



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**INFLUENCIA DE CONTROL INTERNO EN LA
GESTIÓN DE RECURSOS HUAMANOS EN LA
EMPRESA COMERCIAL MISTR. S.A, HUARAZ - 2018.**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL
GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS
CONTABLES Y FINANCIERAS**

AUTOR

**TRUJILLO FERNANDEZ, David Angel
ORCID: 0000-0001-7492-1046**

ASESOR

**RUBINA LUCAS, FÉLIX
ORCID: 0000-0001-7265-874X**

HUARAZ – PERÚ

2019

Título de la tesis

Influencia de control interno en la gestión de recursos humanos en la empresa comercial Mistr. S. A, Huaraz - 2018.

Equipo de trabajo

AUTOR

Trujillo Fernández, David Ángel

ORCID: 0000-0001-7492-1046

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiantes de Pregrado, Huaraz,
Perú.

ASESOR

Rubina Lucas, Félix

ORCID: 0000-0001-7265-874X

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

JURADO

Salinas Rosales, Eladio Germán

ORCID: 0000-0002-6145-4976

Broncano Osorio, Nélica Rosario

ORCID: 0000-0003-4691-5436

Sáenz Melgarejo, Justina Maritza

ORCID: 0000-0001-7876-5992

Hoja de firma del jurado y asesor

Salinas Rosales, Eladio German

ORCID: 0000-0002-6145-4976
Presidente

Broncano Osorio, Nélida

ORCID: 0000-0003-4691-5436
Miembro

Saenz Melgarejo, Maritza Justina

ORCID: 0000-0001-7876-5992
Miembro

RUBINA LUCAS, Félix

ORCID: 0000-0001-7265-874X
Asesor

Dedicatoria y/o Agradecimiento

Dedicatoria.

El presente trabajo de grado va dedicado a Dios, quien como guía estuvo presente en el caminar de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas sin desfallecer. A mis padres que, con apoyo incondicional, amor y confianza permitieron que logre culminar mi carrera profesional.

Todo este esfuerzo está dedicado a mi Madre querida, porque sé que ella me ayudó en las buenas y en las malas y lo sigue haciendo, además de haberme dado la vida, siempre confió en mí y nunca me abandonó. Te quiero mamá.

Trujillo Fernández, David Ángel

Agradecimiento

Al finalizar este trabajo quiero utilizar este espacio para agradecer a Dios, por todas sus bendiciones, a mis Padres que han sabido darme su ejemplo de trabajo y honradez y en general toda mi familia por su apoyo y paciencia en este proyecto de estudio.

Me van a faltar páginas para agradecer a las personas que se han involucrado en la realización de este trabajo, sin embargo merecen reconocimiento especial mi Madre que con su esfuerzo y dedicación me ayudaron a culminar mi carrera universitaria.

Asimismo, agradezco infinitamente a mis Hermanos que con sus palabras me hacían sentir orgulloso de lo que soy y de lo que les puedo enseñar.

Trujillo Fernández, David Ángel

Resumen y Abstract

Resumen

El presente estudio tuvo como problemática principal: ¿Cómo es la influencia del Control Interno En La Gestión de recursos humanos en la empresa comercial MISTR S.A, Huaraz, 2018? Por tanto, se definió el siguiente objetivo general: Describir la influencia del control interno en la gestión de recursos humanos en la empresa comercial MISTR. S.A, Huaraz - 2018. En el aspecto metodológico este estudio utilizó el tipo de investigación cuantitativo, nivel descriptivo y de diseño correlacional; asimismo un diseño de transversal – no experimental; la población y muestra que estuvo sujeta a estudio estuvo conformada por 25 trabajadores de la empresa comercial MISTR. S.A. Se aplicó como instrumento de investigación un cuestionario estructurado, que conllevó a la obtención de los siguientes resultados: Los resultados obtenidos muestran que del 100% de la muestra de estudio encuestada, el 100% afirma que la entidad cumple con los principios de control interno. Se concluyó que se describió la Influencia de control interno en la gestión de recursos humanos en la empresa comercial MISTR. S. A, Huaraz – 2018, afirmando que se cumple con la planificación de control, esto se corrobora en la tabla n° 3 donde se muestra que el 90% afirma que sí se cumple la planificación de control interno. Así, también se cumple los cinco componentes de control interno que son: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión, las cuales se corroboran en las (tablas N° 5 al 10).

Palabras Clave: Control interno, Gestión, MISTR S.A., Recursos humanos.

abstract

The present study had as its main problem: How is the influence of Internal Control in Human Resources Management in the commercial company MISTR S.A, Huaraz, 2018? Therefore, the following general objective was defined: Describe the influence of internal control in human resources management in the commercial company MISTR. S.A, Huaraz - 2018. In the methodological aspect this study used the type of quantitative research, descriptive level and correlational design; also a transversal design - not experimental; the population and sample that was subject to study was made up of 25 workers of the commercial company MISTR. S.A. A structured questionnaire was applied as a research instrument, which led to the obtaining of the following results: The results obtained show that of the 100% of the study sample surveyed, 100% state that the entity complies with the principles of internal control. It was concluded that the company complies with the control planning, this is corroborated in table 3 where it is shown that 90% affirm that if the internal control planning is fulfilled. Thus, the five internal control components that are: control environment, risk assessment, control activities, information and communication and supervision, which are corroborated in the tables (tables N ° 5 to 10) are also fulfilled.

Keywords: Internal control, Management, MISTR S.A., Human resources.

Índice

Contenido	Pág.
Caratula	i
Título de la tesis	ii
Equipo de Trabajo	iii
Hoja de firma del jurado y asesor	iv
Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria	v
Resumen y abstract	vii
Contenido	ix
Índice de figuras, tablas y cuadros	xi
I. Introducción	1
II. Revisión de literatura	5
2.1. Antecedentes	5
2.1.1 Antecedentes Internacionales	5
2.1.2 Antecedentes Nacionales	7
2.1.3 Antecedentes Regionales	16
2.1.4 Antecedentes Locales	18
2.2. Bases teóricas	19
III. Hipótesis	46
IV. Metodología	47
4.1 Diseño de la investigación	47
4.2 Población y muestra	48
4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores	49
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53

4.5 Plan de análisis	52
4.6 Matriz de consistencia	54
4.7 Principios éticos	56
V. Resultados	58
5.1 Resultados	58
5.1.1 Respecto al objetivo específico 1:	58
5.2 Análisis de resultados	66
5.2.1 Respecto al objetivo específico 1:	66
VI. Conclusiones	83
6.3 Conclusión general	83
6.1 Respecto al objetivo específico 1:	84
6.2 Respecto al objetivo específico 2:	84
Aspectos complementarios	85
Referencias bibliográficas	86
Anexos	88

Índice de figuras, tablas y cuadros

Índice de tablas

Contenido	Pág.
Tabla 1: Ud. cree que la entidad cumple con los principios de control.....	58
Tabla 2: Ud. cree que los objetivos propuestos por la gerencia de la entidad llegan a ser realizadas.....	58
Tabla 3: Ud. cree que cumple con la fase de planificación de control interno en la empresa.....	59
Tabla 4: Ud. cree que cumple con la fase de ejecución de control interno en la empresa.....	59
Tabla 5: Ud. cree que cumple con la fase de evaluación de control interno en la empresa.....	59
Tabla 6: Ud. cree que cuenta con un ambiente de control apropiado en la empresa.....	60
Tabla 7: Ud. cree que ejecuta la evaluación de riesgo en la empresa.....	60
Tabla 8: Ud. cree que considera realizar las actividades de control de gestión en la empresa.....	60
Tabla 9: Ud. cree que cumple con la información y comunicación responsable en la empresa.....	61
Tabla 10: Ud. cree que realiza la supervisión y seguimiento en la empresa.....	61
Tabla 11: Todos los trabajadores son capacitados.....	62
Tabla 12: los trabajadores cuentan con un seguro.....	62
Tabla 13: Los trabajadores todos perciben sus beneficios.....	62
Tabla 14: Sienten los empleados que se reconocen y valoran sus esfuerzos.....	63
Tabla 15: Todo el personal es supervisado.....	63

Tabla 16: Los empleados sienten que son bien compensados.....	63
Tabla 17: Cumplieron con las metas establecidas al comienzo del trimestre o del año.....	64
Tabla 18: La empresa cuenta con una adecuada gestión.....	64
Tabla 19: La empresa protege confidencialmente los activos de la empresa.....	65
Tabla 20: La empresa cuenta con una misión y visión.....	65

Índice de gráficos

Contenido	pág.
Grafico1: Ud. cree que la entidad cumple con los principios de control.....	91
Grafico2: Ud. cree que los objetivos propuestos por la gerencia de la entidad llegan a ser realizadas.....	91
Grafico3: Ud. cree que cumple con la fase de planificación de control interno en la empresa.....	92
Grafico4: Ud. cree que cumple con la fase de ejecución de control interno en la empresa.....	92
Grafico5: Ud. cree que cumple con la fase de evaluación de control interno en la empresa.....	93
Grafico6: Ud. cree que cuenta con un ambiente de control apropiado en la empresa.	93
Grafico7: Ud. cree que ejecuta la evaluación de riesgo en la empresa.....	94
Grafico8: Ud. cree que considera realizar las actividades de control de gestión en la empresa.....	94
Grafico9: Ud. cree que cumple con la información y comunicación responsable en la empresa.....	95
Grafico10: Ud. cree que realiza la supervisión y seguimiento en la empresa.....	95
Grafico11: Todos los trabajadores son capacitados.....	96
Grafico12: los trabajadores cuentan con un seguro.....	96
Grafico13: Los trabajadores todos perciben sus beneficios.....	97
Grafico14: Sienten los empleados que se reconocen y valoran sus esfuerzos.....	97
Grafico15: Todo el personal es supervisado.....	98
Gráfico 16: Los empleados sienten que son bien compensados.....	98

Gráfico 17: Cumplieron con las metas establecidas al comienzo del trimestre o del año.....	99
Gráfico 18: La empresa cuenta con una adecuada gestión.....	99
Gráfico 19: La empresa protege confidencialmente los activos de la empresa.....	100
Gráfico 20: La empresa cuenta con una misión y visión.....	100

I. Introducción

El presente trabajo de investigación da a conocer la Influencia del Control Interno en la Gestión de recursos humanos en la empresa comercial MISTR S.A. Huaraz, 2018. La situación problemática del estudio es la deficiencia que presenta el área de gestión de recursos humanos ya que no considera el control interno como una alternativa de equilibrio en la empresa para mejorar el ámbito laboral y se puede desarrollar apropiadamente en la empresa y mejore esta área. El problema general es ¿Cómo es la influencia del Control Interno En La Gestión de recursos humanos en la empresa comercial MISTR S.A, Huaraz, 2018?

La indagación en la problemática tiene como finalidad, detallar el predominio del sistema de control en la Administración de recursos humanos en la empresa de carácter comercial MISTR S.A, Huaraz, 2018.

El grado de importancia de contar con un sistema de control en las entidades, se ha desarrollado en los últimos periodos, esto con la necesidad que tienen las organizaciones de medir o estimar el grado de eficiencia y eficacia de sus operaciones, calidad de servicios, e incrementar la producción de un determinado producto, con el fin de que la empresa pueda lograr una óptima posición en la localidad donde se ubica.

Se debe aclarar que las organizaciones que den aplicación de los controles de inspección interna, logran ser transportados a un contexto real de ellas, por todo ello es fundamental que se planifique la forma

en que se realizaran la supervisión de las actividades de tal manera que sean reajustadas y su mejora será constante.

En consecuencia, el sistema de control interno engloba las ideas de gestión en

el total de procesos estimados y planteados por la incesante necesidad de la entidad, ya sea en la protección y cuidado de sus bienes

Por consiguiente, el control interno comprende el plan de organización en todos los procedimientos coordinados de manera coherente a las necesidades del negocio, para proteger y resguardar sus activos, verificar su exactitud y confiabilidad de los datos contables, así como también llevar la eficiencia, productividad y custodia en las operaciones para estimular la adhesión a las exigencias ordenadas por la gerencia. De lo anterior se desprende, que todos los departamentos que conforman una empresa son importantes, pero, existen dependencias que siempre van a estar en constantes cambios, con la finalidad de afinar su funcionabilidad dentro de la organización.

Los resultados de la investigación afirman la teoría que ha sido planteada en el trabajo, Si se ejecuta el control interno entonces, influiría en la gestión de recursos humanos para un mejor desarrollo en la empresa comercial MISTR S.A, Huaraz, 2018.

(Santa Cruz, 2014). Asimismo, es importante que la entidad desarrolle una adecuada gestión de recursos humanos que es entendido como la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales (Chiavenato, Gestión de Talento Humano, 2002). Por ello la entidad debe desarrollar adecuados procesos de gestión de recursos humanos, desde la selección del personal de acuerdo al perfil de competencias de cada puesto según el MOF; capacitaciones para desarrollar las habilidades, actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del personal; y evaluaciones del desempeño laboral

orientado a promover la mejora continua de las personas, consecuentemente para brindar servicios públicos de calidad a la comunidad.

Por lo manifestado previamente, el problema de investigación que se buscó resolver en esta investigación fue: ¿Cómo es la influencia del Control Interno En La Gestión de recursos humanos en la empresa comercial MISTR S.A, Huaraz, 2018?

Asimismo, para cumplir con la solución a la problemática planteada, se optó por cumplir el siguiente objetivo general: Describir la influencia del control interno en la gestión de recursos humanos en la empresa comercial MISTR. S.A, Huaraz - 2018.

Los objetivos específicos que comprende el presente estudio se basaron en:

Conocer el control interno en la empresa comercial MISTR. S.A, Huaraz 2018.

Describir la gestión de recursos humanos en la empresa comercial MISTR. S.A, Huaraz, 2018.

La presente investigación se justificó debido a que todas las empresas tienen el objetivo de crecer y ser más competitivas para mejorar su posición en el mercado. Una de las formas de lograrlo es generar proyectos que impulsen nuevos productos y servicios. Sin embargo, esto no se consigue únicamente a través de la incorporación de nuevas tecnologías, modelos de negocio y profesionales, sino que también es necesario contar con un proceso ideal de gestión de los recursos humanos involucrados.

La buena gestión de los recursos humanos inicia con la contratación del personal. Hay que considerar las necesidades, los roles, las responsabilidades y las tareas más apropiadas para cada miembro del equipo. Éste debe estar sometido a una

constante actualización y capacitación para potenciar sus habilidades y competencias

El éxito de una empresa depende a su vez del éxito de los proyectos que propongan. Por ello, para gestionarlos, es importante fortalecer el área de Recursos Humanos. Se trata de un sector que comienza desde la contratación de talento profesional, el monitoreo y gestión de los equipos de trabajo. Por último, la investigación se justifica porque permitirá determinar la importante de fortalecer el área de Recursos Humanos. Se trata de un sector que comienza desde la contratación de talento profesional con responsabilidad. Por último, el trabajo de investigación se justifica porque será de gran ayuda para todas las empresas, recursos humanos es muy importante porque permitirá a lograr sus objetivos a cada empresa y mejorar en todo ámbito.

En este estudio se va aplicar el tipo de investigación cuantitativo, nivel descriptivo y diseño correlacional, la población de estudio que comprendió fue 25 trabajadores de la empresa comercial MISTER, S.A. Huaraz. Se concluyó que la empresa cumple con la planificación de control, esto se corrobora en la tabla n° 3 donde se muestra que el 90% afirma que si se cumple la planificación de control interno. Así, también se cumple los cinco componentes de control interno que son: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión, las cuales se corroboran en las (tablas N° 5 al 10).

II. Revisión de literatura

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Santa Cruz (2014) Asimismo, es importante que la entidad desarrolle una adecuada gestión de recursos humanos que es entendido como la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales (Chiavenato, Gestión de Talento Humano, 2002). Por ello la entidad debe desarrollar adecuados procesos de gestión de recursos humanos, desde la selección del personal de acuerdo con el perfil de competencias de cada puesto según el MOF; capacitaciones para desarrollar las habilidades, actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del personal; y evaluaciones del desempeño laboral orientado a promover la mejora continua de las personas, consecuentemente para brindar servicios públicos de calidad a la comunidad.

Martín (2011) tesis de maestría titulada Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas. Cuyo objetivo fue: determinar la gestión de los recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas. El tipo de investigación fue cuantitativo de nivel descriptivo, diseño descriptivo simple; con el método inductivo y deductivo; con una población de 150 trabajadores y una muestra igual a 36 trabajadores; la técnica utilizada en la investigación consistió en la encuesta y el instrumento la escala Likert. Resultados: el 86% de trabajadores opinaron positivamente que la gestión de los recursos humanos y retención del capital humano estratégico, son decisiones fundamentales para el desarrollo de la

empresa.

Conclusión: La revisión de la investigación en retención nos ha permitido constatar el amplio abanico de posibilidades que tienen las organizaciones para tratar de retener a sus empleados, en general, y cuáles son aplicables a los empleados estratégicos, en particular. En concreto, seleccionamos 8 prácticas que gozan de una elevada contrastación empírica en el ámbito de la retención y que clasificamos en dos categorías, según su naturaleza transaccional o relacional.

Recomendación: es necesario que la empresa establezca políticas de retención del talento humano con la finalidad de no bajar el nivel de posicionamiento dentro del mercado.

