

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**PROPUESTAS DE MEJORA DE LOS FACTORES
RELEVANTES DEL CONTROL INTERNO EN EL AREA DE
RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA EXPORTADORA
CETUS S.A.C EN EL AÑO 2019.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

AUTOR

CORDOVA CORDOVA LUZ AMERICA

ORCID: 0000-0001-5674-7638

ASESOR

GARCÍA MANDAMIENTOS EDMÉ MARTHA

ORCID: 0000-0003-0012-652

PIURA – PERÚ

2020

**PROPUESTAS DE MEJORA DE LOS FACTORES RELEVANTES DEL
CONTROL INTERNO EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS EN LA
EMPRESA EXPORTADORA CETUS S.A.C EN EL AÑO 2019.**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Córdova Córdova, Luz América

ORCID: 0000-0001-5674-7638

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Piura, Perú

ASESOR

García Mandamientos, Edmé Martha

ORCID: 0000-0003-0012-652X

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias
Contables, Financiera y Administrativas, Escuela Profesional de
Contabilidad, Piura, Perú

JURADO

Landa Machero, Víctor Manuel

ORCID.0000-0003-4687-067X

Ulloque Carrillo, Víctor Manuel

ORCID.0000-0002-5849-9188

Saavedra Chiroque, Alejandro Arturo

ORCID. 0000-0001-8886-6519

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Dr. Landa Machero, Víctor Manuel

Presidente

Dr. Ulloque Carrillo, Víctor Manuel

Miembro

Mgtr. Saavedra Chiroque, Alejandro Arturo

Miembro

Mgtr. García Mandamientos, Edmé Martha

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida y la fortaleza necesaria y así poder cumplir cada una de las metas y objetivos trazados.

A la Mgtr. CPC. Edmé Martha García Mandamientos, mi asesora de tesis, quien, con su profesionalismo, experiencia y paciencia, logró encaminarme hacia la investigación y concluir con éxito mi Tesis.

DEDICATORIA

A mi madre por haber sido mi apoyo moral, espiritual y económico para seguir adelante, a mi padre por guiarme y bendecirme desde el cielo y mis hermanas y hermano por su motivación constante.

A Uladech Católica por la oportunidad de crecer y convertirme en una profesional al servicio de mi país.

RESUMEN

El objetivo general de la investigación es establecer las oportunidades de control interno que mejoren las posibilidades del área de recursos humanos en la empresa Exportadora Cetus S.A.C. Teniendo en cuenta que las posibilidades a mejorar son administrativas. La metodología empleada es de enfoque cualitativo, descriptivo, bibliográfico, documental y de caso. La población y muestra estuvo conformada por los integrantes de la empresa, el instrumento de evaluación fue un cuestionario de cuatro personas. Durante el análisis de los resultados se identificó la inexistencia de un sistema de reclutamiento de personal, tanto interno como externo, siendo una solución unificada, ágil y efectiva a los retos de la empresa que refiere a atraer, contratar y retener el mejor talento, la empresa tiene ausencia de políticas de comportamiento organizacional que permita investigar el impacto dentro de la organización; se logró identificar que no existe una adecuada difusión del manual de organización y funciones, siendo este un instrumento de gestión institucional que describe y establece las funciones básicas y específicas, así como los requisitos de los puestos de trabajo. La empresa tiene una buena organización, gracias a la cual ha logrado alcanzar éxito, sin embargo, los colaboradores deben de tener claramente definidas metas individuales que conduzcan al desarrollo y priorización de sus tareas. Finalmente se concluye desarrollar propuestas de mejora en beneficio del cumplimiento de los objetivos de la empresa, a través de un sistema de reclutamiento de personal e implementación de indicadores de evaluación.

Palabras claves: difusión, indicadores, priorización, propuestas, reclutamiento, talento.

ABSTRACT

The general objective of the research is to establish internal control opportunities that improve the possibilities of the human resources area in the company Exportadora Cetus S.A.C. Taking into account that the possibilities to improve are administrative. The methodology used is of qualitative, descriptive, bibliographic, documentary and case approach. The population and sample consisted of the members of the company, the evaluation instrument was a questionnaire of four people. During the analysis of the results, the absence of a personnel recruitment system, both internal and external, was identified, being a unified, agile and effective solution to the challenges of the company that refers to attracting, hiring and retaining the best talent, company has no organizational behavior policies that allow to investigate the impact within the organization; It was possible to identify that there is no adequate dissemination of the organization and functions manual, this being an institutional management instrument that describes and establishes the basic and specific functions, as well as the requirements of the jobs. The company has a good organization, thanks to which it has achieved success, however, employees must have clearly defined individual goals that lead to the development and prioritization of their tasks. Finally, it is concluded to develop proposals for improvement in benefit of the fulfillment of the company's objectives, through a system of recruitment of personnel and implementation of evaluation indicators.

Keywords: dissemination, indicators, prioritization, proposals, recruitment, talent.

INDICE

TITULO DE TESIS	ii
EQUIPO DE TRABAJO	iii
JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INDICE	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISION DE LITERARIA	6
2.1. Antecedentes	6
2.1.1. Internacionales	6
2.1.2. Nacionales	7
2.1.3. Regionales / Locales	9
2.2. Bases teóricas de la investigación	10
2.2.1. Bases Teóricas de la Investigación	10
2.3 Marco Conceptual	12
2.3.1 Control Interno	12
2.4 Estudio de caso	19
III. HIPÓTESIS	22
IV. METODOLOGÍA	23
4.1. Diseño de la investigación	23
4.1.1. Nivel de la Investigación de Tesis	23
4.2. Población y muestra	23
4.2.1. Población	23
4.2.2. Muestra	24
4.3. Definición y operacionalización de variables	24
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
4.4.1. Técnicas	24
4.4.2. Instrumentos de recolección de datos	24

4.5.	Plan de análisis	24
4.6.	Matriz de consistencia	26
4.7.	Principios Éticos de la Investigación	27
V.	RESULTADOS.....	28
5.1.	Resultados.....	28
5.1.1.	Respecto al objetivo específico 1.....	28
5.1.2.	Respecto al objetivo específico 2.....	30
5.1.3.	Respecto al objetivo específico 3.....	31
5.2.	Análisis de Resultados	40
5.2.1.	Respecto al objetivo específico 1.....	40
5.2.2.	Respecto al objetivo específico 2.....	41
5.2.3.	Respecto al objetivo específico 3.....	41
VI.	CONCLUSIONES	43
6.1.	Conclusiones	43
6.1.1.	Respecto al objetivo específico 1.....	43
6.1.2.	Respecto al objetivo específico 2.....	44
6.1.3.	Respecto al objetivo específico 3.....	45
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
	ANEXOS.....	50

I. INTRODUCCIÓN

Para el Ministerio de la Producción, la captura de pota constituye la segunda actividad pesquera más importante del Perú, tanto en volumen como valor exportado. El Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, indica que la pota es el principal producto peruano de exportación del sector pesca no tradicional. Según el Comité para el Manejo Sustentable de Calamar Gigante del Pacífico Sur, el Perú es el segundo exportador mundial de este recurso hidrobiológico, concentrando el 40% de los envíos; superado por China (22%), pero delante de Estados Unidos (8%), España (6%), Corea del Norte, India y Taiwan (5%), Chile y Argentina (4%).

Exportadora Cetus SAC se constituyó en febrero del 2007 y desde el 2016 pertenece al grupo Oceano Seafood S.A, cuenta con una planta de productos marinos precocidos y congelados para consumo humano directo. Estos provienen del muelle situado a poca distancia de la planta. Se dedica a exportar la pota más selecta, principalmente a Japón, China y España. La capacidad de descarga del muelle es de 80,000 Tn por año, de la planta de precocidos y congelados es de 13,500 Tn por año y el 40% de sus exportaciones de consumo humano directo están destinados a Japón.

El control interno en el área de recursos humanos permite optimizar las funciones de los trabajadores en la empresa y sobre todo verificar si efectivamente están contribuyendo al logro de la estrategia operativa diseñada para el crecimiento de la misma. En este trabajo se está dando el fundamento para dar cumplimiento al objetivo general, en el que se plantea la mejora en el sistema de control interno para promover la eficiencia, y asegurar la del área de recursos humanos.

Actualmente la empresa no cuenta con un sistema de reclutamiento de personal, ni con indicadores de evaluación tanto estratégicos como de gestión, como: medir el costo para contratar personal, rotación del personal, retención del personal y duración en un cargo, los cuales servirán para sintetizar la información sobre la eficacia y productividad de las acciones que se llevan a cabo, con el fin de poder tomar decisiones y determinar aquellas que han sido más efectivas a la hora de cumplir los objetivos marcados en un proceso o proyecto.

