



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

EL CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS
CONSTRUCTORAS DEL PERU: CASO EMPRESA “SELECON
GLOBAL S.A.C.”- LIMA, 2017

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO

AUTORA:

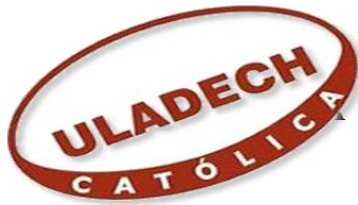
BACH. GLENIS MARITZA MESTAS CCAMA

ASESOR:

MGTR.CPC.JULIO JAVIER MONTANO BARBUDA

LIMA – PERÚ

2018



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

EL CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS
CONSTRUCTORAS DEL PERU: CASO EMPRESA “SELECON
GLOBAL S.A.C.”- LIMA, 2017

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO

AUTORA:

BACH. GLENIS MARITZA MESTAS CCAMA

ASESOR:

MGTR.CPC.JULIO JAVIER MONTANO BARBUDA

LIMA – PERÚ

2018

JURADO EVALUADOR DE TESIS

DRA .ROSARIO ERLINDA RODRIGUEZ CRIBILLEROS

PRESIDENTE

MGTR.CPC.DONATO CASTILLOS GOMERO

MIEMBRO

MGTR.CPC.VICTOR ARMIJO GARCIA

MIEMBRO

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser fuente de mi vida, por brindarme la oportunidad de llegar a esta etapa de vida y de muchas más, y por la fortaleza de cada día a ser mejor persona y profesional, por convertir mis sueños en realidad y acompañarme siempre a lograr mis objetivos y metas establecidas.

Glenis M.Mestas Cc.

DEDICATORIA

A mis Padres por su amor y apoyo con su ejemplo, motivación y perseverancia que siempre me brindan a lo largo de mi vida, sembrado las virtudes que se necesitan para desarrollarme.

A mis hermanos, por el apoyo y ejemplo que siempre me brindaron día a día, en el transcurso de cada año de mi vida y carrera Universitaria.

Agradezco a los docentes de esta casa universitaria que compartieron sus conocimientos para el desarrollo de mi profesión.

Agradezco a mi asesor MGTR.CPC.Julio J. Montano B, por su apoyo e instrucción en el desarrollo de mi tesis.

Glenis M.Mestas Cc.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo general identificar la influencia del control interno en el área de recursos humanos – caso **SELECON GLOBAL S.A.C-2017**. La investigación fue de tipo descriptiva, el principal resultado fue que las empresas de sector de construcción no ostentan un adecuado sistema de control interno en el área de Recursos Humanos.

Respecto a la revisión bibliográfica, El control Interno influye en recursos humanos sustancialmente al cumplimiento de los objetivos trazados y permite presentar oportunamente información confiable que son útiles para la adecuada toma de decisiones.

Respecto a los resultados del caso. En el caso de estudio, el sistema de control interno y la influencia en el área de gestión Recursos Humanos según la encuesta realizada esta arroja que no existe una adecuada implementación de control interno en la empresa, siendo necesario que la empresa Selecon Global SAC replantear sus áreas de trabajo. El control interno influye directamente con la administración de recursos humano para el mejoramiento de la empresa a través de procedimientos como es el MOF y RIT y políticas empresariales promoviendo la eficiencia y eficacia garantizando la efectividad en las gestiones administrativa de la empresa. Por lo que el control interno da a conocer la situación real de la empresa, detectando debilidades oportunamente para la toma de decisiones, por lo que determinara la rentabilidad, productividad y crecimiento empresarial.

Palabras clave: control interno, recursos humanos, visión, misión.

ABSTRACT

The objective of this research work was to identify the influence of internal control in the area of human resources - SELECON GLOBAL S.A.C-2017 case. The research was of a descriptive type; the main result was that the construction sector companies do not have an adequate internal control system in the area of Human Resources.

Regarding the bibliographic review, Internal Control influences human resources substantially to meet the objectives set and allows the timely submission of reliable information that are useful for proper decision making.

Regarding the results of the case. In the case of the study, the internal control system and the influence in the area of Human Resources management according to the survey carried out shows that there is no adequate implementation of internal control in the company, being necessary that the company Selecon Global SAC rethink its work areas. Internal control directly influences the administration of human resources for the improvement of the company through procedures such as the MOF and RIT and business policies promoting efficiency and effectiveness, guaranteeing the effectiveness of the administrative management of the company. So the internal control reveals the real situation of the company, detecting weaknesses in a timely manner for decision making, which will determine profitability, productivity and business growth.

Key words: internal control, human resources, vision, mission.

CONTENIDO

CONTRACARATULA	II
JURADO EVALUADOR DE TESIS	III
AGRADECIMIENTO	IV
DEDICATORIA	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT.....	VII
CONTENIDO.....	VIII
ÍNDICE DE CUADROS.....	XI
I. INTRODUCCION.....	12
II. REVISION LITERARIA.....	17
2.1 ANTECEDENTES	17
2.1.1. INTERNACIONALES	17
2.1.2. NACIONALES	25
2.1.3 REGIONALES	28
2.1.4. LOCALES	29
2.2 BASES TEÓRICAS	31
2.2.1 TEORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (GTH)	31
2.2.1.1 Objetivos de la gestión de recursos humanos:	33
2.2.1.2 Proceso de planeación de recursos humanos	33
2.2.1.3 Reclutamiento de Personal.-	34
2.2.1.4 Selección De Personal	34
2.2.1.5 Principales Aplicaciones del Sistema de Información de RR.HH.....	36
2.2.1.6 Objetivo del departamento de capital humano	38
2.2.1.7 Auditoría De Recursos Humanos	40
2.2.1.7.1 Patrones de Evaluación y Control en Recursos Humanos.....	40
2.2.1.7.2 Fuentes de Información de la Auditoría de los Recursos Humanos	41
2.2.1.7.3 Amplitud y Profundidad de Acción de la Auditoría	42
2.2.1.8.1 Aspectos Financieros	42
2.2.1.8.2 Aspecto laboral de los recursos humanos	42
2.2.2. CONTROL INTERNO	44
2.2.2.1 Definición de control interno	44
2.2.2.2 Importancia del control interno.....	49
2.2.2.3. Objetivos del Control Interno	49
2.2.2.3.1. Objetivos del sistema de control:.....	54
2.2.2.4 Componentes de control interno	55
2.2.2.4.1 Ambiente de control interno	55
2.2.2.4.2 Evaluación del Riesgo	56
2.2.2.4.3 Actividades de control gerencial.....	58
2.2.2.4.4 Sistema de información contable	59
2.2.2.4.5 Monitoreo de actividades	60
2.2.2.5 Elementos y principios básicos de control interno	61
2.2.2.5.1 De Autocontrol	61
2.2.2.5.2 De Autorregulación:	61
2.2.2.5.3 De Autogestión:	61

2.2.2.6 Clasificación del control interno1	61
2.2.2.6.1 El control interno administrativo:	62
2.2.2.6.2. El control interno contable.....	62
2.2.2.7 Misión del manual de control interno	63
2.2.2.8 Visión del manual de control interno.....	63
2.2.2.9 Organigrama de un manual de control interno	64
2.2.2.10 Reglamento del control interno.....	64
2.2.2.10.1 Competencia profesional	65
2.2.2.10.2 Atmosfera de confianza mutua	66
2.2.2.10.3 Filosofía y estilo de la dirección	67
2.2.2.11 Requisitos legales para la conformación de un manual de control interno .	68
Empresa Selecon Global SAC	70
2.2.3.1. RAZÓN SOCIAL.....	70
2.2.3.2. DOMICILIO FISCAL.....	70
2.2.3.3. OBJETIVO	70
2.2.3.4. Misión	71
2.2.3.5. Visión.....	71
2.3 MARCO CONCEPTUAL	71
2.3.1 DEFINICIÓN DE RECURSOS HUMANOS	71
2.3.2 DEFINICIÓN GESTION DE TALENTO HUMANOS.....	73
2.3.3 DEFINICIÓN MISIÓN	74
2.3.4 DEFINICIÓN VISIÓN.....	74
2.3.5 DEFINICIÓN RECLUTAMIENTO DE PERSONAS.....	74
2.3.6 DEFINICIÓN MERCADO LABORAL	75
2.3.7 DEFINICIÓN MONITOREO DE PERSONAS	75
2.3.8 DEFINICIÓN LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	75
2.3.9 DEFINICIÓN ENTREVISTA DE SELECCIÓN	76
2.3.10 DEFINICIÓN PUESTO DE TRABAJO.....	76
2.3.11 DEFINICIÓN EFICACIA:	76
2.3.12 DEFINICIÓN EFICIENCIA:	76
2.3.13 DEFINICIÓN COMPETENCIA	77
2.3.14 DEFINICIÓN CAPITAL HUMANO.....	77
2.3.15 DEFINICIÓN GESTIÓN POR COMPETENCIA.....	78
2.3.16 DEFINICIÓN TALENTO HUMANO:	78
2.3.17 DEFINICIÓN CONOCIMIENTO:	78
2.3.18 CONTROL	79
2.3.19 INTERNO	79
2.3.20 CONTROL INTERNO	79
2.3.21 EMPRESA.....	80
2.3.22 RECURSOS HUMANOS	80
2.3.23 SISTEMAS DE CONTROL INTERNO	80
2.3.24 MONITOREO	81
2.3.25 POLÍTICA.....	81

III. METODOLOGÍA	81
3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	81
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	81
3.2.1. POBLACIÓN	81
3.2.2. MUESTRA	81
3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	82
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	82
3.4.1. TÉCNICA	82
3.4.2. INSTRUMENTO	82
3.5. PLAN DE ANÁLISIS	82
3.6. MATRIZ DE CONSISTENCIA	83
3.7. PRINCIPIOS ÉTICOS	83
IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	83
4.1. RESULTADOS:.....	83
4.1.1. RESULTADO RESPECTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO 1.....	83
4.1.2. RESULTADO RESPECTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO 2.....	85
4.1.3. RESPECTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO 3.....	88
4.2. ANÁLISIS DE RESULTADO	91
4.2.1. RESPECTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO 1	91
4.2.2. RESPECTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO 2	92
4.2.3. RESPECTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO 3	92
4.2.4 RESPECTO AL COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL.....	93
4.2.5 RESPECTO AL COMPONENTE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS	93
4.2.6 RESPECTO A LAS ACTIVIDADES DE CONTROL.....	94
4.2.7 RESPECTO A LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	94
V. CONCLUSIONES.....	94
5.1. RESPECTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO 1	94
5.2. RESPECTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO 2	96
5.3. RESPECTO AL OBJETIVO 3.....	96
VI. CONCLUSIONES GENERALES	97
VII. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.....	98
7.1. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	98
7.2 ANEXO.....	103
7.2.1 ANEXO N° 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA	103
7.2.2 ANEXO N° 02 MODELO DE FICHAS BIBLIOGRÁFICAS.....	105
7.2.3 ANEXO 03: CUESTIONARIO	111

ÍNDICE DE CUADROS

N° DE CUADRO	DESCRIPCIÓN	PÁGINA
01	Objetivo específico 1.....	83
02	Objetivo específico 2.....	86
03	Objetico específico 3.....	88

I. INTRODUCCION

La gestión de recursos humano define que, las personas constituyen el principal activo de las empresas. Las empresas exitosas perciben que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios, en especial de los empleados. La gestión de talento humano en las organizaciones es 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. Por lo que las personas pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de una organización dependiendo de la manera como se trate. **(CHIAVENATO, 2002).**

Así mismo; el control Interno se entiende como el programa de organización y el conjunto de métodos y procedimientos coordinados y adoptados por una empresa para salvaguardar sus bienes, comprobar la eficacia de sus datos contables y el grado de confianza que suscitan a afectos de promover la eficiencia de la administración y lograr el cumplimiento de la política administrativa establecida por la dirección de la empresa. **(CHAPMAN, 1965-BUENOS AIRES).**

Revisando la literatura pertinente a nivel internacional se ha encontrado los siguientes trabajos de investigación: Del mismo modo **(Maritza, 2008)** en su trabajo de investigación evaluación y propuesta de mejoramiento del sistema de control interno en el área de recursos humanos de la compañía Outsourcing S.A-Bogotá. Por otro lado **(Nicole, 2008)** en su trabajo de investigación análisis de la gestión de competencias y su integración a un

nuevo modelo de gestión del desempeño -Chile. Asimismo;(Adrián, 2010) en su trabajo de investigación metodología para la mejor administración de los recursos humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración-Buenos Aires. Por otro lado(Sierra, 2011) en su trabajo de investigación Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de Empresas Innovadoras-Españolas.

Revisando la literatura pertinente a nivel nacional se ha encontrado los siguientes trabajos de investigación: (Aurora, 2015) En su trabajo de investigación denominada: “auditoria de gestión al área de recursos humanos de la Empresa ICYCON Peruana E.I.R.L De La Ciudad De Huancavelica”.

Así mismo (Martha, 2016) en su trabajo de investigación control interno y gestión de recursos humanos en la Empresa “Mundial Farma-Huaraz.

Así mismo(Perpetuas, 2015) en su trabajo de investigación control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz.

Revisando la literatura pertinente a nivel regional se ha encontrado los siguientes trabajos de investigación:(Paola, 2014) en su trabajo de investigación: **Herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes Sodimac-Lima.**

Finalmente, revisando la literatura pertinente a nivel local se han encontrado los siguientes trabajos de investigación(Ramon, 2016) en su

trabajo de investigación la importancia del control interno en mejora del área de recursos humanos de la Empresa Minera Muky S.A.A. San Borja – 2015.

Por lo descrito; se evidencia que existen pocos trabajos de investigación en estos temas y que se han limitado a describir a la administración del control interno en Recursos Humanos y por lo cual existe un vacío del conocimiento sobre el tema por las razones expuestas el enunciado del problema es el siguiente: **¿Cómo influye el control interno en la gestión de recursos humanos de las empresas Constructoras del Perú: caso “EMPRESA “SELECON GLOBAL S.A.C.” – Lima, 2017.**

Para dar respuesta al problema planteado, se establece el siguiente objetivo general: **Determinar y describir la influencia del Control Interno en la gestión de recursos humanos de las empresas constructoras del Perú: caso “EMPRESA “SELECON GLOBAL S.A.C.” – Lima, 2017.**

Para poder conseguir el objetivo general, nos hemos planteado los siguientes:

Objetivos específicos:

1. Describir las influencias del control interno en la gestión de recursos humanos de las empresas del sector de construcción del Perú.
2. Describir la influencia del control interno de la empresa “SELECON GLOBAL S.A.C” – Lima, 2017.
3. Hacer un análisis comparativo de las influencias del control interno en la gestión de recursos humanos de las empresas del sector de construcción del Perú y de la empresa “SELECON GLOBAL S.A.C.”– LIMA, 2017.

La presente investigación se justifica porque permitirá conocer la influencia que existe por la carencia de una adecuada implementación de sistema de control interno de recursos humanos en una Empresa, es decir permitirá precisar el objetivo general : determinar y describir la influencia del Control Interno en la gestión de recursos humanos de las empresas constructoras del Perú: caso Empresa Selecon Global S.A.C.” – Lima, 2017.

El área de Recursos Humanos está comprometida a realizar un enfoque metodológico para fidelizar a los colaboradores de la empresa a través del control interno y evaluar el clima laboral, reclutamiento y retención de talento humano la productividad y la rotación voluntaria para así propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales, para aumentar la capacidad del talento humano a través de capacitaciones de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos del rubro que contribuyen al desarrollo de los individuos y en el desempeño de actividades programadas.

Es por ello que la capacitación de trabajadores es una gran herramienta para alcanzar los objetivos de las empresas.

Los nuevos sistemas de dirección de las empresas exitosas y competitivas, se encaminan hacia una descentralización en el trabajo, donde el liderazgo es participativo, y la pro actividad forma parte de una filosofía de calidad total en el servicio a sus clientes externos e internos. Su premisa fundamental parte de la consideración del RR.HH. y control interno como una ventaja competitiva básica y real, más allá de los recursos materiales, financieros o

tecnológicos la revaloración y estimulación del desarrollo óptimo de las personas que las integran es importante el cual permitirá construir organizaciones no solo más productivas y eficientes, sino organizaciones inteligentes; de aprendizaje y de renovación que harán posible el desarrollo integral y competitivo a través del crecimiento de la empresa en el mercado laboral.