Ruiz (2013) tesis de titulación sobre Auditoría de gestión aplicada a los procesos del área de recursos humanos, compras y ventas de la empresa electro Richar Ruiz CÍA. LTDA., ubicada en el distrito metropolitano de quito, por el período comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de 2012. Tuvo como objetivo determinar la necesidad de controlar la administración de la empresa Electro Richar Ruiz en sus diferentes niveles, para mejorar y racionalizar los sistemas de gestión administrativos con el propósito de verificar y analizar la eficiencia, eficacia y economía en el logro de sus metas y objetivos. Estudio de tipo cuantitativo nivel descriptivo, diseño descriptivo simple; con una población muestral de 48 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario estructurado. Resultados: el 78% de encuestados opinaron por la necesidad de controlar la administración de la empresa con la finalidad de mejorar y racionalizar los subsistemas de gestión administrativa. **Conclusión:** Con la ejecución de auditoría de gestión a los procesos de las áreas de recursos humanos,

compras y ventas, se logró cumplir con los objetivos que busca este tipo de examen, evaluar los niveles de eficacia, eficiencia y economía de los procesos mencionados.

Recomendación: la empresa debe mejorar sus operaciones, minimizar riesgos y optimizar el uso de los recursos humanos, de compras y ventas.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Ferrel (2016) La presente investigación pertenece a la línea de investigación Mecanismos de control – Control interno, de la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, de la Universidad Católica los Ángeles Chimbote denominado: “Implementación del sistema de control interno, estrategias orientadas para lograr la efectiva y eficiente labor patrimonial en la Unidad de Gestión Educativa Local Chincheros, 2016”, el problema es el siguiente: ¿En qué medida la implementación del sistema de control interno es una estrategia orientada para lograr la efectiva y eficiente labor patrimonial en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros, 2016? Para dar respuesta al problema se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar que la implementación del sistema de control interno es una estrategia orientada para lograr la efectiva y eficiente labor patrimonial en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros, 2016. Para conseguir el objetivo planteado se ha propuesto los siguientes objetivos específicos: 1. Determinar que la implementación del sistema de control interno es una estrategia orientada para lograr la efectiva labor patrimonial en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros, 2016. 2. Determinar que la implementación del sistema de control interno es una estrategia orientada para lograr la eficiente labor patrimonial en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros, 2016. 3. Demostrar que el control interno eficaz y eficiente mejora la

administración Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros. La modalidad utilizada es el tipo de investigación Descriptivo, Cualitativo, Bibliográfico, Documental y de Caso mediante la recolección de información de fuentes como: textos, tesis, trabajos, artículos, etc. El tema de investigación tiene como resultados lo siguiente: De acuerdo al cuadro y gráfico 1, el 93% de los encuestados consideran que la implementación del sistema de control interno es una estrategia orientada para lograr la efectiva labor patrimonial en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros. De acuerdo al cuadro y gráfico 2, el 87% de los encuestados consideran que la implementación del sistema de control interno es una estrategia orientada para lograr la eficiente labor patrimonial en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros.

Rodríguez (2015) La presente tesis pertenece a la línea de Investigación Mecanismos de Control – Control interno, de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Católica los Ángeles Chimbote, denominada “Control Interno como instrumento para la optimización de la gestión en la intendencia de la Fuerzas Armadas Segunda Brigada de Infantería – Ayacucho, 2015”. Lo cual se expresa en la siguiente pregunta: ¿En qué medida el control interno actúa como instrumento para la optimización de la gestión en la intendencia de la Fuerzas Armadas Segunda Brigada de Infantería – Ayacucho -2015? El objetivo general es el siguiente: Determinar que el control interno es un instrumento que sirve para optimizar la gestión en la intendencia de la Fuerzas Armadas Segunda Brigada de Infantería – Ayacucho. Y los siguientes objetivos específicos: Determinar que el control interno es una herramienta que optimiza la gestión en la intendencia de la Fuerzas Armadas Segunda Brigada de Infantería – Ayacucho.

Identificar las causas y efectos del control interno deficiente como herramienta en la intendencia de la Fuerzas Armadas Segunda Brigada de Infantería, Ayacucho. Determinar las herramientas para la optimización de la gestión a través del control interno en la intendencia de la Fuerzas Armadas Segunda Brigada de Infantería, Ayacucho. La modalidad utilizada en la investigación es la revisión bibliográfica documental mediante la recolección de información de fuentes como: textos, tesis, artículos científicos, artículos periodísticos e información de internet. El tema de investigación tiene como resultado de acuerdo a las encuestas formuladas lo siguiente: De acuerdo al cuadro y gráfico 1, el 75% de los encuestados consideran que el control interno es una herramienta que optimiza la gestión en la intendencia de la Fuerzas Armadas Segunda Brigada de Infantería – Ayacucho. De acuerdo al cuadro y gráfico 2, el 65% de los encuestados consideran que las causas del control interno deficiente en la intendencia de las Fuerzas Armadas Segunda Brigada de Infantería – Ayacucho es la Negligencia de funciones. De acuerdo al cuadro y gráfico 3, el 70% de los encuestados consideran que los efectos del control interno deficiente en la intendencia de las Fuerzas Armadas Segunda Brigada de Infantería – Ayacucho es la Gestión deficiente.

Campos & Gupioc (2014) tesis de titulación sobre Influencia de la aplicación de la guía de control interno en el área de logística del instituto regional de oftalmología; realizado en Trujillo. La presente de investigación tuvo como objetivo conocer la influencia de aplicar la guía de Control Interno en el área de logística del Instituto Regional de Oftalmología IRO demostrando que se pueden mejorar la gestión de los procesos, operaciones y evitando el riesgo de sanciones administrativas. El tipo de investigación fue cuantitativo, de nivel descriptivo,

diseño descriptivo simple; para conocer y evaluar el control interno del área se aplicaron cuestionarios a los 7 trabajadores encargados que fueron una población muestra, detectando deficiencias e irregularidades, identificándose que no se realizan programaciones para las compras y en algunos casos sin la firma del funcionario encargado ya que solo se coordina vía telefónica. Resultados: el 78% de trabajadores percibieron la influencia de la aplicación de la guía de control interno en el área de logística del Instituto Regional de Oftalmología. Concluyó: que la institución tenía deficiencia en el área de logística porque no contaba con un control interno adecuado para las compras, inventarios y almacenes. Recomendación: es necesario replantear la planificación, organización, gestión y evaluación del área de logística para mejorar los sistemas de compras, de inventarios y almacenes.

Quispe (2016) La presente investigación pertenece a la línea de investigación Mecanismos de Control –Control interno, de la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, de la Universidad Católica los Ángeles Chimbote denominado: “Enfoque moderno de control interno y su incidencia en la recaudación del impuesto predial para una gestión eficiente en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2016”, el problema es el siguiente: ¿En qué medida el enfoque moderno del control interno incide en la recaudación del impuesto predial para una gestión eficiente en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2016? Se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar que el enfoque moderno del control interno incide en la recaudación del impuesto predial para una gestión eficiente en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista. Objetivos específicos son los siguientes: 1. Determinar que el control interno eficiente incide

en la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista.2. Determinar en qué medida la recaudación del impuesto predial incide en la gestión eficiente de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista.3.

Determinar de qué manera el control interno contribuye en la gestión eficiente de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista. La metodología utilizada en la investigación es Cualitativo Descriptivo Bibliográfico Documental y de caso mediante la recolección de información de fuentes como: textos, tesis, trabajos, artículos, etc. El tema de investigación tiene como resultados lo siguiente: De acuerdo al cuadro y gráfico 1, el 93% de los encuestados consideran que el control interno eficiente incide en la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista. De acuerdo al cuadro y gráfico 2, el 50% de los encuestados consideran que la recaudación del impuesto predial incide en parte en la gestión eficiente de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista. De acuerdo al cuadro y gráfico 3, 53% de los encuestados consideran que el control interno contribuye con el cumplimiento de metas en la gestión eficiente de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista.

Peña (2016) La presente investigación pertenece a la línea de investigación Mecanismos de control – Control interno, de la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, de la Universidad Católica los Ángeles Chimbote denominado: “Implementación de Control Interno Efectivo para la eficiente administración en la Unidad de Adquisiciones de la Red Asistencial Es Salud Ayacucho, 2016”, el problema es el siguiente: ¿En qué medida la Implementación de Control Interno efectivo influye en la eficiente administración de la Unidad de Adquisiciones de la Red Asistencial Es Salud Ayacucho, 2016? Se

ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar que la Implementación del Control Interno Efectivo influye para la eficiente administración en la Unidad de Adquisiciones de la Red Asistencial es Salud Ayacucho, 2016. Se ha propuesto los siguientes objetivos específicos: 1. Determinar que la Implementación de Control Interno Eficaz influye para la correcta administración en la Unidad de Adquisiciones de la Red Asistencial Es Salud Ayacucho. 2. Determinar que la Implementación de Control Interno Eficiente influye para la correcta administración en la Unidad de Adquisiciones de la Red Asistencial es Salud Ayacucho. 3. Determinar que la aplicación correcta de los controles previo y simultáneo inciden para la eficiente administración en la Unidad de Adquisiciones de la Red Asistencial es Salud Ayacucho. La modalidad utilizada en la investigación es Descriptivo, Cualitativo, Bibliográfico, Documental y de Caso mediante la recolección de información de fuentes como: textos, tesis, trabajos, artículos, etc. El tema de investigación tiene como resultados lo siguiente: De acuerdo al cuadro y gráfico 1, el 97% de los encuestados consideran que la implementación del control interno eficaz influye en la correcta administración en la unidad de adquisiciones de la Red Asistencial Es Salud Ayacucho. De acuerdo al cuadro y gráfico 2, el 93% de los encuestados consideran que la implementación del control interno eficiente influye en la correcta administración en la unidad de adquisiciones de la Red Asistencial Es Salud Ayacucho. De acuerdo al cuadro y gráfico 3, el 93% de los encuestados consideran que la aplicación correcta del control previo incide en la eficiente administración en la unidad de adquisiciones de la Red Asistencial Es Salud Ayacucho.

Saavedra (2014) tesis de titulación sobre Auditoría de gestión en el área

de recursos humanos de la municipalidad distrital norte chico del dpto. Lambayeque en el período 2011 y propuesta de un sistema de mejor gestión. El objetivo fue: establecer auditoría de gestión en el área de recursos humanos de la municipalidad distrital norte chico del dpto. Para la investigación se trabajó con el enfoque cuantitativo, diseño descriptivo simple, con una población muestral de 17 trabajadores; se procedió a aplicar una encuesta a los trabajadores y una entrevista al jefe del área y finalmente se realizó la auditoría de gestión en el área de recursos humanos de la entidad en mención en el periodo 2011 y como instrumento el cuestionario estructurado y la guía de entrevista. Resultados: el 96% de trabajadores estuvieron de acuerdo por la ejecución de la auditoria de gestión en el área de recursos humanos de la municipalidad distrital Norte Chico del departamento de Lambayeque. Conclusión: la auditoría de gestión da a conocer la gerencia del área de recursos humanos de la municipalidad distrital de Norte Chico del departamento de Lambayeque y permite decidir sobre los sistemas de mejor gestión para sus recursos humanos, asimismo el Sistema de CEA ORDENADORES es alternativa viable en la optimización de los recursos humanos que mejorará la gestión y calidad de servicio en la Municipalidad Distrital de Norte Chico del Departamento de Lambayeque. Recomendación: es necesario mejorar la administración gerencial en el área de recursos humanos de la municipalidad distrital del norte chico-Lambayeque, utilizando estrategias modernas de acuerdo a la modernización del Estado.

Alarcón (2013) La presente tesis pertenece a la línea de investigación de sistema de control interno. De la escuela profesional contabilidad de la universidad católica los ángeles de Chimbote (ULADECH – CATOLICA) con el tema “El

Control Interno En El Gobierno Regional De Ayacucho Deficiencias y Herramientas De Mejora” ya que como objetivo tenemos que evaluar y establecer las deficiencias del control interno en el ámbito de los Gobiernos Regionales y específicamente en el de Ayacucho, que generan el incumplimiento de metas y objetivos institucionales y un alto grado de riesgo de corrupción; a fin de proponer alternativas de mejora en la administración pública en el país. tenemos que preservar la existencia de cualquier tipo de organización y apoyar su desarrollo a los problemas y factores de riesgo que contribuye a reducir o gobernar las consecuencias y repercusiones que de esto se derivan por ello es fundamental para el profesional tanto de la administración como del control interno profundizar en el estudio y comprensión del control, ya que solo a través de su dominio se logran los respectivos beneficios. En la actualidad el presente estudio pretende analizar el nivel de eficiencia y eficacia en la gestión, es necesario que se tome conciencia del control interno como la alta dirección debe brindar la importancia necesaria; para que la conciencia de control sea realista, la gerencia debe haber impartido directivas claras, para que los controles no sean pasados por alto, como también establecer mecanismos de control para hacerlo eficaz, la adopción de medidas correctivas oportunas por la alta dirección al conocer una debilidad existente en el control interno demuestre su compromiso y refuerza la conciencia de control, hechos que no se dan en el ámbito del Gobierno Regional de Ayacucho. Como resultado del estudio al control interno se determina que es deficiente; por tanto, los mismos que deben ser evaluados y analizados por la Alta Dirección del Gobierno Regional de Ayacucho, a fin de superar las deficiencias; estas causas generan consecuencias o efectos como el incumplimiento de metas y objetivos institucionales; las

alternativas para mejorar el control interno.

Palomino (2013) La presente investigación corresponde la línea de investigación Sistema de Control Interno de la Universidad Católica “Los Ángeles de Chimbote”, una investigación efectuada a la Unidad de Gestión Educativa Local de La Mar cuyo objetivo general, es establecer las causas y efectos por la inadecuada implementación de los procesos de Control Interno en la Oficina de Control Patrimonial en las Entidades Públicas del Perú en el año 2013. La investigación fue bibliográfica y documental, la recolección de información mediante fuentes de información como textos, revistas, tesis, artículos periodísticos e información de Internet. El problema planteado en la investigación efectuada, fue tratar de determinar la manera en la cual, los procesos de Control Interno en la Oficina de Control Patrimonial mejoran la gestión en las entidades públicas del Perú específicamente en la Unidad de Gestión Educativa Local de La Mar. Para resolver el problema, con el objetivo señalado, se diseñó la hipótesis de que los procesos de control interno deficientes generan incumplimiento de metas y objetivos institucionales; y al identificar las causas y efectos de estos procesos deficientes, se establecerán las alternativas para mejorar los procesos de control interno en la Oficina de Control Patrimonial, previniendo las responsabilidades administrativas, civiles y penales a los funcionarios y servidores públicos del Perú específicamente en la Unidad de Gestión Educativa Local de La Mar. Con fines de contrastar el objetivo y comprobar la hipótesis, el estudio se validó con juicio de expertos consultados. Pues sus aspectos son teorizados, aunque sus alcances serán prácticos en función a su aplicación en Instituciones del estado.

Navarro (2014) La presente tesis pertenece a la línea de investigación en

Mecanismos de Control Interno Auditoria, de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (ULADECH-CÁTOLICA), cuyo problema se encuentra identificado en la falta de efectividad en la solución de las emergencias. Esta problemática se expresa en la siguiente pregunta: ¿Cómo implementar el control interno para que pueda facilitar la efectividad del control de obras que ejecuta el Proyecto Especial Sierra Centro Sur?

Ante la problemática, se propone la solución a través de la formulación de la hipótesis: El control interno facilita la efectividad del Proyecto Especial Sierra Centro Sur, mediante la implementación y ejecución de un conjunto de lineamientos orientados al logro de las metas y objetivos institucionales. Este trabajo se ha orientado al siguiente objetivo: Establecer los lineamientos para implementar el control interno y facilitar la efectividad de la ejecución de obras en el PESCS. El método de investigación utilizada, es la revisión bibliográfica - documental, mediante la recolección de información de fuentes como textos, revistas, tesis, artículos periodísticos e información de Internet. Dada la naturaleza de la investigación el análisis de los resultados se hizo comparando las informaciones recolectadas y encuestando a una muestra de 30 entre funcionarios y servidores del Proyecto Especial Sierra Centro Sur de la región de Ayacucho. Los resultados más importantes son; el 90 por ciento de los encuestados acepta que el control interno eficiente en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur dará como resultado una obra eficiente.

2.1.3. Antecedentes Regionales

Montero (2013) Las micro y pequeñas empresas así como las medianas y grandes empresas deben de tener un control interno de las operaciones de sus

empresas, no podemos pensar porque son PYMES no estaban en la obligación de realizar un cuidado de sus activos y patrimonio de su empresa ya que ellos representan casi el 90% de las empresas que generan divisas para la economía de nuestro país, por lo que en primer lugar hemos investigado que la mayoría de las pequeñas y medianas empresas no cuentan con un control interno, debido a que la mayoría de estas empresas son familiares, no se cuenta con gente profesional que oriente como debe de llevarse el control interno dentro de esta, el dueño no cree tomar en cuenta un punto tan importante como el control interno, es por eso que muchas PYMES caen en fraudes, lo que lleva a la falta de formalidad por la carencia de una organización adecuada.