Este estudio de investigación está comprendido bajo el enfoque cualitativo, porque describe un aspecto, en lugar de medirlo; el diseño de investigación aplicado es no experimental, debido a que la información recolectada se encuentra como está en las fuentes de información; para el recojo de información se utilizó revisión bibliográfica y el cuestionario por preguntas de tipo cerrada, aplicado a la muestra de la investigación.

Por lo expresado anteriormente, la investigación se formula a través del siguiente enunciado: ¿Las oportunidades de control interno mejoran las posibilidades del área de recursos humanos en la empresa Exportadora Cetus S.A.C en el año 2019?

Objetivo General

Establecer las oportunidades de control interno que mejoren las posibilidades del área de recursos humanos en la empresa Exportadora Cetus S.A.C en el año 2019.

Objetivos Específicos

1. Identificar las oportunidades de control interno que mejoren las posibilidades en el área de recursos humanos en la empresa Exportadora Cetus S.A.C en el año 2019.
2. Describir las oportunidades de control interno que mejoren las posibilidades en el área de recursos humanos en la Exportadora Cetus S.A.C en el año 2019.
3. Explicar las propuestas de mejora de control interno en el área de recursos humanos en la empresa Exportadora Cetus S.A.C en el año 2019.

Finalmente, la investigación se justifica:

Desde el punto de vista teórico:

La investigación sobre el control interno es importante porque consiste en mejorar y estandarizar los registros exactos de las transacciones y la preparación de reportes financieros; los aspectos más relevantes a identificar son sin duda los criterios en base a los cuales se hará el control interno. Se debe tener en cuenta que la estructura eficaz debe ser integral, involucrando al personal de toda la organización e incluyendo a quienes realizan registros contables, preparan y distribuyen políticas, o monitorean sistemas, porque es indispensable conocer y definir un proceso de control interno adecuado, a fin de que la empresa Exportadora Cetus en el área de recursos humanos

esté en capacidad de identificar y prevenir eventuales riesgos, generados incluso por sus propias operaciones.

A través de los resultados de la investigación pretendemos contribuir a la descripción de los factores positivos que ocasionan el control interno, así mismo fomentar el conocimiento en beneficio de la parte administrativa de Exportadora Cetus.

Desde el punto de vista práctico:

La presente investigación contribuye a que la Empresa Exportadora Cetus a través del área de recursos humanos busque mejorar la calidad de su organización a través de control interno y a tener una buena gestión administrativa y lograr el desarrollo; para el cumplimiento de los objetivos de este estudio se hará uso de procedimientos descriptivos, deductivos e inductivos; evaluando, planteando procedimientos y utilizando herramientas, por lo que el resultado será importante para la eficiencia administrativa de la Empresa Exportadora Cetus.

Desde el punto de vista académico:

Dicha investigación se utilizará como antecedente y guía académica para estudios similares del tema de control interno del área de recursos humanos en una empresa del sector pesquero y conozcan de lo mucho que ha evolucionado en diferentes países; cambiando así la perspectiva de la sociedad referente a estas, ya sea por alumnos de esta universidad y de otras universidades. La Universidad Católica Los Ángeles de

Chimbote debe continuar cada vez mejorando los patrones de calidad, al exigir que sus egresados se titulen a través de la elaboración y sustentación de una tesis, conforme lo instituye Ley Universitaria.

II. REVISION DE LITERARIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Durán, C. (2004) en su tesis “Aplicación de tecnologías de gestión en las empresas del sector pesquero Marplatense: El caso de las empresas de procesado, fileteado y congelado de pescados y mariscos”, concluye que la función de personal, está abocada casi exclusivamente al control y administración de salarios, se desatendió las tareas de capacitación del recurso humano. Solo se registraron escasos esfuerzos ocasionales, tanto interna como externamente dirigidos al nivel operativo de la empresa; en consecuencia se plantea la incorporación de un área administrativa de personal que permita el mejor aprovechamiento de las capacidades, como consecuencia del desempeño autónomo, criterio agudo e iniciativa de los recursos humanos incorporados.

Álvarez, M. (2014) en su monografía “Control interno en los subsistemas inventarios y nóminas de la empresas pesqueras Industrial de Caibarién en Cuba”, indica que los componentes del control interno, con un enfoque estratégico en el desarrollo de las entidades, debe de incluir normas o procedimientos de carácter general para ser considerados en el diseño de los sistemas de control interno en cada entidad, acompañados de criterio de control y de evaluación en algunas áreas de la organización. Un diagnóstico de cada componente permite, tanto a la empresa como al auditor conocer el estado de control interno y así aplicar las medidas pertinentes para la corrección y el buen funcionamiento del mismo. El sistema de control interno de la empresa pesquera Industrial de Caibarién fue calificado como aceptable, proponiéndose

una serie de medidas para erradicar dichos problemas, algunas cumplidas y otras que aún no se resuelven, afectando el ambiente de control de la empresa, así como el eficiente funcionamiento del control interno, deficiencias que generan la realización de esta investigación, procediendo a la auditoría de control interno de la empresa.

Megret, D. (2010) en su monografía “Modelo de gestión de los recursos humanos de la empresa pesquera industrial Batabanó”; indica que el objetivo de esta investigación es proporcionar una cultura organizacional que desarrolle la autoestima y consagración de los trabajadores sobre la base del cumplimiento de los planes de capacitación en el trienio, así como estimular y recompensar oportunamente a través del pago por los resultados , potenciando la gestión de cursos de superación a trabajadores y cuadros logrando la capacitación del 100 % de estos en coordinación con las instituciones de educación del Municipio , creando un ambiente de campeones y un espíritu de victoria dentro de la entidad y en el entorno.

2.1.2. Nacionales

Vasquez, K. (2017) en su tesis “Análisis del control interno y propuesta de una auditoría de gestión para la empresa pesquera Exalmar S.A.A, Chimbote 2017”, concluye que la empresa Exalmar cuenta con controles internos implementados, los cuales son deficientes debido a que el personal de la empresa no viene desarrollando una gestión eficiente durante las actividades diarias que desempeñan, por ello recomiendan la implementación de indicadores de cumplimiento, eficiencia, evaluación que permitirán monitorear y asegurar que las actividades diarias que se realicen dentro

de la empresa vayan en sentido correcto, permitirá evaluar los resultados frente a sus objetivos, metas, responsabilidades señalando el comportamiento y desempeño de un proceso o del personal al ser comparada con algún nivel de referencia.

Romero, I. (2015) en su informe de tesis “Influencia del clima laboral en la presencia del estrés en los trabajadores de la empresa pesquera Hayduk, Chimbote en el año 2014”, en síntesis y de acuerdo a las definiciones mencionadas, podemos definir al clima laboral como las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como la política, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc. Es importante recordar que la percepción de cada trabajador es distinta y este determina su comportamiento en la organización por lo que el clima laboral varía de una organización a otra.

Velásquez, N. (2015) en su tesis “gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote”, se concluye primordialmente que la empresa constituida en unidad de análisis, no cuenta con un área específica, la cual se encargue de motivar a los trabajadores, por lo tanto se recomienda para contribuir a incrementar la motivación de los colaboradores del área de producción de la empresa, es necesario constituir a un equipo de trabajo, el cual conforme un comité de motivación e incentivos, cuya función primordial será coordinar cada una de las actividades que contiene la propuesta motivacional, así como también, administrar los recursos necesarios para su implementación.

Bussines Empresarial. (2018) en su columna “Creación de la nueva gerencia de desarrollo de talento y nombramiento de gerente en la empresa Pesquera Diamante”, indica que el objetivo de la creación de esta gerencia, es afianzar el compromiso de sus colaboradores, garantizar la efectividad en la gestión del capital humano y promover la atracción de nuevo talento para los desafíos que presenta el negocio.

Business School, (2018) en su blog “¿Cómo funcionan los recursos humanos en las empresas industriales?”; indica que la planificación de los recursos humanos juega un papel importante en la empresa industrial. Para que los productos de calidad estén disponibles a precios razonables para los clientes, se necesita de una planificación cuidadosa y adecuada. Solo se debe obtener el número y la calidad de las personas requeridas. Esto le permitiría a la empresa mantener baja su factura salarial y reducir los costes para tener una estrategia de precios adecuada. Las empresas industriales y empresariales necesitan complacer a los clientes, por lo tanto, necesitan recursos humanos adecuados con mucho talento, habilidad e iniciativa.

2.1.3. Regionales / Locales

Villanueva (2013) En su tesis “Efectos del control interno en la gestión de las empresas pesqueras de la actividad exportadora Paita”, el objetivo es conocer los efectos del control interno en la gestión de las empresas pesqueras de la actividad exportadora Paita, se concluye que las empresas pesqueras necesitan control interno de manera permanente, antes, durante y posterior con el fin de conocer el proceso productivo, también que el

personal comprometido con las funciones de la empresa tenga conocimiento y práctica de la normatividad existente de control interno.