Mediante su desarrollo se conocerá de manera más concreta y precisa si la empresa SELECON GLOBAL S.A.C. tiene implementado el área de Recursos humanos y control interno para mejorar la productividad de esta empresa.

La aplicación de área de recursos humanos y control interno beneficiara el desarrollo de las actividades a través de la implementación de normas legales, laborales y empresariales garantizando una mejora del crecimiento empresarial.

Por lo tanto, se justifica porque servirá como antecedente para futuras investigaciones para efectuar el procedimiento correcto para el crecimiento empresarial del rubro de construcción.

El proyecto de investigación ofrece las recomendaciones de una administración práctica, de recursos humanos y control interno, buscando eficiencia y eficacia con sugerencias puntuales para mejorar el desempeño del talento humano teniendo como base el conocimiento del negocio y rubro para optar por una estrategia adecuada de mejoramiento que permita desarrollarse y lograr posicionarse en el mercado laboral.

Asimismo; la investigación se justifica porque servirá como antecedente para estudios posteriores a ser realizados por estudiantes de nuestra universidad en otros ámbitos geográficos.

Finalmente; la presente investigación servirá para obtener mi título de Contadora Pública, lo que a su vez servirá para que la Universidad Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, y Escuela Profesional de Contabilidad, cumplan con lo establecido por el SINEASE, que tiene por finalidad garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio educativo de calidad.

II. REVISION LITERARIA

2.1 Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Se entiende por antecedentes internacionales, a todo trabajo de investigación hecho por otros autores en cualquier parte del mundo, menos Perú; que hayan utilizado las mismas variables y unidades de análisis en nuestra investigación.

(**Maritza, 2008**) En su trabajo de investigación denominada: **Evaluación y propuesta de mejoramiento del sistema de control interno en el área de recursos humanos de la compañía –Bogotá** Cuyo Objetivos específicos es de:

- Comprender y analizar un sistema actual de control interno en el área de recursos humanos de la empresa OUTSOURCING S.A. aplicando una metodología de recolección de datos a los colaboradores que laboran dentro de la empresa, como entrevistas, cuestionarios, etc.
- Comparar el sistema de control interno vigente de las empresa con el nuevo modelo de control interno como es el modelo COSO observado y comprendiendo sus elementos y conocer las oportunidades de optimización y mejora en el area de RRHH de la empresa.
- Estructurar los cambios del sistema de control interno del area de RRHH de la empresa OUTSOURCING SA. gracias al análisis de la información obtenida directamente de los cuestionarios y demás procedimientos de análisis para el cumplimiento de los objetivos de la misma.
Metodología: Se aplicara la metodología de encuesta directa del tipo descriptivo al 100 % de colaboradores de la empresa. Conclusiones: Con este trabajo de investigación será de mucha ayuda para los que dirigen la empresa OUTSOURCING ya que esta brindara información vital para la comprensión y ejecución de estas herramientas como también ayudara a la toma de decisiones.

Resultados: A pesar que esta empresa no contaba con un sistema de control interno se pudo observar que el personal que labora en la empresa mostraba valores éticos de responsabilidad e identificación con su centro de labores. El cual facilito la aplicación de nuevo sistema de control interno.

Como resultado de las numerosas reuniones y encuestas genero una expectativa en el tema de control interno el cual estimulo la búsqueda de información por parte de los mismos trabajadores y/o colaboradores.

Analizada esta información aplicando la herramienta se mostró un grado de crecimiento del sistema de control interno que fue del 86.86%.

A pesar de esto es necesaria la implementación de una oficina de Control Interno para desarrollar las actividades inherentes a la práctica del control interno.

(Nicole, 2008) En su trabajo de investigación denominada: **Análisis de la gestión de competencias y su integración a un nuevo modelo de gestión del desempeño-Chile.** Cuyo objetivo Específico: Es brindar una serie de procedimientos con el propósito de lograr una mejora en el desempeño de los colaboradores que laboran en una compañía de comunicaciones.

Para cumplir lo anterior mencionado fue necesario llevar a cabo un estudio de los resultados obtenidos por 3 tipos de evaluaciones, Evaluación de Competencias, Evaluación Ascendente y Encuesta de Clima, de lo cual se pudo observar que la compañía se encuentra en una situación muy favorable. Resultados: En concordancia de los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los funcionarios de esta entidad se puede determinar cómo resultados de la observación:

- Se identificaron las oportunidades de mejora y las fortalezas de cada componente.

- Se pueden deducir las siguientes debilidades: el primer contacto vía teléfono que se efectúa a los aspirantes, no es lo suficientemente claro con respecto a las condiciones del puesto de trabajo, esto hace que al exponerlas los candidatos declinen.

(Adrián, 2010) En su trabajo de investigación denominada: **Metodología para la mejor administración de los recursos humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración-Buenos Aires.**

Objetivos Específicos: 1. Determinar las herramientas necesarias para que las empresas se encuentren en la Fase de ciclo de vida de maduración y, determinar que indicadores y monitoreo pueden llegar a ser utilizados por éstos. 2. Determinar las diferencias de rango empresarial para el mando integral orientado exclusivamente a los Recursos Humanos. Metodología: Para establecer un Tablero de Comando en el área de recursos humanos de una empresa de servicios en etapa de maduración, se deben realizar los siguientes:

Primero se debe realizar un análisis enfocado a la empresa, con la finalidad de poner las definiciones fundamentales para construir el tablero de comando basándose en la estrategia general que la empresa se haya planteado. Luego de conocer la estrategia general, el área de Recursos Humanos debe proponer, si es no tiene aún, un procedimiento para el sector y señalar los objetivos, las políticas y acciones para actuar en base a la estrategia de la compañía.

Segundo será preciso determinar cuál es la información que puede cubrir de una manera MACRO lo estudiado anteriormente, y comenzar a definir a grandes rasgos una base del modelo a utilizar.

Luego de plantear a donde se quiere apuntar y los procedimientos seguir que se encuentran disponibles, se propone evaluar detenidamente los datos que se tengan y como sacar provecho a cada uno, definiendo los diferentes indicadores, métricas o reportes con los cuales se explotará la información de manera integral. Al tener en definido las herramientas con las que se dispone y de la información, se debe hacer un bosquejo de interrelación de indicadores por subsistema. A su vez, se establecerá el dominio que cada indicador tiene en el valor total y como este último afectará a otros subsistemas. Finalmente, se deberán relacionar los distintos subsistemas, especificando un mapa estratégico que ayude a enfocar la relación interdependiente que tienen todos los subsistemas que influyen en los Recursos Humanos. Resultados: así, se trazara un mapa estratégico con las causas y efectos que provoca la creación de valor agregado por parte de los colaboradores de acuerdo a la estrategia de la empresa.

(Sierra, 2011) En su trabajo de investigación denominada: **Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras-Españolas.** Cuyo Objetivos Específicos 1. Explicar las características necesarias para que las empresas definan si se encuentran en la Fase de maduración y, discernir que indicadores y monitoreo pueden llegar a ser utilizados por éstos. 2. Señalar

las diferencias entre un cuadro de mando integral y un tablero de comando dirigido exclusivamente a los Recursos Humanos.

Orientar los inicios de la información que se deben proveer para hacer una interpretación correcta. 4. Determinar los avances básicos que se deben considerar, para llevar a cabo la creación de un tablero de control, orientado exclusivamente al área en cuestión. 5. determinar cómo a través de herramientas tecnológicas, se pueden examinar y gestionar los Recursos Humanos de la compañía. 6. sugerir una metodología que sopesa las teorías concernientes a los Recursos Humanos. Metodología: Se utilizó la metodología de mínimos cuadrados parciales Debemos indicar que, aunque PLS evalúa en el mismo proceso los parámetros del modelo de medida y del modelo estructural, Anderson y Gerbing (1988) sugieren que los resultados de estas muestras de modelos se analicen y demostrar en dos pasos:

Primero, planteando la exactitud de las escalas de medida y segundo, determinando el modelo estructural. Como resultado, nuestro estudio también se estructura en 2 etapas. En la primera realizamos el estudio de la validez y de la fiabilidad del modelo de medida y en la segunda realizamos la evaluación del modelo estructural (Hulland, 1999: 198). Resultados: En el siguiente capítulo presentamos las cuestiones en función al diseño de la investigación, lo que conlleva al seguimiento de pasos para operar los conceptos de la investigación y comparar las hipótesis del modelo propuesto en el anterior capítulo. Los pasos a seguir para el diseño de la investigación empírica son: primero, describir la muestra, explicar cómo se ha elaborado el

cuestionario y cuáles son las escalas e ítems que componen el mismo; seguidamente, analizar cómo se lleva a cabo la colecta de la información.

En primera línea describimos el diseño de la muestra, lo que hace suponer la definición de la unidad objeto de estudio, así como las características de estos.

En especial, escogimos como población objeto de estudio a empresas de más de 30 trabajadores que hayan recibido financiación del CDTI1 para innovación entre los años 2001 y 2007.

Ya establecido el espacio de esta investigación, explicamos las características importantes de la muestra. En segundo lugar, describimos las partes importantes del cuestionario utilizado para este estudio, así como los otros ítems y escalas de medición utilizados las variables que lo componen. Luego, explicamos el proceso de colecta de la información. En esta investigación se ha decidido por el envío postal del cuestionario complementándolo con el envío por correo electrónico de los mismos. Por último, explicamos las principales técnicas de estudio de datos que se van utilizar, justificando su implementación a los diferentes objetivos y tareas necesarios para la validación de las escalas de medida y la contrastación empírica de las hipótesis del modelo: “ecuaciones estructurales a través del análisis por mínimos cuadrados parciales” (PLS- Partial Least Squares).Conclusiones: La area de recursos humanos ocupa un importante papel estratégico en el desarrollo y crecimiento de una empresa. Hoy en día, la tecnología es un aliado importante y son utilizados por todas las empresas, los activos

productivos y las materias primas están a disposición a todos por igual, la diferencia principal la establece la gente, que es lo único que no debe ser canjeable. El tablero de comando aplicado al área de Recursos Humanos ayudara a las empresas planificar objetivos que sean medibles, integrando todos los subsistemas que posee el área, y será una herramienta para cada acción que se tome e influirá directa o indirectamente en la motivación, el rendimiento, y la fidelidad del colaborador o empleado en la empresa, entre otros.

Con respecto a los objetivos planteados, “Diseñar una metodología aplicable a la gestión de los Recursos Humanos, con el fin de brindar una alternativa eficaz aplicable a la generación de un tablero de comando.”, se llegó a las siguientes conclusiones: Se comprobó que el tablero de comando es una útil herramienta para valorar el desempeño organizacional, componiendo a los diferentes subsistemas del área de Recursos Humanos y a si permitiendo visualizar y analizar la influencia de las acciones que se tomen en la empresa el rendimiento de los empleados. Una empresa de servicios en etapa de maduración debe plantearse seriamente la toma de decisiones para seguir en el mercado o realizar una expansión, ya que en caso contrario los competidores que se encuentran en etapa de crecimiento aumentarán su market share y originará que la empresa principie a perder terreno y por consiguiente a una declinación que lo lleve a la quiebra. El objetivo principal de una empresa es aumentar la rentabilidad. Pero el detalle es como hacerlo

Esta demás decir que es incrementando las ventas o disminuyendo los costos, pero hay que destacar que los que logran aumentar las ventas

mediante una buena campaña de marketing, mejorando el producto (mejora continua), ofreciendo un producto innovador, etc. son los Recursos Humanos. Los empleados harán la diferencia en las empresas, influyendo en la satisfacción de los clientes, optimizando los procesos internos, tomando las decisiones correctas de inversión, lo cual es fundamental para que la empresa crezca. En conclusión, para las empresas de servicios que se encuentra en etapa de maduración, la decisión de optar por analizar y gestionar a los Recursos Humanos ayudará a comprender la situación de estos, a tomar las acciones necesarias para mejorar su rendimiento y aumentar la fidelización de los talentos, preparándolos para cubrir puestos claves, ya sea por necesidad de reemplazos o por ampliación de estructura para intentar un nuevo crecimiento de la empresa y así volver nuevamente a la fase del ciclo de vida de crecimiento.

2.1.2. Nacionales

En esta investigación se entiende por antecedentes nacionales, a todo trabajo de investigación hecho por otros autores en diferentes ciudades del Perú que hayan utilizado las mismas variables y unidades de análisis en nuestra investigación.

(Aurora, 2015) En su trabajo de investigación denominada: **“Auditoria de gestión al área de recursos humanos de la Empresa ICYCON Peruana E.I.R.L De La Ciudad De Huancavelica”**

El Objetivo General: de este trabajo es determinar de qué manera la Auditoria de Gestión en el Área de Recursos Humanos puede contribuir a lograr mayor,

eficacia eficiencia y economía en el ejercicio de sus colaboradores de la empresa ICYCON PERUANA E.I.R.L. de la ciudad de Huancavelica.

En el Objetivos Específico determina la influencia que tiene la Auditoria de Gestión en la Eficiencia en el Área de RRHH de la empresa ICYCON PERUANA E.I.R.L.

También determina la influencia que tiene la Auditoria de Gestión en la Eficacia en el Área de Recursos Humanos de la empresa constructora ICYCON PERUANA E.I.R.L.

Además analiza la influencia de la Auditoria de Gestión en la Economía en el Área de RRHH de la empresa ICYCON PERUANA E.I.R.L.

Por ultimo explica la relación directa que tiene la Auditoria de Gestión y el Control Interno en el Área de RRHH de la empresa ICYCON PERUANA E.I.R.L.

Se utilizó la metodología no experimental por lo que no se manipuló deliberadamente variables. Sin manipular la variable independiente, se limitó a observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlo. Resultados: la Auditoria de gestión cuantifica y mide los logros alcanzados por la empresa teniendo en cuenta la, eficacia, eficiencia y economía en un periodo determinado, analizando al área de RR.HH, ya que en ello se, coordina, dirige, organiza, y analiza las actividades de los trabajadores.

(Martha, 2016) En su trabajo de investigación denominada: **Control interno y gestión de recursos humanos en la Empresa “Mundial**

Farma”, Huaraz. Cuyo objetivo general: Determinar el control interno y gestión de recurso humanos en la empresa “Mundial Farma” en el 2014; y para lograr el objetivo general se desagregaron en los siguientes objetivos específicos:

1. Describir el control interno en la empresa “Mundial Farma” en el 2014.
2. Determinar la gestión de recursos humanos en la empresa “Mundial Farma” en el 2014. Metodología: El tipo de investigación fue el enfoque cuantitativo; porque en el procesamiento y análisis de datos se utilizaron la matemática y la estadística. Resultados: De acuerdo a los resultados empíricos obtenidos y las tesis sobre el tema de control interno tienen una relación directa porque las tesis analizadas tratan fundamentalmente del sistema o implementación del sistema de control interno; que son favorables para su organización en la empresa “Mundial Farma”.

(Perpetuas, 2015) En su trabajo de investigación denominada: **Control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz.** Cuyo objetivos específicos fue de describir el actual sistema de control interno en la empresa hotelera Hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz en el 2014. Además de buscar los problemas en la gestión de recursos humanos en el hotel “Pastoruri” Independencia de la ciudad Huaraz en el año del 2014. Metodología: Se Logró establecer que el 61% de los encuestados consideran que sería óptimo aplicar el control interno. y el 75% de los encuestados consideran que sería óptimo aplicar el control interno para una buena Gestión de Recursos

Humanos y lograr los objetivos del **Hotel “Pastoruri”** con el fin de incrementar una buena gestión y una atención de calidad a los huéspedes, además se concluye que el control interno incide en la gestión de recursos humanos en el Hotel “Pastoruri” Independencia; con los resultados empíricos obtenidos en la implementación del instrumento de medición, en relación a la propuesta de otros investigadores las bases teóricas y los antecedentes. Resultados: se determinó los siguientes aspectos:

Se logró verificar el objetivo general, determinando que existe relación entre las variables en estudio como son el Control Interno y la gestión de recursos humanos en el Hotel “Pastoruri” Independencia- Huaraz en el 2014, la misma que se tuvo como instrumento base a las encuestas.

2.1.3 Regionales

En esta investigación se entiende por antecedentes regionales, a todo trabajo de investigación realizado por otros autores en diferentes ciudad de la región Lima.