Andrés (2013) El objetivo de esta investigación es realizar un diagnóstico del cumplimiento del Sistema de Control Interno y Determinar la Incidencia del Control Interno en la Gestión del Gobierno Regional de Ancash, es una investigación de tipo cuantitativo, de diseño no experimental, para el recojo de información se escogió una muestra de 60 trabajadores de una población de 200, quienes respondieron el cuestionario estructurado de 20 preguntas, aplicando la técnica de la encuesta, el proceso de los datos se realizó en Excel, el análisis con tablas, porcentajes, y gráficos. Los resultados obtenidos fueron de la siguiente manera: El 72% afirmaron que se logró las metas y objetivos en la ejecución de proyectos de inversión pública, el 48% indican que los Estados Financieros son realizados de acuerdo a las normas de contabilidad, el 75% afirman que sí practican los valores éticos, el 53% dicen que la oficina de control interno realiza la función de supervisión y monitoreo, el 70% indica que la oficina de control interno cumple con la ley 27785. La gran mayoría de los trabajadores encuestados consideran que,

si cumplen con los objetivos del Control Interno, con los componentes de control interno, y los Tipos de Control Interno.

2.1.4. Antecedentes Locales

Charles (2014) El objetivo que se logró en la presente investigación consistió en: Determinar que el control interno incide en la administración de los recursos humanos en el Gobierno Local del Distrito de Yungar – Provincia de Carhuaz 2013. La investigación fue de tipo cuantitativo y nivel descriptivo, no experimental, diseño de investigación descriptivo simple, para el recojo de la información se escogió en forma dirigida a 23 directivos y trabajadores de la Municipalidad de Yungar, a quienes se les aplicó un cuestionario de 6 preguntas cerradas, aplicando la técnica de la encuesta. Obteniéndose los siguientes resultados: el 57% opinaron que cumplir con las leyes es un objetivo fundamental del control interno, el 61% indicaron aplicar todas las clases de control interno, el 53% afirmaron aplicar los objetivos de los recursos humanos para la contratación del personal y el 52% opinaron favorablemente sobre las medidas que tomaban en la municipalidad sobre los recursos humanos. Finalmente, la conclusión es: el control interno incide directamente en la administración de los recursos humanos en el Gobierno Local del Distrito de Yungar – Provincia de Carhuaz 2013, evidenciados con el 52% que afirmaron todas las anteriores acerca de la opinión sobre las medidas en la administración de recursos humanos (Tabla N° 06) y otros resultados teóricos y empíricos que respaldan el estudio de las variables control interno y administración de los recursos humanos.

Chilca (2014) El objetivo general del presente estudio fue determinar si la implementación del sistema de control interno incide en el Área de Abastecimiento

de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca-Provincia de Yungay, 2014. La investigación fue cuantitativa y descriptiva; la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario estructurado, resultados el 67% no tiene una opinión favorable sobre el diseño para enfrentar los riesgos, el 60% negaron el cumplimiento de los objetivos del control interno y un alto 53% afirmaron que el control interno contribuye al logro efectivo de los objetivos institucionales y otro 47% tuvieron una opinión negativa sobre la mejora del uso de los recursos mediante el control interno, el 60% niega que el control interno debe adecuarse al marco legal peruano, el 74% negaron tener conocimiento de la estructura de control interno. Conclusiones: Se ha determinado que la implementación del Sistema de Control Interno incide directamente en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca 2014, de acuerdo a los siguientes resultados empíricos, el 60% desconoce las funciones del área de abastecimiento, de igual manera un 60% desconocen las normas que rigen el sistema de abastecimiento; y el 80% no tienen conocimiento de los subsistemas de abastecimiento.

2.2. Bases teóricas

El sistema de control o inspección interna

Definición

Cuando se habla de control interno, hablamos de un término que es utilizado fundamentalmente en la columna vertebral de la gestión y área contable de una empresa. El sistema de control interno comprende el plan de la organización y todos los métodos coordinados y medidas adoptadas dentro de una empresa con el fin de salvaguardar sus activos y verificar la confiabilidad de los datos contables. Es el

conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos, incluido el entorno y actitudes que desarrollan autoridades y su personal a cargo, con el objetivo de prevenir posibles riesgos que afectan a una entidad pública.

Según **Catacora, (2001)**. Es la base sobre la cual descansa la confiabilidad de un sistema contable, el grado de fortaleza del control interno determinara si existe una seguridad razonable, de que las operaciones reflejadas en los estados financieros son confiables.

Esto explica que, si cualquier organización presenta alguna debilidad o insuficiencia considerable del control interno, o su sistema de la misma es poco confiable, esto representará que existe un aspecto negativo dentro de la estructura del sistema contable.

El mismo **Catacora, (2001)**. Manifiesta que el control interno se clasifica en administrativo y contable. El control administrativo está constituido por el plan de la organización y los procedimientos que interaccionan con el proceso de decisiones, por consiguiente, el control interno administrativo se relaciona con la eficiencia en las operaciones establecidas por la organización y se establece sobre todas las etapas del proceso administrativo. Mientras el control interno contable-financiero: se constituye con el plan de la empresa y los registros que conciernen a salvaguardar los activos y la confiabilidad de los riegos contables, es decir; está encaminada hacia las actividades de tipo contable de una organización.

En cambio, nuestra Ley del control interno de las entidades del estado (2006, 18 de abril) nos señalan en el Artículo 3 ley N° 28716. El control previo y simultaneo comprende exclusivamente a las autoridades funcionarios y servidores

públicos de las entidades como responsabilidad propia de las funciones que le son inherentes sobre la base de las normas que rigen las actividades de la organización y los procedimientos establecidos en sus planes, reglamentos, manuales y disposiciones institucionales, los mismos que contienen políticas y métodos de autorización, registro, verificación, seguridad y protección.

Según **Carmona (2014)**, nos dice que es un plan organizado y todos los métodos, procedimientos que adopta la administración de una entidad, con el fin de detectar fraudes y errores, corrección de registros contables y preparación oportuna de la información financiera.

Tipos de control interno

Para **Rodríguez (2014)**, nos manifiesta que el control interno es una etapa primordial en la administración, pues, aunque una empresa cuente con magníficos planes, una estructura organizacional adecuada y una dirección eficiente, el ejecutivo no podrá verificar cual es la situación real de la organización y no existe un mecanismo que se cerciore e informe si los hechos van de acuerdo con los objetivos.

Mientras que **Rothery (2011)**, existen tres tipos de control interno diferenciados pero complementarios entre sí, que se ejecutan antes, durante y después de los procesos o acciones y/o actividades de gestión que realiza una municipalidad o entidad del estado.

Es importante describir las similitudes y diferencias entre los diferentes tipos de control y por ello a continuación se detallan:

- **Control previo.** - Es el conjunto de acciones de cautela que se realizan antes de la ejecución de los procesos u operaciones.

- **Control simultáneo.** - Es el conjunto de acciones de cautela que se realizan durante la ejecución de los procesos u operaciones.
- **Control superior.** - Es el conjunto de acciones de cautela que se realiza después **Modelo COSO:** Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, Diversas iniciativas han tratado de estandarizar los conceptos, siendo una de las más importantes el Informe COSO5 (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway) el que hoy en día es considerado como un punto de referencia obligado cuando se trata materias de Control Interno, tanto en la práctica de las empresas, el gobierno, así como en los centros de estudios e investigación. La tabla que sigue muestra los principales modelos.

importancia del control interno

Según la contraloría de la república (2016), El sistema de control está a cargo de la propia entidad pública. Su implementación y funcionamiento es responsabilidad de sus autoridades, funcionarios y servidores. La contraloría general de la república es responsable de la evaluación de sistema de control interno en las entidades del estado. Sus resultados contribuyen a fortalecer, la institución, atreves de las comisiones que hace de conocimiento de la administración para las acciones propias que superar las habilidades e ineficiencias encontradas.

- ❖ Establece medidas para corregir las actividades de tal forma que se alcancen los planes exitosamente.
- ❖ Se aplica a todo: a las cosas, a las personas, y a los actos.
- ❖ Determina y analiza rápidamente las causas que pueden originar

desviaciones para que no vuelvan a presentarse en el futuro.

- ❖ Localiza a los sectores responsables de la administración, desde el momento en que se establecen medidas correctivas.
- ❖ Proporciona información acerca de la situación de la ejecución de los planes, sirviendo como fundamento al reiniciarse el proceso de la planeación.
- ❖ Reduce costos y ahorra tiempo al evitar errores.
- ❖ Su aplicación incide directamente en la racionalización de la administración y consecuentemente, en el logro de la productividad de todos los recursos de la empresa

El **Informe COSO** es un documento que contiene las principales directivas para la implantación, gestión y control de un sistema de control. Debido a la gran aceptación de la que ha gozado, desde su publicación en 1992, el **Informe COSO** se ha convertido en el estándar de referencia.

Objetivos del control contable interno

- La integridad de la información: Que todas las operaciones efectuadas queden incluidas en los registros contables.
- La validez de la información: Que todas las operaciones registradas representen acontecimientos económicos que en verdad ocurrieron y fueron debidamente autorizados.

- La exactitud de la información: Que las operaciones se registren por su importe correcto, en la cuenta correspondiente y oportunamente.
- El mantenimiento de la información: Que los registros contables, una vez contabilizadas todas las operaciones, sigan reflejando los resultados y la situación financiera del negocio.
- La seguridad física: Que el acceso a los activos y a los documentos que controlan su movimiento sea solo al personal autorizado.

Objetivos de control interno

Según la **contraloría general de la república**, (2016) los principales objetivos de control interno respecto a la gestión de la propia entidad pública podemos señalar los siguientes:

- a) **Operacionales:** promover la eficiencia, eficacia, transparencia y resguardar los recursos y bienes del estado o de la entidad,
- b) **Información:** garantizar la confiabilidad de información
- c) **Cumplimiento:** cumplir la normatividad aplicable entidad y promover la rendición de cuentas.
- d) **Organizacional:** fomentar la práctica de valores institucionales y la rendición de cuentas.

Ventajas de control interno

Según la **contraloría general de la república**, (2016)

- Lograr objetivos y metas
- Promover el desarrollo organizacional
- Fomentar la práctica de valores

- Asegurar el cumplimiento normativo
- Promover la rendición de cuentas
- Proteger recursos y bienes
- Contar con información fiable y oportuna
- Reducir el riesgo de corrupción
- Generar una cultura de prevención.

Fases de control interno:

Para la Contraloría general de la república, (2017) las fases de control interno son:

- a) **la Planificación** se inicia con la alta dirección y constitución del comité para conducir responsablemente el proceso. alcanza las acciones orientadas de un sistema de control determinado por la contraloría general de república, que utilizarán de base para la elaboración de un plan de trabajo que asegure su ejecución y garantice eficacia de su funcionamiento.
- b) **Ejecución:** Comprende el proceso de las gestiones previstas en el plan de trabajo. Se da en dos niveles secuenciales: a nivel de entidad y a nivel de procesos. En el primer nivel se implantan las políticas y normativa de control necesarias para la conservación de los objetivos institucionales bajo el marco de las normas de control interno y mientras que, en el segundo, sobre la base de los procesos críticos de la entidad, previa caracterización de los objetivos y de los riesgos que amenazan su cumplimiento, se viene a evaluado los controles existentes que aseguren la obtención de la respuesta a los riesgos que la dirección que ha adoptado.

- c) **Evaluación:** Fase que alcanza las operaciones orientadas al logro de su objetivo en proceso de ejecución de un sistema de control interno y de su funcionamiento, a través de su mejora continua.

Componentes de control interno

Según la contraloría general de la república (2016)

- a) **Ambiente de Control:** conjunto de normas, procesos y estructuras que sirve de base para llevar a cabo el adecuado control interno de la entidad.pag.6
- b) **Evaluación de Riesgos:** se refiere a un proceso permanente a fin de que la entidad pueda prepararse para enfrentar dichos eventos. el riesgo es la posibilidad que un evento ocurra u afecte adversamente los objetivos de la institución.pag.6
- c) **Actividades de Control:** son las políticas y formas que ayudan a asegurar de llevar a cabo la dirección, ayudan a asegurar que se tomen las medidas necesarias para controlar los riesgos concernientes al logro de los objetivos de la entidad. Las actividades de control se dan en toda la organización, en todo el nivel y en todos los puestos, incluyen en todas las actividades como demostración, autorizaciones, controles, conciliación, investigación de rentabilidad operativa salvaguardar de los activos y segregación en los puestos. Las actividades de control pueden dividirse en tres clases, según el tipo de objetivo con la entidad con él está relacionado: las operacionales, la seguridad de la información financiera el desempeño de la legislación aplicable.
(coso,2013,144-148)

- d) **Información y Comunicación:** se refiere a la información interna y externa que requiere la entidad para llevar a cabo las responsabilidades de control interno que apoye al logro de sus objetivos. (Contraloría general de la república pag.7)
- e) **Supervisión:** el monitoreo contiene actividades de control ejecutadas de forma constante, directamente por las diferentes organizaciones de dirección o mediante un equipo de asesores internos. Así como el propio comité de control que debe llevar sus funciones a la prevención de hechos que forman pérdidas o sucesos costosos a la entidad a partir de punto de vista económico y humanitario. (Coso, 2013, 144- 148)

Funciones y responsabilidades

Según Coopers y Librand (1997), Todos los miembros de la organización son responsables del control interno.

- a) **La dirección:** la autoridad cumple una función liderada y administra el equipo directivo y revisando la forma en que los miembros de equipo controlan la entidad. Los jefes a su vez designan a los responsables de cada puesto dentro de su unidad y crean políticas y procedimientos de control interno más definidos. En una entidad más chica, están encargados los funcionarios de administrar los trabajadores para el buen desempeño de control interno, debe haber mayor información y responsabilidades en cada uno de los trabajadores
- b) **La alta dirección:** los jefes han expresado su preocupación sobre la interpretación que los organismos de investigación se desarrollaran de los informes públicos, que fiscalicen mediante las pruebas sobre la seguridad

razonable, de los sistemas de lo que después haya puesto de manifiesto fallo de control. Antes que se tomen medidas establecidas en leyes o normas que tratan de información proporcionada por la dirección sobre el control interno, debería haber un consenso sobre un marco común de referencia de control interno, este marco legal debe llegar a tal acuerdo.

- c) **Organizaciones profesionales:** la organización comprometida de preparación de normas y otras organizaciones profesionales que presentan directrices sobre el mandato de la alta jerarquía para mejor funcionamiento y desempeño de funciones de las entidades públicas.

El sistema de control interna para la confianza rentable de la empresa

Mientras más magnitud económica tenga una entidad y mayor sea su capacidad laboral, mayor será la necesidad de contar con este sistema de protección rentable; todo lo contrario cuando únicamente se posean 10 o menos trabajadores lo necesario es no contar con este sistema debido a que originaría más costos que beneficios.

Muchas empresas de gran envergadura actualmente cuentan con más de dos titulares, pero un exceso de empleados que se debe reflejar en las labores ejercidas. Los empleadores pierden lógicamente la verificación e inspección de ellos y es de necesidad que intervenga aquí el mecanismo de control. Ya de acuerdo a las operaciones sean más complejas o sencillas este sistema deberá moldearse a ellas y a medida que avance la tecnología su actualización deberá ser inmediata.

No solo existen esos casos si no también hay situaciones en el que la entidad cuenta con operaciones de exportación y diversos locales secundarios en otras

naciones, lamentablemente el titular esta únicamente en un solo puesto y no podrá estar transportándose a las demás filiales, corriendo aquí el riesgo que ocurra la colusión o fraude en dichos establecimientos. En conclusión, para evitar dichos comportamientos negativos lo óptimo es contar con la herramienta de control o inspección interna.

Restricciones de un mecanismo de control interno

Todo mecanismo de control dentro de la entidad deberá asegurar el desempeño máximo para con las metas de la empresa, por todo ello se puede concluir que el sistema de control interno establece una confianza máxima pero no completa en razón del:

- Coste/Favor

Este mecanismo no puede alcanzar de más el costo de lo que se quiere conseguir, en todo caso estamos hablando de un sistema de control fallido.

- Generalmente las inspecciones para con los movimientos de dinero o labores acostumbradas.

Deben fijarse bajo los ordenamientos constantes y en cuanto a los extraordinarios, hay probabilidad de que el mecanismo no funcione de manera correcta.

- El componente de tropiezos humanos
- Probabilidad de comportamientos por parte del personal gerencial que pueda evadir los controles.

Embarre y/o fraude mediante acuerdo entre un determinado grupo de trabajadores. Todo mecanismo de control dentro de la entidad está expuesto a este tipo de contextos.

Control interno para la administración y para la contabilidad

El mecanismo de control dentro de la entidad engloba otras dos definiciones (de gestión y para con la información contable).

Dentro del **mecanismo de control interno de gestión** se sobreentiende que no solamente está cerrado a las políticas de la entidad y los ordenamientos que englobaran comportamientos y permisión de interrelación decisiones.

Podemos concluir entonces que esta herramienta de control está altamente vinculada con la calidad que se brinde en la realización de movimientos realizados por la empresa.

Dentro del mecanismo de **control interno para con la información contable** engloba lo que es las políticas y planes de la entidad conforme a las inscripciones de cada uno de los bienes organizacionales y la confianza, veracidad y presentación oportuna de los documentos contables. El objetivo principal de esta herramienta de control es asegurar que todos los documentos brindados por esta área sean lo máximo posible verdaderas y fiables para la toma de decisiones.