Jacinto, C. (2017) En su tesis “Evaluación del control interno del área operativo de asistencia técnica en la empresa Neptunia S.A, Paita”. Indica que al evaluar la situación actual del Control Interno en el área operativa de asistencia técnica de la empresa Neptunia S.A Paita, se obtuvo como resultado el 55% de los encuestados dieron una respuesta positiva, lo que significa que la situación actual va por un buen camino, pero hay un 45% de los encuestados que son un indicativo de que el control interno no está siendo ejecutado en un 100% dentro del área, es así que recomienda mejorar el Sistema de Control Interno, lo cual que permita la vigilancia de las actividades desarrolladas por el área operativa de asistencia técnica, con lo cual se consiga un 100% del desarrollo del Control Interno y optimizar la operatividad del área, obteniendo información contables y financieras, fiable y precisa del desarrollo de la actividad.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Bases Teóricas de la Investigación

Teoría de Control Interno según Holmes (1987), El control interno es una función de la gerencia que tiene por objetivo cuidar y preservar los bienes de las empresas, evitando desembolsos indebidos y ofrecer la seguridad de que no se contraerán obligaciones sin previa autorización.

El control interno forma parte de las funciones que se va a desempeñar la gerencia en la empresa, por lo cual uno de sus objetivos es salvaguardar, proteger y asegurar que los recursos de la empresa este bien administrados, evitando desfalcos, malversación y mal uso de estos, asegurándose de que se usen de manera eficiente y con autorización de la alta dirección, así mismo asegurando que la información contable presentada sea fiable y verídica para cuando se tome decisiones sea en beneficio de la empresa.

Teoría de Control interno según Koontz y O'Donnell, para dichos autores, el control interno es vital ya que establece medidas que permiten corregir las actividades para que alcancen los planes de manera exitosa, determinando y analizando rápidamente las causas que puedan originar desviaciones, para que en un futuro se presente reduciendo costos y ahorrando tiempo, evitando errores.

Teoría de Control interno de la Agencia, esta percibe de forma concluyente a la empresa como una ficción legal que sirve como enlace para un conjunto de relaciones contractuales entre factores de producción; es decir, un conjunto de intereses en conflicto que hace necesario asegurar la convergencia en función a los objetivos. Esto implica la existencia de diferentes mecanismos de control interno como supervisión, regulación, vigilancia, control de gerencia y auto-control. La teoría se limita a aplicar los principios y técnicas microeconómicas al concepto de control interno.

Teoría de Control interno de la Contingencia, está teoría requiere adaptación específica, tamaño de organización y condiciones del medio ambiente. Señala que las acciones administrativas apropiadas a una situación determinada, depende de los

parámetros particulares de la situación. Busca identificar principios que orienten acciones a seguir de acuerdo a la situación; este es una manera de reconciliar dos enfoques opuestos.

Teoría Científica de la administración del sistema de Control Interno, se reconoció que hace cientos de años, se analizaron conceptos que hoy en día se traduce como componentes básicos de control interno. Por ello los administradores de cualquier nivel y departamento y de cualquier tipo de empresa, son responsables de desarrollar las cuatro funciones básicas de la teoría científica de administración por ello Henry Fayol determina como un componente importante del control interno, habla de un gobierno comparativo y del sistema de control interno es necesario reconocer que este concepto no está aislado de los procesos de administración que aplican las empresas.

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 Control Interno

El control interno, es un pilar en las organizaciones empresariales, ejecutado por el consejo de directores, la administración y todo el personal de una empresa, pues permite observar con transparencia la eficiencia y la eficacia de las operaciones, la confiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de las leyes, normas y regularizaciones aplicables. Se sustenta libertad entre las unidades operativas, en el reconocimiento efectivo de la precisión de contar con un control interno y la fijación de obligaciones, para lograr el éxito.

Comprende un plan de organización y el conjunto de métodos y medidas adoptadas dentro de una empresa, para cuidar los recursos, verificando con exactitud y veracidad la información financiera y administrativa; estimulando al cumplimiento de objetivos y metas programadas y promoviendo la eficiencia en las operaciones.

Objetivos del Control Interno

a) **Suficiencia y confiabilidad de la información financiera;** la contabilidad capta las operaciones, las procesa y produce información financiera necesaria para que los usuarios tomen decisiones.

Tendrá utilidad si su contenido es confiable, y presentada de manera puntual; si la organización cuenta con un sistema que permita su estabilidad, objetividad y verificabilidad; así mismo ofrecerá mayor protección a los recursos de la empresa a fin de evitar sustracciones, caos de despilfarro, irregularidades o uso ilegal de bienes o recursos y peligros amenazadores.

Se deben de tomar medidas como: comparación de registros contables de los activos con los existentes, utilizar máquinas registradoras, asegurar los activos de la empresa y consignar de manera diaria los ingresos.

b) **Efectividad y eficiencia de las operaciones;** se debe de tener seguridad de que las actividades se cumplan con un mínimo de esfuerzo y utilización de recursos y un máximo de utilidad de acuerdo a las autorizaciones generales especificadas por la administración, implementándose un sistema de incentivos a la producción.

c) **Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables;** toda acción que se emprenda por parte de la dirección de la organización, debe estar dentro del marco de las disposiciones legales del país y debe obedecer al cumplimiento de toda la normatividad que le sea aplicable al ente. Incluye las políticas que emita la alta administración, las cuales deben ser suficientes conocidas por todos los integrantes de la organización para adherirse a ellas y lograr el éxito de la misión.

Estructura del Control Interno

Son elementos básicos para un sistema de control interno, que cualquier deficiencia importante en uno de ellos evitaría el funcionamiento satisfactorio de todo el sistema.

Plan de Organización, puede variar de acuerdo a la empresa, debe ser simple y flexible y establecer claramente líneas de autoridad y responsabilidad. Además de una apropiada división de deberes y funciones debe establecerse la responsabilidad dentro de cada división para con la adhesión a los requerimientos de la política de la empresa.

Tal división de responsabilidad es inherente en un buen sistema de control interno el cual determina que las funciones de iniciación y autorización de una actividad deben estar separadas de su contabilización.

Sistema de autorizaciones y procedimientos de registro; un sistema debe de incluir los medios para que los registros controlen las operaciones y transacciones y se clasifiquen los datos dentro de una estructura formal.

Los medios para que controlen las operaciones y transacciones se crean a través de diseños registros y formularios apropiados y por medio del flujo lógico de los procedimientos de registro y aprobación se incorporan en manuales de procedimientos.

Prácticas Sanas; la efectividad del control interno y la eficiencia en operaciones están determinadas por prácticas seguidas en el desarrollo y cumplimiento de deberes y funciones de cada departamento de la empresa.

Los procedimientos contienen los pasos necesarios para la autorización de transacciones, su registro y mantenimiento de custodia de activos, con esto se provee una comprobación auxiliar de la corrección del trabajo y la probabilidad de detección de errores.

Recurso Humano; el control interno, no solo depende de la planeación de la empresa y el adecuado uso de prácticas y procedimientos, sino que también depende de la competencia de los funcionarios, jefes de departamento.

Componentes del Control Interno

Ambiente de control, cada empresa debe de establecer un entorno permitiendo un estímulo que produzca influencia en la actividad del recurso humano respecto al control de actividades. Se requiere de otros elementos asociados:

- Integridad y valores éticos,

- Competencias,
- Experiencia y dedicación de la alta administración,
- Filosofía administrativa y estilo de operación.

Evaluación de riesgos, los riesgos pueden provenir del medio ambiente o de la organización, se debe de establecer un proceso que identifique y analice las interrelaciones relevantes de las áreas de la organización, para determinar los posibles riesgos.

Es de vital importancia la identificación y análisis de los riesgos, para que la empresa pueda establecer su misión y objetivos. La evaluación de riesgos tiene aspectos sobresalientes, como:

- Estimación de la importancia de riesgos y efectos.
- Evaluación de la probabilidad de ocurrencia,
- Establecer acciones y controles.

Actividad de control, se manifiestan en políticas, sistemas y procedimientos, realizados por el recurso humano de la empresa; orientándose hacia la identificación y análisis de riesgos reales o potenciales que amenacen la misión u objetivos en el beneficio de la protección de los recursos propios. Estas pueden ser:

- Aprobación, autorización, verificación, inspección, revisión de indicadores de gestión,
- Salvaguardar los recursos,
- Segregar las funciones,

- Supervisión y entrenamiento adecuado.

