



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

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

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA DEL AREA RECURSOS HUMANOS DE LA  
EMPRESA “PROYECCIONES AUDIO VOX S.A.C.” EN ICA-2018**

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

**AUTOR:**

**LUIS MIGUEL LATORRE UBILLUS**

**ASESOR:**

**MGTR FIDEL DIONICIO VILCA MONTORO**

**LIMA – PERÚ**

**2019**

## **JURADO Y ASESOR DE TESIS**

---

**PRESIDENTE** : Dra. Erlinda Rosario Rodríguez Cribilleros

---

**MIEMBRO** : Dr. Jesús Pascual Ayala Zavala

---

**MIEMBRO** : Dr. Víctor Hugo Armijo García

---

**ASESOR** : Mgtr Fidel Vilca Montoro

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por haberme dado una linda familia que siempre está a mi lado apoyandome en todo momento para alcanzar esta meta propuesta.

A mi madre que desde el cielo guía mi camino y siempre estará en mi memoria como un gran ejemplo.

## **DEDICATORIA**

A mi esposa Heidi y mi hijo Jose Luis, por el cariño y comprensión expresados en cada instante y por el apoyo incondicional que me han brindado para el logro de mis aspiraciones.

A todas las personas que han contribuido en el desarrollo de mi carrera profesional.

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo general, Determinar y describir el Control Interno y su incidencia en la gestión administrativa del área Recursos Humanos de la empresa “Proyecciones Audio Vox” SAC en Ica, 2018. La investigación fue de diseño no experimental, bibliográfico, documental y de caso, para el recojo de información se utilizó fichas bibliográficas, encontrando los siguientes resultados: **1.** El área de RRHH se encuentra en proceso de implementación del sistema de control interno. **2.** El análisis de riesgo asociado a los componentes de control interno tuvo un nivel del 4% de implementación. **3.** El ambiente de control, Evaluación de riesgo y supervisión influyeron en 13,33%, 3,33% y 3,33% respectivamente, mientras que Actividades de control y Actividades de información y comunicación aún no se encuentran implementadas. Así mismo se concluye Control Interno incide en la gestión administrativa del área Recursos Humanos de la empresa “Proyecciones Audio Vox” SAC en Ica, 2018.

**Palabras claves:** Control interno, Recursos Humanos, gestión administrativa

## **ABSTRACT**

The main objective of this research was to determine and describe Internal Control and its impact on the administrative management of the Human Resources area of the company "Projections Audio Vox" SAC in Ica, 2018. The research was non-experimental, bibliographic, documentary design and of case, for the collection of information, bibliographic records were used, finding the following results: 1. The HR area is in the process of implementing the internal control system. 2. The risk analysis associated to the internal control components had a level of 4% of implementation. 3. The control environment, risk assessment and supervision influenced 13.33%, 3.33% and 3.33% respectively, while control activities and information and communication activities have not yet been implemented. It also concludes Internal Control affects the administrative management of the Human Resources area of the company "Projections Audio Vox" SAC in Ica, 2018.

**Keywords:** Internal control, Human Resources, administrative management

<b>Contenido</b>	<b>Pag.</b>
<b>Resumen.....</b>	<b>v</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>vi</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>9</b>
<b>II. REFERENCIAL TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....</b>	<b>13</b>
2.1 Antecedentes.....	13
2.2 Referencial teórico.....	19
2.2.1 El sistema Nacional de Control.....	19
2.2.2 Informe COSO - Componentes del COSO	21
2.2.3 Globalización de los negocios y la nueva gerencia de los RRHH	28
2.2.4 Ley de seguridad y salud del trabajo –Ley N° 29783.....	33
2.3. Referencial conceptual.....	40
2.3.1 Definiciones de Control Interno.....	40
2.3.2 Alcance del Control Interno.....	40
2.3.3 Clasificación del Control Interno .....	41
2.3.4 Administración de Recursos Humanos.....	44
<b>III.METODOLOGÍA.....</b>	<b>48</b>
3.1. Tipo de investigación.....	48
3.2. Nivel de investigación.....	48
3.3. Población y muestra.....	48
3.4. Definición y operacionalización de las variables.....	48
3.5. Técnicas e instrumentos.....	49
3.6. Plan de análisis.....	50
3.7. Matriz de consistencia.....	65
3.8. Principios éticos.....	50
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>51</b>
4.1. Presentación de resultados.....	51
4.1.1 Objetivo específico N° 1.....	51
4.1.2 Objetivo específico N° 2. ....	54
4.1.3 Objetivo específico N° 3.....	55

4.2.	Análisis y discusión de resultados.....	57
4.2.1	Objetivo específico N° 1.....	57
4.2.2	Objetivo específico N° 2.....	59
4.2.3	Objetivo específico N° 3.....	59
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>61</b>
5.1	Respecto al Objetivo específico N° 1:.....	61
5.2	Respecto al Objetivo específico N° 2:.....	61
5.3	Respecto al Objetivo específico N° 3:.....	61
5.4	Conclusión general.....	62
<b>VI.</b>	<b>ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.....</b>	<b>63</b>
6.1	Referencias bibliográficas.....	63
6.2	Anexos.....	65

### ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 01:	Respecto al Objetivo específico N° 1.....	51
Cuadro N° 02:	Respecto al Objetivo específico N° 2.....	54
Cuadro N° 03:	Respecto al Objetivo específico N° 3.....	55

## **I. INTRODUCCIÓN**

Las empresas dedicadas a los Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas están regularizadas por la promulgación de la Ley N° 27153, la misma que regula la explotación de los Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas, vigente desde el 09 de Julio de 1999 y modificada por la Ley N° 27796 promulgada el 26 de Julio del 2002 y su Reglamento aprobado mediante D.S. N° 009-2002-MINCETUR del 13 de noviembre del 2002.

La Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas, depende del Viceministerio de Turismo, esta autoridad es competente de formular, proponer, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas generales administrativas no tributarias de alcance nacional, que regulan y controlan la explotación de los juegos de casino y máquinas tragamonedas. Así mismo cuenta con un órgano consultivo que es la CONACTRA, conformado por el MEF quien lo preside, SUNAT, MININTER, PRODUCE, MINSA y MINCETUR.

La empresa “Proyecciones Audio Vox” SAC”, se encuentra ubicada en la ciudad de Ica, y realiza sus actividades económicas en el 18 de mayo 1992 , se encuentra en el régimen general y cuenta con 84 trabajadores, los mismos que se encuentran inscritos bajo el Régimen Laboral de Actividad Privada - Decreto Legislativo 728 Trabajadores del Sector Privado, pero en los últimos dos años se ha podido apreciar que el personal no dura más de un año, motivo por el cual se quise ahondar las causas del retiro del personal

realizando encuestas al personal y al área de personal de la empresa , Según la “Campaña informativa europea sobre prevención de riesgos en el sector de juegos” menciona que una causa que el trabajador no perdure en una empresa de tragamonedas es por riesgos que afectan la salud incluyendo a las enfermedades de tipo crónico o de tipo agudo provocadas por diferentes agentes ya sean físicos, químicos o biológicos, así como efectos adversos sobre la salud mental.

