3 | 3 | 1 | 11 | 95 |
| 17 | | | | | 19 | | | | 4 | 4 | 24 | 3 | 3 | 3 | 1 | 10 | 96 |
| 18 | | | | | 20 | | | | 4 | 4 | 22 | 4 | 3 | 3 | 1 | 11 | 95 |

| | | Dimensiones | | | | | | | | | | | |
|---------|--|-----------------------|--|-------|---|---------------------------|---|-------|--|-------------------------|----|----|-------|
| | | SELECCION DE PERSONAL | | | | CAPACITACION DEL PERSONAL | | | | EVALUACION DEL PERSONAL | | | |
| ite ms | | | | | 5 | 6 | 7 | | | | 10 | 11 | |
| sujetos | | | | TOTAL | | | | TOTAL | | | | | TOTAL |
| 1 | | | | 16 | 2 | 2 | 2 | 6 | | | 2 | 3 | 11 |
| 2 | | | | 13 | 3 | 3 | 3 | 9 | | | 4 | 3 | 14 |
| 3 | | | | 13 | 2 | 3 | 2 | 7 | | | 4 | 3 | 14 |
| 4 | | | | 14 | 2 | 2 | 2 | 6 | | | 4 | 3 | 13 |
| 5 | | | | 12 | 4 | 3 | 3 | 10 | | | 4 | 3 | 14 |
| 6 | | | | 14 | 3 | 3 | 3 | 9 | | | 4 | 4 | 14 |
| 7 | | | | 14 | 3 | 3 | 1 | 7 | | | 3 | 4 | 14 |
| 8 | | | | 15 | 3 | 3 | 1 | 7 | | | 3 | 4 | 13 |
| 9 | | | | 13 | 3 | 3 | 1 | 7 | | | 4 | 4 | 15 |
| 10 | | | | 13 | 1 | 3 | 1 | 5 | | | 4 | 3 | 13 |
| 11 | | | | 15 | 3 | 3 | 3 | 9 | | | 3 | 4 | 14 |
| 12 | | | | 15 | 3 | 3 | 2 | 8 | | | 4 | 4 | 15 |
| 13 | | | | 13 | 3 | 3 | 3 | 9 | | | 3 | 3 | 13 |
| 14 | | | | 14 | 3 | 3 | 3 | 9 | | | 4 | 3 | 14 |
| 15 | | | | 16 | 3 | 3 | 3 | 9 | | | 4 | 4 | 16 |
| 16 | | | | 14 | 2 | 2 | 2 | 6 | | | 4 | 4 | 14 |
| 17 | | | | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | | | 4 | 3 | 14 |
| 18 | | | | 13 | 3 | 3 | 3 | 9 | | | 4 | 4 | 15 |
| 19 | | | | 17 | 3 | 3 | 3 | 9 | | | 4 | 4 | 15 |
| 20 | | | | 15 | 3 | 3 | 3 | 9 | | | 4 | 4 | 16 |
| 21 | | | | 15 | 3 | 3 | 1 | 7 | | | 4 | 4 | 16 |
| 22 | | | | 15 | 3 | 3 | 1 | 7 | | | 3 | 4 | 12 |
| 23 | | | | 13 | 2 | 2 | 2 | 6 | | | 3 | 3 | 10 |
| 24 | | | | 14 | 3 | 3 | 1 | 7 | | | 4 | 4 | 14 |
| 25 | | | | 14 | 4 | 3 | 3 | 10 | | | 3 | 4 | 13 |
| 26 | | | | 15 | 3 | 3 | 1 | 7 | | | 4 | 4 | 15 |
| 27 | | | | 15 | 3 | 3 | 3 | 9 | | | 4 | 4 | 14 |
| 28 | | | | 16 | 3 | 3 | 1 | 7 | | | 4 | 4 | 15 |
| 29 | | | | 16 | 3 | 3 | 3 | 9 | | | 4 | 4 | 15 |
| 30 | | | | 13 | 3 | 3 | 3 | 9 | | | 4 | 4 | 16 |
| 31 | | | | 15 | 3 | 3 | 3 | 9 | | | 4 | 4 | 15 |
| 32 | | | | 13 | 1 | 1 | 1 | 3 | | | 4 | 4 | 15 |
| 33 | | | | 16 | 3 | 3 | 3 | 9 | | | 4 | 4 | 16 |
| 34 | | | | 16 | 3 | 3 | 3 | 9 | | | 4 | 3 | 14 |
| 35 | | | | 17 | 4 | 4 | 3 | 11 | | | 4 | 4 | 16 |
| 36 | | | | 14 | 3 | 3 | 3 | 9 | | | 5 | 5 | 17 |
| 37 | | | | 13 | 3 | 3 | 3 | 9 | | | 4 | 3 | 14 |
| 38 | | | | 13 | 3 | 3 | 3 | 9 | | | 4 | 4 | 15 |
| 39 | | | | 17 | 3 | 3 | 2 | 8 | | | 4 | 4 | 16 |
| 40 | | | | 17 | 4 | 4 | 3 | 11 | | | 4 | 4 | 16 |