Información y comunicación, la capacidad gerencial de una organización está dada en función de la obtención y uso de una información adecuada y oportuna. La empresa debe de constar con sistemas de información eficientes orientados a producir informes sobre la gestión, la realidad financiera y el cumplimiento de la normatividad para lograr su manejo y control.

La información debe poseer adecuados canales de comunicación que permite conocer a cada uno de los integrantes de la empresa sus responsabilidades sobre el control de sus actividades.

Supervisión y seguimiento, para implementar un sistema de control interno, se debe vigilar constantemente los resultados obtenidos. La administración tiene la responsabilidad de desarrollar, instalar y supervisar un adecuado sistema de control interno, así mismo le corresponde la revisión y evaluación sistemática de los componentes y elementos que forman partes del control; la evaluación puede ser por las personas que realizan actividades o personal ajeno a la ejecución de actividades. Se determinará:

- Políticas descritas
- Cambios de condiciones de operación de procedimientos obsoletos,
- Tomar medidas de corrección.

Principios del Control Interno

- Deben fijarse claramente las responsabilidades,
- La contabilidad y operaciones deben estar separados,
- Deben utilizarse todas las pruebas existentes, para comprobar la exactitud,
- Debe seleccionarse y entrenarse cuidadosamente el personal,
- Deben rotar los empleados asignados a cada trabajo, permitiendo gozar vacaciones,
- Las funciones de cada uno deben de estar por escrito en un manual,
- No deben de exagerar las ventajas de protección al sistema de contabilidad.

Clasificación del Control Interno

Control Administrativo; comprenden un plan de organización y todos los métodos y procedimientos relacionados con eficiencia en operaciones y adhesión a las políticas de la empresa y por lo general tiene relación indirecta con los registros financieros.

Involucra el plan de organización y los procedimientos y registros relativos que orientan la autorización de transacciones por parte de la gerencia.

Control Contable; comprende el plan de organización y todos los métodos y procedimientos relacionados principal y directamente a la salvaguardia de los activos de la empresa y la confiabilidad de los registros financieros; incluye controles como el sistema de autorizaciones y aprobaciones con registros y reportes contables de los deberes de operación y custodia de activos.

2.4 Estudio de caso

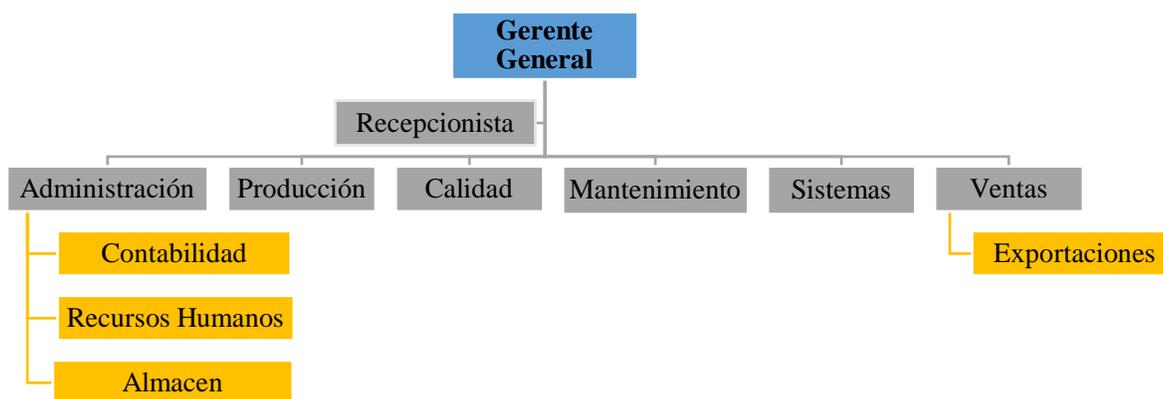
RAZON SOCIAL: EXPORTADORA CETUS S.A.C

Reseña Histórica:

La empresa Exportadora Cetus S.A.C fue constituida el 07/02/2007, siendo su objeto social principal es el proceso y exportación de recursos hidrobiológicos. Se encuentra registrada ante la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria y Aduanera, con el RUC 20515162578, inscrita en el Régimen General. Su domicilio fiscal es en Av. Los Diamantes Mz. C Lt. 07, zona Industrial II, en Paita.

Gráfico N° 01: Organización Estructural

1. Organigrama Estructural



Fuente: Proporcionada por la empresa Exportadora Cetus S.A.C

2. Estructura Orgánica de la Empresa

Acorde con la estructura existente e igualmente en el marco de la organización, para desarrollo de las funciones de la empresa Exportadora Cetus S.A.C actualmente cuenta con la siguiente estructura:

Órganos de la Alta Dirección

- Gerencia General

Órganos de Apoyo

- Recepcionista
- Contabilidad
- Recursos Humanos
- Almacén

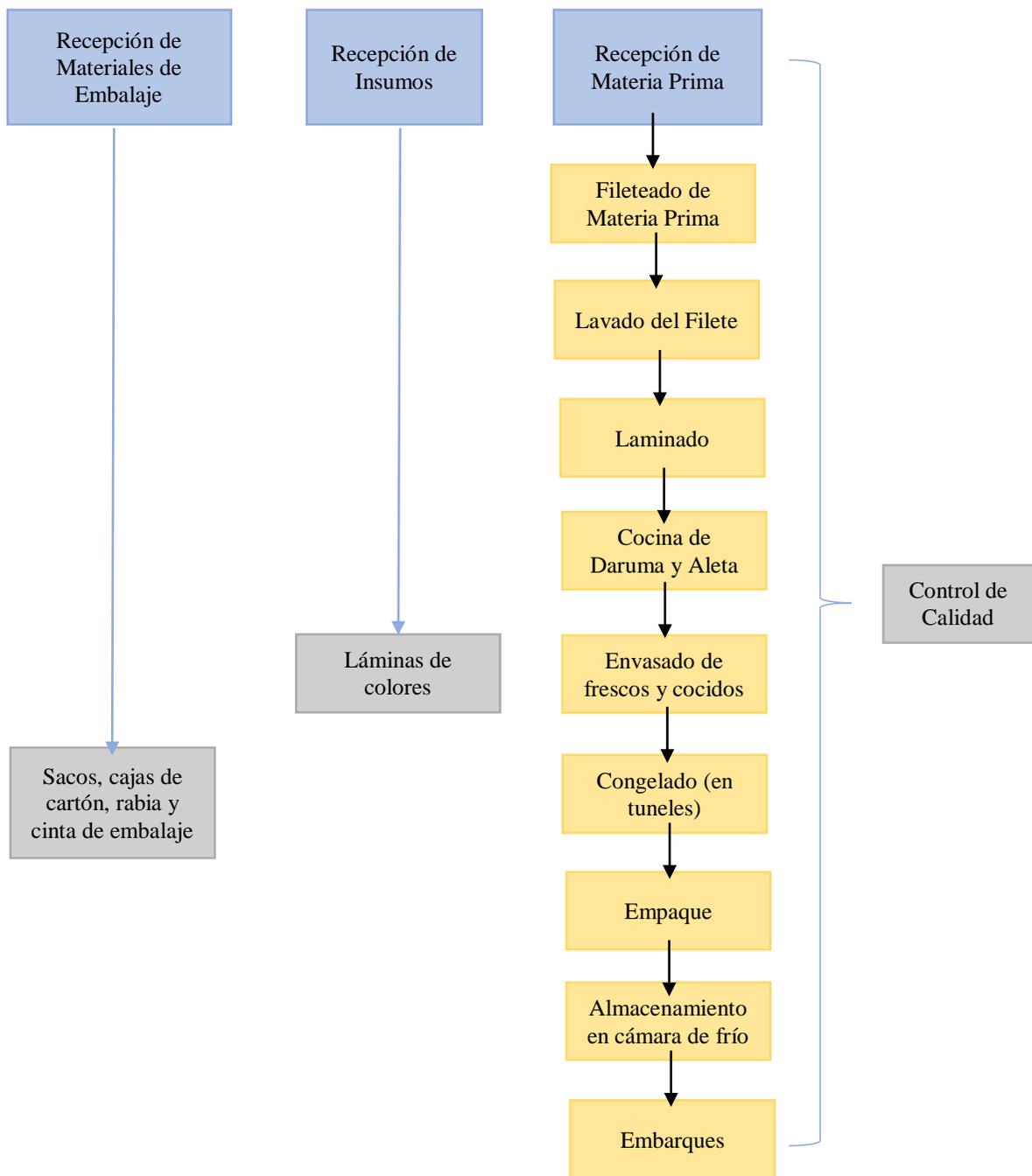
Órganos de Línea

- Producción
- Exportaciones

Órganos de Soporte Técnico

- Sistemas
- Calidad
- Mantenimiento

Gráfico N° 02: Flujograma de procesos



Fuente: Proporcionada por la empresa Exportadora Cetus S.A.C

III. HIPÓTESIS

Por ser una investigación de tipo descriptivo y estudio de caso, la presente investigación no formulará hipótesis, basándose en:

Galán (2009) en su publicación “Las hipótesis en la investigación” donde determinó que “No todas las investigaciones llevan hipótesis, según sea su tipo de estudio (investigaciones de tipo descriptivo) no las requieren. Todo proyecto de investigación requiere preguntas de investigación, y sólo aquellos que buscan evaluar relación entre variables o explicar causas requieren formular hipótesis”.