El humo del tabaco está compuesto por miles de productos químicos nocivos para la salud, una de las causas que las personas contraigan cáncer, el monóxido de carbono, un gas que inhibe la capacidad de la sangre para llevar el oxígeno a los tejidos corporales, incluidos órganos vitales como el corazón y el cerebro, así como otras sustancias que contribuyen a la aparición de las cardiopatías y los accidentes cerebrovasculares.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) atribuye a causas asociadas al cigarrillo 5 millones de muertes anuales en el mundo, por lo que toda local que presta un servicio debería instalar dos espacios para fumadores y no fumadores. Otros datos señalan que las personas adultas expuestas al humo de tabaco ajeno tienen entre un 25 y un 30% más de riesgo de padecer infarto de miocardio y un 30% más de riesgo de padecer cáncer de pulmón respecto de quienes no están expuestos.

Los productos tóxicos y los carcinógenos se difunden rápidamente en las oficinas, los hoteles, los restaurantes y otros lugares de trabajo cerrados, por lo que se les pide gestionar a los responsables de los establecimientos tomar las medidas preventivas de salud en sus clientes y trabajadores.

Así mismo la falta de Control Interno en la gestión del área de personal, conlleva a que la empresa sea vulnerable a eventos que podrían afectarla y no podrá aprovechar las fortalezas y oportunidades que le permitan cumplir sus metas, objetivos, misión y visión institucional.

Este trabajo de investigación se estimó que, aplicando un Control Interno adecuado en la gestión del área de personal, sería la solución para minimizar las deficiencias porque pueden implementar mecanismos a efecto de mejorar el resultado de la gestión, racionalizar el uso de los recursos propios, que coadyuven el cumplimiento de políticas, planes y normas. De esta forma se mejorará la planeación, organización, dirección y coordinación de la empresa; determinándose los errores o las irregularidades para así recomendar las medidas correctivas más adecuadas. Dentro de esta perspectiva es importante identificar los riesgos y tomar las medidas correctivas.

Por todo ello, fue necesario realizar un análisis sobre el control interno y su incidencia en la gestión del área de personal, considerando este contexto el enunciado del problema es ¿De qué manera el Control Interno incide en la gestión administrativa del área Recursos Humanos de la empresa “Proyecciones Audio Vox” S.A.C. en Ica-2018?, para dar respuesta al problema, se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar y describir el Control Interno y su incidencia en la gestión administrativa del área Recursos Humanos de la empresa “Proyecciones Audio Vox” SAC en Ica, 2018, para poder conseguir el objetivo general; he planteado los siguientes objetivos específicos:

1. Describir la incidencia del Control Interno de la gestión administrativa del área de Recursos Humanos de la empresa “Proyecciones Audio Vox” S.A.C. en Ica-2018
2. Describir y analizar los riesgos del control interno y asociarlos a los componentes del control interno en la empresa “Proyecciones Audio Vox” S.A.C. en Ica-2018
3. Describir la incidencia del control interno en área Recursos Humanos con el propósito de implementar los componentes del control interno en la empresa “Proyecciones Audio Vox” S.A.C. en Ica-2018.

Finalmente, este trabajo, se lleva a cabo tomando en consideración la importancia que tiene el Control Interno en la verificación de las actividades que se realizan a nivel organizacional, así como la participación del personal. Por tanto, el personal y adquiere responsabilidad en cuanto a su establecimiento y en la aplicación del sistema. El área de Recursos Humanos ha tenido una influencia fundamental sobre la productividad y el rendimiento de la tragamonedas, así mismo el empleador debe de tomar medidas de seguridad apropiadas para proteger a su personal aplicando medidas de control y minimizar los riesgos.

## II. REFERENCIAL TEÓRICO Y CONCEPTUAL

### 2.1 Antecedentes

De la revisión bibliográfica para el desarrollo de la presente investigación se han encontrado algunos trabajos de investigación, similares al nuestro como los siguientes:

#### 2.1.1. Internacional

**Espinoza (2013)** tesis de maestría titulada Propuesta de un sistema de Control Interno en las áreas de tesorería, cartera y recursos humanos del hotel de cinco estrellas Cruz-Blanca S.A. Ecuador. El objetivo fue de mejorar el sistema de Control Interno de las diferentes áreas de: tesorería, cartera y recursos humanos del hotel cinco estrellas Cruz Blanca S.A. Investigación descriptiva y práctica, ya que se utilizaron varias técnicas como la observación, indagación. El personal de cada área comprendido entre nivel directivo y operativo fue sujeto para la recopilación de información, evaluando mediante cuestionarios diferentes deficiencias presentadas en el Control Interno de la empresa. El resultado y propuesta de este trabajo, está a disposición de la Empresa para un análisis y aplicación dentro de las áreas estudiadas, con el fin de mejorar el Control Interno a los procesos realizados por la Empresa. Concluye: se elaboró un diseño de mejora del hotel Cruz Blanca S.A. Ecuador, dando énfasis en la gestión de los recursos humanos y el mejoramiento de los servicios de camas y restaurantes.

**Sierra (2013)** tesis de maestría titulada Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico en el hotel Emperador; realizado en Valladolid. El objetivo fue el potencial de la gestión de recursos humanos para retener el capital humano

estratégico del hotel Emperador como una vía para influir positivamente sobre la capacidad de innovación de la empresa, contribuyendo, de este modo, a la mejora de sus resultados organizativos y de su competitividad. La investigación en dirección estratégica de recursos humanos sugiere la existencia de una serie de etapas o procesos intermedios que influyen sobre los comportamientos y actitudes de los empleados, condicionando los resultados de los empleados con ellos. Conclusión: los resultados de la organización en concreto, el mantenimiento de dicho capital humano en la organización implicará no sólo retener los conocimientos y habilidades de los empleados también, retener sus afectos, actitudes, sus relaciones y sus interacciones con otros compañeros.

**Freire (2012)** en su tesis de maestría titulada Auditoria de gestión de los recursos humanos del hotel Cayambe-Ecuador. Investigación de tipo cuantitativo y de nivel descriptivo; con una muestra de 67 trabajadores. Conclusión: Se manifestaron que el hotel Cayambe, no cuenta con los manuales de procedimientos, el control de asistencia del personal es obsoleto, se pudo observar que no reconocía las huellas lo cual ocasionaba tardanza, además de no contar con un software que envíe la información para el control de asistencia al área de talento humano. Recomendación: La dirección de Talento Humano debe manejar manuales de procedimientos para que se establezca claramente lo que debe desempeñar cada funcionario, con lo cual se evitaría la duplicidad de funciones, la dirección de Talento Humano debería establecer un nuevo

sistema de control de asistencia de personal eficiente el cual debería estar interconectado con un software que maneje recursos humanos, para así tener un control de las asistencias real.

**Tobar (2011)** tesis de maestría Análisis del sistema de control interno aplicado a las cuentas por cobrar en el Hotel Stauffer Maturín en el Isemestre del 2010. El objetivo alcanzado fue: evaluar el buen desarrollo de las actividades dentro de una organización, representa un aspecto primordial para garantizar que la misma pueda alcanzar sus objetivos y metas. Para ello es de vital importancia que la empresa aplique sistemas de control interno eficientes que le permitan proteger sus recursos contra el despilfarro, el fraude o el uso inadecuado. La metodología operó basándose en la información proveniente de fuentes primarias con un nivel de carácter descriptivo y un tipo de investigación documental y de campo, conformado por una población de 3 empleados relacionados con la partida en estudio. Concluye: los análisis se originaron evaluaciones que desarrollaron en el departamento de cuentas por cobrar, donde no se cobra intereses de mora, el cobrador no utiliza recibos de cobros, entre otras deficiencias.