(Paola, 2014) En su investigación titulada: **Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para Líderes SODIMAC-Lima.** Cuyo Objetivo específico: Es reducir los costos sin tener que afectar la calidad del servicio o producto.

Metodología: De la recolección de datos vía entrevistas con una encuesta que constó de 14 preguntas cerradas con opciones múltiple las cuales efectuaran alcances delos encuestados, los que son intermediarios de gerencia que pertenecen a 35 empresas sobresalientes para ejecutar sus labores en el Perú

del rubro de Retail, tecnología, salud y servicio. En una empresa el 15% de trabajadores son calificados como competentes según la evaluación de la empresa, por lo que su visión es un objetivo para lograr sus metas. El reto principal en la creación de la presente tesis fue conocer las características y necesidades del mercado empresarial.

Para este propósito buscaremos en todas las áreas que nos brindan información sobre la inversión que la empresa realiza, los talentos humanos aquellos que influyen directamente en su reclutamiento, retención, desarrollo y creación de nuevos valores. Resultados: Enfoque a implementar una herramienta automatizada y dinámica de indicadores de Gestión del Talento, que permita a la empresa concretar el valor agregado del Capital Intelectual, desde la gestión de la información en el área de Recursos Humanos hasta la toma de decisiones y seguimiento práctico de los Líderes en sus áreas.

2.1.4. Locales

En este trabajo se entiende por antecedentes locales a todo trabajo de investigación realizado por diferentes investigadores en la provincia de Lima distrito de Lima; sobre aspectos relacionados con nuestras variables y unidades de análisis.

(Ramon, 2016) en su investigación denominada: **La importancia del control interno en mejora del área de recursos humanos de La Empresa Minera Muky S.A.A. San Borja - 2015** Cuyos objetivos generales es determinar e implementar las políticas de control interno que permitan

establecer los lineamientos de trabajo del área de recursos humanos. Objetivos específicos -Determinar las causas por la que no se cumple con la elaboración y presentación de las planillas de remuneraciones. -Determinar los requerimientos de personal y tecnológicos necesarios para la optimización de las labores del área de recursos humanos así como la elaboración de planillas de remuneraciones.

Metodología: El diseño que se ha aplicado es el no experimental. Mediante este método todo lo que se indica en este trabajo no requiere demostración. El diseño no experimental se define como la investigación que se realizará sin manipular deliberadamente la información sobre la importancia del control interno en mejora del área de recursos humanos de la Empresa Minera MUKY S.A.A. En este diseño se observan la información que nos brinda el control interno para una mejora del área de recursos humanos. Resultados: Los resultados y el análisis de la investigación, demostraron que existe un inadecuado control interno que imposibilita de forma parcial, el cumplimiento de los objetivos principales de toda empresa, en nuestro caso, MUKY S.A.A, inmersa en este rubro. Resultados: a) Determinar las causas por la que no se cumple con la elaboración y presentación de las planillas de remuneraciones. Revisando la literatura pertinente, no se ha encontrado antecedentes internacionales, y nacionales, que demuestren la influencia del Control Interno en el manejo de inventarios, y de su importancia dentro de la estructura de la Empresa Minera MUKY S.A.A, San Borja, se ha encontrado información de autores que describen por separados las variables de estudio. Conclusiones: Según el objetivo específico 01: Se logró describir la

importancia del control interno y su incidencia en mejorar la gestión del área de recursos humanos, y de cómo el control interno actual tiene injerencia en todas las áreas de la empresa según se demuestra con la referencia bibliográfica de los actores en estudio según el anexo N° 01. Según el objetivo específico 02: Se logró determinar el modo como el sinergiamiento de los componentes del control interno en el área de recursos humanos, pueden facilitar una buena gestión de las empresas. Y de como todos los componentes del sistema COSO, tienen participación efectiva para corregir deficiencias de la empresa Según las encuestas realizadas a la Empresa Minera MUKY S.A.A, según anexo No 02. Según el objetivo específico 03: Se pudo determinar la necesidad de corregir las deficiencias que se dan en el Área de Recursos Humanos, con nuevas políticas y normas para acabar con las deficiencias.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Teoría de Gestión del Talento Humano (GTH)

Es la disciplina que posibilita las visiones y misiones organizacionales. Las empresas desarrollan objetivos previstos para el crecimiento, competitividad, productividad entre otros. Para el logro de sus objetivos para lo cual será necesario contar con una estructura organizativa, y con el desempeño del talento humanos para el mejoramiento de la empresas. Por ello tendrán que efectuarse cambios para el logro de objetivos individuales y corporativos: como es de un satisfactorio salario, capacitaciones al talento humano, mejoramiento de calidad de vida. etc.; por ello es importante que las empresas cuenten con la gestión de recursos humanos para que se efectúen

procedimientos de selección a las personas competentes que la empresa requiere para satisfacer las expectativas que las personas desean al ingresar a las organizaciones. **(CHÁVEZ, 2016)**

Las organizaciones se desarrollan con el propósito de generar rentabilidad para lo cual deben desarrollar un objetivo, el cual es de para aprovechar los esfuerzo de varias personas que trabajan en conjunto; las cuales se diversificaran en distintas áreas como por ejemplo: mano de obra, trabajadores, empleados, oficinistas, personal, operadores, recurso humano, colaboradores, asociados; también se las llama talento humano, capital humano o capital intelectual con la finalidad de lograr un gran valor organizacional.

La gestión de recursos humanos aplicara métodos de reclutamiento y selección, orientación, recompensación, y dará monitoreo de funciones a las personas, formando una base de datos confiable para la toma de decisiones, capacitándolos para que se sienta comprometidos con la empresa logrando la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos. Por lo que las empresas necesitan aprender a:

- Desprenderse del temor que produce lo desconocido.
- Romper paradigmas y empezar por el cambio interiormente.
- Innovar constantemente.
- Comprender la realidad y enfrentar el futuro.
- Entender el negocio, la misión, la visión de la empresa. **(CHÁVEZ, 2016)**

2.2.1.1 Objetivos de la gestión de recursos humanos:

- 1) Crear, mantener y ejecutar métodos, habilidades y capacitación que promueva el cumplimiento de los objetivos de la organización.
- 2) crear, mantener y desarrollar políticas empresariales que garanticen la ejecución de las funciones de los colaboradores logrando la satisfacción plena de area de recursos humanos y así mismo para alcanzar los objetivos empresariales e individuales.
- 3) La finalidad del area de recursos humanos es de alcanzar eficiencia y eficacia en los trabajos ejecutados. **(CHIAVENATO, ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, 1999).**

2.2.1.2 Proceso de planeación de recursos humanos

La planeación de recursos humanos tiene cuatro aspectos básicos:

1. Programación de futuros talentos humanos para el mejoramiento de la empresa.
2. Planeación del talento humano a balances futuros a base de análisis efectuados por los colaboradores de la organización.
3. Evaluación para el reclutamiento de talento humanos y finalización de contratos efectuados a los colaboradores de la empresa.
4. Planeación para la ejecución de trabajos de los colaboradores, y manejo de personal para asegurarse que la organización tiene un suministro estable de personal experto y capacitado. **(LOPEZ, 2009)**

2.2.1.3 Reclutamiento de Personal.-

Las empresas están involucrados con los individuos de la sociedad en un continuo proceso de valor agregado de la empresa. El reclutamiento son métodos de procedimientos orientados a captar potenciales talentos humanos calificados capaces de efectuar trabajos requeridos por las empresas. Es la utilización de medios de información por el cual la organización informa y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo por lo que se basa en:

- Elevar el rendimiento del proceso de reclutamiento.
- Disminuir el tiempo del proceso de reclutamiento.
- Reducir los costos operacionales de reclutamiento

(CHIAVENATO, ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, 1999)

2.2.1.4 Selección De Personal

El reclutamiento tiene como objetivo específico captar talentos humanos pasando así a la etapa selección: los candidatos. El objetivo específico de la selección es clasificar los talentos humanos adecuados para el desarrollo de trabajos de la organización. **(CHIAVENATO, ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, 1999)**

✓ Entrevista de selección

Es el factor que más influye en la decisión final se efectúa con el objetivo de localizar un talento humanos competente, para el logro de planes propuestos

por la empresa. (**CHIAVENATO, ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, 1999**)

✓ **Etapas de la entrevista de selección**

La entrevista de selección debe ser planeada y planteada para determinar la selección requerida. Es necesario que el entrevistador tenga conocimiento preciso del desarrollo que efectuara el talento humano seleccionado, para que pueda comprobar la adecuación de las características personales del aspirante y desempeño en el área requerida.

Ambiente: Puede ser de dos tipos: Físico: El lugar de la entrevista debe ser cómodo y sólo para ese fin. Psicológico: el clima de la entrevista debe ser ameno y cordial. Una buena entrevista implica considerar varios aspectos entre los cuales se destacan:

Pruebas de conocimiento o de capacidad tienen por objetivo evaluar el grado de conocimientos y habilidades adquiridos mediante el estudio, la práctica o el ejercicio del talento humano.

- El lugar debe ser agradable aislada y sin mucho ruido.
- En ella sólo deben estar el entrevistado y entrevistador.
- En la sala de espera debe haber suficiente sillas, diarios y revistas.
- El propósito de la entrevista debe ser programado con anticipación.
- Con previa información relacionada a la entrevistada.

i) Según la manera como la prueba se aplica pueden ser:

- Orales
- Escritas

- De relación

ii) Según el área de conocimiento pueden ser:

1- Generales: Se realiza la aplicación de nociones culturales y de conocimientos generales.

2- Específicas: Se efectuara con precisión a los conocimientos técnicos relacionados con el cargo.

iii) Según la manera como se elaboran las pruebas escritas, pueden ser:

1- Tradicionales, de tipo disertativo, expositivo.- Las pruebas son formuladas previa evaluación de conocimientos por lo que requieren respuestas largas. Sus deficiencias son la poca extensión del espacio a responder y la subjetividad de la calificación.

2.- Objetivas, mediante pruebas objetivas.- Las pruebas objetivas son las que poseen varias preguntas, de conocimiento del talento humano y exigen respuestas concisas.

3.- Mixtas, se utiliza tanto la forma tradicional como la objetiva.-Las pruebas de carácter mixto constan, son de una forma de test y de otra en preguntas disertativas. **(CHIAVENATO, ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, 1999)**

2.2.1.5 Principales Aplicaciones del Sistema de Información de RR.HH.

Las aplicaciones del sistema de información de recursos humanos es mediante procedimientos de medios de información y capacitación entre los

cuales es indispensable los valores como la disciplina ejemplo: La jornada de trabajo total de horas diarias, semanales o mensuales debe tener concordancia con contrato individual.

Las personas adaptan su comportamiento a los procedimientos de la organización en tanto son monitoreadas para alcanzar las metas que se propone la empresa. Para lo cual es necesario dar a conocer los procedimientos que tiene la empresa con los trabajadores. En efecto hay personas que no efectúan la responsabilidad que deben tener en el medio donde laboran por lo que las empresas tienen que tomar acciones disciplinaria externa, con frecuencia denominada amonestación.

Los factores relacionados con la falta de disciplina son los siguientes:

1. Gravedad del problema.
2. Duración del problema.
3. Frecuencia y naturaleza del problema.
4. Factores condicionantes.
5. Grado de socialización.
6. Historia de las prácticas disciplinarias de la organización.
7. Apoyo gerencial. Líneas rectoras de la disciplina.

En la acción disciplinaria deben seguirse tres líneas fundamentales:

1. La acción preventiva debe preferirse a la acción punitiva: Se basa en el objetivo a corregir el comportamiento indeseable del colaborador y no

simplemente a castigarlo. La acción correctiva se efectúa al desempeño futuro teniendo ya como historial amonestaciones.

2. La acción disciplinaria debe ser progresiva: La cual se iniciara con el llamado de atención verbal o escrito previamente a ser despedido.

3. La acción disciplinaria debe ser inmediata, coherente, impersonal e informativa 4. El proceso disciplinario se efectúa en la gestión de recursos humanos para recaer en los gerentes y sus equipos.

Por lo tanto da referencia que el área de recursos humanos es el orientador para efectuar disciplina a los colaboradores. **(CHIAVENATO, ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, 1999)**

2.2.1.6 Objetivo del departamento de capital humano

El objetivo de los departamentos del capital humano o recursos humanos es lograr el propósito que tiene la empresa para alcanzar sus metas propuestas a corto o largo plazo. Por lo que tendrá varios desafíos que posibiliten la captación de personal competente que la empresa requiere. En el siglo XXI la administración del capital humano enfrenta nuevos desafíos, por la creciente demanda del mercado empresarial y la globalización de la economía. Por lo que será el reto de los frecuentes cambios empresariales, entornos legales, forzado a muchos países latinoamericanos a una revisión fundamental de su legislación sobre materia laboral. **(DAVIS, 2011)**

I. Fundamentos y desafíos: La administración de capital humano se enfrenta a desafíos con relación al personal colaborador contratado y por

contratar porque de ello dependerá que la empresa pueda alcanzar sus objetivos operacionales y rentables.

II. Preparación y selección: La administración de los recursos humanos requiere una adecuada información de los colaboradores. Si se carece de información de los integrantes de la empresa y de las áreas de funcionamiento de la empresa esto dificultara las funciones programadas limitando las necesidades a futuro en términos de personal. Así mismo la información posibilitara la comunicación espontanea de las responsabilidades dirigidas a cada colaborador por lo que hará que la ejecución de los trabajos sea eficiente y eficaz a través de supervisiones de desempeño de mediano a largo plazo permitiendo así a las áreas jerárquicas de la empresa la toma de decisiones de un plan estratégico de trabajo.

III. Desarrollo y evaluación: Una vez seleccionados los colaboradores de la empresa recibirán su inducción de cargo de puesto y recibirán las políticas y procedimientos que se requerirá en su desarrollo como colaborador de la empresa. Se efectuara evaluaciones periódicas para verificar la adecuada selección del personal colaborador para el puesto requerido. La supervisión y monitoreo ayudara también a los gerentes operativos a identificar aspectos que es necesario corregir.

IV. Compensación y protección:

Un elemento esencial para la protección y motivación al desempeño laboral es la fuerza de trabajo así como también la remuneración adecuada.

La organización tiene que proteger a sus integrantes de los riesgos de trabajo.

Mediante áreas como SSOMA salud seguridad y medio ambiente. Por lo cual

es importante dar el cumplimiento de normas legales, laborales de protección al colaborador. (DAVIS, 2011)

V. Relación con el personal y evaluación:

La ejecución de actividades programadas tienen que ser motivadas, por el departamento de capital humano siendo pieza importante y responsable de garantizar la satisfacción del personal con su trabajo. Para mejorar la productividad de la empresa es necesario contar con medios de comunicación que ofrezcan sustentabilidad de mecanismos de desarrollo de los trabajos programados, para así mantener los niveles de satisfacción de los distintos integrantes de la organización. Es necesario que también el área de recursos humanos sea evaluada para verificar sus eficiencias y deficiencias. Por lo que el área de recursos humanos tiene que ser monitoreado a través de los controles internos periódicos para determinar su desempeño en el área de recursos humanos.(DAVIS, 2011)

2.2.1.7 Auditoría De Recursos Humanos

La auditoría de recursos humanos se define como verificación y análisis de las políticas y prácticas de personal de la empresa, y la evaluación de sus procedimientos para verificar su funcionamiento actual, por lo que el informe de auditoría dará referencia de sugerencias para mejorar. (DAVIS, 2011)

2.2.1.7.1 Patrones de Evaluación y Control en Recursos Humanos

Los lineamientos que se realiza en la evaluación y control interno de recursos humanos se realizan en base a la referencia de un modelo

estándar que se ajusta a lograr los objetivos establecidos de una organización.

Para lo cual se podrá evaluar los resultados obtenidos y se realizarán las debidas correcciones de un mejor desempeño en el area de recursos humanos .la comparación con ostenta los siguientes puntos:

1. Resultados. Se refiere a la efectuada evaluación por lo que dará referencia a las variables dando a conocer ajustes para la mejoría de la administración de recursos humanos.

2. Desempeño. Cuando El análisis entre el patrón y la variable es simultánea con la operación.

La función de la auditoría es verificar las debilidades a través de modelos metodológicos que posibiliten la mejora del area brindando recomendaciones para efectuar mejor desempeño.