Clases de los sistemas de controles internos

Controles generales y específicos

Controles generales: Son aquella clase de control que de por si no tienen un óptimo uso en asegurar que los estados de gestión sean hechos de manera eficiente,

porque no están vinculados de manera perfecta con la información del sector contable percibido.

Controles específicos: Son aquellas clases de control que permiten vincular la información del sector contable con los estados de gestión a realizar.

Partes de los controles generales internos

Control Moral

El principal y fundamental comprometido con que la entidad adquiriera una conciencia íntegra para con las funciones y actividades de la entidad es la gerencia. Es fundamental que el personal directivo no desobedezca los controles ya establecidos por los accionistas o participantes de la sociedad, tan solo con saber que es eficaz.

Sera de motivación que la gerencia desobedezca con los controles en los siguientes efectos:

- Por motivo consecuente de situaciones negativas en la empresa.
- Por motivo de falta de trabajadores o de financiamiento por las entidades financieras correspondientes.
- Cuando sea un sueldo del personal administrativo por los resultados que se obtengan al final del periodo.
- Por motivo de comercialización de la entidad en razón a los resultados económicos que presente.
- Por motivo de que el coste salga mayor al beneficio que se recibirá.
- Cuando el personal administrativo y de gerencia se vena fastidiados

en el cumplimiento de las metas institucionales.

Organización Estructural De acuerdo a las necesidades de la sociedad.

Para el correcto funcionamiento de un mecanismo de control interno se debe contar primeramente con una organización estructural de tal manera que puedan estar vinculadas en el desarrollo de los movimientos de la compañía, que debe contener la debida separación de labores y compromisos de acuerdo al nivel de responsabilidad para con los resultados de gestión y políticas establecidas por el personal pertinente.

No solo el área contable financiera y de ventas, se incluyen en esta parte si no que un OCI (oficina de control interno) deberá hacerse presente para que exprese el máximo nivel en las operaciones empresariales.

Patrimonio Humano

Lo que se busca para que el control interno de una determinada empresa refleje buenos resultados está relacionado a lo que el trabajador realice dentro de ella. Deberán trabajar con ética, lealtad y calidad para con la institución y desarrollar sus problemas con la más innovadora utilización de técnicas y métodos. La subordinación por parte del personal directivo para con ellos deberá ser la más confiable y estricta a la vez.

Los puntos de control

Los intercambios de información están sujetos a errores, estos pueden ser indagados a la cantidad de intercambios y al tratamiento a cada uno de sus atributos. A tales efectos y con el objetivo de lograr estados contables exactos se deben introducir mecanismos de control que detecten tales errores. Que de seguro serán los procesos en donde se produce el intercambio de información .

Creando un mecanismo de control dentro de la entidad interna

diseño del mecanismo

Radica en:

Preparar el conjunto de informaciones vinculadas a la empresa.

Elaborar los debidos mecanismos de control de protección.

Detallar como se ejecutan los trueques dentro del ente.

Para la preparación del sistema de control interno se deberá tener en cuenta los siguientes ítems:

- Los medios por los cuales se va establecer la comunicación entre uno o más sectores de la entidad.
- Aquellos documentos probatorios de los movimientos de cada trabajador u área.
- Los procedimientos manuales o sistemáticos que se ejecutan.
- Los sectores de la empresa
- Los trabajadores de la entidad involucradas.
- Asientos contables y su debida inscripción en los formatos pertinentes.

Los procedimientos de puesta en marcha de los controles

- Para poder crear un sistema de control se debe considerar los aspectos más relevantes, entre las siguientes pautas están las siguientes:
- Encontrar las áreas involucradas a los movimientos de la empresa y vincularlos mediante documentación o sistemas computarizados.
- Considerar la distribución de labores.

- Buscar e estimar las debilidades de control en la entidad.
- Estimar por cada punto de control encontrado, sus posibles y más frecuentes errores.
- De acuerdo a los errores identificados, establecer su técnica o manera de controlarla.
- Los métodos contraerán un gasto, si este monto pecuniario sobrepasa la cantidad del beneficio a recibir entonces no es válida la inversión.
- Una vez establecido el arma para atacar los riesgos se deberá repartir las funciones correspondientes a la evasión de errores.

Recursos Humanos

Los **recursos humanos** de una empresa (RRHH), es una función de 'Gestión y administración de empresas' que organiza y maximiza el desempeño de los funcionarios, o capital **humano**, en una empresa u organización con el fin de aumentar su productividad.

Función de recursos humanos en una empresa. Antes de determinar a hablar sobre las funciones del área de **Recursos Humanos** (RRHH), primeros vamos a definir que realmente es, se denomina **Recursos Humanos** al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización.

La verdadera **importancia** de los **recursos humanos** de toda la empresa se encuentra en su habilidad para responder favorablemente y con voluntad a los objetivos del desempeño y las oportunidades, y en estos esfuerzos obtener satisfacción, tanto por cumplir con el trabajo **como** por encontrarse en el ambiente del mismo.

Finalidades

Las entidades están calificadas como un conjunto de individuos o sociedades, en potencial de lograr positivos objetivos, a través de las diferentes labores que serán coordinadas y adiestradas por ellos.

Según Mintzberg, todo movimiento y acción de un individuo con otros que sea de manera coordinada necesita de dos requerimientos esenciales y a la vez contradictorios: La Distribución y delimitación de la labor que se desempeñara dentro de la empresa por cada área y la Conexión entre todos los empleados para alcanzar un fin en común.

De acuerdo a lo mencionado el párrafo anterior una labor deberá dividirse en responsabilidades y secundarias para ello se deberá contar nuevamente con otras dos pautas altamente fundamentales. Una de ellas son los instrumentos tecnológicos que se poseen para conseguir las metas a través de los movimientos, y el segundo es como está compuesto cada una de las partes de la empresa o columna vertebral de ella, si la conexión existe y se cumplen con los propósitos.

Leavitt, es de opinión que una entidad debe ser definida como un grupo de partes que se relacionan y conllevan a cabo actividades que serán desarrolladas por sus mismas autoevaluaciones y mejorarán la prestación de una actividad, consigo el cumplimiento de metas.

Programas básicos en gestión de recursos humanos

A partir de la conceptualización de la organización, los aspectos relacionados con el personal, desempeñan un papel central. Una de las misiones básica y

fundamental de la organización consiste en conseguir un uso efectivo y una adaptación adecuada de los recursos humanos y clima laboral satisfactorio.

Para que ésta se pueda conseguir tendremos que definir los programas básicos de Recursos Humanos, que han de contemplar las relaciones del individuo y la organización en su totalidad, éstos pueden agrupar los siguientes aspectos:

- a) Planificación de personal: Definir las necesidades de recursos humanos que la empresa tiene o intentar predecir las necesidades que pueda tener en el futuro.
- b) Selección y reclutamiento para incorporar nuevos miembros a la organización, de acuerdo a las necesidades planteadas.
- c) Formación y desarrollo de personal con el fin de preparar a las personas para desarrollar adecuadamente sus tareas y para asumir nuevas tareas y funciones.
- d) Análisis del desempeño de los trabajadores de la empresa en relación con sus labores y compromisos.
- e) Indemnización. Investigación de sueldos extraordinarios y de otros importes que den motivación y que consientan conservar a los individuos en la entidad y la involucren convenientemente en la adquisición de los fines de la misma.
- f) Fomentación de liderato. La Continua perfección en las maneras de dirigir y monitorear cada una de las actividades con eficiencia y la satisfacción de los trabajadores.

g) Respeto de los semblantes institucionales que establecen o impactan en la manera de ser y en el desempeño de los individuos como la norma, los reglamentos, la distribución de funciones, entre otros.

h) Respeto de los semblantes del Medio que establecen o impactan en los la forma de comportarse y el desempeño del empleador de la entidad, como los sindicatos, el mercado de trabajo, las normas de ley, entre otros.

Clasificación de personal.

Debemos encontrar el individuo que cubra el puesto adecuado a un coste también adecuado. Por tanto, la selección de personal significa elegir una persona entre otras. Esta elección no implica elegir al mejor, sino a aquella persona cuyo perfil se adecue mejor a las necesidades actuales y futuras de su trabajo en un determinado ambiente.

La persona seleccionada no solo tendrá que realizar una tarea precisa, sino que deberá integrarse en un entorno, en un clima laboral y encajar con los compañeros, con los clientes, con la dirección así como con la cultura de la empresa, ya que de todo esto va a depender la eficacia con que se desarrollará su función. De ahí que sea más conveniente emplear el término candidato adecuado para un puesto y no el mejor.

Proceso de selección.

Una buena selección de personal necesita determinar un proceso que conlleva cuatro fases diferenciadas: Análisis de necesidades y definición de puestos de trabajo, Reclutamiento, Selección e Incorporación.

Anticipadamente a la incorporación del trabajador es obligatorio investigar con seguridad y de manera enumerada qué requeriremos y cómo es lo que solicitamos (trabajador).

Cómo producir motivación en nuestro trabajador

La ciencia demuestra que no hay una solución contundente conforme a como los trabajadores pueden desempeñarse con toda su capacidad ante los diferentes contextos que se presentan, porque una porción de esta motivación de los empleados está enfocada en la reciprocidad laboral que esta crea, y también es dependiente de la apreciación y aprobación recíproca que encuentre con su empleador, el ser humano se motiva por diversos elementos entre ellos (personal, social, familiar, económico) que impactan en su comportamiento .

Existen además de ella ciertas acciones que van a beneficiar a la incitación de trabajar en los trabajadores, entre los cuales tenemos.

Ganancia de la labor. Dentro de este componente que impacta en la motivación del trabajador está el exigir que la labor se haga apasionante. A través de las siguientes particularidades:

- Un contexto en los movimientos a efectuar.
- La ganancia de una identificación en el ámbito de trabajo.

- El trabajador debe conocer que la labor que va a ejecutar es fundamental y de apoyo para la entidad.
- Darle la libertad de autonomía correspondiendo al mismo empleado.
- La meta a cumplir debe ser clara.
- El trabajo deberá presentar conflictos

Comunicación. Se define a la comunicación a la fundación de una dependencia de dialogo entre los trabajadores. Estas deberán ser constructivas para que desarrollen las labores que son encomendadas por el jefe.

Libertad. La confianza que deposita el empleador en sus trabajadores hará que les deje libres en ejercer sus labores y manifiesten la capacidad. A ciegas el personal que ordena deberá confiar en que se logran las labores de la mejor manera.

La confianza calurosa entre ambas partes permitirá pasar los fallos causales y sin intención o que se presente el abandono de control.

Exacción. Se sabe que la confianza que se deposita en las personas hará que maximicen su gasto de energías y conocimiento en las labores. Estas cumplirán las expectativas y resultados planteados por el personal directivo, y se compensara cualquiera sea a libertad del empleador.

Consideración y Honradez. Debe existir la consideración sea por parte del trabajador al empleador y viceversa. Ya prosigue a través del respeto la honradez y lealtad a la institución donde se labora.

Siempre disponible. Un empleador en el que no se encuentra relación y mantiene una separación con el trabajador, hará que los riesgos a encontrarse no se detecten y

conllevara al mal control de la entidad. El jefe debe estar a disposición y prestar su tiempo al trabajador de tal manera que pueda detectar desviaciones y corregirlas a tiempo.

Justicia e imparcialidad.

Relación. Se debe entender que un empleador que solo dice sus políticas y no las cumple, es una persona que habla sin sustento. Por todo ello el empleador deberá mostrar a cada uno de sus trabajadores que los actos están por encima de las ideas y en tal forma no exista una discrepancia entre lo que se efectúa y lo que se solicita a los trabajadores realizar.

Reconocimiento. Si bien existen un elemento que traslade a los individuos a esperanzarse con lo que realicen, es el descubrir que los que los subordinan entienden y valoran las energías que gastan para un buen fin.

Estimular entusiasmo. Ser competente en seducir a los trabajadores que ejecuten trabajos complicados, pero factibles, transferir fiabilidad en el cumplimiento de las metas, alentar cuando el trabajador cometido un error y desea corregirlo, lograr concebir el orgullo y la complacencia de realizar labores en algo que realmente vale el sacrificio, son atributos que solo el titular o personal directivo puede lograr.

La ocupación del líder

Se define como líder a aquella persona que tiene una influencia en los demás trabajadores mediante el cual asegurara que ellos laboren de una manera organizada y aporten a la entidad en el cumplimiento de objetivos institucionales.

El cabecilla o líder es en conclusión un individuo que brindara pautas en las cuales influirán mucho sobre la organización en las actividades laborales, esta

persona no importa si posea algún tipo de grado profesional solo únicamente que tenga el potencial de mover masas para bien.

En resumen, se puede definir el termino liderazgo como la palabra que engloba el organizar, direccionar y incentivar a que los demás realicen de manera solidaria sus labores en favor de la entidad.

Establecer la ubicación primordial de la asociación empresarial.

Dentro de este movimiento de un líder engloba el diseñar técnicas de manera clara y de fácil entendimiento en el cual se va dar a conocer las particularidades de la empresa, la tecnología y el nivel cultural empresarial en sentido de todos los trabajadores de la entidad.

Diseño de la entidad.

Otra de las actividades que compromete al líder es estar comprometido con el diseño de la entidad. Dentro de este movimiento engloba la medula organizacional, los procedimientos, sistemas de actividades, entre otros. Esto contribuirá al éxito de la entidad.

Infundir una sabiduría enredada con el excelentísimo y la buena conducta moralista.

Dentro de este movimiento del líder embarca el logro de las responsabilidades del total de los empleados de la entidad en la consecución de metas empresariales.

Para cumplir con ello el individuo cabecilla tendrá que hacer llegar la motivación respectiva a los trabajadores (espíritu de labores) que direccionara sus actividades a la calidad y la perfección conjuntamente con la conducta moral ética.

Administración de las Influencias políticas.

Las entidades suelen verse involucradas a diferentes cambios de carácter político: ya sea por el cambio de accionistas, empleados, terceros, organismos fiscales, entre otros, que impedirán sus fines del control interno.

El individuo líder debe de reconocer y saber cómo evaluar y solucionar los posibles riesgos o confabulaciones internas entre los trabajadores de la entidad, ya sea los que presenten las decisiones más fundamentales, o entre otros. En un líder se debe observar el atributo de manejar las ideas políticas y manejarlas de tal manera que favorezcan a la empresa en la obediencia de las metas.

Marco conceptual

Control interno

Según **Furlan (2008)**, el control interno es considerado como uno de los procesos de mayor importancia en la función administrativa, debido a que permite verificar el rendimiento de la empresa mediante la comparación con estándares establecidos. También el control interno puede ser clasificado en dos grandes grupos, así lo explica el comité de normas de auditoría del Instituto Americano de Contadores Públicos, y es tal como se detalla a continuación, control interno administrativo u operativos es el plan de organización, los procedimientos y registros que se relacionan con el proceso de decisión, que lleva a la autorización de los intercambios, el control interno contable es el plan de organización, los procedimientos y registros que conciernen a salvaguardar los activos y a la confiabilidad de los registros contables.

Por el control interno se entiende, como un programa estructurado y un

todo de métodos y procedimientos ordenados tomados e incorporados por una empresa, para salvaguardar sus bienes, comprobar la eficacia de sus datos contables y el grado de confianza que suscitan a efectos de promover la eficiencia de la administración y lograr el cumplimiento de la política administrativa establecida por la dirección de la empresa. El control interno puede ser definido como el plan de organización y el conjunto de planes, métodos, procedimientos y otras medidas de una institución, tendientes a ofrecer una garantía razonable de que se cumplan los siguientes objetivos principales:

Promover operaciones metódicas, económicas, eficientes y eficaces, así como productos y servicios de la calidad esperada, preservar al patrimonio de pérdidas por despilfarro, abuso, mala gestión, errores, fraudes o irregularidades. Respetar las leyes y reglamentaciones, como también las directivas y estimular al mismo tiempo la adhesión de los integrantes de la organización a las políticas y objetivos de la misma.

Según **Gonzales (2013)**, se dice que el control interno es una herramienta surgida de la imperiosa necesidad de accionar proactivamente a los efectos de suprimir y/o disminuir significativamente la multitud de riesgos a las cuales se hayan afectado los tipos de organizaciones, sean estos privados o públicos, con o Partiendo de esto mencionamos la siguiente interpretación del control interno, es la base sin fines de lucro. Donde descansan las actividades y operaciones de una entidad, es decir, que las actividades de producción, distribución, financiamiento, administración, entre otras, son regidas por el control interno, además es un instrumento de eficiencia y no un plan que proporciona un reglamento típico policiaco o de carácter tiránico. El mejor sistema de control interno es aquel que

no daña las relaciones de empresa – clientes y mantiene en un nivel de alta dignidad humana las relaciones de dirigentes y subordinados, su función es aplicable a todas las áreas de operación de los negocios, de su efectividad depende que la administración obtenga la información necesaria para seleccionar las alternativas que mejor convengan a los intereses de la entidad.