**Broggi (2010)** tesis doctoral titulada Metodología para mejorar la administración de los recursos humanos en la gestión de la empresa hotelera la Habana; realizado en Cuba. La utilización del tablero de comando orientado al análisis de los Recursos Humanos indica que la empresa desea que sus empleados se conviertan en su activo más importante. Utilizar una metodología que permita mejorar la administración de

los Recursos Humanos, identificando todos los subsistemas que posee el área de RRHH, ayudará a definir indicadores cuantificables y reportes complementarios que tengan un enfoque cualitativo. Concluye que los recursos humanos son un activo fundamental en las empresas hoteleras en etapa de maduración, ya que contribuyen con las mejoras de procesos e innovaciones que ocasionan que la empresa continúe siendo competitiva. En caso de no intentar el perfeccionamiento de sus recursos, será cuestión de tiempo para que la empresa ingrese en la fase de declive.

**Quispe (2010)** tesis de maestría titulada Evaluación del sistema de control interno de recursos humanos del Hotel “San Juan de Dios” de Challapata Bolivia. El objetivo logrado fue: Evaluar el Sistema de Control Interno en el Hotel “San Juan de Dios” de Challapata, para determinar la eficiencia y eficacia en el área de Recursos Humanos. Método deductivo inductivo, técnicas: encuesta y entrevista. Resultado: Falta de un reglamento en el área de recursos humanos; falta de un manual de funciones para el área de Recursos Humanos; ausencia de un control en las horas de trabajo; falta de segregación de funciones para un buen desempeño de actividades; falta de capacitación en algunos cargos administrativos; falta de información confiable y oportuna. Conclusión: la ausencia de un control interno en las entidades públicas, suman a aumentar el grado de incumplimiento de los objetivos trazados en la institución, tal el caso del Hotel “San Juan de Dios” de Challapata, en el cual, por falta de implementación de reglamentos, manuales y de una evaluación; especialmente en

el área de recursos humanos, todavía existe mala administración y atención deficiente a los clientes.

### **2.1.2. Nacional**

**Arboleda (2011)**, en sus tesis, “El Modelo estándar de control interno (MECI) como herramienta que facilita el proceso de gestión escolar en una Institución Educativa” concluye con lo siguiente : La armonización del MECI con la gestión escolar, debe permitir la participación activa de la comunidad de tal manera que los servidores públicos y la comunidad educativa en general conozcan e implementen en su cotidianidad todos los elementos, convirtiéndolos en factor clave en el desarrollo escolar, además presentan una dinámica que hace que día a día se lleve a cabo una mejora continua en las actividades que se ejecutan.

También muestra la investigación que el papel del directivo docente es fundamental para lograr alcanzar resultados de calidad educativa porque es la persona encargada de integrar, orientar, impulsar, apropiar y comprometer a todo servidor público de la institución y en general a la comunidad educativa. Además de comprometer a todos con su capacidad creativa con la misión, visión, objetivos, metas y valores institucionales, para lograr la mayor eficacia, eficiencia y efectividad.

**Bedoya (2003)** Tesis “la nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas” UNMSM, Lima, Perú, donde el autor indica: “La función de Recursos Humanos está viviendo cambios radicales en su concepto y aplicación, convirtiéndose en factor esencial para el logro de las ventajas competitivas de la

empresa, tanto como son los recursos financieros tecnológicos y de otro tipo. Es decir, que el Desarrollo Humano, su capacidad, su desempeño, están viviendo esos cambios. De igual manera, demostrar que los procesos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos.

**Sánchez (2011)** en su tesis “El Control Interno de los gastos operativos y su incidencia en la toma de decisiones en la empresa Frevi de la ciudad de Ambato durante el año 2010”, Concluye con lo siguiente: que la empresa tiene no tiene un organigrama estructural claramente definido además las personas asignadas a cada una de sus actividades no cumplen con el perfil que requiere dicho cargo; así como no se realizan capacitaciones continuas al personal que requiere estar actualizado.

También indica que los gastos operativos que son un rubro representativo en una empresa comercializadora no se llevan de una manera eficiente ya que no se establecen métodos para evaluar su manejo; además indica que no se mantienen medidas de control para garantizar la calidad de la información y saber si las decisiones son las más oportunas para las empresas, añadiendo que la información obtenida de los gastos operativos no es confiable para la dirección puesto que el o los empleados encargados no comunican a tiempo los gastos que realizan.

### **2.1.3 Antecedentes Locales**

No se cuenta con antecedentes de investigación en el tema en estudio locales y regionales,, que permitan ser tomados como un referencia de investigación.

## **2.2 Referencial teórico**

### **2.2.1.El sistema Nacional de Control**

#### **EL CONTROL INTERNO COSO (Commite of Sponsoring Organizations)**

Se define como el proceso donde la gerencia de la empresa se encarga de diseñar de manera responsable la seguridad razonable, teniendo en consideración los siguientes objetivos:

- La efectividad y eficiencia de las operaciones de la empresa.
- La confiabilidad de la información financiera de la empresa.
- El acatamiento de las leyes y regulaciones aplicables dentro de la empresa.
- La adhesión a las políticas de la empresa.

La primera categoría está relacionada con los objetivos básicos de la empresa, incluyendo las metas de desempeño, de rentabilidad y salvaguarda de recursos.

La segunda está relacionada con la elaboración y la publicación de estados financieros digno de confianza, incluyendo estados financieros intermedios y resumidos e información financiera derivada de dichos estados, tales como ganancias por distribuir reportadas públicamente.

La tercera e del cumplimiento de las leyes y regulaciones a que la empresa está sujeta.

La cuarta está relacionada con el desarrollo de estrategias de las empresas, la comunicación de las mismas y su cumplimiento.

El Control Interno comprende el plan de organización de la empresa y todos los métodos y medidas coordinadas adoptadas dentro de una empresa para salvaguardar sus bienes, comprobar la exactitud y veracidad de los datos contables, promover la eficiencia operante y estimular la adhesión a los métodos prescritos por la gerencia.

### **La importancia del Control**

A partir de la publicación en Estados Unidos del informe COSO (Control Interno – Estructura integrada) en septiembre de 1992 y en cuyo desarrollo participaron representantes de organizaciones profesionales de contadores, de ejecutivos de finanzas y de Auditores Internos, ha surgido en forma impresionante la atención hacia el mejoramiento del Control Interno y un mejor gobierno corporativo lo cual fue derivado de la presión pública para un mejor manejo de los recursos públicos o privados en cualquier tipo de organización, esto ante los numerosos escándalos, crisis financieras, o fraudes, durante los últimos decenios. Al respecto, es importante resaltar el concepto de la responsabilidad, como uno de los factores claves para el gobierno o dirección corporativa de las organizaciones. En este sentido, conviene recordar que un eficiente sistema de control puede proporcionar un importante factor de tranquilidad en relación a la responsabilidad de los directivos, los propietarios, los accionistas y los terceros interesados.