Por lo tanto, el papel de la auditoría de recursos humanos importante porque enseñara el mejor manejo del area de auditada como es el de recursos humanos.

2.2.1.7.2 Fuentes de Información de la Auditoría de los Recursos Humanos

La auditoría de los recursos humanos se basa en la revisión del manejo de registros, seguimientos, entrevistas, estadísticas efectuados con el objeto de mejoramiento en la organización.

2.2.1.7.3 Amplitud y Profundidad de Acción de la Auditoría

Las auditorías empiezan por una evaluación de las relaciones empresariales que afectan la administración del potencial humano, incluidos el personal de línea y de staff, las calificaciones de los miembros del staff de recursos humanos y la adecuación del apoyo financiero para los diferentes programas. (DAVIS, 2011)

2.2.1.8 Aspectos De Los Recursos Humanos

2.2.1.8.1 Aspectos Financieros

Actualmente, cuando se habla de recursos humanos, se considera como el activo de la empresa al capital humano. Por lo que es necesario dar a conocer que es la inversión más importante dentro de la empresa. Para lo cual es necesario disponer de financiamiento para perfeccionar las habilidades y conocimientos del personal colaborados para lograr mejor un desarrollo empresarial.

El desarrollo de actividades ejecutadas por el personal colaborador origina gastos para el pago de los beneficios sociales de los trabajadores, como vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y otros (PEREA, 2010)

2.2.1.8.2 Aspecto laboral de los recursos humanos

El aspecto laboral de las empresas es regirse a las normativas legales que establece el MINTRA (Ministerio de Trabajo) como por ejemplo:

- Obligaciones y derechos del empleador

- Obligaciones y derechos del trabajador
- Supervisión y control por parte del Estado
- Intervención del Poder Judicial (Evans & Lindsay, 2010)

2.2.1.8.3 Aspecto tributario de recursos

El aspecto tributario refiere al área de recursos humanos tomar cuenta las siguientes situaciones:

- Cumplimiento de obligaciones formales
- Cumplimiento de obligaciones sustanciales
- Planeamiento de los tributos laborales
- Auditoría tributaria de las obligaciones laborales (Evans & Lindsay, 2010)

2.2.1.8.4 Aspecto contable de los recursos

En este aspecto, lo que se debe considerar es la valuación de los costos y tributos laborales lo siguiente.

- Registro contable mediante el Plan Contable General Revisado
- Aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad
- Reglamento de Información Financiera.. (Evans & Lindsay, 2010)

2.2.2. Control Interno

2.2.2.1 Definición de control interno

Control interno, es una expresión que utilizamos con el fin de describir las acciones adoptadas por los directores de entidades, gerentes o administradores, para evaluar y monitorear las operaciones en sus entidades. 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

El control interno puede definirse como un conjunto de procedimientos, políticas, directrices y planes de organización los cuales tienen por objeto asegurar una eficiencia, seguridad y orden en la gestión financiera, contable y administrativa de la empresa.

Es importante destacar que esta definición de control interno no solo abarca el entorno financiero y contable sino también los controles cuya meta es la eficiencia administrativa y operativa dentro de una organización empresarial, nos menciona (Aguirre, 2008)

Informa que en forma amplia el control interno es un proceso, efectuado por la gerencia de una empresa diseñada para proporcionar una razonable seguridad con miras a la realización de objetivos en las siguientes categorías:

- ✓ Efectividad y eficiencia de las operaciones.
- ✓ Confiabilidad de la información financiera.

- ✓ Acatamiento de las leyes y regulaciones aplicables.
- ✓ Adhesión a las políticas de la empresa (Vizcarra Moscoso, 2008)

Nos menciona que el control interno es un proceso ejecutado por la junta directiva o consejo de administración de una entidad, por su grupo directivo (gerencial) y por el resto del personal, diseñado específicamente para proporcionarles seguridad razonable de conseguir en la empresa las tres siguientes categorías de objetivos:

- ✓ Efectividad y eficiencia de las operaciones.
- ✓ Suficiencia y confiabilidad de la información financiera.
- ✓ Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.

Alcances

En todo sistema de control interno se deben definir unos alcances los cuales varían dependiendo de las distintas características que integren la estructura del negocio. La responsabilidad en la decisión de estos alcances para un adecuado control recae siempre en la dirección en función de sus necesidades y objetivos.

Las variables a considerar dependerían siempre de las distintas actividades del negocio o clases de organización y departamentos que lo componen, tamaño, volumen de transacciones y tipo de operaciones, así como la distribución geográfica de la organización, entre otras (Aguirre, 2008).

Elementos del Control Interno

Las finalidades principales incluyen controles administrativos y contables enfocados en la organización, personal, supervisión y sistemas y procedimientos (Estupiñan Gaytan, 2008).

(Yarasca Ramos, 2007) Puede considerarse como elementos básicos del control interno de los siguientes:

- **Plan de organización:** Comprende básicamente la estructura orgánica donde se establece claramente las líneas de autoridad y responsabilidad de las diferentes áreas y niveles de organización y funciones debidamente aprobados por la alta dirección de la empresa.

Por tales razones, todo directivo debe comprender que ningún sistema de control puede operar satisfactoriamente, si antes no se ha definido el plan de organización, cuidando siempre que este responda al cumplimiento de los objetivos de la empresa.

- **Niveles de autorización:** Toda entidad debe establecer niveles de autorización para la iniciación y aprobación de transacciones. Este elemento del control, también se asocia con los documentos y registros contables, por cuanto estos últimos indican la procedencia de los datos y sus trámites.

- **Prácticas Sanas:** Constituye los diversos requerimientos o medidas tácticas que se llevan a cabo en una empresa para lograr los objetivos y metas previstas.

Las practicas sanas ayudan a obtener eficiencia, eficacia y transparencia en las actividades de una empresa, por lo que es importante que se formalicen a través de normas y procedimientos internos, mediante directivas o manuales.

- **Integridad e idoneidad del personal:** Es muy importante señalar que uno de los dos elementos básicos en que se apoya un adecuado sistema de control interno, es la calidad humana e idoneidad de sus recursos humanos, ya que sin ello, todo el esfuerzo en diseñar un buen plan de organización y procedimiento serian fértiles, por cuanto la empresa no lograría sus objetivos y metas trazadas. En tal sentido debe reconocerse la importancia que tiene el capital humano, por lo que la gerencia debe establecer una adecuada política laboral, que incluya normas y procedimientos para reclutamiento, selección, control de asistencia, evaluación de desempeño, estímulos, sanciones, capacitaciones, etc.

- **Auditoría Interna:** La auditoría interna constituye un elemento de gran apoyo a la alta dirección para evaluar la gestión y control interno en particular, detectando las debilidades para prevenir errores y anormalidades mediante sus recomendaciones.

(Aguirre, 2008) Nos menciona que los elementos donde se tienen que basar los sistemas de controles internos deben ser muy amplios para que pueda cubrir todas las áreas de una organización.

Es por ello que existen tres aspectos a considerar:

- **Organización Estructural:** La organización de una empresa debe venir reflejada en el organigrama funcional de la misma, definiéndose en cada línea las responsabilidades de cada cual, autoridad, canales de comunicación y los diferentes niveles de jerarquía.

- ✓ División de departamentos y sus responsabilidades.
- ✓ División de funciones.
- ✓ Factor humano.

Políticas y procedimientos contables y operativos: Es necesario que existan un conjunto de reglas y normas de actuación que rijan tanto el proceso informativo contable como el sistema operativo de la empresa.

En este apartado nos referimos principalmente al proceso informativo contable, en el que se consideran las siguientes pautas:

- ✓ Equipos para el proceso de transacción.
- ✓ Registros contables y comprobantes.
- ✓ Información.
- ✓ Organización contable y criterios.

Controles extras

Supervisión: La supervisión da lugar a que el personal desarrolle los procedimientos de acuerdo con los planes de organización establecidos.

Engloba dos funciones a destacar:

- Revisar por parte de la persona responsable

- Aprobación y autorización de documentación de situaciones para que puedan seguir su ciclo normal dentro del circuito informativo contable.

2.2.2.2 Importancia del control interno

Cuanto mayor y compleja sea una empresa, mayor será la importancia de un adecuado sistema de control interno. Pero cuando tenemos empresas que tienen más de un dueño muchos empleados, y muchas tareas delegadas, es necesario contar con un adecuado sistema de control interno. Este sistema deberá ser sofisticado y complejo según se requiera en función de la complejidad de la organización.

Con las organizaciones de tipo multinacional, los directivos imparten órdenes hacia sus filiales en distintos países, pero el cumplimiento de las mismas no puede ser controlado con su participación frecuente. Pero si así fuese su presencia no asegura que se eviten los fraudes.

Entonces cuanto más se alejan los propietarios de las operaciones, más necesario se hace la existencia de un sistema de control interno adecuadamente estructurado.

2.2.2.3. Objetivos del Control Interno

Los controles a implantar en el sistema contable varían siempre de unos a otros en función de la naturaleza. El objetivo de un sistema de controles internos se basa en la definición de un proceso de información contable y en la garantía de una correcta gestión organizativa que evite la posibilidad de errores (de la Peña Gutiérrez, 2008)

(Estupiñan Gaytan, 2008) Nos menciona que El control interno comprende el plan de organización y el conjunto de métodos que aseguren que los activos están debidamente protegidos y que la entidad desarrolle eficazmente sus directrices marcadas para la administración.

Control interno administrativo y financiero: Como puede apreciarse el ámbito de control va más allá de los aspectos contables-financieros, es decir, abarca entre otros aspectos el planeamiento, organización, políticas, métodos y procedimientos de la alta dirección y de las diferentes áreas funcionales (Yarasca Ramos, 2007) .

- **Control Interno Administrativo:** El control interno administrativo puede conceptuarse como el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que están vinculados principalmente con la eficiencia de las operaciones y la observancia de las políticas administrativas y por lo general tienen relación solo indirectamente con los registros financieros. Tienen que ver con los procesos de decisión que con llevan a la autorización de transacciones y actividades de parte de la administración.

- **Control interno Financiero:** El control interno financiero que incluye el control contable puede definirse como el plan de organización y los procedimientos y registros que se relacionan a la custodia de los bienes y la verificación de la exactitud y confiabilidad de los registros e informes financieros. Puede considerarse como principios básicos los siguientes:

- **Responsabilidad delimitada:**

La responsabilidad de la realización de cada deber, tiene que ser limitada para cada persona. La calidad de control será ineficiente, si no existe la debida responsabilidad. No se debe realizar transacción alguna, sin la aprobación de una persona específicamente autorizada para ello.

- **Separación de funciones de carácter incompatible:**

Las funciones de iniciación, autorización, contabilización de transacciones y custodia de recursos, deben separarse dentro del plan de organización de la entidad.

- **Evitar tener responsabilidad de transacciones completas:**

Ninguna persona debe tener responsabilidad por una transacción completa. Toda persona puede cometer errores y la probabilidad de descubrirlos aumenta, cuando son varias las personas que realizan una transacción.

- **Selección de servidores hábiles y capacitados:**

Se debe seleccionar y capacitar a los empleados hábiles, ya que capacitados produce un trabajo más eficiente y menos gastos.

- **Aplicación de pruebas de exactitud:**

Deberán utilizar pruebas de exactitud, con el objeto de garantizar la corrección de la operación de que se trata, así como de la contabilidad subsiguiente.

- **Rotación de trabajadores:**

Se deberá establecer una política de rotación a los empleados que manejan y custodian recursos financieros y materiales y deberá exigirse vacaciones anuales para quienes estén en puestos de confianza. Permite descubrir errores y fraudes si se han cometido, tales como cajeros, almaceneros, jefe de compras, etc.

- **Fianzas de servidores que manejan recursos:**

Los empleados que manejen recursos materiales y financieros deben de estar afianzados.

- **Instrucciones por escrito:**

Las instrucciones deberán ser por escrito, en forma de manual de operaciones. Las órdenes verbales pueden olvidarse o mal interpretarse.

- **Uso de cuentas de control:**

El principio de la cuenta de control deberá utilizarse en todos los casos aplicables. El uso de las cuentas de control sirve como prueba de exactitud entre los saldos de las cuentas ayudando a evaluarlos.

- **Uso de equipo mecánico y/o electrónico con dispositivos de seguridad:**

El equipo mecánico con dispositivo de prueba interconstruido, deberá utilizarse siempre que sea posible.

- **Uso de formularios pre numerados:**

Deberá utilizarse formularios pre numerado, para toda documentación importante, manteniendo controles físicos sobre el uso de tales formularios y copias legibles en orden numérico.

- **Uso limitado de dinero en efectivo:**

Se debe evitar el uso del dinero en efectivo, utilizando este solo para compras menores mediante la modalidad de fondo fijo de caja chica.

- **Uso mínimo de cuentas bancarias:**

Se debe de reducir al mínimo el mantenimiento de varias cuentas bancarias debiendo contarse con una cuenta corriente para operaciones generales y no con varias cuentas con fines específicos.

- **Depósitos intactos e inmediatos:**

Todo dinero recibido en efectivo o mediante cheques, órdenes de pago, etc.; se deberá depositar intacto en la cuenta bancaria, respectivamente a más tardar dentro de las 24 horas de recibidos.

Control interno, es una expresión que utilizamos con el fin de describir las acciones adoptadas por los directores de entidades, gerentes o administradores, para evaluar y monitorear las operaciones en sus entidades. 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.

Son los siguientes:

- Promover la efectividad, eficiencia y economía en las operaciones y la calidad en los servicios;
- Proteger y conservar los recursos contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal;
- Cumplir las leyes, reglamentos y otras normas gubernamentales,
- Elaborar información financiera válida y confiable, presentada con oportunidad; y,
- Promover la efectividad, eficiencia y economía en las operaciones y, la calidad en los servicios.

2.2.2.3.1. Objetivos del sistema de control

La fijación de objetivos desarrolla la elaboración de controles necesarios para las actividades de gestión y dirección dentro del sistema informativo de la empresa. Por lo que el objetivo primordial de un sistema de control interno es el alcance de la fiabilidad de la información.

Los objetivos de control en el proceso de transacciones serán:

- Autorización de las transacciones
- Adecuado registro, clasificación e imputación del periodo contable de las transacciones
- Verificación de los sistemas

- Obtención de una información exacta y fiable

Adecuada segregación de funciones

- Salvaguardia y custodia física de activos y registros
- Operando de acuerdo con las políticas establecidas por la entidad.

2.2.2.4 Componentes de control interno

Los componentes del Control Interno pueden considerarse como un conjunto de normas que son utilizadas para medir el control interno y determinar su efectividad. Para operar la estructura (también denominado sistema) de control interno se requiere de los siguientes componentes:

- Ambiente de control interno.
- Evaluación del riesgo.
- Actividades de control gerencial.
- Sistemas de información contable.
- Monitoreo de actividades.

2.2.2.4.1 Ambiente de control interno

Se refiere al establecimiento de un entorno que estimule e inflencie las tareas del personal con respecto al control de sus actividades; el que también se conoce como el clima en la cima. En este contexto, el personal resulta ser la esencia de cualquier entidad, al igual que sus atributos individuales como la integridad y valores éticos y el ambiente

donde operan, constituyen el motor que la conduce y la base sobre la que todo descansa. El ambiente de control tiene gran influencia en la forma en que son desarrolladas las operaciones, se establecen los objetivos y estiman los riesgos.

Igualmente, tiene relación con el comportamiento de los sistemas de información y con las actividades de monitoreo.

Los elementos que conforman el ambiente interno de control son los siguientes:

- Integridad y valores éticos;
- Autoridad y responsabilidad;
- Estructura organizacional;
- Políticas de personal;
- Clima de confianza en el trabajo; y,
- Responsabilidad.

2.2.2.4.2 Evaluación del Riesgo

El riesgo se define como la probabilidad que un evento o acción afecte adversamente a la entidad. Su evaluación implica la identificación, análisis y manejo de los riesgos relacionados con la elaboración de estados financieros y que pueden incidir en el logro de los objetivos del control interno en la entidad. Estos riesgos incluyen eventos o circunstancias que pueden afectar el registro, procesamiento y reporte

de información financiera, así como las representaciones de la gerencia en los estados financieros. Esta actividad de auto – evaluación que practica la dirección debe ser revisada por los auditores internos o externos para asegurar que los objetivos, enfoque, alcance y procedimientos hayan sido apropiadamente ejecutados.