Gestión

La gestión implica la ejecución de acciones para llegar a un resultado, se asimila al manejo diaria de recursos materiales, humanos y financieros en el marco de una estructura que distribuye atribuciones y responsabilidades y que se define el esquema de la designación del trabajo (**Martínez Nogueira. 2000. Pág. 11**).

Recursos Humanos

Según Bayo y Merino (2002) Recursos humanos son todas las personas que laboran en una empresa son uno de los activos más importantes de la entidad, para desarrollar todas las actividades, así como uno de los factores determinante en su progreso. Por otra parte, también menciona que las cualidades, actitudes y comportamientos de los trabajadores son conjunto de factores y todos los trabajadores cumplen un rol muy importante en el progreso de la entidad.

Dessler (2001) define a recursos humanos como “las políticas y las practicas” que se requieran para llevar a cabo los aspectos relacionado a los trabajadores de la entidad que se ocupa a desarrollar las actividades de la entidad. (p.2).

Gestión de recursos humanos

La gestión de recursos humanos consiste en el desarrollo de la organización,

planeación y coordinación, también como las técnicas de control, capaces de promover el desempeño de todos los trabajadores, a la vez que la organización represente el medio que permita a todos los trabajadores que laboran a alcanzar los objetivos individuales relacionados directo o indirecto con el trabajo (Chiavenato, 2006, p. 43).

Empresa comercial

Según Herrera (2011), define que la empresa comercial es una organización social que utiliza gran variedad de recursos para alcanzar los objetivos, también es un sistema donde las personas desarrollan un conjunto de actividades de producción.

III. Hipótesis

La influencia del control interno en el Área de gestión de recursos humanos es favorable para la empresa comercial MISTR. S.A, Huaraz-2018.

IV. Metodología.

4.1 Diseño de la investigación.

Sera el diseño descriptivo simple_ no experimental_ transversal; es descriptivo porque se recolectarán datos de la realidad natural, no experimental porque no se manipularán deliberadamente ninguna de las variables de estudio y transversal, porque la recolección de datos se realizara en un solo momento.

Diseño correlacional: Tiene como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables.

$$M = O$$

Dónde: M = muestra; O = Observación.

Según los autores Martínez & Rodríguez (2002) Cuando se va realizar un estudio no experimental u observacional, no se debe tener ningún interés de intervención o manipulación, ni tratar de cambiar el curso del estudio. Todo investigador debe limitarse a observar la materia a estudiar, ya sea con las características o sin ellas. (Pág. 16)

El tipo de investigación.

Será el enfoque cuantitativo; porque en el procesamiento y análisis de datos se utilizarán las matemáticas y las estadísticas.

El Nivel de investigación.

Será descriptivo; porque la recolección de datos se realizará de la realidad natural, sin manipular ninguna de las variables.

El estudio es descriptivo, porque solo se limita a describir aquellas características de la materia a estudiar y sin realizar comparaciones. Se limita a investigar a una población ya establecida, realizando una descripción de sus características (Martínez & Rodríguez 2002).

4.2 Población y muestra

La población

Es la cantidad de personas que se investigaran, se ha considerado como población accesible a los trabajadores de la empresa comercial MISTR S.A-2018.

N= 25 trabajadores de la empresa comercial MISTR S.A. Huaraz-2018.

Muestra.

La muestra es una parte de la población, tamaño de la muestra se obtiene mediante el muestreo no poblacional por decisión, porque el tamaño de la población es pequeño.

n = 25 trabajadores de la empresa comercial MISTR S.A. Huaraz-2018.

4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1 Control interno	Según Furlan (2008) , el control interno es considerado como uno de los procesos de mayor importancia en la función administrativa, debido a que permite verificar el rendimiento de la empresa mediante la comparación con estándares establecidos.	Esta variable operara de acuerdo a las dos dimensiones: Evaluación de riesgos y actividades de control, debido a que es nominal la variable se evaluara con el cuestionario.	Objetivos del control interno	Principios del Control Interno	¿Ud. cree que la entidad cumple con los principios de control?	Nominal
				Objetivos del Control Interno	¿Ud. cree que los objetivos propuestos por la gerencia de la entidad llegan a ser realizadas?	Nominal
				Fases de planificación	¿Ud. cree que cumple con la fase de planificación de control interno en la empresa?	Nominal
				Fases de ejecución	¿Ud. cree que cumple con la fase de ejecución de control interno en la empresa?	Nominal

				Fases de evaluación	¿Ud. cree que cumple con la fase de evaluación de control interno en la empresa?	Nominal
			Componentes del control interno	Ambiente de control	¿Ud. cree que cuenta con un ambiente de control apropiado en la empresa?	Nominal
				Evaluación de riesgos	¿Ud. cree que ejecuta la evaluación de riesgo en la empresa?	Nominal
				Actividad de control de gestión	¿Ud. cree que considera realizar las actividades de control de gestión en la empresa?	Nominal
				Información y comunicación	¿Ud. cree que cumple con la información y comunicación responsable en la empresa?	Nominal
				Supervisión y seguimiento	¿Ud. cree que realiza la supervisión y seguimiento en la empresa?	Nominal

VARIABLE 2 Gestión de recursos Humanos	Gestión de recursos humanos La gestión de recursos humanos consiste en el desarrollo de la organización, planeación y coordinación, también como las técnicas de control, capaces de promover el desempeño de todos los trabajadores, a la vez que la organización represente el medio que permita a todos los trabajadores que laboran a alcanzar los objetivos individuales relacionados directo o indirecto con el trabajo (Chiavenato, 2006, p. 43).	La variable dependiente tendrá las dimensiones: Gestión de recursos humanos	Componentes del control interno	capacitaciones	¿Todos los trabajadores son capacitados?	Nominal		
				Seguro a los trabajadores	¿los trabajadores cuentan con un seguro?	Nominal		
				Beneficios del trabajador	¿Los trabajadores todos perciben sus beneficios?	Nominal		
				Valoración y esfuerzo	¿Sienten los empleados que se reconocen y valoran sus esfuerzos?	Nominal		
				Supervisión	¿Todo el personal es supervisado?	Nominal		
						Pagos del trabajador	¿Los empleados sienten que son bien compensados?	Nominal
						Las metas	¿Cumplieron con las metas establecidas al comienzo del trimestre o del año?	Nominal
						Gestión de la empresa	¿La empresa cuenta con una adecuada gestión?	Nominal

				Los activos de la empresa	¿La empresa protege confidencialmente los activos de la empresa?	Nominal
				Misión visión	¿La empresa cuenta con una misión y visión?	Nominal

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Cuestionario

La técnica de recolección de datos que se utilizó en la investigación fue la revisión bibliográfica y documental, a través de la revisión de libros, revistas, folletos, páginas web y periódicos. Asimismo, tuve el apoyo del gerente de presupuestos quien me proporcionó algunos alcances acerca del manejo y desarrollo sobre la gestión de recursos humanos en la empresa comercial MISTR S.A.

Instrumentos: Encuesta

Teniendo en cuenta las fuentes de información documentaria y bibliográfica como textos, tesis, páginas de internet entre otros se tendrá que elaborar fichas bibliográficas, como instrumentos de ubicación de la información.

4.5 Plan de análisis.

Se utilizará las estadísticas descriptivas y el programa Excel 2019 para analizar las frecuencias y los porcentajes de los resultados de la aplicación del cuestionario.

Así mismo se aplicará la prueba a la hipótesis planteada mediante la estadística aplicada

4.6 Matriz de consistencia

Influencia de control interno en la gestión de recursos humanos en la empresa comercial MISTR. S.A, Huaraz - 2018.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>¿Cómo es la influencia del control interno en la gestión de recursos humanos en la empresa comercial MISTR S.A. Huaraz-2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Describir la influencia del control interno en la gestión de recursos humanos en la empresa comercial MISTR. S.A, Huaraz- 2018.</p>	<p>La influencia del control interno en el Área de gestión de recursos humanos es favorable para la empresa comercial</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Control interno</p>	<p>Diseño de la investigación:</p> <p>Descriptivo - no experimental</p>
	<p>Objetivo específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer el control interno en la empresa comercial MISTR. S.A, Huaraz- 2018. - Describir la gestión de recursos humanos en la empresa comercial MISTR. S.A, Huaraz- 2018. 	<p>MISTR. S.A, Huaraz-2018.</p>	<p>Variable2.</p> <p>Gestión de recursos humanos.</p>	<p>Nivel de investigación: nivel descriptivo</p> <p>Tipo de investigación: cuantitativo</p> <p>Técnicas de investigación Encuesta</p> <p>Instrumentos cuestionario</p> <p>población</p> <p>25 trabajadores de la empresa comercial MISTR. S.A. Huaraz-2018.</p>

				<p>Muestra</p> <p>25 trabajadores de la empresa comercial MISTR. S.A. Huaraz-2018.</p> <p>Principios éticos</p> <p>-Principios de justicia.</p> <p>-Principio de beneficencia</p> <p>-Principio de protección a los individuos.</p> <p>-Principio de rectitud Científica.</p>
--	--	--	--	--

4.7 Principios éticos

La ULADECH católica en su marco normativo, por medio del código de ética para la investigación (2019) propone los principios en los cuales se debe cumplir con los siguientes principios establecidos en esa norma:

Principio de protección a los individuos

La definición de respeto, en latín “respicere” significa poder observar con cuidado, poder hacer una reflexión de ellas y tener consideración con las mismas. El respeto hacia un individuo y/o sujeto de estudio, engloba el total de sus situaciones económicas, sociales, étnicas, entre otros. El respeto se refleja en el cuidado y apreciación de los valores que posee la otra persona, con sus miedos y sus perspectivas.

En el presente estudio se aplicará este principio, en cada acción que nos comprometa con las demás personas incluidas en este estudio, por tanto, se respetará sus creencias, su manera de pensar, sus derechos más importantes, su dignidad e identidad. Así también se buscará que la persona sea la principal finalidad de este estudio, buscando su progreso y adelanto a problemas tributarios.

Principio de beneficencia

La palabra beneficencia, proviene del término “benefacere” en latín o hacer lo bueno. En otras palabras, se trata de realizar labores éticas que generen un buen ambiente con los individuos participantes del estudio, con la finalidad de conseguir óptimos resultados y evadir al mínimo las situaciones negativas de daño a la persona.

Este estudio en materia de tributación buscará que los propietarios que

serán encuestados no se incomoden con el tema, en otras palabras, se buscara su bienestar y comodidad al ejecutar el instrumento de investigación. Se les explicara los fines del estudio y de qué manera podrán ser beneficiados con los resultados del trabajo.

Principio de rectitud Científica

En el presente trabajo de investigación, se aplicará este principio en cada procedimiento realizado para concluir con el trabajo, nos basaremos en las normas deontológicas de contabilidad, para poder analizar cualquier tipo de peligro que pueda dañar a los participantes del estudio. También se mantendrá la integridad en cada momento, solucionando problemas que puedan malograr la trayectoria de los resultados.

Principio de Justicia:

se comprendió el trato justo antes, durante y después de su participación, se tuvo en cuenta:

La selección justa de participantes. El trato sin prejuicio a quienes rehúsan de continuar la participación en el estudio.

El trato respetuoso y amable siempre enfocando el derecho a la privacidad y confidencialidad garantizando la seguridad de las personas.

V. Resultados

5.1 Resultados

Control interno

Tabla 1

¿Ud. cree que la entidad cumple con los principios de control?

Alternativa	Fi	%
SI	25	90,00
NO	0	10,00
No responde	0	0,00
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de MISTR S.A.

Tabla 2

¿Ud. cree que los objetivos propuestos por la gerencia de la entidad llegan a ser realizadas?

Alternativa	Fi	%
SI	15	70,00
NO	10	30,00
No responde	0	0,00
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de MISTR S.A.

Tabla 3*¿Ud. cree que cumple con la fase de planificación de control interno en la empresa?*

Alternativa	Fi	%
SI	18	90,00
NO	7	10,00
No responde	0	0,00
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de MISTR S.A.

Tabla 4*¿Ud. cree que cumple con la fase de ejecución de control interno en la empresa?*

Alternativa	Fi	%
SI	20	80,00
NO	5	20,00
No responde	0	0,00
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de MISTR S.A.

Tabla 5*¿Ud. cree que cumple con la fase de evaluación de control interno en la empresa?*

Alternativa	Fi	%
SI	22	100,00
NO	3	0,00
No responde	0	0,00
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de MISTR S.A.

Tabla 6*¿Ud. cree que cuenta con un ambiente de control apropiado en la empresa?*

Alternativa	Fi	%
SI	25	80,00
NO	0	20,00
No responde	0	0,00
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de MISTR S.A.

Tabla 7*¿Ud. cree que ejecuta la evaluación de riesgo en la empresa?*

Alternativa	Fi	%
SI	15	90,00
NO	10	10,00
No responde	0	0,00
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de MISTR S.A.

Tabla 8*¿Ud. cree que considera realizar las actividades de control de gestión en la empresa?*

Alternativa	Fi	%
SI	23	70,00
NO	2	30,00
No responde	0	0,00
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de MISTR S.A.

Tabla 9

¿Ud. cree que cumple con la información y comunicación responsable en la empresa?

Alternativa	Fi	%
SI	25	100,00
NO	0	0,00
No responde	0	0,00
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de MISTR S.A.

Tabla 10

¿Ud. cree que realiza la supervisión y seguimiento en la empresa?

Alternativa	Fi	%
SI	24	100,00
NO	1	0,00
No responde	0	0,00
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de MISTR S.A.

Recursos humanos

Tabla 11

¿Todos los trabajadores son capacitados?

Alternativa	Fi	%
SI	25	90,00
NO	0	10,00
No responde	0	0,00
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de MISTR S.A.

Tabla 12

¿los trabajadores cuentan con un seguro?

Alternativa	Fi	%
SI	25	100,00
NO	0	0,00
No responde	0	0,00
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de MISTR S.A.

Tabla 13

¿Los trabajadores todos perciben sus beneficios?

Alternativa	Fi	%
SI	25	80,00
NO	0	20,00
No responde	0	0,00
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de MISTR S.A.

Tabla 14*¿Sienten los empleados que se reconocen y valoran sus esfuerzos?*

Alternativa	Fi	%
SI	20	80,00
NO	5	20,00
No responde	0	0,00
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de MISTR S.A.

Tabla 15*¿Todo el personal es supervisado?*

Alternativa	Fi	%
SI	25	90,00
NO	0	10,00
No responde	0	0,00
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de MISTR S.A.

Tabla 16*¿Los empleados sienten que son bien compensados?*

Alternativa	Fi	%
SI	18	70,00
NO	7	30,00
No responde	0	0,00
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de MISTR S.A.

Tabla 17

¿Cumplieron con las metas establecidas al comienzo del trimestre o del año?

Alternativa	Fi	%
SI	15	80,00
NO	10	20,00
No responde	0	0,00
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de MISTR S.A.

Tabla 18

¿La empresa cuenta con una adecuada gestión?

Alternativa	Fi	%
SI	19	100,00
NO	6	0,00
No responde	0	0,00
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de MISTR S.A.

Tabla 19

¿La empresa protege confidencialmente los activos de la empresa?

Alternativa	Fi	%
SI	25	100,00
NO	0	0,00
No responde	0	0,00
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de MISTR S.A.

Tabla 20

¿La empresa cuenta con una misión y visión?

Alternativa	Fi	%
SI	20	90,00
NO	5	10,00
No responde	0	0,00
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de MISTR S.A.

5.2 Análisis de resultados

De la variable control interno

TABLA 1

Del 100% igual a 25 encuestados, el 100% indico que la entidad cumple con los principios de control interno.

Los resultados encontrados en la investigación de contabilidad se encuentran relacionada con la tesis de **Ferrel, (2016)** La presente investigación pertenece a la línea de investigación Mecanismos de control – Control interno, de la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, de la Universidad Católica los Ángeles Chimbote denominado: “Implementación del sistema de control interno, estrategias orientadas para lograr la efectiva y eficiente labor patrimonial en la Unidad de Gestión Educativa Local Chincheros, 2016”, el problema es el siguiente: ¿En qué medida la implementación del sistema de control interno es una estrategia orientada para lograr la efectiva y eficiente labor patrimonial en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros, 2016? Para dar respuesta al problema se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar que la implementación del sistema de control interno es una estrategia orientada para lograr la efectiva y eficiente labor patrimonial en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros, 2016. Para conseguir el objetivo planteado se ha propuesto los siguientes objetivos específicos: 1. Determinar que la implementación del sistema de control interno es una estrategia orientada para lograr la efectiva labor patrimonial en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros, 2016.

TABLA 2

Del 100% igual a 25 encuestados, el 60% cree que los objetivos propuestos por la gerencia de la entidad llegan a ser realizadas.

Los resultados encontrados en la investigación de contabilidad mediante una encuesta realizada en la empresa comercial MISTR S. A. la mayoría de los encuestados afirman que si creen que los objetivos propuestos por la gerencia de la empresa llegan a ser realizadas, esto se debe a que existe un control interno eficaz en el manejo administrativo y empresarial en la mencionada empresa, mientras tanto la otra parte que es minoría menciona que no creen que los objetivos propuestos por la gerencia de la entidad llegan a ser realizadas, quizá esto se deba a que haya nuevos integrantes y recién se están adecuando a la política de la empresa, sin embargo cabe resaltar que el control interno en la entidad menciona se estiman los procedimientos relacionadas al ámbito laboral y son realizadas conforme a los objetivos. Coincido con **Andrés, (2013)** donde menciona que el control interno incide positivamente en relación a los estados financieros, puesto que los mencionados objetivos se relacionan en los estados financieros de la empresa, aportando una información confiable y veras para la toma de decisiones. Ver tala 2.