En términos generales, conviene señalar que la importancia de un eficiente sistema de control radica en que el principal propósito es detectar con oportunidad cualquier desviación significativa en el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos; así mismos, es importante porque el Control Interno promueve la eficiencia de las operaciones, ayuda a reducir los riesgos que pudieran estar expuestos los recursos, aporta mayor confiabilidad de la información financiera y operacional, y proporciona mayor seguridad respecto al cumplimiento efectivo de las leyes, normas y políticas aplicables.

### **2.2.2 Informe COSO – Componentes del COSO**

**INFORME COSO I** (El Comité de Patrocinio de las Organizaciones de la Comisión Treadway) está relacionada con el Control Interno, publicado en EE.UU. en 1992, este informe surgió como una respuesta a las inquietudes que planteaban la diversidad de conceptos, definiciones e interpretaciones existentes en tomo a la temática referida. Plasma los resultados de la tarea realizada durante más de cinco años por el grupo de trabajo que elaboró el informe COSO (COMMITTÉE OF SPONSORING ORGANIZATIONS OF THE TREADWAY COMMISSION) significa en español (**El Comité de Patrocinio de las Organizaciones de la Comisión Treadway**), este control debe ser considerado dentro de la infraestructura de una empresa y debe estar entrelazado con sus actividades de operación.

La redacción del este informe fue encomendada a Coopers & Lybrand. Se trataba entonces de materializar un nuevo marco conceptual del Control Interno, capaz de integrar las diversas definiciones y conceptos que venían siendo utilizados, logrando

así que, al nivel de las organizaciones públicas y privadas, las auditoría internas o externas, o de los niveles académicos o legislativos, cuenten con un marco conceptual común, una visión integradora que satisfaga las demandas generalizadas de todos los sectores involucrados.

**COSO (1992)**, El control interno es “considerado como un proceso integrado a los procesos (y no un conjunto de pesados mecanismos burocráticos añadidos a los mismos), efectuado por el Consejo de la Administración, la Dirección y el resto del personal de una empresa, fue diseñado con el objeto de proporcionar una garantía razonable para el logro de objetivos incluidos en las siguientes categorías: Eficacia y eficiencia de las operaciones; Confiabilidad de la información financiera; Cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas”.

Este Comité presentó el resultado del trabajo desarrollado en el año 1992, conocido internacionalmente como El Informe COSO, que tuvo una estructura conformada por 5 componentes interrelacionados:

- Ambiente de Control;
- Evaluación o Valoración de Riesgos;
- Actividades de Control Gerencial;
- Información y Comunicación;
- Actividades de Monitoreo (supervisión);

Según la **Comisión de Normas de Control Interno de la**

**Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI)**, el Control Interno puede ser definido como “el plan de organización, y el conjunto de planes, métodos, procedimientos y otras medidas de una institución, tendientes a ofrecer una garantía razonable de que se cumplan los siguientes objetivos principales: Promover operaciones metódicas, económicas, eficientes y eficaces, así como productos y servicios de la calidad esperada; Preservar al patrimonio de pérdidas por despilfarro, abuso, mala gestión, errores, fraudes o irregularidades; Respetar las leyes y reglamentaciones, como también las directivas y estimular al mismo tiempo la adhesión de los integrantes de la organización a las políticas y objetivos de la misma; Obtener datos financieros y de gestión completos y confiables y presentados a través de informes oportunos. Para la alta dirección es primordial lograr los mejores resultados con economía de esfuerzos y recursos, es decir al menor costo posible. Para ello debe controlarse que sus decisiones se cumplan adecuadamente, en el sentido que las acciones ejecutadas se correspondan con aquéllas, dentro de un esquema básico que permita la iniciativa y contemple las circunstancias vigentes en cada momento”.

**Ambas definiciones (COSO e INTOSAI)** se complementan y conforman una versión amplia del Control Interno: la primera enfatizando respecto a su carácter de proceso constituido por una cadena de acciones integradas a la gestión, y la segunda atendiendo fundamentalmente a sus objetivos.

## **LOS COMPONENTES DEL COSO**

### **Ambiente de Control**

“Abarca actitudes, habilidades, percepciones y acciones del personal de una empresa, particularmente de su administración. La actitud de la dirección y la participación activa de los miembros clave de la administración en los resultados financieros y de operación son ejemplos de factores que pueden contribuir a la calidad del Ambiente de Control. Es el fundamento de todos los otros componentes del Control Interno; provee disciplina estructurada”. Algunos factores importantes del Ambiente de Control son: la integridad y valores éticos, compromiso de competencia, rol del directorio y comité de operación, filosofía de la gerencia y el estilo de operación, la estructura organizacional, la asignación de autoridad y la asignación de autoridad y responsabilidad, las políticas y prácticas de RRHH.

### **Evaluación de Riesgos**

“Cada entidad afronta una variedad de riesgos de origen interno y externo que deben ser valorados. La condición previa para la Evaluación de Riesgos es el establecimiento de objetivos, articulados a diferentes niveles e internamente consistentes, la Evaluación de Riesgos es la identificación y análisis de riesgos relevantes a la ejecución de los objetivos, formando una base para determinar cómo deben ser manejados. Debido a que la economía, la industria, las regulaciones y las condiciones de operación continúan cambiando, son necesarios mecanismos que identifiquen y se ocupen de los riesgos especiales asociados con el cambio”.

Los riesgos pueden cambiar debido a las siguientes circunstancias: Cuando existen cambios en el ambiente de operación, con nuevo personal, sistemas de información nuevos o reorganizados, crecimiento rápido, nuevas tecnologías, nuevas líneas, reestructuración de la empresa, operaciones externas, pronunciamientos contables.

### **Actividades de Control**

“Son las políticas y procedimientos que ayudan a garantizar que las acciones necesarias sean tomadas para direccionar el riesgo y ejecución de los objetivos de la entidad.

Las Actividades de Control ocurren por toda la organización, a todos los niveles y en todas las funciones. Ello incluye un rango de actividades tan diversas como aprobaciones, autorizaciones, verificaciones, reconciliaciones, revisiones de desempeño de operaciones, seguridad de activos y segregación de funciones”.

Las Actividades de Control relevantes para la compañía, se relacionan con las revisiones, procesamiento de información, controles físicos, y segregación de funciones.

### **Información y Comunicación**

- La información pertinente debe ser identificada, recopilada y comunicada en una forma y espacio de tiempo tales, que permitan cumplir a cada funcionario con sus responsabilidades, los sistemas de información generan informes que contienen información relacionada con las operaciones, las finanzas y el

cumplimiento de compromisos, todo lo cual hace posible la conducción y el control de una empresa.

- Debe existir una comunicación eficaz en un sentido amplio, que fluya en todas las direcciones a través de todos los ámbitos de la entidad, de arriba hacia abajo y a la inversa. La dirección debe comunicar en forma clara las responsabilidades de cada funcionario dentro del sistema de Control Interno implementado.
- Los funcionarios tienen que comprender cuál es su papel en el sistema de Control Interno y cómo las actividades individuales están relacionadas con el trabajo del resto. Asimismo, las organizaciones deben contar con los medios para comunicar la información significativa a los niveles superiores.