Martínez (2006) en su publicación “El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica.” donde precisó que el estudio de casos es inapropiado para el contraste de hipótesis y que éste ofrece sus mejores resultados en la generación de teorías.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

El estudio de investigación está comprendido bajo enfoque cualitativa, porque describirá un aspecto, en lugar de medirlo; se compone de impresiones, opiniones y perspectivas. Buscará profundizar en el tema para obtener información sobre las motivaciones, los pensamientos y las actitudes de las personas.

4.1.1. Nivel de la Investigación de Tesis

El tipo de investigación de tesis será descriptiva debido a que no hay manipulación de variables encontradas, en este caso solo se miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Esto con el fin de recolectar toda la información que obtengamos para poder llegar al resultado de la investigación (**Hernández, Fernández & Baptista, 2003**).

4.2. Población y muestra

4.2.1. Población

Siguiendo el método de la investigación científica, en este caso la población estará conformada por veintitrés (23) personas, colaboradores de la empresa Exportadora Cetus SAC

4.2.2. Muestra

La muestra representativa no aleatoria por conveniencia sería las cuatro (4) personas que laboran en el área de recursos humanos de la empresa Exportadora Cetus SAC

4.3. Definición y operacionalización de variables

No aplica por ser investigación bibliográfica documental y de caso.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnicas

Para el recojo de la información de la investigación se utilizará la técnica de la revisión bibliográfica y documental.

4.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de la información se utilizará la entrevista, la encuesta y/o cuestionario, el cual estuvo compuesto por preguntas de tipo cerrada. Las respuestas estuvieron condicionadas a un SI o NO, y redactadas de manera sencilla para fácil comprensión de los encuestados.

4.5. Plan de análisis

Respecto al objetivo específico 1: Se utilizó el cuestionario aplicado sobre el tema principal de la investigación, a la empresa en estudio.

Respecto al objetivo específico 2: Se efectuó un análisis de cada respuesta obtenida en el cuestionario aplicado y se determinó las oportunidades de propuestas de mejora.

Respecto al objetivo específico 3: Se desarrolló las propuestas de mejora correspondientes, en base a los puntos positivos y negativos detectados en la presente investigación sobre el tema de estudio.

4.6. Matriz de consistencia

Tabla N° 01 Matriz de Consistencia

Enunciado	Objetivos		Variable en Estudio	Metodología
	General	Específico		
¿Las oportunidades de control interno mejoran las posibilidades del área de recursos humanos en la empresa Exportadora Cetus S.A.C en el año 2019?	Establecer las oportunidades de control interno que mejoren las posibilidades del área de recursos humanos en la empresa Exportadora Cetus S.A.C en el año 2019.	<p>1. Identificar las oportunidades de control interno que mejoren las posibilidades en el área de recursos humanos en la empresa Exportadora Cetus S.A.C en el año 2019.</p> <p>2. Describir las oportunidades de control interno que mejoren las posibilidades en el área de recursos humanos en la empresa Exportadora Cetus S.A.C en el año 2019.</p> <p>3. Explicar las propuestas de mejora en el área de recursos humanos en la empresa Exportadora Cetus S.A.C en el año 2019.</p>	Control Interno	<p>Enfoque cualitativo, Descriptivo, Bibliográfico, Documental y de caso, Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

Fuente: Elaboración propia..

4.7. Principios Éticos de la Investigación

Los principios fundamentales y universales de la ética de la investigación con seres humanos son: respeto por las personas, beneficencia y justicia. Los investigadores, las instituciones y, de hecho, las sociedades están obligados a garantizar que estos principios se cumplan cada vez que se realiza una investigación con seres humanos.

Respeto por las personas; se basa en reconocer la capacidad de las personas para la toma de decisiones, es decir ser autónomos. A partir de su autonomía protegen su dignidad y su libertad. El respeto por las personas que participan en la investigación se expresa a través del proceso de consentimiento informado, que se detalla más adelante. Es importante tener una atención especial a los grupos vulnerables, como pobres, niños, marginados, prisioneros. Estos grupos pueden tomar decisiones empujados por su situación precaria o de sus dificultades para salvaguardar su propia dignidad o libertad.

Beneficencia; el primordial compromiso del investigador es la seguridad del participante. Esta seguridad es más importante que la búsqueda de nuevo conocimiento o que el interés tanto personal como profesional o científico de la investigación.

Justicia; el inicio de la justicia prohíbe exponer riesgos de un grupo para favorecer al otro, se tiene que asignar de forma equitativa los riesgos y beneficios. Así, por ejemplo, cuando la investigación se sufraga con fondos público, los beneficios de conocimiento o tecnológicos que se deriven deben estar a disposición de toda la población y no solo de los grupos privilegiados que puedan permitirse costear el acceso a esos beneficios. (HI: Family Healt International, s.f).

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

5.1.1. Respecto al objetivo específico 1

Identificar las oportunidades de control interno que mejoren las posibilidades en el área de recursos humanos en la empresa Exportadora Cetus S.A.C en el año 2019.

Tabla N° 02: Factores Relevantes

Item	Preguntas	Nro. de personas		Porcentaje		Factor Relevante
		SI	NO	SI	NO	
1.-	¿El ambiente de control en el área de recursos humanos que se vive en la empresa Exportadora Cetus SAC es adecuado?	3	1	75%	25%	
2.-	Cree Ud. ¿Que un control interno va a minimizar los riesgos en la gestión del área de recursos humanos?	3	1	75%	25%	X
3.-	¿Utiliza los componentes del control interno en las labores que desempeña?	2	2	50%	50%	
4.-	¿Se utiliza el control previo en las funciones asignadas al personal de Exportadora Cetus SAC?	3	1	75%	25%	X
5.-	¿Considera que la asignación de roles presenta deficiencias en la empresa Exportadora Cetus SAC?	2	2	50%	50%	
6.-	La empresa Exportadora Cetus SAC, ¿Aplica el control simultáneo para mejorar su gestión de recursos humanos?	3	1	75%	25%	
7.-	¿La empresa cuenta con un sistema para el reclutamiento de personal?	1	3	25%	75%	X
8.-	¿La empresa Exportadora Cetus, cuenta con un Plan de Participación del personal en capacitación?	4	0	100%	0%	
9.-	¿En la empresa Exportadora Cetus SAC, diseña políticas para mejorar el	1	3	25%	75%	X

	comportamiento organizacional?					
10.-	¿La empresa tiene a todo su personal en planilla, recibiendo todos los beneficios por Ley?	4	0	100%	0%	
11.-	¿Se respeta la hora de refrigerio, como mínimo 45 minutos?	3	1	75%	25%	X
12.-	¿Se lleva un control adecuado de las asistencias del personal que garantice un monitoreo apropiado de la hora de ingreso y laida del personal que labora en Exportadora Cetus SAC?	3	1	75%	25%	
13.-	Cuándo el personal está de descanso médico, ¿Se realizan visitas domiciliarias?	2	2	50%	50%	
14.-	¿Se realizan evaluaciones antes, durante y después de realizadas las capacitaciones para determinar la mejora en el desempeño laboral?	2	2	50%	50%	
15.-	¿Existen políticas de retribución por méritos e incentivos que permitan el desempeño eficiente de los colaboradores de Exportadora Cetus SAC?	1	3	25%	75%	
16.-	¿Conoce el Manual de organización y funciones que define las actividades de cada uno de los puestos, niveles de autoridades y responsabilidad en la empresa Exportadora Cetus SAC?	2	2	50%	50%	X
17.-	¿La empresa se rige por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo?	3	1	75%	25%	X
18.-	¿Considera a bien la implementación de KPI'S (indicador de desempeño en base a los objetivos fijados)?	4	0	100%	0%	X

Fuente: Elaboración propia.

5.1.2. Respecto al objetivo específico 2

Describir las oportunidades de control interno que mejoren las posibilidades en el área de recursos humanos de la empresa Exportadora Cetus S.A.C en el año 2019.