CONCLUSIONES

Estadísticos

| | CON TROL INTER NO | AMB IENTE DE CONTR OL | ACTIVI DADES DE CONTROL | SUPER VISION | GES TION DE TALEN TO HUMA NO | SELE CCION DE PERSON AL | CAPACI TACION DE PERSONAL | EVALU ACION DE PERSONA L |
|--------------|----------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------|--|-------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| Vá lidos | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Pe rdidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Rang o | 14 | 6 | 5 | 7 | 15 | 5 | 9 | 7 |
| Míni mo | 45 | 15 | 19 | 8 | 29 | 12 | 3 | 10 |
| Máxi mo | 59 | 21 | 24 | 15 | 44 | 17 | 12 | 17 |

| CO NTRO L INTE RNO | AM BIENT E DE CONTR OL | ACTI VIDADE S DE CONTR OL | SUPER VISION | GES TION DE TALEN TO HUMA NO | SEL ECCION DE PERSON AL | CAPA CITACION DE PERSONA L | EVA LUACION DE PERSON AL |
|--------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|-----------------|--|-------------------------------------|--|--------------------------------------|
| 2.8 | 1.2 | 1 | 1.4 | 3 | 1 | 1.8 | 1.4 |
| LI S | LI S | LI S | LI S | LI S | LI S | LI S | LI S |
| 45 7 | 15 5 | 19 9 | 8 | 29 1 | 12 2 | 3 | 10 1 |
| 48 0 | 16 6 | 20 0 | 10 1 | 32 4 | 13 3 | 5 | 12 3 |
| 51 3 | 17 7 | 21 1 | 12 3 | 35 7 | 14 4 | 7 | 14 5 |
| 54 6 | 18 8 | 22 2 | 14 5 | 38 0 | 15 5 | 9 0 | 16 7 |
| 57 9 | 19 1 | 23 4 | 16 7 | 41 4 | 16 7 | 11 2 | 18 9 |

Anexo 8. Consentimiento informado

Información:

La presente investigación es conducida por..... , de la Universidad Peruana Los Andes. El propósito del estudio es recoger información acerca del tema: “Control interno y gestión del talento humano en la sociedad bíblica Peruana Asociación Cultural Lima – 2018”

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas sus respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el acto le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Aceptación:

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por: Marcos Junior Manuel, MENDOZA OVIEDO y Betzaida, OVIEDO VARA. He sido informado (a) del propósito del trabajo de investigación.

Reconozco que la información que yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el

proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al investigador: Bach. Marcos Junior Manuel, MENDOZA OVIEDO y Bach. Betzaida, OVIEDO VARA

Firma.....

Nombre:

Fecha: Huancayo.....

Anexo 9. Fotos de la aplicación del instrumento