### **Supervisión y monitoreo**

“Los sistemas de Control Interno requieren supervisión, es decir, un proceso que verifique el desempeño del sistema de Control Interno en el transcurso del tiempo. Esto se consigue mediante actividades de supervisión continuada, evaluaciones periódicas, o una combinación de ambas cosas durante la ejecución de actividades y procesos.

La eficiencia del sistema de Control Interno de toda organización, debe ser periódicamente evaluada por la dirección y los mandos medios; asimismo, un sistema de Control Interno se considera eficiente si la dirección de la entidad tiene la seguridad razonable de que: Dispone de la información adecuada sobre el nivel de logro de los objetivos operacionales de la entidad. Se prepara de forma fiable la información financiera de la misma. Se cumplen las leyes y normativa a las que se encuentra sujeta”.

### **2.2.3. La Globalización de los Negocios y La Nueva Gerencia de los Recursos Humanos**

Toda empresa del ciclo XXI, considera que la gestión de personas es un capital intelectual que representa un todo, la importancia del factor humano en la era de la tecnología e información.

Así mismo la gestión de personas es la responsable de la excelencia de las empresas.

**Administración de Recursos Humanos (RRHH)**, es el conjunto de políticas y prácticas que son necesarias para conducir los aspectos de la gerencia y las relaciona con las personas o recursos humanos, para las que tiene un proceso : reclutamiento, selección, entrenamiento, recompensas y evaluación del desempeño.

- Gerenciar a personas y competencias es una actividad muy importante dentro de la empresa, a especialistas que trabajan en la esfera táctica u operacional.
- En la actualidad no sólo un área de la empresa pueda centralizar y envolver en sus manos la administración de las competencias y talentos de todas las personas dentro de la organización. Ahora, en plena era de la información, donde el cambio, la competitividad, la imprevisibilidad y la incertidumbre constituyen los desafíos básicos de la empresa moderna, este antiguo sistema centralizador, hermético y cerrado se está abriendo. Sólo que su papel se está tornando diferente e innovador.
- Los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño pueden presentarse de tres maneras: Medir el potencial humano, permitir los recursos humanos para generar productividad, ofrecer oportunidad de crecimiento a los miembros de la organización.

## **2.2.4 Ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783**

### Artículo 2.- Ámbito de aplicación

La presente Ley se aplica a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.

### Artículo 3.- Normas mínimas

La ley establece normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección.

### Artículo 8.- Objeto del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El objetivo del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como fin de garantizar la protección de todos los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

### Artículo 9.- Instancias del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por las siguientes instancias:

- a) El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 17.- Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente.

Artículo 49.- Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

- a) “Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existente.
- c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.
- d) Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.
- e) Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.
- f) Garantizar el real y efectivo trabajo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, asignando los recursos necesarios”.

## **Derechos y obligaciones de los trabajadores**

Todo trabajador tiene derecho a comunicarse libremente con los inspectores de trabajo, aun sin la presencia del empleador.

Artículo 103.- La responsabilidad por incumplimiento a la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, la entidad empleadora principal responde directamente por las infracciones que, en su caso, se cometan por el incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios, los trabajadores de las empresas y entidades contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en sus instalaciones.

### **2.2.4 Ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783**

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

La presente Ley se aplica a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.

### Artículo 3.- Normas mínimas

La ley establece normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección.

### Artículo 8.- Objeto del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El objetivo del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como fin de garantizar la protección de todos los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

### Artículo 9.- Instancias del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por las siguientes instancias:

- c) El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d) Los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 17.- Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente.

### Artículo 18.- Principios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se rige por los siguientes principios:

- a) Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.
- b) Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza.

- c) Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.
- d) Fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y pro actividad, promoviendo comportamientos seguros.
- e) Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.
- f) Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros.

Artículo 38.- Planificación y aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo permite a la empresa:

Artículo 39.- Objetivos de la Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Los objetivos de la planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se centran en el logro de resultados específicos, realistas y posibles de aplicar por la empresa. La gestión de los riesgos comprende:

- a) Medidas de identificación, prevención y control.
- b) La mejora continua de los procesos, la gestión del cambio, la preparación y respuesta a situaciones de emergencia.
- c) Las adquisiciones y contrataciones.
- d) El nivel de participación de los trabajadores y su capacitación.

#### Artículo 49.- Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

- g) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- h) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- i) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.
- j) Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.
- k) Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.
- l) Garantizar el real y efectivo trabajo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, asignando los recursos necesarios.

#### Derechos y obligaciones de los trabajadores

Todo trabajador tiene derecho a comunicarse libremente con los inspectores de trabajo, aun sin la presencia del empleador.

#### Artículo 79. Obligaciones del trabajador

En materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, siempre y cuando hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso.
- c) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados.
- d) Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando, a su parecer, los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.
- e) Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico.
- f) Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad administrativa de trabajo, dentro de la jornada de trabajo.
- g) Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo.
- h) Reportar a los representantes o delegados de seguridad, de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional.

- i) Responder e informar con veracidad a las instancias públicas que se lo requieran, caso contrario es considerado falta grave sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

#### Artículo 95. Funciones de la inspección de trabajo

El Sistema de Inspección del Trabajo, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene a su cargo el adecuado cumplimiento de las leyes y reglamentos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, y de prevención de riesgos laborales.

La inspección del trabajo está encargada de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, de orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, y de aplicar las sanciones.

Artículo 96.- Facultades de los inspectores de trabajo Las facultades de los inspectores de trabajo son:

- a) Incluir en las visitas de inspección a los trabajadores, sus representantes, los peritos y los técnicos, y los representantes de los comités paritarios o aquellos designados oficialmente que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales sobre seguridad y salud en el trabajo se observan correctamente.
- c) Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos y grabación de imágenes y levantar croquis y planos.

- d) Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- e) Aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- f) Requerir al sujeto inspeccionado que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en los equipos de trabajo o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores, de conformidad con las normas de la inspección de trabajo.
- g) Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 103.- La responsabilidad por incumplimiento a la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, la entidad empleadora principal responde directamente por las infracciones que, en su caso, se cometan por el incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios, los trabajadores de las empresas y entidades contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en sus instalaciones.

## **2.3. Referencial conceptual**

### **2.3.1 Definiciones de Control Interno**

#### **2.3.2 Definiciones de Control Interno**

**Estupiñan (2002).** Consiste en “establecimiento de un entorno que estimule e influencie la actividad del personal con respecto al control de sus actividades, en especial el principal elemento sobre el que se sustenta o actúan los otros cuatro componentes e indispensable, a su vez, para la realización de los propios objetivos de control”.

**Yarasca (2006).** Sistema de Control Interno significa, “todas las políticas y procedimientos (controles internos) adoptados por la administración de asegurar, hasta donde sea factible la ordenada y eficiente conducción del negocio, incluyendo la adherencia a las políticas de la administración, la salvaguarda de archivos, la prevención y detección de fraudes y errores, la exactitud e integridad de los registros contables y la oportuna preparación de la información financiera confiable”.

#### **2.3.2. Alcance del Control Interno**

**Aguirre (2006).** En todo sistema de Control Interno se deben de definir unos alcances los cuales variaran 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 dependerán siempre de las distintas actividades del negocio o clases de organización y departamento que la componen, tamaño, volumen de transacciones y tipo de operaciones, así como la distribución geográfica de la organización, entre otras.