Los elementos que forman parte de la evaluación del riesgo son:

- Los objetivos deben ser establecidos y comunicados;
- Identificación de los riesgos internos y externos;
- Los planes deben incluir objetivos e indicadores de rendimiento; y,
- Evaluación del medio ambiente interno y externo.

Para que cualquier entidad tenga controles efectivos debe establecer sus objetivos. Estos deben estar sustentados en planes y presupuestos.

El establecimiento de los objetivos representa el camino adecuado para identificar factores críticos de éxito y establecer criterios para medirlos, como condición previa para la evaluación del riesgo.

Los objetivos pueden categorizarse desde el siguiente punto de vista:

- **Objetivos de operación.** Son aquellos relacionados con la efectividad y eficiencia de las operaciones de la entidad.
- **Objetivos de información Financiera.** Están referidos a la obtención de información financiera confiable.

- **Objetivos de cumplimiento.** Están dirigidos al cumplimiento de leyes y regulaciones, así como también a políticas dictadas por la gerencia.

Identificación de los riesgos internos y externos

Los riesgos internos y externos significativos encarados por una organización que tienen incidencia en el logro de sus objetivos deben ser identificados y evaluados. La identificación de los factores de riesgo más importantes y su evaluación, pueden involucrar por ejemplo: los errores en decisiones por utilizar información incorrecta o desactualizada, registros contables no confiables, negligencia en la protección de activos, desinterés por el cumplimiento de planes, políticas y procedimientos establecidos, adquisición de recursos en base a prácticas anti-económicas o utilizarlos en forma ineficiente, así como actitudes manifiestas de incumplimiento de leyes y regulaciones.

2.2.2.4.3 Actividades de control gerencial

Se refieren a las acciones que realizan la gerencia y demás personal de la entidad para cumplir diariamente con las funciones asignadas. Son importantes porque en si mismas implican la forma correcta de hacer las cosas, así como también porque el dictado de políticas y procedimientos y la evaluación de su cumplimiento, constituyen el medio más idóneo para asegurar el logro de objetivos de la entidad.

Las actividades de control pueden dividirse en tres categorías:

- Controles de operación.
- Controles de información financiera; y,

- Controles de cumplimiento.

Comprenden también las actividades de protección y conservación de los activos, así como los controles de acceso a programas computarizados y archivos de datos. Los elementos conformantes de las actividades de control gerencial son:

- Políticas para el logro de objetivos;
- Coordinación entre las dependencias de la entidad; y,
- Diseño de las actividades de control

2.2.2.4.4 Sistema de información contable

Está constituido por los métodos y registros establecidos para registrar, procesar, resumir e informar sobre las operaciones de una entidad. La calidad de la información que brinda el sistema afecta la capacidad de la gerencia para adoptar decisiones adecuadas que permitan controlar las actividades de la entidad y elaborar informes financieros confiables.

Los elementos que conforman el sistema de información contable son:

- Identificación de información suficiente.
- Información suficiente y relevante debe ser identificada y comunicada en forma oportuna para permitir al personal ejecutar sus responsabilidades asignadas.
- Re – evaluación de los sistemas de información. Las necesidades de información y los sistemas de información deben ser reevaluados cuando existan cambios en los objetivos o cuando se producen

deficiencias significativas en los procesos de formulación de información.

2.2.2.4.5 Monitoreo de actividades

Es el proceso que evalúa la calidad del funcionamiento del control interno en el tiempo y permite al sistema reaccionar en forma dinámica, cambiando cuando las circunstancias así lo requieran. Debe orientarse a la identificación de controles débiles, insuficientes o necesarios para promover su reforzamiento.

El monitoreo se lleva a cabo de tres formas:

- Durante la realización de las actividades diarias en los distintos niveles de la entidad
- De manera separada, por personal que no es el responsable directo de la ejecución de las actividades (incluidas las de control).
- Mediante la combinación de ambas modalidades.

Los elementos que conforman el monitoreo de actividades son:

- Monitoreo del rendimiento.
- Revisión de los supuestos que soportan los objetivos del control interno.
- Aplicación de procedimientos de seguimiento.
- Evaluación de la calidad del control interno.

2.2.2.5 Elementos y principios básicos de control interno

2.2.2.5.1 De Autocontrol:

Es la capacidad que ostenta cada trabajador, al servicio de la empresa, para controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la Constitución Política.

2.2.2.5.2 De Autorregulación:

Es la capacidad institucional para aplicar de manera participativa al interior de la administración, los métodos y procedimientos establecidos en la normatividad, que permitan el desarrollo e implementación del Sistema de Control Interno bajo un entorno de integridad, eficiencia y transparencia en la actuación.

2.2.2.5.3 De Autogestión:

Es la capacidad institucional de la Empresa, para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido asignada por los directivos.

2.2.2.6 Clasificación del control interno

Existen dos tipos de controles internos: administrativos y contables (Aguirre, 2008), los clasifica de la siguiente manera:

2.2.2.6.1 El control interno administrativo:

Son los procedimientos existentes en la empresa para asegurar la eficiencia operativa y el cumplimiento de las directrices definidas por la Dirección.

Los controles administrativos u operativos se refieren a operaciones que no tienen incidencia concreta en los estados financieros por corresponder a otro marco de la actividad del negocio, si bien pueden tener una repercusión en el área financiera-contable.

2.2.2.6.2. El control interno contable

Son los controles y métodos establecidos para garantizar la protección de los activos y la fiabilidad y validez de los registros y sistemas contables.

Este control contable no solo se refiere a normas de control con fundamento puro contable sino también a todo aquellos procedimientos que afectando a la situación financiera o al proceso informativo no son operaciones estrictamente contables o de registro.

Comprende el plan de la organización y los registros que conciernen a la salvaguarda de los activos y a la confiabilidad de los registros contables. Estos tipos de controles brindan seguridad razonable:

- a) Los intercambios son ejecutados de acuerdo con autorizaciones generales o específicas de la gerencia.
- b) Se registran los cambios para: mantener un control adecuado y permitir la preparación de los estados financieros.

c) Se salvaguardan los activos solo accesándolos con autorización

d) Los activos registrados son comparados con las existencias.

Ej: Control interno administrativo: Cotización de compras, el más barato

Control interno contable: Perfecto registro de ingresos de Materia Prima.

2.2.2.7 Misión del manual de control interno

Una organización que desconoce que es, hacia donde va, y que medios utilizará en el camino, archa a la deriva y con pocas posibilidades de éxito. En esta condición el control interno carecería de sus más importantes fundamentos y tan sólo se limitaría a la verificación del cumplimiento de ciertos aspectos formales.

La Misión indica: ¿Qué somos? ¿Para qué estamos? ¿Qué necesidades servimos?

Generalmente está fijada en las Leyes, Decretos, Cartas Orgánicas o Estatutos.

La Misión tiene vocación de permanencia; los Objetivos se ajustan a la realidad cambiante; las políticas, en general, también tienen permanencia, aun cuando pueden modificarse o sustituirse al cambiar los objetivos.

2.2.2.8 Visión del manual de control interno

La visión se fundamenta en que el área de Control de Interno promoverá la aplicación del ejercicio de la cultura del autocontrol en los productos y

servicios que presta la entidad, buscando el mejoramiento sostenible en la definición y ejecución de las políticas y estrategias corporativas.

2.2.2.9 Organigrama de un manual de control interno

Todo organismo debe desarrollar una estructura organizativa que atienda el cumplimiento de la misión y objetivos, la que deberá ser formalizada en un organigrama Estructural.

La estructura organizativa, formalizada en un organigrama, constituye el marco formal de autoridad y responsabilidad en el cual las actividades que se desarrollan en cumplimiento de los objetivos del organismo, son planeadas, efectuadas y controladas.

Lo importante es que su diseño se ajuste a sus necesidades, esto es que proporcione el marco organizacional adecuado para llevar a cabo la estrategia diseñada para alcanzar los objetivos fijados. Lo apropiado de la estructura organizativa podrá depender, por ejemplo, del tamaño del organismo. Estructuras altamente formales que se ajustan a las necesidades de un organismo de gran tamaño, pueden ser desaconsejables en un organismo pequeño. Un ejemplo puede ser el que se detalla a continuación:

2.2.2.10 Reglamento del control interno

La autoridad superior del organismo debe procurar suscitar, difundir, internalizar y vigilar la observancia de valores éticos aceptados, que constituyan un sólido fundamento moral para su conducción y operación.

Tales valores deben enmarcar la conducta de funcionarios y empleados, orientando su integridad y compromiso personal.

Los valores éticos son esenciales para el Ambiente de Control. El sistema de Control Interno se sustenta en los valores éticos, que definen la conducta de quienes lo operan.

Estos valores éticos pertenecen a una dimensión moral y, por lo tanto, van más allá del mero cumplimiento de las Leyes, Decretos, Reglamentos y otras disposiciones normativas.

El comportamiento y la integridad moral encuentran su red de sustentación y su caldo de cultivo en la cultura del organismo. Esta determina, en gran medida, cómo se hacen las cosas, que normas y reglas se observan. Si se tergiversan o se eluden en la creación de una cultura apropiada a estos fines, juega un papel principal la Dirección Superior del organismo, la que con su ejemplo contribuirá a construir o destruir diariamente este requisito de control interno.

2.2.2.10.1 Competencia profesional

Los directivos y empleados deben caracterizarse por poseer un nivel de competencia que les permita comprender la importancia del desarrollo, implantación y mantenimiento de controles internos apropiados.

Tanto directivos como empleados deben:

- Contar con un nivel de competencia profesional ajustado a sus responsabilidades.

- Comprender suficientemente la importancia, objetivos y procedimientos del control interno.

La Dirección debe especificar el nivel de competencia requerido para las distintas tareas y traducirlo en requerimientos de conocimientos y habilidades.

Los métodos de contratación de personal deben asegurar que el candidato posea el nivel de preparación y experiencia que se ajuste a los requisitos especificados. Una vez incorporado, el personal debe recibir la orientación, capacitación y adiestramiento necesarios en forma práctica y metódica.

El Sistema de Control Interno operará más eficazmente en la medida que exista personal competente que comprenda los principios del mismo.

2.2.2.10.2 Atmosfera de confianza mutua

Debe fomentarse una atmósfera de mutua confianza para respaldar el flujo de información entre la gente y su desempeño eficaz hacia el logro de los objetivos de la organización.

Para el control resulta esencial un nivel de confianza mutua entre la gente. La confianza mutua respalda el flujo de información que la gente necesita para tomar decisiones y entrar en acción. Respalda, además, la cooperación y la delegación que se requieren para un desempeño eficaz tendiente al logro de los objetivos de la organización. La confianza está

basada en la seguridad respecto de la integridad y competencia de la otra persona o grupo.

La comunicación abierta crea y depende de la confianza dentro de la organización. Un alto nivel de confianza estimula a la gente para que se asegure que cualquier tema de importancia sea de conocimiento de más de una persona. El compartir tal información fortalece el control reduciendo la dependencia de la presencia, el juicio y la capacidad de una única persona.

2.2.2.10.3 Filosofía y estilo de la dirección

La Dirección Superior debe transmitir a todos los niveles de la organización, de manera explícita, contundente y permanente, su compromiso y liderazgo respecto de los controles internos y los valores éticos.

La Dirección Superior y las Gerencias deben hacer comprender, a todo el personal, que las responsabilidades del control interno deben asumirse con seriedad, que cada miembro cumple un rol importante dentro del Sistema de Control y que cada rol está relacionado con los demás.

La filosofía y el estilo de la Dirección influyen y traducen la manera en la que el organismo es conducido. Son ejemplos: la transparencia de la gestión, la postura ante las innovaciones y el aprendizaje, la forma de resolver los problemas y medir los desempeños y resultados.

La actitud de interés de la Dirección, por un control interno efectivo, debe penetrar la organización. Las declamaciones no son suficientes. Es necesario sustentarlas con acciones y actitudes concretas.

Este ejemplo de la Dirección hacia el control interno suscita, indefectiblemente, en todo el personal una actitud positiva hacia éste.

De esta forma los empleados se desempeñarán en un ambiente que les facilite tanto la comprensión y respeto por el control interno, como la motivación para la sugerencia de medidas que fomenten su perfeccionamiento.

2.2.2.11 Requisitos legales para la conformación de un manual de control interno

El artículo 8 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado establece que "El Control Interno constituye un proceso aplicado por la máxima autoridad, la dirección y el personal de cada institución, que proporciona seguridad razonable de que se protegen los recursos y se alcanzan los objetivos institucionales.

Constituyen elementos del control interno: el entorno de control; la organización; la idoneidad del personal; el cumplimiento de los objetivos institucionales; los riesgos institucionales en el logro de tales objetivos institucionales y las medidas adoptadas para afrontarlos; el sistema de información; el cumplimiento de las normas jurídicas y técnicas; y, la corrección oportuna de las deficiencias de control"

El artículo 4 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado establece que cada institución del Estado asuma la responsabilidad por la existencia y mantenimiento de su propio sistema de control interno”.

De igual manera el artículo 6 expresa que “en el marco de las normas, reglamentos, disposiciones y más instrumentos indicados, cada institución del Estado, cuando considere necesario, dictará las normas, las políticas y los manuales específicos para el control de las operaciones a su cargo. La Contraloría General verificará la pertinencia y la correcta aplicación de las mismas”.

El artículo 8 de la antes mencionada ley, añade que “el control interno, será responsabilidad de cada institución del Estado, y tendrá como finalidad primordial crear las condiciones para el ejercicio del control externo a cargo de la Contraloría General del Estado”.

El artículo 9 de la misma ley determina que “Para un efectivo, eficiente y económico control interno, las actividades institucionales se organizarán en:

- Administrativas o de apoyo.
- Financieras.
- Operativas.
- Ambientales.

Las unidades administrativas, las autoridades de las unidades de auditoría interna y servidores, son corresponsables de la incorporación y funcionamiento del Control

Interno en los sistemas implantados en la entidad según lo dispone la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, en su artículo 77, numeral 1, literal a); numeral 2, literal a) y numeral 3, literales b) y c), respectivamente.

Empresa Selecon Global SAC

2.2.3.1. Razón Social

Selecon Global SAC. – Lima, con R.U.C. 20546947760

2.2.3.2. Domicilio fiscal

Jr. Manuel Segura Nro. 122 Dpto. 203 Lima - Lima - Lince

2.2.3.3. Objetivo

La empresa Selecon Global S.A.C Empresa dedicada a la ejecución y supervisión de obras y proyectos eléctricos, electromecánicos y civiles para, muy alta, mediana y baja, tensión en subestaciones de transmisión, subestaciones de distribución, líneas de transmisión, líneas y cables de distribución y centrales de generación para la industria eléctrica, también el asesoramiento, la supervisión, el montaje y conservación de instalaciones eléctricas para la industria, el comercio y residencias comprendiendo actividades como electrificación. Automatización, telecontrol, medición, telemedición, protección, teleprotección,

instrumentación en general, pruebas, puestas en servicio, modificación, renovación y modernización de instalaciones eléctricas y electromecánicas en general. También dedicada a la construcción en general. Ejecución y asesoramiento de obras civiles de construcción, habilitación urbana, desarrollo y construcción de inmuebles, reconstrucción de los mismos, construcción civil, consultoría de proyectos, diseños arquitectónicos, construcción en todos los niveles.

2.2.3.4. Misión

Poder satisfacer las necesidades de los clientes para poder ser diferente en la exclusividad y calidad de nuestros servicios.

2.2.3.5. Visión

Es ser una empresa líder del mercado, donde vean una calidad de servicios.

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 Definición de Recursos Humanos

La ARH es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evolución del desempeño.

La ARH es una función administrativa dedicada a la integración, la formación, la evaluación y a la remuneración de los empleados, todos los administradores son en cierto sentido gerentes de recursos humanos

porque participan en actividades como el reclutamiento, las entrevistas, la selección y la formación.

La ARH es el conjunto de decisiones integradas referentes a las relaciones laborales que influyen en la eficacia de los trabajadores y de las organizaciones.

La ARH es la función de la organización que se refiere a proveer capacitación, desarrollo y motivación a los empleados, al mismo tiempo que busca la conservación de estos.

La ARH es el conjunto integral de actividades de especialistas y administradores como integrar, organizar, recompensar, desarrollo, retener, evaluar a personas que tienen por objeto proporcionar habilidad y competitividad a la organización.