Luego de realizar el cuestionario al personal del área de recursos humanos, se deduce que no existe un sistema integrado de control interno que concilie con las actividades y funciones del área, así como el control de riesgos e impacto que tiene en el cumplimiento de objetivos de la empresa.

1. En la aplicación del instrumento se valida la inexistencia de un sistema de reclutamiento de personal, que facilite el reclutamiento interno y externo, siendo una solución unificada, ágil y efectiva a los retos de la empresa que refiere a atraer, contratar y retener el mejor talento.
2. La ausencia de políticas de comportamiento organizacional que permita investigar el impacto dentro de la organización con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la eficacia de la misma.
3. Poco conocimiento del manual de organización y funciones, siendo este un instrumento de gestión institucional donde se describe y establece las funciones básicas y específicas, así como los requisitos de los cargos y puestos de trabajo.

4. La difusión de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, puesto que su propósito es promover la cultura de prevención de riesgos laborales en el país, prevención de los empleadores, fiscalización y participación activa de los trabajadores.
5. Exportadora Cetus es una empresa con una buena organización, gracias a la cual ha logrado alcanzar éxito, sin embargo, los colaboradores deben de tener claramente definidas metas individuales que conduzcan al desarrollo y priorización de sus tareas.

5.1.3. Respecto al objetivo específico 3

Explicar las propuestas de mejora de control interno en el área de recursos humanos en la empresa Exportadora Cetus S.A.C en el año 2019.

PRIMERA PROPUESTA: IMPLEMENTAR UN MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL.

Esta propuesta tiene la finalidad de mejorar el procedimiento ya establecido en la empresa, para lo cual se debe indicar a la persona encargada con conocimientos en reclutamiento de personal, que el proceso de reclutamiento y selección de conformidad a las directrices, cumpliendo las normas establecidas para el efecto, para contratar al personal idóneo para cada cargo, evitando el riesgo de contratar personas con antecedentes malos o que no reúne las características requeridas para el puesto en cuestión, para detectar

oportunamente problemas laborales o personales, que influyan negativamente en la realización efectiva de las labores diarias del personal.

Se le sugirió el presente procedimiento a la empresa que le permita la validación adecuada de los mismos.

Manual de Procedimiento de Reclutamiento de Personal

El manual de procedimiento para ejecutar el reclutamiento de personal de la empresa Exportadora Cetus SAC, es una herramienta de tipo administrativo por medio del cual se muestra el orden en el que se deben de realizar para guiar a un término exitoso la clasificación de los candidatos aptos para la vacante.

Para la preparación se ha tomado en cuenta las funciones más características que se deben exponer, su proceso lógico y sistemático para el logro de la eficiencia administrativa del procedimiento.

El manual se encuentra conformado por los procedimientos de reclutamiento de personal interno y externo, funciones que implican el mismo fin y similitud en procedimientos, pero con desigualdad en la dirección hacia quien está dirigido.

1. OBJETIVO DEL MANUAL

Establecer el manual de procedimiento para el reclutamiento de personal.

Objetivos Específicos:

- Dirigir al personal mediante un itinerario técnico sobre la forma de realización de las asignaciones propias a su puesto.
- Abreviar el trabajo administrativo mediante la realización de las actividades de manera metódica y ordenada.
- Optimizar el periodo y sacrificio en el desenlace del suceso.
- Obviar filtraciones que intervengan en el proceso de selección.
- Obstaculizar duplicidad de tareas.

2. ALCANCE

Este manual se aplica a todos los cargos establecidos por la empresa.

3. RESPONSABLE

Jefe de Recursos Humanos y Analista de personal

4. PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL.

El analista de personal, será capacitado por la gerencia de recursos humanos para efectuar dicha función:

- a) El jefe del área solicitante presenta el requerimiento de personal a Gerencia, para la aprobación.
- b) La recepcionista traslada la solicitud al área de recursos humanos.
- c) El jefe de recursos humanos asigna la solicitud al analista de personal.
- d) El analista de personal, examina anotaciones de personal para disponer de postulantes internos o externos.

- e) Luego trasladada al jefe de recursos humanos el informe de si existen o no candidatos.
- f) El jefe de recursos humanos revisa el expediente y elabora la convocatoria interna o externa.
- g) El analista de personal vía correo electrónico se recepciona documentos de los interesados.
- h) El analista de personal envía al jefe de recursos humanos los documentos para la revisión y depuración de expedientes.
- i) El jefe de recursos humanos autoriza la citación a candidatos elegidos.
- j) El analista de personal se encarga de contactarse con los candidatos para las entrevistas correspondientes.
- k) El analista de personal, programa las entrevistas de los candidatos aptos con el jefe del área solicitante.

Es responsabilidad del analista de personal recepcionar todos los requerimientos de personal, debidamente aprobados por gerencia, ningún requerimiento puede llegar al área de recursos humanos sin tener previamente, la firma y sello del jefe del área solicitante, así como la firma del gerente y la justificación para contratar personal para el puesto requerido.

**SEGUNDA PROPUESTA: IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE KPI'S
(KEY PERFORMANCE INDICATORS)**

Esta propuesta tiene la finalidad de ayudar a priorizar tareas, que permita definir cuáles son las más urgentes y cuáles son importantes y dejar para después las tareas que no son imprescindibles para el cumplimiento de sus compromisos, así también hacer seguimiento al desempeño, para que los colaboradores puedan darse cuenta a tiempo de lo que están haciendo bien y de lo que pueden mejorar para crecer profesionalmente y alcanzar metas trazadas y finalmente entender los roles, permitiéndoles saber con quién relacionarse para completar las tareas que requieran las competencias de varias personas.

1. OBJETIVO DEL SISTEMA DE KPI'S

Trasladar a un plano práctico y medible los objetivos estratégicos de las organizaciones.

2. ALCANCE

Este sistema se aplica a todos los colaboradores de Exportadora Cetus SA.

3. RESPONSABLE

Jefe de Recursos Humanos.

4. SISTEMA DE KPI'S.

El jefe de RRHH será el encargado de desarrollar estrategias de búsqueda, atracción y retención de personas con las competencias y

habilidades adecuadas para cumplir con los objetivos establecidos por la organización.

Se crearán KPI'S que permitirán hacer el seguimiento riguroso a las diferentes actividades relacionadas con el reclutamiento, la rotación y la retención de las personas en la empresa.

- a) El jefe de RR.HH debe diseñar una estrategia de corto, mediano y largo plazo; para conocer el estado actual de la empresa de manera clara y numérica.
- b) Luego, describirá las funciones y procesos en una cadena de valor y los procesos que los habilitan.
- c) Así mismo se encargara de vincular los objetivos estratégicos con el desempeño de procesos; midiendo el proceso por calidad, desempeño, valor y cumplimiento.
- d) Creará indicadores, tanto estratégicos como de gestión; estos indicadores permitirán hacer ajustes necesarios para optimizar procesos, reducir costos y aumentar la productividad en cada uno de ellos:
 - **Costo y tiempo de contratación:** Significa el costo que implica contratar un nuevo colaborador (publicación de ofertas) y medir el número de días que tarda en cubrirse una vacante.
 - **Valor de la rotación del personal:** Se calculara comparando la cantidad de promedio de empleados con la cantidad de los que

dejaron los cargos y medirla trimestralmente para identificar las razones de salida. El valor de la rotación es sumando los gastos de liquidación, el tiempo de la vacante, los de contratación y los de capacitación al nuevo ingreso.

- **Retención del talento:** Se establecerá planes para evitar la salida de los colaboradores y reducir los costos que eso implica, permitiendo eso mantener el nivel de productividad adecuado.
- **Duración del cargo:** Se calculará sumando el número de meses de cada persona en su cargo, y dividir entre el número total de colaboradores, anticipándonos a las posibles salidas.

TERCERA PROPUESTA: IMPLEMENTAR UNA POLITICA DE INCENTIVOS AL PERSONAL.

Esta propuesta tiene la finalidad de estimular a los trabajadores a observar una conducta determinada que generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir objetivos de más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción.

Política de incentivos al personal.

El objetivo de esta política es motivar a los colaboradores de la empresa Exportadora Cetus SAC para que su desempeño sea mayor en aquellas actividades realizadas, promover el aumento de productividad, retener al

personal valioso y atraer el mejor recurso humano; siendo necesario cumplir las siguientes características:

- El incentivo debe beneficiar tanto al colaborador como a la empresa.
- Los planes deben ser explícitos y de fácil entendimiento para los colaboradores.
- Los planes deben tener la capacidad para llevar el control de la producción dentro de la empresa.