En empresas de gran tamaño ocurre que los distintos procedimientos, controles y sistemas de registro que utilizan no son operativos ni prácticos en organizaciones de menor dimensión. En pequeñas empresas la necesidad de un control formal, con el objetivo de obtener fiabilidad en la información y registros, es menor al asumir la dirección un papel más directo y personal en el negocio.

Los niveles de madurez de la estructura del Control Interno son (CIEC 2009):

**Nivel 1 -No confiable:** Ambiente en donde el control no existe y no están diseñados los controles.

**Nivel 2 -Informal:** Los controles existen y están diseñados, pero no están debidamente documentados, dependiendo básicamente de las personas.

**Nivel 3 -Estandarizado:** Los controles existen y están diseñados, los empleados los conocen, pero un desvío de las Actividades de Control probablemente no será detectado.

**Nivel 4 -Monitoreado:** Controles estandarizados en la preparación y diseño de reportes a la gerencia, se pueden utilizar herramientas para soportar las Actividades de Control.

**Nivel 5 -Optimizado:** Una estructura integrada de Control Interno, con un monitoreo en tiempo real y mejoramiento continuo, utilizando herramientas para

soportar dichas Actividades de Control y así efectuar cambios rápidos si es necesario.

#### **2.3.4 Clasificación del Control Interno**

##### **Control Interno Contable**

**Aguirre (2006).** Son los controles métodos establecidos para garantizar la protección de los activos y la viabilidad y validez de los registros contables.

“Este control contable no solo se refiere a normas de control con fundamento puro contable (como, por ejemplo, documentación, soporte de los registros, conciliación de cuentas, repaso de asientos, normas de valoración, etc.), sino también a todos aquellos procedimientos que, afectando la situación financiera al proceso informativo, no son operaciones estrictamente contables o de registros (es decir, autorizaciones de cobros y pagos y conciliaciones bancarias, comprobación de inventarios, etc.)”

##### **Control Interno Administrativo o de Gestión**

**Aguirre (2006).** “Son los procedimientos existentes en la empresa para asegurar la eficiencia operativa y el cumplimiento de las directrices definidas por la dirección.

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 (por ejemplo, contrataciones, planificación y ordenación de la producción, relaciones con el personal, etc.)”.

### **Control Interno Financiero**

**Álvarez (2007)** “El Control Interno financiero comprende en un sentido amplio, el plan de organización y los métodos, procedimientos y registro que tiene relación con la custodia de recursos, al igual que con la exactitud, confiabilidad y oportunidad en la presentación de información financiera, principalmente, de autorización y aprobación, segregación de funciones, entre las operaciones de registro e información contable, incluye también el soporte documentario, los registros, conciliaciones de cuentas, normas de valorización o valoración, etc”.

### **Control presupuesto**

**Álvarez (2007)** “El control presupuestario es una herramienta técnica en la que se apoya el control de gestión, basado en la administración por objetivos de los programas.

Como uno de los objetivos prioritarios de las entidades, es alcanzar determinado rendimiento de la eficacia de la ejecución del presupuesto, especialmente cuando se trata de la ejecución de los ingresos en relación con las desviaciones que se puedan presentar y se puede controlar recurriendo al control presupuestario”.

### **Control Interno gerencial**

“Comprende un sentido amplio el plan de organización, política, procedimiento y prácticas utilizadas para administrar las operaciones en una entidad o programa y asegurar el cumplimiento de las metas establecidas”.

## **Control Interno al sistema de información computarizada**

**Álvarez (2007).** “El Control Interno al sistema de información computarizada está orientado a establecer y promover políticas relacionadas con el plan de organización, los métodos, procedimientos, registros e información confiable y proveer certeza razonable que todo el desarrollo del proceso integral sistematizado (hardware y software) sirven y están adecuados a su propósito”.

## **Elementos del Control Interno**

### **Personal**

**Mantilla (2005).** “El Control Interno es ejecutado por un consejo de directores y otro personal de una entidad. Es realizado por las personas de una organización quienes establecen los objetivos de la entidad y ubican los mecanismos de control en su sitio”.

### **Organización**

**Perdomo (2000).** “Establecimiento de relaciones de conducta entre trabajo, funciones, niveles y actividades de empleados de una empresa para lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos establecidos”.

### **Supervisión**

**Perdomo (2000),** “una buena planeación y sistematización de procedimientos y un buen diseño de registros, formatos e informes, permite la supervisión casi automática de los diversos aspectos del Control Interno, teniendo en este aspecto fundamental un papel muy importante, el departamento de auditoría interna, que actúa como vigilante permanente del cumplimiento de la empresa con los otros elementos de control: organización, procedimiento y personal”.

## **Procesos**

**Mantilla (2005)**, “expresa que el Control Interno no es un evento o circunstancia, sino una serie de acciones que penetran las actividades de la entidad. Tales acciones son penetrantes y son inherentes a la manera como administración dirige los negocios”.

### **2.3.4. Administración de Recursos humanos**

**Salinas (2003)**, afirma que la administración consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como el control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.

Significa que la empresa debe conquistar y mantener las personas en la organización, trabajando y dando el máximo de sí, con una actitud positiva y favorable. Representa todas aquellas cosas que hacen que el personal permanezca en la organización.

Sin embargo, en la actualidad las técnicas de selección del personal tienen que ser más subjetivas y más afinadas, determinando los requerimientos de los recursos humanos, acrecentando las fuentes más efectivas que permitan allegarse a los candidatos idóneos, evaluando la potencialidad física y mental de los solicitantes, así como su aptitud para el trabajo, utilizando para ello una serie de técnicas, como la entrevista, las pruebas psicosométricas y los exámenes médicos.

**Rodríguez (2010)**, “Es un conjunto de principios, procedimientos que procuran la mejor elección, educación y organización de los servidores de una organización su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento en favor de unos y otros”.

**Valencia (2007)**, Es la planeación, organización, dirección y control de los procesos de dotación, remuneración, capacitación, evaluación del desempeño, negociación del contrato colectivo y guía de los Recursos Humanos idóneos para cada departamento, a fin de satisfacer los intereses de quienes reciben el servicio y satisfacer también, las necesidades del personal.

**Fernando (2006)**, Dice que la Administración de Recursos Humanos es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

### **Objetivos de la administración de Recursos Humanos**

Viene hacer el mejoramiento del desempeño y de las aportaciones del personal a la organización, en el marco de una actividad ética y socialmente responsable. Este objetivo guía el estudio de la Administración de Recursos Humanos, el cual describe las acciones que pueden y deben llevar a cabo los administradores de esta área. De aquí se derivan los siguientes objetivos específicos:

**Objetivos sociales:** La contribución de la Administración de Recursos Humanos a la sociedad se basa en principios éticos y socialmente responsables. Cuando

las organizaciones pierden de vista su relación fundamental con la sociedad, no sólo faltan gravemente a su compromiso ético, sino que generan también tendencias que repercuten en su contra en forma inevitable. Una de sus responsabilidades es el hecho de brindar fuentes de empleo a la sociedad, donde las personas se puedan desarrollar y contribuir al crecimiento de la organización.