TABLA 3

Del 100% igual a 25 encuestados, el 72% cree que cumple con la fase de planificación de control interno en la empresa.

Los resultados encontrados en la investigación de contabilidad se encuentran relacionada con la tesis de **Palomino, (2013)** La presente investigación corresponde la línea de investigación Sistema de Control Interno de la Universidad Católica “Los

Ángeles de Chimbote”, una investigación efectuada a la Unidad de Gestión Educativa Local de La Mar cuyo objetivo general, es establecer las causas y efectos por la inadecuada implementación de los procesos de Control Interno en la Oficina de Control Patrimonial en las Entidades Públicas del Perú en el año 2013. La investigación fue bibliográfica y documental, la recolección de información mediante fuentes de información como textos, revistas, tesis, artículos periodísticos e información de Internet. El problema planteado en la investigación efectuada, fue tratar de determinar la manera en la cual, los procesos de Control Interno en la Oficina de Control Patrimonial mejoran la gestión en las entidades públicas del Perú específicamente en la Unidad de Gestión Educativa Local de La Mar.

TABLA 4

Del 100% igual a 25 encuestados, el 80% cree que cumple con la fase de ejecución de control interno en la empresa.

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante una encuesta realizada en la empresa comercial MISTR S. A. se pudo afirmar que la mayoría de las personas encuestadas menciona que, si se cumplen con la fase de ejecución de control interno en la empresa, para tal efecto se aprecia la responsabilidad en su totalidad por gerencia de la empresa comercial MISTR S. A. se estima que debidos procedimientos se destacan de acuerdo a las fases de ejecución del control interno en la mencionada empresa, por otra parte, la minoría de los encuestado dicen que no se cumple con la fase de ejecución de control interno en la empresa MISTR S.A. seguramente se deba a que estas persona experimentaron una faceta de mala ejecución de las fases del control interno en distintas empresas de la ciudad de

Huaraz, en criterio se puede decir que hoy en la actualidad se encuentran muchos casos de donde no se cumplen en totalidad del cumplimiento de las fases de ejecución del control interno a nivel de empresas en la ciudad de Huaraz, por ende se determinan como facetas de mala ejecución del control interno. Coincidió con **Campos & Gupioc (2014)** donde nos afirma que la entidad presentaba deficiencias en las áreas diversas en relación al control interno, donde también menciona que para la solución de este caso es necesario plantear una planificación, evaluación, gestión y una organización de las áreas que sostienen falencias. Tabla 4.

TABLA 5

El 100% igual a 25 encuestados, el 88% cree que cumple con la fase de evaluación de control interno en la empresa.

Los resultados encontrados en la investigación de contabilidad se encuentran relacionada con la tesis de **Peña, (2016)** La presente investigación pertenece a la línea de investigación Mecanismos de control – Control interno, de la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, de la Universidad Católica los Ángeles Chimbote denominado: “Implementación de Control Interno Efectivo para la eficiente administración en la Unidad de Adquisiciones de la Red Asistencial Es Salud Ayacucho, 2016”, el problema es el siguiente: ¿En qué medida la Implementación de Control Interno efectivo influye en la eficiente administración de la Unidad de Adquisiciones de la Red Asistencial Es Salud Ayacucho, 2016? Se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar que la Implementación del Control Interno Efectivo influye para la eficiente administración en la Unidad de Adquisiciones de la Red Asistencial es Salud Ayacucho, 2016. Se ha propuesto los

siguientes objetivos específicos: 1. Determinar que la Implementación de Control Interno Eficaz influye para la correcta administración en la Unidad de Adquisiciones de la Red Asistencial Es Salud Ayacucho.

TABLA 6

El 100% igual a 25 encuestados, el 100% cree que cuenta con un ambiente de control apropiado en la empresa.

Los resultados encontrados en la investigación de contabilidad se encuentran relacionada con la tesis de **Alarcón, (2013)** La presente tesis pertenece a la línea de investigación de sistema de control interno. De la escuela profesional contabilidad de la universidad católica los ángeles de Chimbote (ULADECH – CATOLICA) con el tema “El Control Interno En El Gobierno Regional De Ayacucho Deficiencias y Herramientas De Mejora” ya que como objetivo tenemos que evaluar y establecer las deficiencias del control interno en el ámbito de los Gobiernos Regionales y específicamente en el de Ayacucho, que generan el incumplimiento de metas y objetivos institucionales y un alto grado de riesgo de corrupción; a fin de proponer alternativas de mejora en la administración pública en el país. tenemos que preservar la existencia de cualquier tipo de organización y apoyar su desarrollo a los problemas y factores de riesgo que contribuye a reducir o gobernar las consecuencias y repercusiones que de esto se derivan por ello es fundamental para el profesional tanto de la administración como del control interno profundizar en el estudio y comprensión del control, ya que solo a través de su dominio se logran los respectivos beneficios.

TABLA 7

El 100% igual a 25 encuestados, el 60% cree que ejecuta la evaluación de riesgo en la empresa.

Los resultados encontrados en la investigación de contabilidad se encuentran relacionada con la tesis de **Peña, (2016)** La presente investigación pertenece a la línea de investigación Mecanismos de control – Control interno, de la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, de la Universidad Católica los Ángeles Chimbote denominado: “Implementación de Control Interno Efectivo para la eficiente administración en la Unidad de Adquisiciones de la Red Asistencial Es Salud Ayacucho, 2016”, el problema es el siguiente: ¿En qué medida la Implementación de Control Interno efectivo influye en la eficiente administración de la Unidad de Adquisiciones de la Red Asistencial Es Salud Ayacucho, 2016? Se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar que la Implementación del Control Interno Efectivo influye para la eficiente administración en la Unidad de Adquisiciones de la Red Asistencial es Salud Ayacucho, 2016. Se ha propuesto los siguientes objetivos específicos: 1. Determinar que la Implementación de Control Interno Eficaz influye para la correcta administración en la Unidad de Adquisiciones de la Red Asistencial Es Salud Ayacucho.

TABLA 8

El 100% igual a 25 encuestados, el 92% cree que considera realizar las actividades de control de gestión en la empresa.

Los resultados encontrados en la investigación de contabilidad se encuentran relacionada con la tesis de **Palomino, (2013)** La presente investigación corresponde

la línea de investigación Sistema de Control Interno de la Universidad Católica “Los Ángeles de Chimbote”, una investigación efectuada a la Unidad de Gestión Educativa Local de La Mar cuyo objetivo general, es establecer las causas y efectos por la inadecuada implementación de los procesos de Control Interno en la Oficina de Control Patrimonial en las Entidades Públicas del Perú en el año 2013. La investigación fue bibliográfica y documental, la recolección de información mediante fuentes de información como textos, revistas, tesis, artículos periodísticos e información de Internet. El problema planteado en la investigación efectuada, fue tratar de determinar la manera en la cual, los procesos de Control Interno en la Oficina de Control Patrimonial mejoran la gestión en las entidades públicas del Perú.

TABLA 9

El 100% igual a 25 encuestados, el 100% afirma que cumple con la información y comunicación responsable en la empresa.

Los resultados encontrados en la investigación de contabilidad se encuentran relacionada con la tesis de **Navarro, (2014)** La presente tesis pertenece a la línea de investigación en Mecanismos de Control Interno Auditoria, de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (ULADECH-CÁTOLICA), cuyo problema se encuentra identificado en la falta de efectividad en la solución de las emergencias. Esta problemática se expresa en la siguiente pregunta: ¿Cómo implementar el control interno para que pueda facilitar la efectividad del control de obras que ejecuta el Proyecto Especial Sierra Centro Sur? Ante la problemática, se propone la solución a través de la formulación de la hipótesis: El control interno facilita la efectividad del Proyecto Especial Sierra

Centro Sur, mediante la implementación y ejecución de un conjunto de lineamientos orientados al logro de las metas y objetivos institucionales. Este trabajo se ha orientado al siguiente objetivo: Establecer los lineamientos para implementar el control interno y facilitar la efectividad de la ejecución de obras en el PESCS. El método de investigación utilizada, es la revisión bibliográfica - documental, mediante la recolección de información de fuentes como textos, revistas, tesis, artículos periodísticos e información de Internet.

TABLA 10

En 100% igual a 25 encuestados, el 96% afirma que realiza la supervisión y seguimiento en la empresa.

Los resultados encontrados en la investigación de contabilidad se encuentran relacionada con la tesis de **Jesús Teresa Montero, (2013)** Las micro y pequeñas empresas así como las medianas y grandes empresas deben de tener un control interno de las operaciones de sus empresas, no podemos pensar porque son PYMES no estaban en la obligación de realizar un cuidado de sus activos y patrimonio de su empresa ya que ellos representan casi el 90% de las empresas que generan divisas para la economía de nuestro país, por lo que en primer lugar hemos investigado que la mayoría de las pequeñas y medianas empresas no cuentan con un control interno, debido a que la mayoría de estas empresas son familiares, no se cuenta con gente profesional que oriente como debe de llevarse el control interno dentro de esta, el dueño no cree tomar en cuenta un punto tan importante como el control interno, es por eso que muchas PYMES caen en fraudes, lo que lleva a la falta de formalidad por la carencia de una organización adecuada.

TABLA 11

El 100% igual a 25 encuestados, el 100% afirma que todos los trabajadores son capacitados.

De acuerdo al análisis realizado mediante una encuesta aplicada a los empleados de la empresa comercial MISTR S. A. dicen que si reciben capacitación adecuada de acuerdo al ámbito laboral donde destacan cada uno de ellos, por lo tanto, se puede observar que los trabajadores de la empresa están bien adiestrados para realizar las funciones destacadas de acuerdo a la política de la empresa. En muchas partes del mundo empresarial una de las funciones más importantes es el entrenamiento al personal, para poder tener una atención y servicio de calidad, de esta manera crecer como empresa y hacerse conocido en el mundo empresarial destacando sus marcas o nombres, coincido con **Martín (2011)** donde afirma en su investigación que la selección de los empleados es mediante clasificación de categorías y adiestramiento y buen trato de personal. Tabla 11.

TABLA 12

El 100% igual a 25 encuestados, el 100% afirma que los trabajadores cuentan con un seguro.

Los resultados encontrados en la investigación de contabilidad se encuentran relacionada con la tesis de **Santa Cruz, (2014)**. Asimismo, es importante que la entidad desarrolle una adecuada gestión de recursos humanos que es entendido como la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales (Chiavenato, Gestión de Talento

Humano, 2002). Por ello la entidad debe desarrollar adecuados procesos de gestión de recursos humanos, desde la selección del personal de acuerdo al perfil de competencias de cada puesto según el MOF; capacitaciones para desarrollar las habilidades, actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del personal; y evaluaciones del desempeño laboral orientado a promover la mejora continua de las personas, consecuentemente para brindar servicios públicos de calidad a la comunidad.

TABLA 13

El 100% igual a 25 encuestados, el 100% afirma que todos trabajadores perciben sus beneficios.

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante una encuesta realizada en la empresa comercia MISTR S.A. donde pudimos apreciar que en su totalidad afirman que, si perciben sus beneficios laborales, es un tema es de suma importancia tratar a cerca de los beneficios laborales que vienen a ser los derechos del trabajador, en determinación se asevera que en la entidad mencionada si se cumplen con los derechos del trabajador de acuerdo a la ley vigente que dispone el estado peruano, por lo general se opta y analiza que la empresa comercial MISTR S.A. está cumpliendo con los deberes y derechos que dispone la ley del trabajador. En detalle coincido con **Martín, (2011)** donde nos menciona que lo más importante en una empresa es determinar los derechos y deberes del trabajador y de esa manera poder prestar una adecuada atención de personal en la actividad comercial. Tabla 13.

TABLA 14

El 100% igual a 25 encuestados, el 80% afirma que Sienten los empleados que se reconocen y valoran sus esfuerzos.

En relación a la encuesta realizada a los empleados de la empresa MISTR S.A. en su totalidad afirman y sostienen que si se les reconocen y valoran sus esfuerzos, como se puede ver es una iniciativa de la empresa para motivar a los empleados y generar un ambiente laboral con capacidad de poder ejercer con motivación las actividades que se les destaca, es un punto a favor para la empresa motivar a los trabajadores mediante incentivos o bonos adicionales, mientras los empleados en una empresa trabajan con esmero y eficacia se verán resultados positivos para mejorar y aumentar la salud económica de la empresa. como nos dice **Ruiz (2013)** un adecuado trato de personal es necesario para poder mejorar la eficacia y eficiencia dentro de la empresa, pues dentro de ello encontramos el valor agregado que brindan las empresas como parte de motivación e incentivación en una entidad.

TABLA 15

El 100% igual a 25 encuestados, el 100% menciona que es supervisado.

Los resultados encontrados en la investigación de contabilidad mediante una encuesta aplicada a los empleados de la empresa comercial MISTR S.A. de puedo observar que el cien por ciento de los encuestados dicen que si son supervisados en horas laborales, pues la eficacia y la eficiencia son puntos primordiales en una entidad, en toda empresa se lleva una supervisión al personal, caso que es parte del control interno, verificar y mejorar la calidad del trabajo del personal mediante los atributos del control interno. Coincido con **Campos & Gupioc (2014)** donde nos

menciona que en determinante establecer un sistema de supervisión para poder calificar el trabajo de cada personal, es decir que el trabajador debe tener un amplio sentido de capacidad para poder destacar en la actividad que se le encomienda, a raíz de ello resaltan los criterios de control interno. Es procedente destacar que el control interno es una herramienta para poder medir la calidad laboral de cada personal.

Tabla 15.

TABLA 16

El 100% igual a 25 encuestados, el 72% afirma que si sienten que son bien compensados.

Los resultados encontrados en la investigación de contabilidad mediante una encuesta aplicada a los empleados de la empresa comercial MISTR S.A. de puedo observar que el cien por ciento de los encuestados dicen que si son compensados laboralmente por la entidad de acuerdo a las horas laborales, pues la eficacia y la eficiencia son puntos primordiales en una entidad, la compensación es base fundamental para poder estimar y motivar al personal para poder realizar sus actividades encomendadas, en toda empresa se efectúan compensaciones hacia el personal por derecho y ley destacada, caso que es parte del control interno, verificar y mejorar la calidad del trabajo del personal mediante los atributos del control interno. Coincido con **Saavedra, (2014)** donde nos menciona que es determinante establecer y proceder en reconocer las compensaciones laborales del empleado por el empleador, en determinación destacamos que es por ley prevalecer en las compensaciones de los trabadores en el estado peruano. Tabla 16.

TABLA 17

El 100% igual a 25 encuestados, el 60% afirma que Cumplieron con las metas establecidas al comienzo del trimestre o del año.

Los resultados encontrados en la investigación de contabilidad se encuentran relacionada con la tesis de **Navarro, (2014)** La presente tesis pertenece a la línea de investigación en Mecanismos de Control Interno Auditoria, de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (ULADECH-CÁTOLICA), cuyo problema se encuentra identificado en la falta de efectividad en la solución de las emergencias. Esta problemática se expresa en la siguiente pregunta: ¿Cómo implementar el control interno para que pueda facilitar la efectividad del control de obras que ejecuta el Proyecto Especial Sierra Centro Sur? Ante la problemática, se propone la solución a través de la formulación de la hipótesis: El control interno facilita la efectividad del Proyecto Especial Sierra Centro Sur, mediante la implementación y ejecución de un conjunto de lineamientos orientados al logro de las metas y objetivos institucionales. Este trabajo se ha orientado al siguiente objetivo: Establecer los lineamientos para implementar el control interno y facilitar la efectividad de la ejecución de obras en el PESCS. El método de investigación utilizada, es la revisión bibliográfica - documental, mediante la recolección de información de fuentes como textos, revistas, tesis, artículos periodísticos e información de Internet. Dada la naturaleza de la investigación el análisis de los resultados se hizo comparando las informaciones recolectadas y encuestando a una muestra de 30 entre funcionarios y servidores del Proyecto Especial Sierra Centro Sur de la región de Ayacucho. Los resultados más importantes son; el 90 por ciento de los encuestados acepta que el control interno

eficiente en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur dará como resultado una obra eficiente.

TABLA 18

El 100% igual a 25 encuestados, el 76% afirma que La empresa cuenta con una adecuada gestión.

De acuerdo a los resultados obtenidos por intermedio de una encuesta realizada en la empresa comercial MISTR S.A. la mayoría de los encuestados afirman que la empresa mencionada si cumple con una adecuada gestión administrativa, donde influye positivamente el control interno en la realización de los procedimientos de ejecución que dispone la compañía, mientras tanto la minoría de los encuestados menciona que la empresa no cuenta con una adecuada gestión administrativa o gerencial para por llevar a cabo las distintas tareas u obligaciones que dispone la entidad comercial menciona, en detalle la gestión administrativa debe ser tomada de acuerdo a los estados financieros que se presente mediante un control interno.