Los principales programas motivacionales implementados por Exportadora Cetus son:

1. Programa de pago de incentivos.
 - Para personal de producción y calidad (jefe de planta, jefe de turno, inspectores y supervisores producción y calidad), el incentivo será a través de una Tarjeta de Alimentos, en la cual se recargará el monto calculado en base a la producción en el mes, a razón de \$3.00 por tonelada de producto terminado.
 - Para personal de exportaciones, el incentivo será en base a contenedor embargado en el mes, a razón de \$7.00 por cada uno.
2. Enriquecimiento del puesto.
 - Para personal administrativo, se realizarán cursos de actualización según el área a través de convenios con diferentes instituciones como: SENATI, IESTP Hermanos Cárcamo y Universidades.

La política de incentivos en la empresa es beneficioso tanto para la empresa como para los colaboradores, porque estas compensaciones se otorgan en relación directa con la productividad y no a través del número de horas trabajadas.

CUARTA PROPUESTA: DIFUSIÓN DEL MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES.

El manual de organización y funciones es un documento formal que las empresas elaboran para plasmar parte de la forma de la organización y sirve como guía para todo el personal, contiene la estructura organizacional y la descripción de las funciones, los perfiles e indicadores de evaluación de todos los puestos de la empresa.

Difusión del manual de organización y funciones.

A todos los colaboradores de la empresa, se les entregará una copia de las funciones, el perfil y los indicadores de evaluación referentes a su cargo, junto al organigrama establecido; se realizará una charla para exponer este manual, y se medirá el nivel de comprensión del mismo y a través de una evaluación corta.

5.2. Análisis de Resultados

5.2.1. Respecto al objetivo específico 1

Identificar las oportunidades de control interno que mejoren las posibilidades en el área de recursos humanos en la empresa Exportadora Cetus S.A.C en el año 2019.

- La empresa Exportadora Cetus SAC, se rige por las leyes laborales vigentes, todo el personal cuenta con contrato vigente, sueldo de acorde al mercado, la jornada laboral es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, con derecho a descanso semanal y en días feriados; tendrá treinta días de vacaciones al cumplir un año de labor, con derecho a CTS en mayo y noviembre, también gratificación en julio y diciembre. Inscritos a Es salud; y para los trabajadores de alto riesgo se les tramita el SCTR.
- El plan de capacitación al personal, gracias a este se mejora la imagen de la empresa, coadyuda a la comprensión y adopción de políticas y así mismo a la reducción de costos. Al personal le levanta la moral, identificación con la empresa y genera aumento en la productividad y calidad de trabajo.
- Se tiene un buen control de las asistencias de personal tanto entrada como salida y refrigerio. Siendo un punto importante para la empresa porque así se ve reflejado la productividad del personal, así se planear y ejecutar las actividades diarias llevándolas a cabo de manera satisfactoria.

5.2.2. Respecto al objetivo específico 2

Describir las oportunidades de control interno que mejoren las posibilidades en el área de recursos humanos de la empresa Exportadora Cetus S.A.C en el año 2019.

- El no contar con un sistema de reclutamiento de personal, tiene consecuencias directas, como la: pérdida de productividad, costos administrativos, descenso de confianza, aumento de la rotación, mal ambiente.
- La desmotivación y el desinterés del personal representan un riesgo para cualquier empresa, la productividad cae, el ambiente es tenso y los conflictos toman riendas, según las encuestas en la empresa no da ningún incentivo, que movilice al equipo y promueva el crecimiento.
- La difusión de la ley de seguridad y salud en el trabajo, tiene como propósito mantener el bienestar social, mental y físico de los colaboradores, sin embargo se evade la participación y contribución en los programas de seguridad y salud ocupacional para adiestrar medidas de salud y seguridad preventiva a accidentes.

5.2.3. Respecto al objetivo específico 3

Explicar las propuestas de mejora de control interno en el área de recursos humanos en la empresa Exportadora Cetus S.A.C en el año 2019.

- La propuesta de mejora de la implementación del manual de reclutamiento de personal, permitirá obviar la injerencia de influencias internas como

externas, que desean predominar en los nombramientos sobre alguien específico que no llene los requisitos establecidos para la vacante.

- La propuesta de mejora implementación de un sistema de indicadores de evaluación, permitirán hacer un seguimiento periódico y riguroso al comportamiento de los procesos de contratación, tasas de salida y permanencia de los colaboradores, siendo estas cifras un insumo fundamental para establecer la efectividad en el desempeño del área de recursos humanos.
- La propuesta de mejora implementar una política de incentivos al personal, hará que los colaboradores se encuentren más cómodos en su trabajo, estén más motivados y como consecuencia mejoren su productividad.
- La propuesta de mejora difusión del manual de organización y funciones, consiste en orientar sobre la forma en que la institución se organiza para cumplir con su objetivo, clarificar grados de responsabilidad de las diferentes áreas administrativas que la integren y facilitar la toma de decisiones y ejecución de las mismas.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Conclusiones

6.1.1. Respecto al objetivo específico 1

Identificar las oportunidades de control interno que mejoren las posibilidades en el área de recursos humanos en la empresa Exportadora Cetus S.A.C en el año 2019.

Según el cuestionario aplicado a los trabajadores del área de recursos humanos, cuenta con los siguientes aspectos relevantes:

1. Se concluye que un adecuado control interno va a minimizar el riesgo en la gestión de recursos humanos, se generará un aumento de productividad mejorando las competencias de liderazgo, motivación constante, resolución de conflictos, evaluación de habilidades, realizando capacitaciones para fortalecer las áreas estratégicas, financieras, de desarrollo humano y de sostenibilidad para la empresa. El área de recursos humanos en su gestión representa el medio que permite a las personas colaborar en ella y alcanzar los objetivos de la empresa.
2. Es importante dar a conocer que se utiliza un control previo a las funciones asignadas al personal de la empresa, establecidas en el manual de organización y funciones. La existencia de dicho manual está ayudando en la eficacia y eficiencia en la ejecución de trabajos asignados al personal para el logro de los objetivos.

3. Es evidente que se debe de poner énfasis en el reclutamiento de personal, punto clave para el desarrollo adecuado de la empresa, es importante señalar que se debe aplicar un reclutamiento de personal interno, ya que se generaría una gran motivación, además de ser más conveniente para la empresa, económico, rápido y desarrolla una sana competencia.

6.1.2. Respecto al objetivo específico 2

Describir las oportunidades de control interno que mejoren las posibilidades en el área de recursos humanos de la empresa Exportadora Cetus S.A.C en el año 2019.

1. Se concluye que el reclutamiento y la selección de personal es importante porque es en base a este que se atrae el talento humano hacia la empresa con el fin de que se seleccione. Toda vez que existe gran competencia entre las empresas por prevalecer y encabezar en el mercado, de la cual solo se puede salir adelante si se cuenta con el mejor talento humano para que este en posibilidades de tomar las mejores decisiones y acciones en beneficio de la empresa, mejorando su calidad. Si se llega a realizar en forma ineficiente, esta acción repercutirá, en mayor rotación del personal, despido de personal ineficiente y aumento de trámites por terminación de contratos, entre otros aspectos.
2. Se concluye que el poder contar con un sistema de incentivos y reconocimientos, permitirá mantener altos los niveles de motivación, compromiso, responsabilidad y entrega por parte de su equipo de trabajo,

resulta necesario para así saber cómo es el desempeño laboral de los empleados y cómo cada persona ha mejorado sus habilidades y capacidades frente a los retos que tiene en su trabajo y las metas que como organización se han propuesto

3. La empresa no cuenta con KPI'S (Key Performance Indicators) en el área de recursos humanos para evaluar el proceso o actividad en función al objetivo que se quiere alcanzar. Estos son indicadores estudian aspectos muy diferentes al funcionamiento de la empresa, ofreciendo información útil sobre el desempeño de las líneas de acción de la empresa por parte de sus colaboradores. Es importante que la empresa provea de un sistema de indicadores que permitan medir la eficiencia y la eficacia, motivando al personal a una mejora continua, además de identificar la adecuación persona – puesto – resultado.

6.1.3. Respecto al objetivo específico 3

Explicar las propuestas de mejora de control interno en el área de recursos humanos en la empresa Exportadora Cetus S.A.C en el año 2019.

1. Se concluye que es significativo cualificar constantemente los procesos de reclutamiento a efectos de renovarlos conforme a los cambios que se puedan suscitar en el transcurso, para enriquecer los sistemas vigentes. Es importante establecer rutinas que permitan controlar el desempeño en los procesos de reclutamiento de tal modo que permita profesionalizar el área de recursos humanos, analizando si la petición de cubrir un puesto de trabajo

está justificado o no, definir el perfil de competencias del puesto, ajustar la oferta a las posibilidades de la empresa.