**Objetivos corporativos:** El administrador de RRHH debe reconocer que su actividad no es un fin en sí mismo; solamente un instrumento para que la organización logre sus metas fundamentales. El departamento de Recursos Humanos existe para servir a la organización proporcionándole y administrando el personal que apoye a la organización para cumplir con sus objetivos.

**Objetivos funcionales:** Mantener la contribución de los Recursos Humanos en un nivel adecuado a las necesidades de la empresa es otro de los objetivos fundamentales de la Administración de RRHH. Cuando las necesidades de la organización se cubren insuficientemente o cuando se cubren en exceso, se incurre en dispendio de recursos.

**Objetivos personales:** La Administración de Recursos Humanos es un medio fuerte que permite y compromete a cada integrante lograr sus objetivos personales en la medida en que son compatibles y coinciden con los de la organización. Para que la fuerza de trabajo sea sostenible es necesario satisfacer las necesidades individuales de sus integrantes. De otra manera es posible que la organización empiece a perderlos o que se reduzcan los niveles de desempeño y satisfacción.

## **Funciones de la administración de Recursos Humanos**

Cada empresa cumple funciones dentro de ella, la misma que consiste en desarrollar y administrar políticas, programas y procedimientos para proveer una estructura administrativa eficiente, empleados capaces, trato equitativo, oportunidades de progreso, satisfacción en el trabajo y una adecuada seguridad en el mismo, cuidando siempre sus metas y objetivos en un bien común.

## **Aspecto financiero de los Recursos Humanos**

**Alles (2006)**, afirma que el personal de la empresa es la inversión más importante es por ello se le considera como capital humano, ante este criterio si la empresa quiere contar con el personal idóneo y/o el cuadro de directivos, funcionario, trabajadores y otros, tiene que financiar lo necesario para cubrir su capacitación, entrenar y perfeccionar a su personal.

## **Aspecto laboral de los Recursos Humanos**

**López (2005)**, considera que la empresa debe de tener en consideración lo siguiente:

- Los deberes y derechos del empleador.
- Las deberes y derechos del trabajador.
- Supervisión y control por parte del Estado.
- Intervención del Poder Judicial

**Ibid (1999), Deducción de la Nómina:** Suma que los trabajadores deben pagar de su salario en concepto de tasas estatales, seguridad social y otros impuestos.

**Fayol (1999), Dirección (Ejecución):** Consiste en guiar y orientar el personal.

**Quiller (1977), Estructura:** Es una organización establecida en un conjunto, mediante determinadas distribuciones, disposiciones o relación entre sus elementos o partes.

**Rosenberg (2000), Evaluación del Recurso Humano:** Técnica de evaluación del rendimiento de cada trabajador, entre ellas se comparan la efectividad, comportamiento y disposición hacia el trabajo en equipo. También se estudia su potencial de desarrollo, necesidad de reciclaje, de asesoramiento, incentivo y de otros factores relacionados.

**Arias y Heredia (2000), Evaluación del Desempeño:** Se refiere a una serie de factores o aspectos que apuntan directamente hacia la productividad y la calidad en el comportamiento de un puesto o trabajo.

**Rosenberg (2000), Gestión de Personal:** Estudio de la utilización de los recursos humanos de la empresa.

**Dessler (1996), Motivación:** Se relaciona con el interés, aspiraciones y nivel de energía de la persona para realizar sus actividades.

**Lozza (1979), Nómina:** Lista de los nombres de empleados y obreros que prestan sus servicios a fábricas o establecimientos comerciales sometidos al régimen contractual de trabajo.

**Fayol (1992), Planeación:** Es escoger y relacionar actividades propuestas que se suponen necesarias para lograr resultados deseados.

**Ibidem (1999), Recursos Humano:** Es un conjunto de individuos que ocupan los diferentes niveles de la estructura organizativa y cualitativamente están integrado por un conjunto de conocimientos, habilidades, salud física y mental, ideología y motivaciones.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo de Investigación**

El tipo de investigación fue bibliográfica debido a que sólo se limitó a la investigación de datos de las fuentes de información originales, sin entrar en detalle de cantidades.

#### **3.2 Nivel de investigación**

El nivel de estudio fue descriptivo debido a que se realizó un estudio de características, cualidades y atributos del tema de investigación sin entrar a los grados de análisis cuantitativos del problema.

#### **Diseño de la investigación**

El diseño de investigación fue no experimental, descriptivo, bibliográfico y de caso.

**No experimental:** Fue no experimental porque se realizó sin manipular deliberadamente la variable, es decir se observa el fenómeno a estudiar tal como se muestra en su contexto.

**Descriptivo:** Fue descriptivo porque solo se limitó a describir las principales características de las variables en estudio.

**Bibliográfico:** Porque se tomó de referencia a la literatura.

**De caso:** Porque fue de una sola empresa.

### **3.3 Población y muestra:**

De acuerdo al Método de Investigación Bibliográfica, Documental y de caso no tiene población ni tampoco muestra.

### **3.4 Definición y operacionalización de las variables**

No se aplica por ser una investigación bibliográfica, documental y de caso.

### **3.5 Técnicas e instrumentos**

**3.5.1 Técnicas:** La técnica que se aplicó en la investigación es la de Revisión Bibliográfica y Documental, mediante la recolección de información de fuentes de información como textos, revistas, tesis, artículos periodísticos e información de Internet, como también la entrevista. A continuación, damos el aporte de algunos autores con respecto a la aplicación de esta técnica:

La investigación documental es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema; al igual que otros tipos de investigación, este es conducente a la construcción de conocimiento (Alfonso, 1995).

La Técnica de recolección de datos fue la siguiente:

Para la obtención de los resultados del objetivo específico 1, se utilizó la técnica de la entrevista al jefe de Recursos Humanos, en la que se realizaron preguntas cerradas extraídas de la resolución de la Contraloría General de la República N° 458 – 2008- CG.

Para la obtención de los resultados del objetivo específico 2, se utilizó la técnica de la del análisis de riesgos en relación a los resultados de las preguntas cerradas del cuadro 01.

Para la obtención de los resultados del objetivo específico 3, se hizo a través de la comparación de los resultados del objetivo específico 1 y los resultados del objetivo específico 2.

**3.5.2 Instrumentos:** Se utilizó los siguientes instrumentos, teniendo en cuenta las fuentes de información documentaria y bibliográfica como textos, tesis, páginas de internet entre otros.

### **3.6 Plan de análisis**

De acuerdo a la naturaleza de la investigación el análisis de los resultados se realizará, teniendo en cuenta la tabulación y ponderación de los estudios realizados en la información recolectada.

### **3.7. Matriz de consistencia**

Anexo 01

### **3.8. Principios Éticos:**

Este trabajo de investigación se elaborará respetando las fuentes de las que se ha tomado la información para el desarrollo de la revisión de literatura en cuanto se refiere a la introducción, antecedentes y bases teóricas.

Se respetará el contenido de las revelaciones, recogiendo el criterio propio y opiniones vertidas de los entrevistados y encuestados en la institución educativa, sin tomarse la atribución de alterar o manipular la información y guardando la confidencialidad del caso.

Asimismo, se manifiesta que esta investigación cumplirá los principios jurídicos y éticos de las producciones científicas al ser inédito y respetar la propiedad intelectual.