Coincido con **Ruiz, (2013)** donde nos asevera que una de las fuentes primordiales para poder llevar una buena administración y ejecución de los objetivos programados dispone de una buena gestión de empresas en general. Por ende, en muchas partes del mundo los empresarios se aplican y enfocan en mejorar la gestión administrativa.

Tabla 18.

TABLA 19

El 100% igual a 25 encuestados, el 100% afirma que la empresa protege confidencialmente los activos de la empresa.

Los resultados encontrados en la investigación de contabilidad se encuentran relacionada con la tesis de **Jesús Teresa Montero, (2013)** Las micro y pequeñas empresas así como las medianas y grandes empresas deben de tener un control interno de las operaciones de sus empresas, no podemos pensar porque son PYMES no estaban en la obligación de realizar un cuidado de sus activos y patrimonio de su empresa ya que ellos representan casi el 90% de las empresas que generan divisas para la economía de nuestro país, por lo que en primer lugar hemos investigado que la mayoría de las pequeñas y medianas empresas no cuentan con un control interno, debido a que la mayoría de estas empresas son familiares, no se cuenta con gente profesional que oriente como debe de llevarse el control interno dentro de esta, el dueño no cree tomar en cuenta un punto tan importante como el control interno, es por eso que muchas PYMES caen en fraudes, lo que lleva a la falta de formalidad por la carencia de una organización adecuada.

TABLA 20

El 100% igual a 25 encuestados, el 80% afirma que la empresa cuenta con una misión y visión.

Según los resultados obtenidos en una encuesta realizada a los trabajadores de la empresa comercial MISTR S.A. la mayoría de los encuestados dicen que la empresa si cuenta con una misión y visión empresarial, donde la misión de la empresa menciona es ser mejor cada día y distinguirse por ser marca reconocida, de calidad, y su visión es ser cada día ser ,más grande y llegar a ser una de las empresa destacadas en mejorar días a día, por otra parte la minoría de los encuestados menciona que la empresa no cuenta con una misión y visión, esto se debe seguramente por falta de

conocimiento o información por parte de la empresa comercial en mención. Coincido con **Andrés, (2013)** donde nos menciona que una de las fuentes y objetivos a largo plazo de cada empresa es contar la elaboración y cumplimiento de las metas propuestas en una entidad, es determinante mencionar que una visión y misión son puntos destacables para superarse como entidad comercial para una empresa. Tabla 20.

Como investigadores deseamos saber la influencia de control interno en la empresa comercial MISTR. S.A, Huaraz- 2018. Por tanto, rechazaremos la hipótesis si es que al menos un 50% de la población encuestada no cumple con los lineamientos que estable el control interno.

-Formulación de hipótesis estadística

$$H_0 = P \geq 0.60$$

$$H_1 = P < 0.60$$

-Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05$$

-Estadístico de prueba:

Previo:

$$p = \frac{21}{25} = 0.84$$

Posterior:

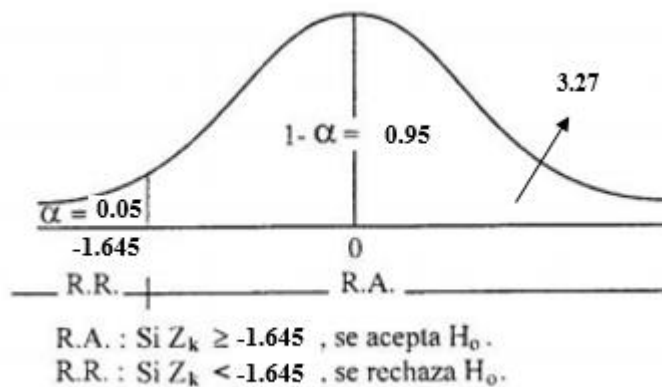
$$Z_K = \frac{p - P_0}{\sqrt{\frac{P_0 Q_0}{n}}}$$
$$Z_K = \frac{0.84 - 0.60}{\sqrt{\frac{0.84 * 0.16}{25}}}$$

$$Z_K = \frac{0.24}{\sqrt{0.005376}}$$

$$Z_K = \frac{0.24}{0.07332121111}$$

$$Z_K = 3.2732683844$$

-Establecimiento de los criterios de decisión:



Decisión

Se concluyó diciendo que se rechaza la H_0 lo tanto se cumple con la hipótesis alterna: La influencia del control interno en el Área de gestión de recursos humanos es favorable para la empresa comercial MISTR. S.A, Huaraz-2018.

VI. Conclusiones

6.1. Referente al objetivo general:

Se describió la influencia del control interno en la gestión de recursos humanos en la empresa comercial MISTR. S.A, Huaraz - 2018. Por motivo de que mediante la prueba de hipótesis se observa un rechazo a la hipótesis nula, también haciendo referencia que la empresa cumple con la planificación de control, esto se corrobora en la tabla n° 3 donde se muestra que el 90% afirmaron que si se cumple la planificación de control interno. Así, también se cumple los cinco componentes de control interno que son: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión, las cuales se corroboran en las (tablas N° 5 al 10).

Como aporte nuestro podemos decir que la fase de planificación del control interno es importante en cual empresa por el motivo de que ayudara a prever a la entidad de los recursos que podrá utilizar en un futuro asimismo que podrá conocer situaciones contingentes que perjudiquen a su empresa o que puedan favorecerla, por ultimo asegurar el cumplimiento de esta fase acerca a las empresas a poder acertar un mayor grado hacia el cumplimiento de objetivos.

Como valor agregado al lector mencionamos que la aplicación de este tema en las empresas es muy importante para que así puedan conocer en qué grado de cumplimiento del control interno se encuentran y así puedan medir la capacidad de cumplir con los logros que se proponen y en otros casos el nivel de satisfacción que ofrecen a la sociedad.

Referente al objetivo específico 01

Con relación a control interno se conoció que el control interno en la empresa comercial MISTR. S. A, Huaraz- 2018.esto se corrobora en la (tabla n° 4) si se cumple con la ejecución de control interno realizados por los gerentes, administradores, trabajadores en la empresa comercial MISTR. S.A. estos resultados dan a conocer la eficiencia y eficacia de esta herramienta, pues según lo que se muestra en los resultados la empresa si evalúa los riesgos y cumple con los tipos de control interno; control previo, control continuo, control posteríos, los cuales influyen en el desarrollo de las activadas de la empresa.

Referente al objetivo específico 02

Se describió el área de recursos humanos afirmando si se trabaja de acuerdo al control interno ya que los trabajadores son supervisados y tienen la segregación de funciones y son supervisados que se muestran en la tabla (n° 11y 15) estos resultados dan fe de la buena pro de las actividades que se realiza en la empresa el cumplimiento de objetivos y metas propuestos.

Aspectos complementarios

Recomendaciones

En relación al objetivo general

Se recomienda que sigan con la planificación y ejecución de control interno en área de recursos humanos ya que está influyendo positivamente en las realizaciones de las actividades de la empresa también se recomienda reforzar los cinco componentes del control interno para que las actividades que se realiza en la gestión de recursos humanos para que la actividad marche bien y actúen de manera oportuna ante los riesgos encontrados.

En relación al objetivo específico N° 1

Se recomienda que sigan ejecutando el control interno: los procedimientos, los tipos de control interno, los componentes, para que logren al 100% el objetivo del control interno con el fin de contribuir a la mejora continua de la atención al usuario nacional y extranjera.

En relación al objetivo específico N° 2

Se recomienda a la empresa “comercial MISTR.S.A. Utilicen una serie de incentivos a otorgarse al personal, tanto como en la consideración personal, asistencia dela personal aun charla capacitación, especialización, distinciones, recompensas económicas así el personal trabajara con más motivación, ganas. Con la finalidad de desarrollar la identificación del trabajador con la empresa y mejora su producción y productividad.

Referencias bibliográficas

Campos & Gupioc, (2014) *Influencia de la aplicación de la guía de control interno en el área de logística del instituto regional de oftalmología; realizado en Trujillo 2014.*

Ruiz, (2013) *Auditoría de gestión aplicada a los procesos del área de recursos humanos, compras y ventas de la empresa electro Richar Ruiz CÍA. LTDA., ubicada en el distrito metropolitano de quito, por el período comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de 2012.*

León, (2013) *control interno y la rentabilidad de las empresas del sector comercio rubro bazares de la Provincia de Huaraz 2012.*

Espíritu, (2014) *Control interno y la evasión de impuestos de autoavalúo en la municipalidad distrital de Ticapampa provincia de Recuay en el 2012.*

Modelo COSO (1992) *marco de referencia de implementación y gestión y diseño de control interno, recuperada de*
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/COSO-Sesion1.pdf>.

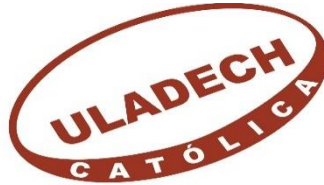
Alberto C. (2014), *objetivos de control interno. Lima y las herramientas que contribuyen a l control, recuperado de www.mincetur.gob.pe/wp-content/...control_interno/Marco_Conceptual_SCI.pd.*

Tamayo R, (2011), *Tesis de investigación” muestra tamaño y población,*
<http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html> (pag.114).

- Científica (MIMI).** 3ra. Edición. Trujillo, Perú: Editora Gráfica Real S. A.C
- Gargate, C. (2016).** *Control interno en la Empresa Prestadora de Servicios Huaraz,* 2015. Tesis para optar el título profesional de Contador Público. Huaraz: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú
- Dr. Alberto. S (2014),** *lima y su tema sistema de control interno*, recuperado de <http://www.inictel-uni.edu.pe/SCInterno/archivo/actividades/Contenido%20del%20Curso%20Taller%20Sistema%20de%20Control%20Interno.pdf>.
- Contraloría General de la Republica. (2006).** *Normas de Control Interno de las entidades del Estado.* Lima. Lima: Perú.
- Arias (1.999)** “El proyecto de investigación: Guía para su elaboración”. Editorial Episteme, C.A. Caracas.
- Decreto Ley, & decreto Ley. (s.f.).** *Ley del Sistema Nacional de Control Art. 12°.* Lima.
- El peruano. (03 de Julio de 2003).** *Ley N/ 28015 Ley de promoción y Formalización de la Micro y Pequeña empresa.*
- Contraloría General de la Republica (2017).** *Guía de implementación y fortalecimiento del sistema de control interno en las entidades del Estado.* Lima: El Perú.
- Contraloría General de la Republica (2014).** *Medición de implementación y fortalecimiento del sistema de control interno en las entidades del Estado.* Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Recuperado de:**<https://generacionproyectos.wordpress.com/2011/11/29/1-4-definicion-y-clasificacion-de-empresa/>

ANEXO: 1

**ENCUESTA DE A REALIZAR A LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE
UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE**

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

En el proyecto de investigación q sobre influencia de control interno en la gestión de recursos humanos en la empresa comercial mistr. S. A, Huaraz - 2018.

Se requiere de una información. Para ello se aplicará el método del cuestionario con el fin de obtener toda la información posible en cuanto a la ejecución del control interno y la gestión de recursos humanos. Toda la información brindada solamente será utilizada con fines netamente académica y de investigación.....**Muchas gracias.**

Cuestionario:

Fechas:.....

/.../.....

1. ¿Ud. cree que la entidad cumple con los principios de control?
 - a) Si
 - b) No

2. ¿Ud. cree que los objetivos propuestos por la gerencia de la entidad llegan a ser realizadas?
 - a) Si
 - b) No

3. ¿Ud. cree que cumple con la fase de planificación de control interno en la empresa?
 - a) Si
 - b) No
4. ¿Ud. cree que cumple con la fase de ejecución de control interno en la empresa?
 - a) Si
 - b) No
5. ¿Ud. cree que cumple con la fase de evaluación de control interno en la empresa?
 - a) Si
 - b) No
6. ¿Ud. cree que cuenta con un ambiente de control apropiado en la empresa?
 - a) Si
 - b) No
7. ¿Ud. Cree que ejecutan la evaluación de riesgos en la empresa?
 - a) Si
 - b) No
8. ¿Ud. cree que considera realizar las actividades de control de gestión en la empresa?
 - a) Si
 - b) No
9. ¿Ud. cree que cumple con la información y comunicación responsable en la empresa?
 - a) Si
 - b) No
10. ¿Ud. cree que realiza la supervisión y seguimiento en la empresa?
 - a) Si
 - b) No
11. ¿Todos los trabajadores son capacitados?
 - a) Si
 - b) No

12. ¿los trabajadores cuentan con un seguro?
- a) Si
 - b) No
13. ¿los trabajadores todos perciben sus beneficios?
- a) Si
 - b) No
14. ¿Sienten los empleados que se reconocen y valoran sus esfuerzos?
- a) Si
 - b) No
15. ¿Todo el personal es supervisado?
- a) Si
 - b) No
16. ¿Los empleados sienten que son bien compensados?
- a) Si
 - b) No
17. ¿Cumplieron con las metas establecidas al comienzo del trimestre o del año?
- a) Si
 - b) No
18. ¿La empresa cuenta con una adecuada gestión?
- a) Si
 - b) No
19. ¿La empresa protege confidencialmente los activos de la empresa?
- a) Si
 - b) No
20. ¿La empresa cuenta con una misión y visión?
- a) Si
 - b) No

ANEXO:2

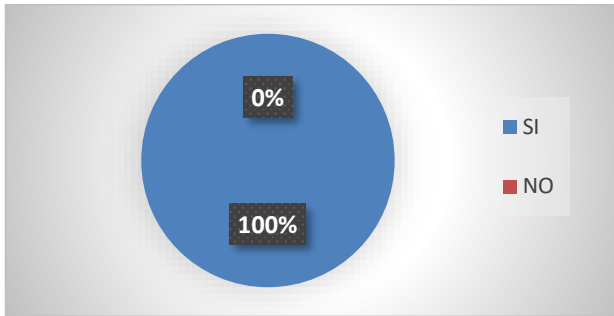


gráfico 1 influencia en la entidad que cumple con los principios de control

Fuente tabla 1

Interpretación

De 100% igual a 25 encuestados el 100% afirmaron ser conscientes que cumple con los principios de control diferencia de algunos que no respondieron seguido; por tanto, por los demás tampoco respondieron sobre los principios de control interno.

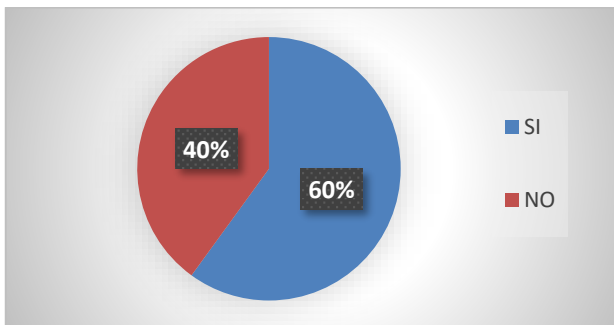


Gráfico 2 los objetivos propuestos por la gerencia de la entidad llegan a ser realizadas

Fuente tabla 2

Interpretación

De 100% igual a 25 encuestados el 60% afirmaron ser conscientes que los objetivos propuestos por la gerencia de la entidad llegan a ser realizadas diferencia de algunos que no respondieron seguido; por tanto, el 40% respondieron no saber sobre los objetivos propuestos por la gerencia de la entidad llegan a ser realizadas.

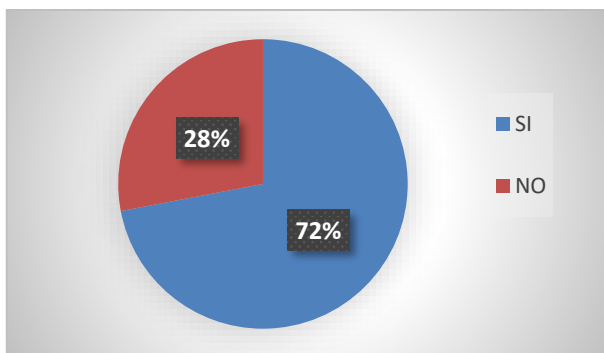


Gráfico 3 cumple con la fase de planificación de control interno en la empresa
Fuente tabla 3

Interpretación

De 100% igual a 25 encuestados el 72% afirmaron ser conscientes de planificación de control interno en la empresa diferencia de algunos que no respondieron seguido; por tanto, el 28% respondieron no saber sobre la planificación de control interno en la empresa.

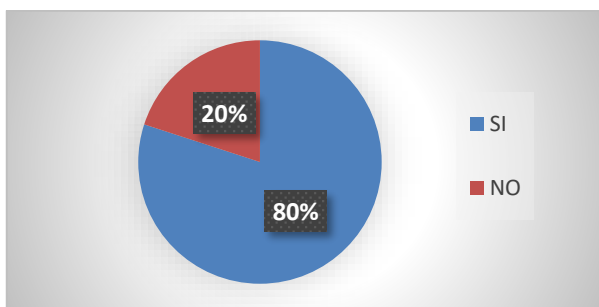


Gráfico 4 la fase de ejecución de control interno en la empresa
Fuente tabla 4

Interpretación

De 100% igual a 25 encuestados el 80% afirmaron ser conscientes de las fases de ejecución de control interno en la empresa diferencia de algunos que no respondieron seguido; por tanto, el 20% respondieron no saber sobre las fases de ejecución de control interno en la empresa.