La ARH es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrados de procesos y que cuida al capital humano de las organizaciones dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito.

La ARH es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evolución del desempeño.

La ARH es una función administrativa dedicada a la integración, la formación, la evaluación y a la remuneración de los empleados, todos los administradores son en cierto sentido gerentes de recursos humanos

porque participan en actividades como el reclutamiento, las entrevistas, la selección y la formación.

La ARH es el conjunto de decisiones integradas referentes a las relaciones laborales que influyen en la eficacia de los trabajadores y de las organizaciones.

La ARH es la función de la organización que se refiere a proveer capacitación, desarrollo y motivación a los empleados, al mismo tiempo que busca la conservación de estos.

La ARH es el conjunto integral de actividades de especialistas y administradores como integrar, organizar, recompensar, desarrollo, retener, evaluar a personas que tienen por objeto proporcionar habilidad y competitividad a la organización.

La ARH es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrados de procesos y que cuida al capital humano de las organizaciones dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito. **(CHIAVENATO, GESTION DE TALENTO HUMANOS, 2002)**

2.3.2 Definición Gestion de Talento Humanos

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos

y otra infinidad de variables importantes. **(CHIAVENATO, GESTION DE TALENTO HUMANOS, 2002)**

2.3.3 Definición Misión

Todas las organizaciones tienen una misión que cumplir, lo cual significa recibir un encargo. La misión que representa la razón de existencia de la empresa, es la finalidad o motivo que condujo a la creación de la organización, es la finalidad o el motivo que condujo a la creación de la organización, y al que debe servir. **(CHIAVENATO, GESTION DE TALENTO HUMANOS, 2002).**

2.3.4 Definición Visión

Imagen que la organización tiene de si misma y de su futuro. Es el arte de verse proyectada en el tiempo y el espacio. En general, la visión esta mas orientada hacia lo que la organización pretende ser que hacia lo que realmente es. Desde esta perspectiva, muchas organizaciones asumen la visión como el proyecto que le gustaría materializar dentro de cierto plazo y el camino que pretende seguir para llegar allá. El termino visión se utiliza para describir un claro sentido del futuro y la comprensión de las acciones necesarias para convertirlo en éxito rápidamente. **(CHIAVENATO, GESTION DE TALENTO HUMANOS, 2002)**

2.3.5 Definición Reclutamiento de personas

Reclutamiento de personas El papel del reclutamiento: divulgar en el mercado las oportunidades que la organización pretende ofrecer a las

personas que poseen determinadas características deseada.
(**CHIAVENATO, GESTION DE TALENTO HUMANOS, 2002**)

2.3.6 Definición Mercado Laboral

Es el espacio de transacciones o contexto de trueques e intercambios entre quienes ofrecen un producto o servicio y los que buscan un producto o servicio. El mecanismo de oferta y demanda es la característica principal de todo mercado. (**CHIAVENATO, GESTION DE TALENTO HUMANOS, 2002**)

2.3.7 Definición Monitoreo de personas

Monitorear significa seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de las personas dentro de determinados límites de variación. En una cultura democrática y participativa, el control externo se debe sustituir por el autocontrol y la autonomía de las personas, orientados hacia metas y resultados que se deben alcanzar.

Monitorear significa acompañar esas operaciones y actividades, a fin de garantizar que la planeación se ejecute bien y que los objetivos se alcancen de manera adecuada. (**CHIAVENATO, GESTION DE TALENTO HUMANOS, 2002**)

2.3.8 Definición La administración de recursos humanos

La administración de recursos humanos se refiere a los conceptos y técnicas necesarias para llevar a cabo los aspectos relacionados con la “gente” o recursos humanos de un puesto administrativo, que incluyen:

reclutamiento, selección, capacitación, compensación y evaluación. Según, **(DESSLER, 2002)**

2.3.9 Definición Entrevista de selección

Según (RRHH)Es el instrumento por excelencia de selección de personal ya que aporta una gran riqueza de información que no puede ser aportada por otro medio. Requiere de un entrevistador con gran experiencia. **(DESSLER, 2002).**

2.3.10 Definición Puesto de trabajo

Conjunto de tareas ejecutadas por una sola persona. “El trabajo total asignado a un trabajador individual, constituido por un conjunto específico de deberes y responsabilidades. El número total de puestos de trabajo en una organización equivale al número de empleados más los puestos vacantes” **(DESSLER, 2002).**

2.3.11 Definición Eficacia:

El logro de los objetivos previstos es competencia de la eficacia. Logro de los objetivos mediante los recursos disponibles. Logro de los objetivos y vuelve la atención a los aspectos externos de la organización. **(CHIAVENATO, ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, 1999)**

2.3.12 Definición Eficiencia:

Es enfocada hacia la búsqueda de la mejor manera (the best way) de hacer o ejecutar las tareas (métodos), con el fin de que los recursos se utilicen del modo más racional posible. Utilización adecuada de los

recursos disponibles. Se concentra en las operaciones y tiene puesta la atención en los aspectos internos de la organización. Según, **(CHIAVENATO, ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, 1999)**

2.3.13 Definición Competencia

“Capacidad de un trabajador para desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado” **(OIT, 1991)**. Una competencia se puede caracterizar por su nivel (en función de la complejidad y de la diversidad de las tareas) y por su especialización (en función de la amplitud de los conocimientos exigidos, los útiles y máquinas utilizados, el material sobre el cual se trabaja o con el cual se trabajó, así como la naturaleza de los bienes y servicios producidos.

2.3.14 Definición Capital Humano

El incremento en la capacidad de producción en el trabajo es alcanzado con las capacidades de trabajadores; estas capacidades se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia; se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas que hacen que desempeñe o realice bien su trabajo. Es la calidad del trabajo la que incrementa la productividad; para ello es necesaria la inversión en la educación y entrenamiento de la mano de obra para lograr los objetivos corporativos. **(BECKER, 1993)**

2.3.15 Definición Gestión por competencia:

Es impulsar a la excelencia las competencias individuales, de acuerdo a las necesidades operativas. Garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, de lo que saben hacer o podrían hacer. (BECKER, 1993)

2.3.16 Definición Talento humano:

Administrar el talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones. Tener personas no significa necesariamente tener talentos. Entonces, ¿cuál es la diferencia entre personas y talentos? Un talento es un tipo especial de persona y no siempre toda persona es un talento. Para tener talento, la persona debe poseer cualidades diferenciadoras y competitivas que la valoren. Existen cuatro aspectos esenciales en el talento de las personas que reflejan la competencia individual. (BECKER, 1993)

2.3.17 Definición Conocimiento:

1. Conocimiento.- Es el saber, es el resultado de aprender a aprender de forma continua.

2. Habilidad.- Se trata de saber hacer. Es la aplicación del conocimiento para resolver problemas y situaciones, es crear, es innovar. Es transformar el conocimiento en resultado.

3. Juicio.- Se trata de saber analizar la situación y el contexto, es tener el análisis crítico, juzgar los hechos, establecer un equilibrio y definir prioridades. 4. Actitud.- Se trata de saber hacer que ocurran las cosas.

Actitud positiva y emprendedora, permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, dar valor agregado, llegar a la excelencia y enfocarse a los resultados, es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización. (BECKER, 1993)

2.3.18 Control

Examen u observación cuidadosa que sirve para hacer una comprobación.

La palabra control proviene del término francés controle y significa comprobación, inspección, fiscalización o intervención. También puede hacer referencia al dominio, mando y preponderancia, o a la regulación sobre un sistema.

2.3.19 Interno

Que sucede, se desarrolla o se produce en el interior de algo.

"autoabastecimiento interno; cambios internos; la sociedad no puede tolerar ningún tipo de injerencia en nuestros asuntos internos; varios informes internos de compañías aseguradoras señalan a los talleres como una de las principales fuentes del fraude"

2.3.20 Control Interno

El sistema de control interno o sistema de gestión es un conjunto de áreas funcionales en una empresa y de acciones especializadas en la comunicación y el control en el interior de la empresa. El sistema de gestión por intermedio de las actividades, afecta a todas las partes de la empresa a través del flujo de efectivo. La efectividad de una empresa se

establece en la relación entre la salida de los productos o servicios y la entrada de los recursos necesarios para su producción.

2.3.21 Empresa

Una empresa es una organización o institución dedicada a actividades o persecución de fines económicos o comerciales para satisfacer las necesidades de bienes o servicios de los solicitantes, a la par de asegurar la continuidad de la estructura productivo-comercial así como sus necesarias inversiones.**(Oficina del Emprendedor de Base Tecnológica Madrid)**

2.3.22 Recursos Humanos

En la administración de empresas, se denomina recursos humanos (RR. HH.) al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización, aunque lo más frecuente es llamar así al sistema o proceso de gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal de la organización. Estas tareas las puede desempeñar tanto una persona, como un departamento en concreto junto a los directivos de la organización.

2.3.23 Sistemas De Control Interno

Es dentro de la empresa un seguimiento y control de las actividades que se realizan en el seno de la misma. Corrigen errores y se asegura del cumplimiento de los objetivos. Cada área funcional de la empresa presentara un control interno de sus actividades. Estos sistemas de control buscan que la empresa tenga una mejor eficiencia.

2.3.24 Monitoreo

La vigilancia por sistema es el proceso de monitoreo de personas, objetos o procesos dentro de sistemas para la conformidad de normas esperadas o deseadas en sistemas confiables para control de seguridad o social.

(David Abedul -2005)

2.3.25 Política

Se puede definir política como la declaración general que guía el pensamiento durante la toma de decisiones. La política es una línea de conducta predeterminada que se aplica en una entidad para llevar a cabo todas las actividades, incluyendo aquellas no previstas. **(Mg. Jeri Gloria**

Ramón Ruffner).

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

El diseño de investigación fue bibliográfico- descriptivo-documentado y de caso.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Dado que la investigación fue bibliográfica- descriptivo-documentado y de caso, no hubo población.

3.2.2. Muestra

Dado que la investigación fue bibliográfica- descriptivo-documentado y de caso, no hubo muestra.

3.3. Definición y operacionalización de las variables

No aplica

3.4. Técnicas e instrumentos

3.4.1. Técnica

Para el recojo de la información para lograr el objetivo específico 1 se utilizó la técnica de la revisión bibliográfica y para el objetivo específico 2 se utilizó la técnica de la entrevista.

3.4.2. Instrumento

Para el recojo de la información para lograr el objetivo específico 1 se utilizó el instrumento de fichas bibliográficas y para lograr el objetivo específico 2 se utilizó un cuestionario.

3.5. Plan de análisis

Para realizar el objetivo específico 1, se hizo una revisión exhaustiva de los antecedentes pertinentes; los mismos que como resultados serán presentados en su respectivo cuadro.

Para conseguir el objetivo específico 2, se utilizó un cuestionario elaborado en base a preguntas relacionadas con los antecedentes y las bases teóricas el cual será aplicado en la empresa Selecon Global S.A.C. de Lima.

Para cumplir con el objetivo específico 3, se hizo un análisis comparativo de los resultados del objetivo específico 1 y los

resultados del objetivo específico 2; procurando que dicha comparación sea sobre elementos comunes de los resultados del objetivo específico 1 y objetivo específico 2.

3.6. Matriz de consistencia

Ver Anexo N°01

3.7. Principios éticos

Dado que la investigación fue bibliográfica, documental y de caso, no aplica.

IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Resultados:

4.1.1. Resultado respecto al objetivo específico 1

Describir las influencias del control interno en la gestión de recursos humanos de las empresas del sector de construcción del Perú.

CUADRO N° 01

CARACTERÍSTICAS DEL CONTROL INTERNO DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCION DEL PERÚ, 2017

AUTOR(ES)	RESULTADOS
(Aurora, 2015)	La Auditoria de gestión cuantifica y mide los logros alcanzados por la empresa teniendo en cuenta la, eficacia, eficiencia y economía en un periodo determinado, analizando al área de

	RR.HH, ya que en ello se, coordina, dirige, organiza, y analiza las actividades de los trabajadores.
(Martha, 2016)	De acuerdo a los resultados empíricos obtenidos y las tesis sobre el tema de control interno tienen una relación directa porque las tesis analizadas tratan fundamentalmente del sistema o implementación del sistema de control interno; que son favorables para su organización en la empresa “Mundial Farma”.
(Perpetuas, 2015)	se determinó los siguientes aspectos: Se logró verificar el objetivo general, determinando que existe relación entre las variables en estudio como son el Control Interno y la gestión de recursos humanos en el Hotel “Pastoruri” Independencia-Huaraz en el 2014, la misma que se tuvo como instrumento base a las encuestas.

<p style="text-align: center;">(Paola, 2014)</p>	<p>Enfoque a implementar una herramienta automatizada y dinámica de indicadores de Gestión del Talento, que permita a la empresa concretar el valor agregado del Capital Intelectual, desde la gestión de la información en el área de Recursos Humanos hasta la toma de decisiones y seguimiento práctico de los Líderes en sus áreas.</p>
<p style="text-align: center;">(Ramon, 2016)</p>	<p>Los resultados y el análisis de la investigación, demostraron que existe un inadecuado control interno que imposibilita de forma parcial, el cumplimiento de los objetivos principales de toda empresa, en nuestro caso, MUKY S.A.A, inmersa en este rubro.</p>

Fuente: Elaboración propia en base a los antecedentes nacionales, regionales y locales de la presente investigación.

4.1.2. Resultado respecto al objetivo específico 2

Describir la influencia del control interno de la empresa “SELECON GLOBAL S.A.C” -Lima, 2017.

CUADRO N° 02:

**EL CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL
PERU: CASO EMPRESA “SELECON GLOBAL S.A.C.”- LIMA, 2017**

ITEMS			
		SI	NO
La Empresa SELECON GLOBAL SAC, Cuenta con un sistema control interno implementado		RESULTADOS	
1.	AMBIENTE DE CONTROL	SI	NO
1.1.	1. ¿Se han establecido en forma documentada los principios de integridad y valores Éticos de la organización, a través de un código de conducta, que determine las políticas de la empresa?	X	
1.2.	¿Promueve el cumplimiento del Código de Ética?		X
1.3.	¿Se realiza el control interno administrativo en esta empresa?	X	
1.4.	¿La empresa cuenta con un manual de procedimientos estatutos, reglamentos que aseguren el cumplimiento de los objetivos de la empresa?		X
1.5.	¿ La empresa a implementado formalmente un control interno		X
1.6.	¿Se cumple con los procedimientos establecidos para el reclutamiento y Selección del personal?		X
2	EVALUACIÓN DE RIESGOS		
2.1	¿La administración exige periódicamente la presentación de declaraciones juradas domiciliaria, antecedentes policiales a su personal?		X

2.2	¿En el desarrollo de sus labores, se realizan acciones de supervisión para conocer oportunamente si éstas se efectúan de acuerdo con lo establecido, quedando evidencia de ello?		X
2.3	¿La empresa tiene establecido un organigrama para que el personal tenga conocimiento de los niveles jerárquicos?		X
2.4	¿La empresa realiza capacitaciones periódicas al personal?		X
3.	ACTIVIDADES DE CONTROL		
3.1	¿La Entidad tiene actualizado el manual de procedimiento (MAPRO)?		X
3.3	¿Está Ud. satisfecho con la compensación que recibe como gerente de la empresa?		X
3.4	¿La empresa se preocupa por el desarrollo personal y profesional de trabajador(a)?	X	
3.5	¿Se realiza la evaluación profesional y de aptitud en esta empresa?		X
3.6	¿La empresa logra alcanzar la mayor eficiencia y eficacia en los trabajadores?		X
3.7	¿Observa que se efectúa constantemente cambio de personal?	X	
3.8	¿La empresa se encarga de las Normas de Control Interno para el personal?	X	
5.	SUPERVISIÓN Y MONITOREO		
5.1.	¿El personal tiene conocimiento del objetivo general y proyectos de la empresa?		X

5.2.	¿La empresa cumple con las disposiciones normativas del Ministerio de Trabajo?	X	
------	--------------------------------------------------------------------------------	---	--

Fuente: Elaboración propia en base a la entrevista aplicada al contador de la empresa Ferretería Santa S.A.C., en base al cuestionario del anexo 03.

4.1.3. Respecto al objetivo específico 3

Hacer un análisis comparativo de las influencias del control interno en la gestión de recursos humanos de las empresas del sector de construcción del Perú y de la empresa “SELECON GLOBAL S.A.C.”– LIMA, 2017.