2. Con la implementación de los KPI S se reducirán costos indeseables de los procesos de salida y se dará continuidad a los proyectos de corto, mediano y largo plazo de la empresa. A medida que crece la competencia por el talento, lugares de trabajo en las diferentes empresas, se enfrentan a la presión de atraer, contratar y conservar empleados, es ahí cuando se recurrirá al análisis respaldado por indicadores de desempeño, siendo responsabilidad de recursos humanos equilibrar las necesidades y los objetivos, tanto a la empresa como a los trabajadores, desde la gestión de talentos hasta la gestión de rendimiento.
3. De acuerdo con los resultados descriptivos existe aceptación sobre la política de incentivos en la empresa, ésta tiene un impacto positivo en el nivel de satisfacción de los colaboradores de la empresa Exportadora Cetus S.A.C. De manera específica se evaluó los incentivos económicos representados por los bonos y no económicos medidos por la estabilidad laboral (cursos de actualización).
4. La difusión del manual de organización y funciones servirá para incrementar el desempeño laboral de los empleados empresa, es vital identificar y ordenar las prerrogativas, funciones y responsabilidades de todos los puestos, de cada empleado a fin de evitar confusiones en las órdenes, duplicidad en los trabajos o intromisión, lo que conlleva a conflictos, falta de motivación, falta de identificación, pérdida de recursos y un ambiente de trabajo negativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, M. (2011). *Control interno en los subsistemas inventarios y nóminas de la empresa pesquera Industrial de Caibarién, en Cuba*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos99/control-interno-subsistemas-inventarios-y-nominas-empresa-pesquera/control-interno-subsistemas-inventarios-y-nominas-empresa-pesquera2.shtml>
- Bussines Empresarial. (2018). *Creación de la nueva gerencia de desarrollo de talento y nombramiento de gerente en la empresa Pesquera Diamante, Lima* Obtenido de <https://www.snp.org.pe/empresas-pesquera-diamante-crea-nueva-gerencia-de-desarrollo-de-talento/>
- Bussines School. (2018) *¿Cómo funcionan los recursos humanos en las empresas industriales?* Obtenido de <https://www.eipe.es/blog/recursos-humanos-empresas-industriales/>
- Durán, C. (2004). *Aplicación de tecnologías de gestión en las empresas del sector pesquero Marplatence: El caso de las empresas de procesado, fileteado y congelado de pescados y mariscos; Argentina* Obtenido de http://nulan.mdp.edu.ar/124/1/FACES_n19_51-104.pdf
- Holgín, Z. (2014). *Diseño de un sistema de control interno para la administración de los inventarios de la empresa pesquera atunes del pacífico S.A, en Ecuador*. Obtenido de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/4304/1/58629_1.pdf

Jacinto, C. (2017). *Evaluación del control interno del área operativo de asistencia técnica en la empresa Neptunia S.A, Paita, 2017.* Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10756/jacinto_vc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Megret, D. (2010). *Modelo de gestión de los recursos humanos de la empresa pesquera industrial Batabano, Cuba.* Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos82/modelo-gestion-recursos-humanos/modelo-gestion-recursos-humanos.shtml>

Romero, I. (2015). *Influencia del clima laboral en la presencia de estrés en los trabajadores de la Empresa Pesquera Hayduk, Distrito de Chimbote, año 2014.* Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3120/ROMERO%20QUICATE%20I%20SABEL%20JACKELINE%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vasquez, K. (2017). *Análisis del control interno y propuesta de auditoría de gestión para la empresa pesquera Exalmar S.A.A, Chimbote, 2017.* Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12459/vasquez_ck.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velasquez, N. (2015). *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote.* Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5994/Tesis%20Doctorado%20-%20Nazareth%20Vel%C3%A1squez%20Peralta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villanueva. (2013). *Efectos del Control Interno en la Gestión de las Empresas Pesqueras de la actividad exportadora en Paita - Perú*. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2184/CONTROL_EFFECTIVO_PENA_ESCOLA_KARISA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO N°01 - CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y

ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

CUESTIONARIO

Encuestador (a): Córdova Córdova Luz América

Fecha: Octubre 2019

INSTRUCCIONES: Marca dentro del paréntesis con una “X” la alternativa correcta

(solo una):

PREGUNTAS:

Item	Pregunta	SI	NO	Desconoce	Justifique su respuesta
1.-	¿El ambiente de control en el Área de recursos humanos que se vive en la empresa Exportadora Cetus SAC es adecuado?				
2.-	Cree Ud. ¿Que un control interno va a minimizar los riesgos en la gestión del área de recursos humanos?				
3.-	¿Utiliza los componentes del control interno en las labores que desempeña?				

4.-	¿Se utiliza el control previo en las funciones asignadas al personal de Exportadora Cetus SAC?				
5.-	¿Considera que la asignación de roles presenta deficiencias en la empresa Exportadora Cetus SAC?				
6.-	La empresa Exportadora Cetus SAC, ¿Aplica el control simultáneo para mejorar su gestión de recursos humanos?				
7.-	¿La empresa cuenta con un sistema para el reclutamiento de personal?				
8.-	¿La empresa Exportadora Cetus, cuenta con un Plan de Participación del personal en capacitación?				
9.-	¿En la empresa Exportadora Cetus SAC, diseña políticas para mejorar el comportamiento organizacional?				
10.-	¿La empresa tiene a todo su personal en planilla, recibiendo todos los beneficios por Ley?				
11.-	¿Se respeta la hora de refrigerio, como mínimo 45 minutos?				
12.-	¿Se lleva un control adecuado de las asistencias del personal que garantice un monitoreo apropiado de la hora de ingreso y salida del personal que labora en Exportadora Cetus SAC?				
13.-	Cuándo el personal está de descanso médico, ¿Se realizan visitas domiciliarias?				
14.-	¿Se realizan evaluaciones antes, durante y después de realizadas las capacitaciones para determinar la mejora en el desempeño laboral?				
15.-	¿Existen políticas de retribución por méritos e incentivos que permitan el desempeño eficiente de los colaboradores de Exportadora Cetus SAC?				
16.-	¿Conoce el Manual de organización y funciones que define las actividades de cada uno de los puestos, niveles de autoridades y responsabilidad en la empresa Exportadora Cetus SAC?				
17.-	¿La empresa se rige por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo?				
18.-	¿Considera a bien la implementación de KPI'S (indicador de desempeño en base a los objetivos fijados)?				

ANEXO N° 02 - SOLICITUD DE ACEPTACION

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION E IMPUNIDAD"

Piura, 17 de Octubre del 2019

Sres. Exportadora Cetus SAC

Solicito: Permiso para aplicar encuesta.

Yo Luz América Córdova Córdova con DNI N° 72438861, domiciliado en Urb. Ignacio Merino Mz. T Lt. 26 - 1 Etapa, Piura. Ante ustedes me presento y expongo lo siguiente:

Que por motivos de la realización de mi trabajo de investigación en el cual debo aplicar una encuesta cuyo tema es "PROPUESTAS DE MEJORA DE LOS FACTORES RELEVANTES DEL CONTROL INTERNO EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA EXPORTADORA CETUS S.A.C EN EL AÑO 2019, la cual ustedes dignamente dirigen, solicito me brinden autorización y facilidades necesarias para la realización de la mencionada encuesta en lo que es el área de recursos humanos. La misma que es de utilidad y de mucha importancia para el proceso del trabajo de investigación que vengo desarrollando.

Por lo expuesto ruego a ustedes, accedan a mi petición.



LUZ AMERICA CORDOVA CORDOVA
DNI N° 72438861



EXPORTADORA CETUS SAC
Gerente General
17-10-2019

ANEXO N° 03 - CARTA DE ACEPTACION



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION E IMPUNIDAD"

Piura, 21 de Octubre del 2019

Atención:

Srta. Luz América Córdova Córdova

DNI N° 72438861

Presente

Sirva la presente para saludarle en nombre de la empresa Exportadora Cetus SAC, identificado con RUC N° 20515162578 y domiciliado en Av. Los Diamantes Mz. C Lt. 07 – Zona Industrial I, Piña y al mismo tiempo comunicarle lo siguiente:

Que en atención a su carta presentada el 17 de octubre del presente, donde nos solicita la autorización para realizar su investigación denominada PROPUESTAS DE MEJORA DE LOS FACTORES RELEVANTES DEL CONTROL INTERNO EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA EXPORTADORA CETUS S.A.C EN EL AÑO 2019. Se le informa que ha sido aceptada su solicitud.

Sin otro particular.

EXPORTADORA CETUS SAC
Miguel Ángel
GERENTE GENERAL

 info@oceanosseafood.com.pe

 +51 075 511875

 Av. Los Diamantes Mz C Lote 7 E Etapa
Zona Industrial - Piña
Piura, Perú