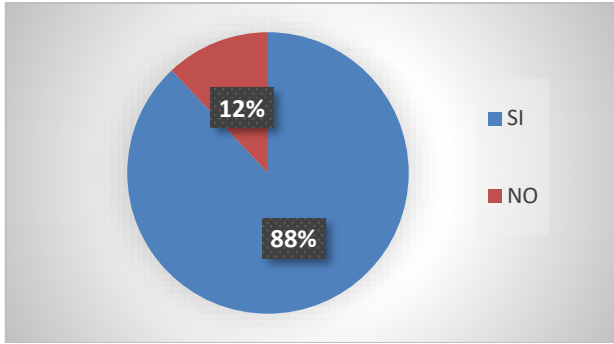


Gráfico 5 evaluación de control interno en la empresa

Fuente tabla 5

Interpretación

De 100% igual a 25 encuestados el 88% afirmaron ser conscientes evaluación de control interno en la empresa diferencia de algunos que no respondieron seguido; por tanto, el 12% respondieron no saber sobre la evaluación de control interno en la empresa.

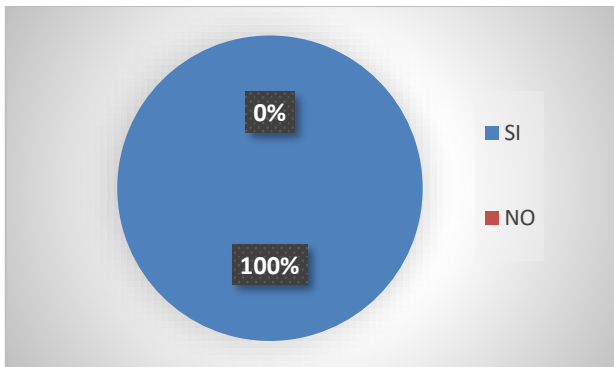


Gráfico 6 evaluación de control interno en la empresa

Fuente tabla 6

Interpretación

De 100% igual a 25 encuestados el 100% afirmaron ser conscientes de ambiente de control apropiado en la empresa diferencia de algunos que no respondieron sobre ambiente de control apropiado en la empresa.

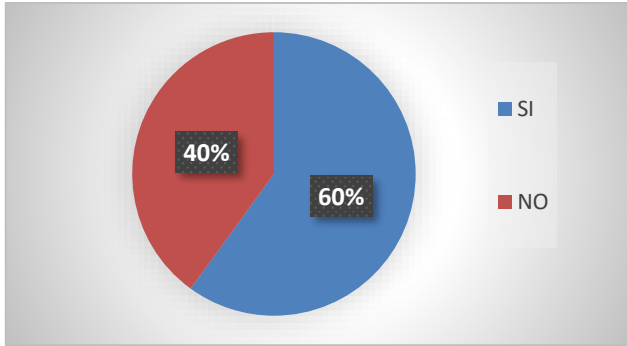


Gráfico 7 la evaluación de riesgo en la empresa

Fuente tabla 7

Interpretación

De 100% igual a 25 encuestados, el 60% afirmaron ser conscientes la evaluación de riesgo en la empresa diferencia de algunos que no respondieron seguido; por tanto, el 40% respondieron no saber sobre la evaluación de riesgo en la empresa.

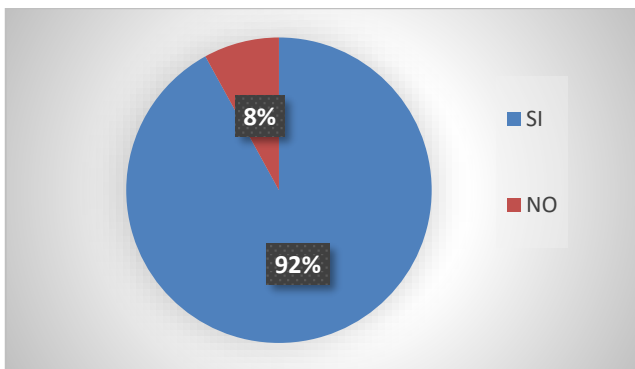


Gráfico 8 las actividades de control de gestión en la empresa.

Fuente tabla 8

Interpretación

De 100% igual a 25 encuestados, el 92% afirmaron ser conscientes de las actividades de control de gestión en la empresa diferencia de algunos que no respondieron seguido; por tanto, el 8% respondieron no saber sobre las actividades de control de gestión en la empresa.

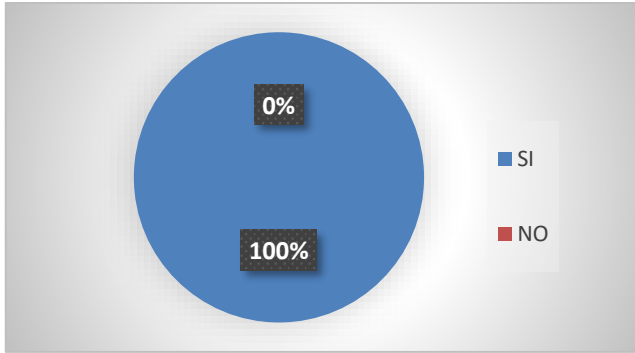


Gráfico 9 la información y comunicación responsable en la empresa
Fuente tabla 9

Interpretación

De 100% igual a 25 encuestados, el 100% afirmaron ser conscientes la información y comunicación responsable en la empresa diferencia de algunos que no respondieron sobre la información y comunicación responsable en la empresa.

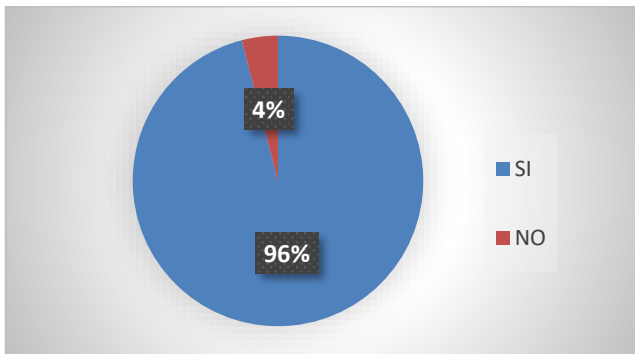


Gráfico 10 la supervisión y seguimiento en la empresa.
Fuente tabla 10

Interpretación

De 100% igual a 25 encuestados, el 96% afirmaron ser conscientes la supervisión y seguimiento en la empresa diferencia de algunos que no respondieron seguido; por tanto, el 4% respondieron no saber sobre la supervisión y seguimiento en la empresa.

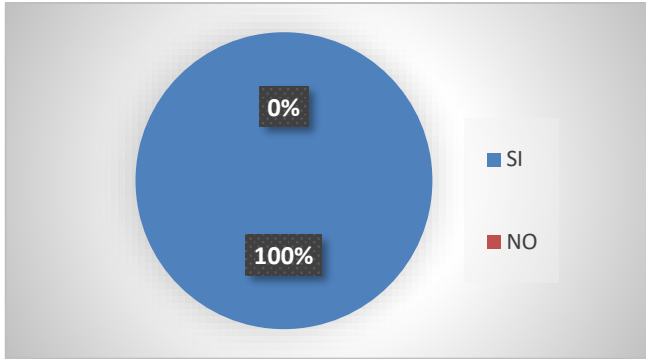


Gráfico 11 los trabajadores son capacitados
Fuente tabla 11

Interpretación

De 100% igual a 25 encuestados, el 100% afirmaron ser conscientes los trabajadores son capacitados diferencia de algunos que no respondieron sobre los trabajadores son capacitados.

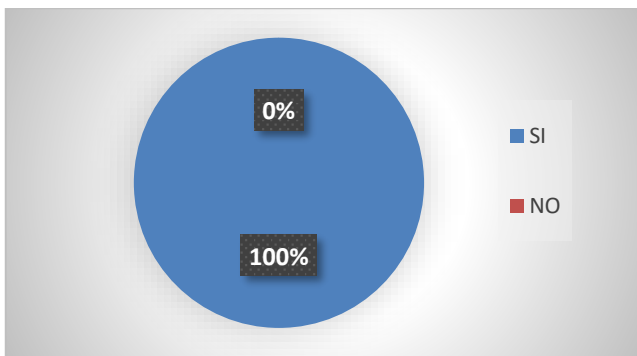


Gráfico 12 los trabajadores cuentan con un seguro
Fuente tabla 12

Interpretación

De 100% igual a 25 encuestados, el 100% afirmaron ser conscientes los trabajadores cuentan con un seguro diferencia de algunos que no respondieron sobre los trabajadores cuentan con un seguro.

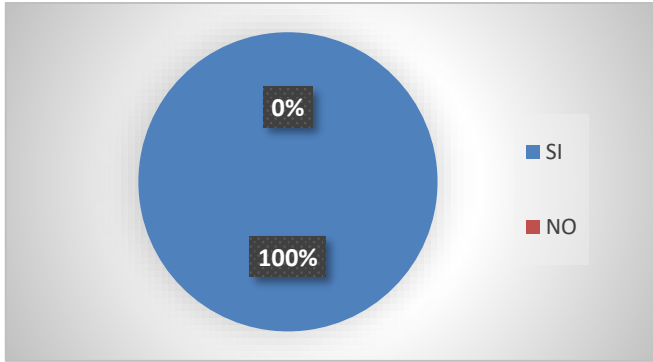


Gráfico 13 Los trabajadores todos perciben sus beneficios.
Fuente tabla 13

Interpretación

De 100% igual a 25 encuestados, el 100% afirmaron ser conscientes. Los trabajadores todos perciben sus beneficios diferencia de algunos que no respondieron sobre Los trabajadores todos perciben sus beneficios.

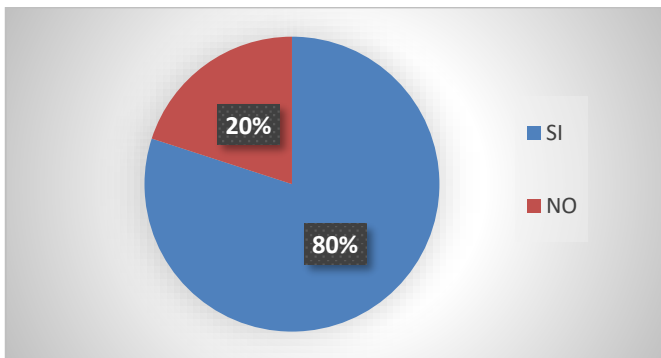


Gráfico 14 los empleados que se reconocen y valoran sus esfuerzos.
Fuente tabla 14

Interpretación

De 100% igual a 25 encuestados, el 80% afirmaron ser conscientes que los empleados que se reconocen y valoran sus esfuerzos diferencia de algunos que no respondieron seguido; por tanto, el 20% respondieron no saber sobre si reconocen y valoran sus esfuerzos.

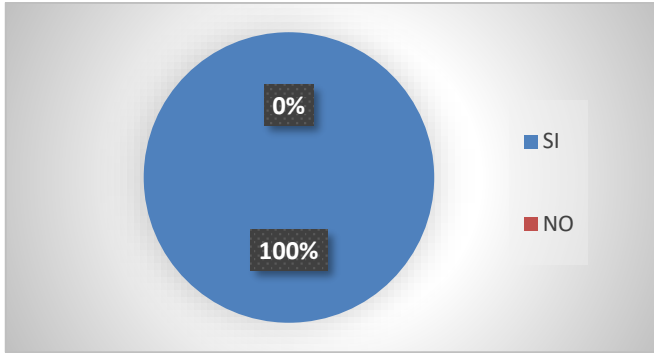


Gráfico 15 el personal es supervisado.

Fuente tabla 15

Interpretación

De 100% igual a 25 encuestados, el 100% afirmaron ser conscientes de que el personal es supervisado diferencia de algunos que no respondieron sobre el personal es supervisado.

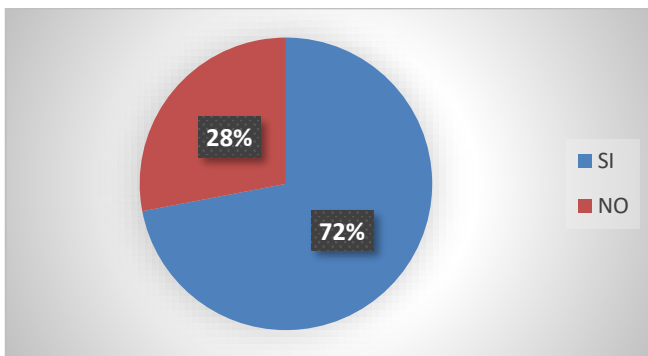


Gráfico 16 Los empleados sienten que son bien compensados

Fuente tabla 16

Interpretación

De 100% igual a 25 encuestados, el 72% afirmaron ser conscientes que Los empleados sienten que son bien compensados diferencia de algunos que no respondieron seguido; por tanto, el 28% respondieron no saber sobre Los empleados sienten que son bien compensados.

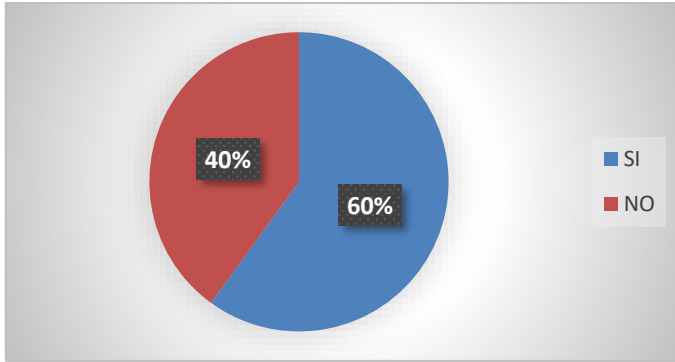


Gráfico 17 las metas establecidas al comienzo del trimestre o del año.

Fuente tabla 17

Interpretación

De 100% igual a 25 encuestados, el 60% afirmaron ser conscientes que las metas establecidas al comienzo del trimestre o del año diferencia de algunos que no respondieron seguido; por tanto, el 40% respondieron no saber sobre las metas establecidas al comienzo del trimestre o del año.

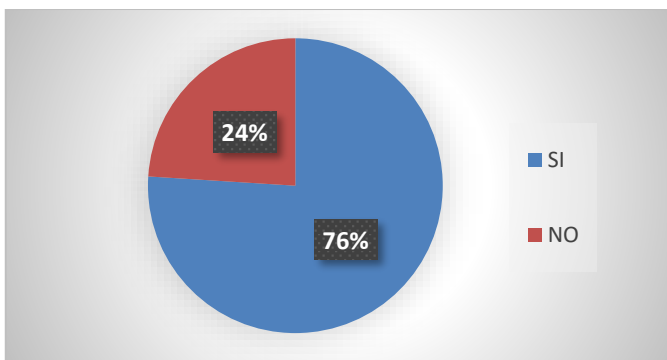


Gráfico 18 La empresa cuenta con una adecuada gestión

Fuente tabla 18

Interpretación

De 100% igual a 25 encuestados, el 76% afirmaron ser conscientes que La empresa cuenta con una adecuada gestión diferencia de algunos que no respondieron seguido; por tanto, el 24% respondieron no saber sobre La empresa cuenta con una adecuada gestión.

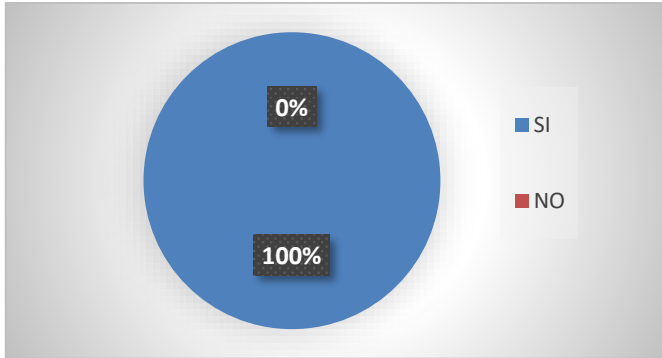


Gráfico 19 La empresa protege confidencialmente los activos de la empresa.

Fuente tabla 19

Interpretación

De 100% igual a 25 encuestados, el 100% afirmaron ser conscientes que la empresa protege confidencialmente los activos de la empresa. Diferencia de algunos que no respondieron sobre la empresa protege confidencialmente los activos de la empresa.

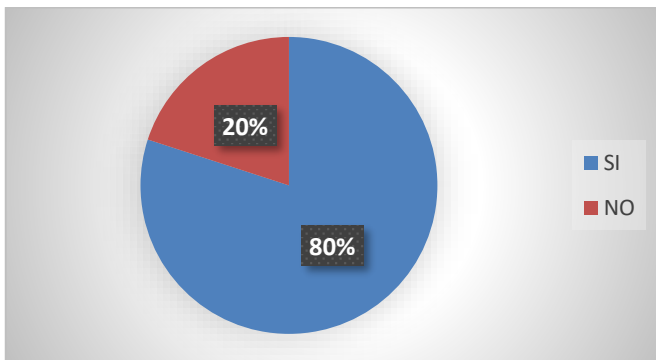


Gráfico 20 La empresa cuenta con una misión y visión

Fuente tabla 20

Interpretación

De 100% igual a 25 encuestados, el 80% afirmaron ser conscientes que la empresa cuenta con una misión y visión. Diferencia de algunos que no respondieron seguido; por tanto, el 20% respondieron no saber sobre la empresa cuenta con una misión y visión.