CUADRO 03

ANÁLISIS COMPARATIVO DE EL CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL PERU: CASO EMPRESA “SELECON GLOBAL S.A.C.”- LIMA, 2017

ELEMENTO DE COMPARACION	RESULTADO ESPECIFICO 1	RESULTADO ESPECIFICO 2	RESULTADO DE LA COMPARACION
Ambiente de control	Los resultados y el análisis de la investigación, demostraron que existe un inadecuado control interno que	La empresa no cuenta con un código de ética (ITEMS 1.4.) La empresa no cuenta con un manual de	No coincide

	<p>imposibilita de forma parcial, el cumplimiento de los objetivos principales de toda empresa. (Ramon, 2016).</p>	<p>organización. y funciones (ITEMS</p>	
<p>Evaluación de riesgos</p>	<p>Debido a que si no se planifica una gestión y no se hace un seguimiento, no se podrán tomar acciones nuevas o efectuar cambios (Paola, 2014)</p>	<p>La empresa ha identificado riesgos internos y externos (ITEMS 2.4.)</p>	<p>Si, coincide</p>
<p>Actividades de control</p>	<p>En una empresa menos del 15% de sus colaboradores son identificados, categorizados y calificados como Talento según las evaluaciones de la empresa, su visión y su potencial de</p>	<p>La empresa no ha diseñado procedimientos adecuados para el cumplimiento de sus objetivos (ITEMS 3.1.) La empresa no cuenta con procedimientos</p>	<p>No coincide</p>

	alcanzar las metas. (Paola, 2014)	reglamentarios internos y MOF que establezcan las funciones del personal y evalúen la eficiencia y eficacia operativa.	
Información y comunicación	Una vez obtenida la información sobre las necesidades del mercado, se elaboró una propuesta de negocio enfocada a implementar una herramienta automatizada y dinámica de indicadores de Gestión del Talento, que permita a la empresa concretar el valor agregado del Capital Intelectual, desde la gestión de la	Si existe una comunicación fluida que posibilite la adecuada ejecución de trabajos efectuados entre todas las áreas y unidades relacionadas de la empresa; que participen de una operación determinada (ITEMS4.4.).	No coinciden

	información en el área de Recursos Humanos hasta la toma de decisiones y seguimiento práctico de los Líderes en sus áreas. (Paola, 2014)		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Fuente: Elaboración propia, en base a los resultados comparables de los objetivos específicos 1 y 2.

4.2. Análisis de resultado

4.2.1. Respecto al objetivo específico 1

(Aurora, 2015) El control interno para una empresa mediante la Auditoría de Gestión es para mejorar la rentabilidad de la Empresa ya que tiene como utilidad el reconocimiento de sus debilidades competitivas, establecer riesgos potenciales a los cuales se enfrentan la administración, buscando conocer, valorar, establecer y corregir falencias en la misma, y al mismo tiempo utilizar técnicas o herramientas de Auditoría de gestión que contribuyan a la toma de decisiones y adopción de criterios adecuados que se transformarán en oportunidades, las mismas que bien encaminadas conduzcan al desarrollo, fortalecimiento y estabilidad empresarial. **(Martha, 2016)** Es importante la implementación del sistema de control interno; ya que son favorables para las empresas.

(Perpetuas, 2015) El control interno es con la finalidad de aumentar una buena gestión y una atención eficiente incide en la gestión de recursos.

(Paola, 2014) La toma de decisiones en gestión de talento humano es reducir costos sin afectar la calidad del servicio o producto de una empresa ya que busca el potencial por desarrollar las actividades de la empresa con normalidad. (Ramon, 2016) Es importante el control interno en mejora del área de recursos humanos de La Empresa cuyo objetivo es implementar las políticas de control interno que permitan establecer los lineamientos de ejecución del trabajo.

4.2.2. Respecto al objetivo específico 2

En el caso de estudio, se aplicó un cuestionario de 20 preguntas sobre los componentes del control interno y recursos humanos al Gerente General de la empresa Selecon global SAC de Lima; encontrando que la empresa no tiene implementado un sistema de control interno y de gestión de recursos humanos.

4.2.3. Respecto al objetivo específico 3

Para conseguir los resultados del objetivo específico 3, se elaboró un cuadro comparativo de cuatro columnas, en la primera columna se establecen los elementos de comparación, en la segunda columna se establecen los resultados del objetivo específico 1, en la tercera columna se establecen los resultados del objetivo específico 2, para finalmente pasar a la columna cuatro, donde se establecen los resultados de la comparación entre el resultado del objetivo específico 1 y los resultados

del objetivo específico 2. En el cuadro 03 se puede observar, todos los elementos de comparación:

4.2.4 Respecto al componente ambiente de control

(Paola, 2014) Las empresas no siempre se encuentran preparadas para realizar una Gestión del Talento estratégica porque no cuentan con un proceso de seguimiento a los planes de acción o con un adecuado proceso de ambiente de control de la información de manera confiable e inmediata. Hemos aprendido de la generación y que una de las competencias que debemos seguir desarrollando es el Liderazgo Transformador; estar preparados para los constantes cambios de manera óptima y utilizando las nuevas tecnologías para desarrollar nuestro trabajo.

4.2.5 Respecto al componente la evaluación de riesgos

(Ramon, 2016) Es importante el control interno en mejora del área de recursos humanos de la empresa teniendo en cuenta que el punto crítico se encuentra en el área de personal, a pesar de contar con un control interno tiene serios problemas en el área de personal por lo que se debe de implementar las políticas de control interno que permitan establecer los lineamientos de trabajo del área de recursos humanos, así mismo como la aplicación del Sistema COSO.

4.2.6 Respeto a las actividades de control

(Paola, 2014) La Auditoría de Gestión permite realizar un análisis profundo sobre los niveles de eficiencia, eficacia y economía de todos los procesos que se manejan en una empresa y, a través de recomendaciones, el Auditor puede cooperar con su criterio y experiencia para lograr un mejoramiento continuo en la Empresa, siendo la base de este tipo de examen la evaluación de control interno, así como la aplicación de indicadores de gestión del área de recursos humanos.

4.2.7 Respeto a la información y comunicación

(Paola, 2014) Si bien nuestra herramienta cuenta con una medición orientada a la rentabilidad del Talento, esto no implica que debe existir la comunicación cara a cara y el contacto directo con los Talentos, por parte de los líderes. Por el contrario, a través del uso de esta herramienta logramos que el Líder se enfoque con sus energías y tiempo en el desarrollo de puesto, facilitando el acceso estratégico y a tiempo de la información actualizada, requerida para una toma de decisiones estratégicas.

V. CONCLUSIONES

5.1. Respeto al objetivo específico 1

Los autores nacionales, regionales y locales revisados, describen que el control interno en la gestión de recursos humanos en las empresas del sector empresarial del Perú son las siguientes: El control

y el área de recursos humanos son elementos importante en cualquier operación que realice la empresa, ya que a través de estas herramienta administrativa se mejoran constantemente los procedimientos administrativos, productivos contables y financieros, por lo que es importante que el área de recursos humanos implante políticas y procedimientos diseñados para proporcionar una seguridad razonable a la administración de que la empresa para cumplir con sus objetivos y metas

Para agregar valor para los accionistas, el área de Recursos Humanos realiza mediciones objetivas que reflejen su gestión de la información sobre el personal dentro de la empresa la cual nos permitirá dar predicciones de desempeño, tomar decisiones, reclutar y seleccionar personal para que puedan desarrollar óptimamente nuevas posiciones, metas o funciones, en un crecimiento horizontal y vertical dentro de la empresa, identificarán los Líderes "High Talent" y podrán invertir en Coaching o extender la línea de carrera de un Talento, según sus propias habilidades técnicas, competencias y capacidad para ponerlas en práctica.

La Gestión del Talento debe ser desarrollada por todos los Líderes de la empresa, una principal objeción que hemos encontrado al realizar este trabajo son; la creencia generalizada que sólo Recursos Humanos es responsable, en ocasiones los Líderes carecen de la motivación necesaria para realizar la Gestión del Talento por lo cual es importante que las empresas capaciten a su talentos humanos para el desarrollo integral de estos mismos como el de la empresa.

5.2. Respecto al objetivo específico 2

Del cuestionario de 20 preguntas aplicado al Gerente General de la empresa Selecon Global S.A.C. sobre los componentes del control interno y la influencia en la gestión de recursos humanos, se ha podido evidenciar que la empresa no cuenta con un sistema de control interno y de recursos humanos, lo que genera deficiencias en la gestión de la empresa lo cual impide efectuar rentabilidad y posicionamiento en el mercado empresarial. En vista que no cuenta con procedimientos que le ayuden efectuar mejor la ejecución de trabajos programados y para el cumplimiento de sus objetivos, no cuenta con el MOF (Manual de Organización de funciones) y el RIT (reglamento interno de trabajo). Por lo que es importante que se describan políticas y procedimientos empresariales para efectuar los trabajos de manera eficiente y eficaz contando con un plan estratégico que el control interno puede tener para el mejoramiento de rentabilidad y productividad.

5.3. Respecto al objetivo 3

Al hacer el análisis comparativo de los resultados de los objetivos específicos 1 y 2; se puede observar que, no en todos los componentes del control interno y de recursos humanos comparados coinciden; por lo tanto, se concluye que, si se implementara el control interno y el área de recursos humanos de manera adecuada en las empresas del sector de construcción del Perú y en la empresa Selecon Global S.A.C. de Lima, permitirá la reestructuración empresarial estableciendo procedimientos como es el organigrama,

MOF (Manual de Organización de funciones) y el RIT (reglamento interno de trabajo) son importantes para el cumplimiento de los objetivos empresariales garantizando la eficiencia y eficacia en las funciones del Talento humanos.

VI. CONCLUSIONES GENERALES

- Se concluye realizar un replanteamiento del sistema de control interno, adoptando un sistema de control interno formal basado en los estándares vigentes de control de calidad, gestión y seguridad.
- Así como se debe implementar un manual de procedimientos MOF y RIT, estatutos, reglamentos y políticas de la empresa.
- Es necesario implementar un procedimiento adecuado en el reclutamiento del personal.
- A los trabajadores se debe de solicitar periódicamente sus documentos policiales, judiciales y de domiciliarios etc.
- Establecer un organigrama con los niveles jerárquicos para el conocimiento del personal.
- Programación de capacitación continua del personal sobre trabajos a realizar y de seguridad.
- Así mismo es necesario evaluación de los trabajadores para la ejecución de las labores encargadas.
- Realizar esfuerzos para retener al talento humano de la empresa.
- Realizar más investigaciones en este tema tan importantes como es las normas laborales y empresariales para una mejor rentabilidad y crecimiento empresarial..

VII. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.

7.1. Referencias Bibliográficas

- ADRIÁN, B. (2010). Metodología para la mejor administración de los recursos humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración”. Buenos Aires-Argentina.
- AGUIRRE, J. M. (2008). *auditoria Y Control Interno*. Madrid: Editorial Cultural.
- ALBA, J. (2002). Reestructuración empresarial y la crisis económica peruana en un contexto de Globalización Económica. Lima.
- ASUNCION, C. G. (2015). Propuesta de diseño de control interno para mejorar la eficiencia del area de tesorería en la empresa constructora concisa en la ciudad de Chiclayo 2014 . Chiclayo -Peru.
- AURORA, P. B. (2015).“Auditoría de gestión al área de recursos humanos de la empresa icycon peruana e.i.r.l de la ciudad de huancavelica”. obtenido por <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/uncp/1609/t.pdf?sequence=1&isallowed=y>.
- BECKER, G. S. (1993). Human Capital a Theoretical and Empirical Analysis with Special Referencia to Educación. New york: the Universidad de Chicago press.
- BUSTAMANTE, D. (2007). El informe de Control Interno. Lima.
- CACHAY, W. (1995). Control interno gerencial como impulso a la gestión de una empresa privada de telecomunicaciones. Lima.
- CAMPOS GUEVARA, C. E. (2003). Los procesos de control interno en el departamento de ejecución presupuestal de una institución del estado. Lima.
- CAROLINA, M. S. (2011). Propuesta de mejoramiento del sistema de control interno durante la construcción de las obras, como soporte de la. Bogota - Colombia.
- CARREÓN, H. E. (2007). Técnicas de Auditoría Asistidas por Computador - TAACs, en el desarrollo de la gestión de auditoría Interna de las entidades gubernamentales. Barcelona.
- CASTELLANOS, M. D. (2012). Administración de personal. en m. d. castellanos, administración de personal (pág. 182). Mexico: red tercer milenio.
- Celia, M. S. (2011). Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas. Valladolid-España.

- CHAPMAN, W. L. (1965-Buenos Aires). procedimientos de auditoría, colegio de graduados en ciencias económicas de la Capital Federal.
- CHÁVEZ, L. M. (2016). Gestión del talento humano. en l. m. Chávez, gestión del talento humano.
obtenido por : <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%20del%20talento%20humano.pdf>). Ecuador: Spoch.
- CHIAVENATO, I. (1999). Administracion de recursos humanos. en i. chiavenato, administracion de recursos humanos (pág. 75). Mexico-D.F: mcgraw-hill.
- CHIAVENATO, I. (2002). Gestion de talento humanos. Mexico: mcgraw-hill.
- CHIAVENATO, I. (2002). Gestion del talento humano. en i. chiavenato, gestion del talento humano (pág. 141). Mexico D.F: mc graw hill.
- COLONIO, C. P. (2007). Sistema de control gerencial basado en el cuadro de mando integral : caso empresas asociativas de la Región Junín (2003-2005). Lima.
- CRISOLOGO LLALLIHUAMAN, M. F. (2013). Para optar el grado académico de maestra en contabilidad y finanzas con mención en auditoria y control de Gestión Empresarial. Lima.
- D.Rafael, A. B. (2006). Nuevos modelos de gestion de recursos humanos. Geopolis, Obtenido por : <https://www.gestiopolis.com/nuevos-modelos-de-gestion-de-recursos-humanos/#autores>.
- DAVIS, W. B. (2011). Administracion de recursos humanos . en w. b. davis, administracion de recursos humanos (pág. 646). Mexico- D.F : mcgraw-hill.
- de la Peña Gutiérrez, A. (2008). Administración Y Finanzas. 2º Edición España: Madrid: Editorial Thompson.
- DESSLER, G. (2002). Administracion de Personal.
- DÍAZ, W. O. (2007). Diseño de un sistema de control interno en una empresa comercial de repuestos electrónicos . Guatemala-Guatemala.
- ELIZABETH, G. T. (2017). Los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas retail en el Perú.caso: Sagafalabella S.A sucursal open plaza - Piura, 2016. Piura-Peru.
- ELVIRA, P. C. (2015). “Control interno y la gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe cebi de la ciudad de ambato”. Ambato-Ecuador.
- ESPINOZA, R. Y. (2007). Fortalecimiento del contro interno en el sistema de abastecimiento y su incidencia en el cumplimiento de la ejecucion presupuestal de la direccion regional agraria ancash-periodo 2005. Ancash.
- ESTUPIÑAN GAYTAN, R. (2008). Control Interno y Fraude. Bogota.

- EVANS & LINDSAY. (2010). Administracion y control de la calidad. Mexico: Grupo Editorial Iberoamérica SA.
- FERNANDA, M. B. (2008). Propuesta para la gestión del talento humano y la comunicacion en sistemas de informacion SA. Bogota-Colombia.
- GAMARRA, K. J. (2014). Control interno y su importancia en el area de recursos humanos del gobierno regional de ancash del periodo 2012. Ancash-Perú.
- GARY D Y RICARDO VARELA. (s.f.). administracion de los recursos humanos. Obtenido por :<http://biblio3.url.edu.gt/libros/2012/adm-recu.pdf>). pearson.
- GLORIA, M. R. (1997). Control interno en las empresas privadas. lima-peru.
- GOMES, G. (11 de Mayo de 2001). Gestipolis.
Obtenido por:<https://www.gestipolis.com/control-interno-organizacion-empresarial/>
- GOMEZ, G. (2004). La importancia del Control Interno como una responsabilidad de todos los integrantes de una organización. Mexico.
- GONZALEZ, D. A. (AGOSTO de 2015). La auditoria de la gestión de los recursos humanos una definición. recuperado el sabado de marzo de 2018, de gestipolis.
Obtenido por:<https://www.gestipolis.com/la-auditoria-de-gestion-de-los-recursos-humanos-una-definicion/>
- GUILLERMO, M. L. (2003). La trilogía de Control de la Gestión del Sector Público y las Alternativas para una Adecuada Gestión Institucional. Lima.
- J, P. (2008). Gestion de recursos humanos. en p. j, gestion de recursos humanos.
- JANAMPA, N. (2011). El control interno y el impacto en la optimización de la Gestión Pública. Lima.
- JOVANNA, C. G. (2014). El control interno y su importancia en el area de recursos humanos del gobierno regional de áncash –periodo 2012. Huaraz-Peru.
- LINDON, V. (2007). Caracterización de control interno en las municipalidades provinciales en el Perú. Lima.
- LINDSAY., E. &. (2010). Administracion y control de la calidad . Mexico: grupo Editorial Iberoamérica SA .
- LOPEZ. (2009). Motivacion laboral y gestion de recursos humanos. Mexico: Limusa.
- Maritza, F. B. (2008). Evaluación y propuesta de mejoramiento del sistema de control interno en el área de recursos humanos de la Compañía Outsourcing S.A. Bogota-Colombia.

- MARTHA, Q. B. (2016). Control interno y gestión de recursos humanos en la empresa “Mundial Farma”, 2014. Huaraz-Peru.
- MASLOW, A. (S.F.). Teoría de la administración de recursos humanos.
- NICOLE, G. R. (2008). Análisis de la gestión de competencias y su integración a un nuevo modelo de gestión del desempeño. Santiago-Chile.
- OBALLOS, T. B. (2011). Sistema de Control Interno en el Área de Caja del Instituto Universitario Tecnológico de Ejido”. Merida-venezuela.
- PAOLA, Q. M. (2014). Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes. Lima-Peru.
- PEREA, J. (2010). Gestión De Recursos Humanos. En P. J, Gestión de Recursos Humanos.
- PERPETUAS, M. T. (2015). El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz, 2014. Chimbote-Peru.
- PILLACA ESQUIVEL, U. (2008). Control interno gobierno regional de ayacucho sus deficiencias y alternativas de mejora 2008. Ayacucho.
- Ramiro, Z. S. (2017). Incidencia del control interno gubernamental en la mejora del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Rafael, 2016. San Rafael.
- RAMON, O. H. (2016). Importancia del control interno en mejora del área de recursos humanos de la Empresa Minera Muki S.A.A San Borja 2015. Lima.
- RAMON, O. H. (2016). Importancia del control interno en mejora del área de recursos humanos de la Empresa Minera Muky S.A.A. San Borja - 2015. Lima-Peru.
- RODRÍGUEZ, J. (2008). Control interno en las municipalidades y la gestión Municipal. Lima.
- ROXANA, E. G. (2017). Los Mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas retail en el Perú. caso: sagafalabella s.a sucursal open plaza - Piura, 2016. Piura-Peru.
- RRHH, I. S. (s.f.). *DICCIONARIO RRHH*.
Obtenido de <http://immanis-sfc.com/diccionario-de-recursos-humanos/>
- SIERRA, C. M. (2011). Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas. Valladolid-España.
- TORRES TELLO, S. (2005). Diagnóstico de la Gestión Municipal alternativas para el Desarrollo” nos muestra un diagnóstico de gestión municipal . LIMA.

VALENCIA, J. R. (2006). Control Interno: un efectivo sistema para la empresa. casa del libro.

obtenido por: <https://www.casadellibro.com/libro-control-interno-un-efectivo-sistema-para-la-empresa/9788466551489/1160885>.

VEGA, J. A. (2015). Control de la Gestión de los Recursos Humanos (Auditoría). CUBA.

VÍLCHEZ, C. D. (2007). control interno y su Incidencia en la ejecución de Gastos en la municipalidad Provincial de huamanga Períodos: 2006 – 2007. Huamanga.

VILORIA, N. (2005). Factores que inciden en el sistema de control interno de una organización.

VIZCARRA MOSCOSO, J. (2008). Auditoría Financiera primera edición. Lima-Perú: Editorial Pacifico.

YARASCA RAMOS, P. A. (2007). Auditoría Fundamentos con un Enfoque Moderno Tercera Edición. Lima Perú: Editorial Santa Rosa.

ZARPAN ALEGRIA, J. D. (2013). Evaluacion del sistema de control interno del Área de Abastecimiento para detectar riesgos operativos en la Municipalidad Distrital De Pomalca -2012. Chiclayo.

7.2 ANEXO

7.2.1 Anexo N° 01 Matriz De Consistencia

TITULO	ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	METODOLOGÍA
EL CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL PERU: CASO EMPRESA “SELECON GLOBAL S.A.C.”-	¿Cómo influye el control interno en la gestión de recursos humanos de las empresas Constructoras del Perú: caso “EMPRESA “SELECON GLOBAL S.A.C.” – Lima, 2017?	Determinar y describir la influencia del Control Interno en la gestión de recursos humanos de las empresas constructoras del Perú: caso “EMPRESA “SELECON GLOBAL S.A.C.” – Lima, 2017.	1 Describir las influencias del control interno en la gestión de recursos humanos de las empresas del sector de construcción del Perú. Describir la influencia del control interno de la empresa “SELECON GLOBAL S.A.C” –	Diseño: Descriptivo, bibliográfico, documental y de caso. Técnica: Revisión bibliográfica Instrumento: Cuestionario

LIMA, 2017

Lima, 2017.

Hacer un análisis comparativo de las influencias del control interno en la gestión de recursos humanos de las empresas del sector de construcción del Perú y de la empresa “SELECON GLOBAL S.A.C.”– LIMA, 2017.

7.2.2 Anexo N° 02 Modelo de fichas bibliográficas

AUTOR: JUAN RAMON OTOYA HONORIO

TITULO: IMPORTANCIA DEL CONTROL INTERNO EN MEJORA DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA MINERA MUKY S.A.A. SAN BORJA - 2015

ASESOR: C.P. GABRIEL JORGE REYES PIZARRO

PUBLICACIÓN: Chimbote: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

AÑO: 2016

NÚMERO DE PÁGINAS: 116 PÁG.

La importancia del control interno en mejora del área de recursos humanos de la empresa MUKY S.A.A, San Borja -2015, rubro minería; teniendo en cuenta que el punto crítico se encuentra en el área de personal, la empresa minera a pesar de contar con un control interno tiene serios problemas en el área de personal. El objetivo principal de esta investigación: determinar e implementar las políticas de control interno que permitan establecer los lineamientos de trabajo del área de recursos humanos, así mismo la aplicación del Sistema COSO, como resultados podemos resumir que en nuestro caso es necesario la implementación de un adecuado sistema de control interno.

TÍTULO: CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
EN LA EMPRESA “MUNDIAL FARMA”, 2014

AUTOR: BACH. EDITH MARTHA QUISPE BLAZ

LUGAR: Universidad los Ángeles de Chimbote

AÑO: 2016

Número de páginas:100 pág.

ANÁLISIS: un control interno a cada una de las fases del proceso de comercialización administración empresarial tales como la planificación, organización, dirección y gestión, evaluación y control; aspectos que son importantes que requieren una mejora continua mediante la aplicación de los objetivos y principios del control interno, los componentes del control interno, los procesos y clases, para fortalecer y que Mundial Farma tenga éxito en su rentabilidad económica, bajo la perspectiva de la competitividad farmacéutica.

TÍTULO: EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL HOTEL “PASTORURI” INDEPENDENCIA – HUARAZ, 2014

AUTOR: NICES PERPETUA MANRIQUE

LUGAR: Universidad los Ángeles de Chimbote

AÑO: 2015

NÚMERO DE PÁGINAS: 74 PÁG.

ANÁLISIS: La presente investigación fue: Determinar que el control interno incide en la gestión de recursos humanos en el Hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz en el 2014. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo y del nivel descriptivo, el diseño fue descriptivo simple, se trabajó con una población muestral de 30 directivos y trabajadores del hotel “Pastoruri” las técnicas utilizadas fueron técnica de análisis documental y la encuesta, los instrumentos utilizados fueron: la ficha y el cuestionario estructurado, se cumplió con el plan de análisis. Resultados: Se Logró determinar que el 61% de los encuestados consideran que sería óptimo aplicar el control interno y el 75% de los encuestados consideran que sería óptimo aplicar el control interno para una buena Gestión de Recursos Humanos y lograr los objetivos del Hotel “Pastoruri” con la finalidad de aumentar una buena gestión y una atención eficiente a los huéspedes, así mismo se concluye que el control interno incide en la gestión de recursos humanos en el Hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz en el 2014; de acuerdo a los resultados empíricos obtenidos en la aplicación del instrumento de medición, relacionados con las propuestas teóricas de otros investigadores en los antecedentes y las bases teóricas.

<p>Autor/a: BACH. PALOMINO BONILLA LIZ AURORA</p> <p>Título AUDITORIA DE GESTIÓN AL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA ICYCON PERUANA E.I.R.L DE LA CIUDAD DE HUANCAVELICA””</p> <p>Número de páginas:225 pág.</p>	<p>Huancavelica, Perú</p>
<p>Resumen del contenido: : El objeto de estudio de este trabajo de investigación, consiste en proponer una Auditoría de Gestión al Área de Recursos Humanos con el propósito de evaluar la gestión, toda vez que han presentado debilidades que afectan el proceso administrativo y financiero de esta área. Para esta investigación se ha considerado como soporte las Normas Internacionales de Auditoria (NIAS), Normas de Auditoria Generalmente Aceptados (NAGAS), Principios y Normas de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA), ya que en ellas se establecen los lineamientos generales de la aplicación de auditorías como la de gestión. En relación a la metodología empleada es el método Analítico, el tipo de investigación que se utilizó es el diseño No Experimental, el nivel de investigación, es una investigación de carácter Correlacional, la cual permite evaluar aspectos de la gestión que en el área se desarrolla, la técnica utilizada es la Encuesta y el Instrumento es el Cuestionario.</p>	
<p>Recuperado de:</p> <p>http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1609/T.pdf?sequence=1&isAllowed</p>	

<p>Autor/a: QUISPITÚPAC MARCELO, CYNTHIA PAOLA; MATEO RAMOS, SILVIA FRINE</p> <p>Título: ELABORACIÓN DE UNA HERRAMIENTA PARA LA TOMA DE DECISIONES EN GESTIÓN DEL TALENTO PARA LÍDERES ”</p> <p>Año:2014</p> <p>Número de páginas:157 pág.</p>	<p>Lima, Perú</p>
<p>Resumen del contenido: El Talento Humano es la capacidad del colaborador de agregar valor intelectual a la empresa, como resultado directo del desarrollo de sus competencias, habilidades técnicas y experiencia, todo lo cual llevará al logro de los objetivos organizacionales. Las empresas no siempre se encuentran preparadas para realizar una Gestión del Talento estratégica porque no cuentan con un proceso de seguimiento a los planes de acción o con un adecuado proceso de control de la información de manera confiable e inmediata. Hemos aprendido de la generación “Y” que una de las competencias que debemos seguir desarrollando es el Liderazgo Transformador; estar preparados para los constantes cambios de manera optima y utilizando las nuevas tecnologías para desarrollar nuestro trabajo. La Gestión del Talento debe ser desarrollada por todos los Líderes de la empresa, una principal objeción que hemos encontrado al realizar este trabajo son; la creencia generalizada que sólo Recursos Humanos es responsable, en ocasiones los Líderes carecen de la motivación necesaria para realizar la Gestión del Talento porque les resulta complicado organizar la información histórica, la cual puede incluso estar incompleta o desactualizada. En este sentido, nuestra herramienta digital es parte estratégica en la solución de éstas objeciones, brindamos la posibilidad de reorganizar el tiempo, tareas y objetivos que trabajan los I II Líderes, con respecto a los Talentos, minimizando errores y riesgos en las decisiones gerenciales. Contaran con una plataforma digital que tenga información inmediata, confiable y actualizada, con la cual cada Líder podrá enfocarse en potenciar las capacidades y habilidades de sus Talentos y orientar sus retroalimentaciones de</p>	

manera más adecuada y con alto impacto, así como reorganizar sus prioridades de decisiones respecto a qué acciones tomar. Por otro lado, contamos con el valioso aporte del ROI en la Gestión del Talento, mediante lo cual evaluarán cuando y en quien invertir, dado que analizarán el ROI de Gestión del Talento individual y área, con ambas herramientas conseguirá un benchmarking con respecto a otras áreas de la empresa, obteniendo el retorno de la inversión que están realizando en su capital humano. Si bien nuestra herramienta cuenta con una medición orientada a la rentabilidad del Talento, esto no implica que desestimemos la comunicación cara a cara y el contacto directo con los Talentos, por parte de los Líderes. Por el contrario, a través del uso de esta herramienta logramos que el Líder enfoque sus energías y tiempo en la retención, mantenimiento desarrollo de, puesto que reducimos tiempos de operatividad, minimizamos la complejidad y facilitamos el acceso estratégico y a tiempo de la información actualizada, requerida para una toma de decisiones estratégicas.

Recuperado de:

<http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/338163/1/Tesis%20Quispitupac%20-%20Mateo.pdf>

7.2.3 Anexo 03: Cuestionario



**UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE**

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

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Señora empresaria(o): Rosa V. Esteves Olivares.

Reciba Usted mi cordial saludo, mucho agradeceré su participación respondiendo a las preguntas del presente cuestionario, el cual permita realizar mi Proyecto de Investigación y luego formular mi informe de Tesis Titulado:

EL CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL PERU: CASO EMPRESA "SELECON GLOBAL S.A.C."- LIMA, 2017

Encuestado por: Mestas Ccama Glenis Maritza

Fecha:

10/02/2017

CUESTIONARIO:

Marcar con una X en el cuadrado

1. ¿Se han establecido en forma documentada los principios de integridad y valores Éticos de la organización, a través de un código de conducta, que determine las políticas de la empresa?

A) SI

B) NO

2. ¿Promueve el cumplimiento del Código de Ética?

A) SI

B) NO

3. ¿Se realiza el control interno administrativo en esta empresa?

A) SI

B) NO

4. ¿La empresa cuenta con un manual de procedimientos estatutos, reglamentos que aseguren el cumplimiento de los objetivos de la empresa?

A) SI

B) NO

5. ¿La empresa a implementado formalmente un control interno?

A) SI

B) NO

6. ¿Se cumple con los procedimientos establecidos para el reclutamiento y Selección del personal?

A) SI

B) NO

7. ¿La administración exige periódicamente la presentación de declaraciones juradas domiciliaria, antecedentes policiales a su personal?

A) SI

B) NO

8. ¿En el desarrollo de sus labores, se realizan acciones de supervisión para conocer oportunamente si éstas se efectúan de acuerdo con lo establecido, quedando evidencia de ello?

A) SI

B) NO

9. ¿La empresa tiene establecido un organigrama para que el personal tenga conocimiento de los niveles jerárquicos?

A) SI

B) NO

10. ¿La empresa realiza capacitaciones periódicas al personal?

A) SI

B) NO

11. ¿La Entidad tiene actualizado el manual de procedimiento (MAPRO)?

A) SI

B) NO

12. ¿La Entidad tiene sus políticas establecidas y definidas en el cual el trabajador tenga conocimiento?

A) SI

B) NO

13. ¿Está Ud. satisfecho con la compensación que recibe como gerente de la empresa?

A) SI

B) NO

14. ¿La empresa se preocupa por el desarrollo personal y profesional de trabajador(a)?

A) SI

B) NO

15. ¿Se realiza la evaluación profesional y de aptitud en esta empresa?

A) SI

B) NO

16. ¿La empresa logra alcanzar la mayor eficiencia y eficacia en los trabajadores?

A) SI

B) NO

17. ¿Observa que se efectúa constantemente cambio de personal?

A) SI

B) NO

18. ¿La empresa se encarga de las Normas de Control Interno para el personal?

A) SI

B) NO

19. ¿El personal tiene conocimiento del objetivo general y proyectos de la empresa?

A) SI

B) NO

20. ¿La empresa cumple con las disposiciones normativas del Ministerio de Trabajo?

A) SI

B) NO

GRACIAS POR SU TIEMPO...!!!


ROSA VICTORIA ESTEVES OLINARIS
GERENTE GENERAL
BBLECON GLOBAL