#### IV. Resultados

##### 4.1. Resultados

**Respecto al Objetivo específico N° 1:** Describir la incidencia del Control Interno de la gestión administrativa del área Recursos Humanos de la empresa “Proyecciones Audio Vox” S.A.C. en Ica-2018.

**Cuadro 01: Incidencia del control interno de la gestión administrativa del área RRHH de la empresa “Proyecciones Audio Vox” S.A.C.**

ITEMS	RESULTADOS	
	SI	NO
<b>Ambiente de Control</b>		
¿La empresa cuenta con un sistema de Control Interno implementado formalmente?		X
¿La empresa cuenta con reglamento interno de trabajo?	X	
¿La empresa cuenta con manual de funciones que describa los requisitos de cada uno de los cargos existentes en la misma?		X
¿La alta dirección está integrada por personal con conocimiento suficiente, experiencia y tiempo de servicio efectivo?	X	
¿Realiza actividades que fomentan la integración de su personal y favorecen el clima laboral?	X	
¿Se realiza procesos técnicos de selección de personal para contratación o ascensos?	X	
¿ Cuenta con el plan anual de capacitación?		X
¿Cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?		X
¿Realiza examen médico antes y después de laborar?		X

<b>Evaluación de Riesgos</b>		
¿La empresa tiene la entidad definidos sus objetivos?	X	
¿La empresa identifica los riesgos internos y externos?		X
¿Se realiza evaluaciones del desempeño laboral de los empleados de las diferentes áreas organizativas?		X
¿La entidad cuenta y ha puesto en práctica el Plan de Administración de Riesgos?		X
¿Se han identificado los eventos negativos (riesgos) que pueden afectar el desarrollo de las actividades?		X
<b>Actividades de Control</b>		
¿Existen mecanismos para anticipar, identificar y reaccionar a actividades que afectan los objetivos generales y particulares de la empresa?		X
¿Existen mecanismos para identificar y reaccionar a los cambios, que puedan surgir y afectar el cumplimiento de la misión?		X
¿Existen los procedimientos de control necesarios, por subsistemas, operaciones y procesos claves para la empresa?		X
¿A implementado controles internos para asegurar que el acceso a la información lo haga por el personal facultado?		X
¿Las operaciones están debidamente respaldadas con documentación de soporte suficiente y pertinente?		X
<b>Información y Comunicación</b>		
¿Se proporciona la información correcta al personal que la requiere, con el detalle suficiente y de manera oportuna, que les permita cumplir de forma eficiente y efectiva sus responsabilidades?		X

¿Apoya la administración el desarrollo de los sistemas de información necesarios, que permitan cumplir adecuadamente sus funciones?		X
¿Es efectiva la comunicación a los trabajadores de sus deberes y responsabilidades respecto a su trabajo?		X
¿Hay receptividad por parte de la administración en las sugerencias de los trabajadores, referentes a las formas de aumentar la calidad de los servicios prestados u otros mejoramientos similares?		X
¿Se ha implementado adecuadamente la atención que se brinda a las sugerencias, quejas, reclamos y denuncias de parte de los usuarios de los servicios?		X
¿La empresa realiza seguimiento continuo a sus planes de mejoramiento utilizando la información como medio de retroalimentación?		X
¿La empresa ha implementado alguna política que estandarice una comunicación interna y externa considerándose diversos tipos de comunicación: memorando, paneles informativos, boletines, etc.		X
<b>Supervisión y Monitoreo</b>		
La dirección realiza acciones para conocer oportunamente si los procesos en los que interviene se desarrollan de acuerdo con los procedimientos establecidos, y si es necesario adaptarlos a los cambios		X
En el área se dispone de mecanismos para ejecutar la autoevaluación de la gestión.		X
¿Realiza acciones de supervisión y queda evidencia de dicha supervisión?	X	

¿Las deficiencias detectadas se registran y se comunican de formas inmediata a los responsables con el fin de que tomen las acciones necesarias para su Corrección?		X
---	--	---

**Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado al jefe del área de RRHH**

**Respecto al Objetivo específico N° 2:** Describir y analizar los riesgos del control interno y asociarlos a los componentes del control interno en la empresa “Proyecciones Audio Vox” S.A.C. en Ica-2018

**Cuadro N°02: Evaluación General del Sistema de Control interno  
(Resultado del cuadro 01)**

1	PUNTAJE OBTENIDO EN LA EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO - COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL	13,33%	NIVEL BAJO
2	PUNTAJE OBTENIDO EN LA EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO - COMPONENTE EVALUACIÓN DEL RIESGO	3,33%	NIVEL BAJO
3	PUNTAJE OBTENIDO EN LA EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO - COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL	0%	NIVEL BAJO
4	PUNTAJE OBTENIDO EN LA EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO - COMPONENTE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	0%	NIVEL BAJO
5	PUNTAJE OBTENIDO EN LA EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO - COMPONENTE SUPERVISIÓN	3,33%	NIVEL BAJO
<b>PUNTAJE TOTAL OBTENIDO EN LA EVALUACIÓN DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO</b>		19,99 %	
(÷) N.º DE COMPONENTES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO		5,00	
<b>RESULTADO TOTAL DE LA EVALUACIÓN DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO</b>		<b>4%</b>	<b>NIVEL BAJO</b>

**NIVELES DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

CONTROL INTERNO NIVEL ALTO DE 86 A 100 PUNTOS	
CONTROL INTERNO NIVEL MEDIO DE 41 A 85 PUNTOS	
CONTROL INTERNO NIVEL BAJO DE 0 A 40 PUNTOS	

**Respecto al Objetivo específico N° 3:**

Describir la incidencia del control interno en área de personal con el propósito de implementar los componentes del control interno en la empresa “Proyecciones Audio Vox” S.A.C. en Ica-2018.

**Cuadro N° 3 Incidencia del control interno y la gestión administrativa del área de RRHH**

<b>Elementos de comparación</b>	<b>Resultado respecto al objetivo específico 1</b>	<b>Resultados</b>
<b>Ambiente de Control</b> Respecto a la implementación del SCI y el SST	La empresa se encuentra en proceso de implementación el sistema de control en el área de RRHH, ya que a la fecha no se identifica las funciones específicas de los trabajadores, así mismo no cuenta con un cuadro remunerativo, y plan anual de capacitaciones, así mismo está en proceso de implementación el sistema de seguridad y salud en el trabajo, ya que a la fecha el 47%	Incide

	de trabajadores han tenido problemas respiratorios producto del humo de cigarro.	
<b>Evaluación de riesgo</b> Respecto a definición de objetivos	No cuenta con un plan de riesgos, el mismo que no le permite identificar las deficiencias y debilidades de la empresa.	Incide
<b>Actividades de control</b> Respecto a documentación de procesos, actividades y tareas	No existen los procedimientos de control necesarios, por subsistemas, operaciones y procesos claves para la entidad	Incide
<b>Información y Comunicación</b> Respecto a calidad y suficiencia de la información	No se proporciona la información correcta al personal que la requiere en forma oportuna, que les permita cumplir de forma eficiente y efectiva sus responsabilidades.	Incide
<b>Supervisión y monitoreo</b> Respecto a implantación y seguimiento de medidas correctivas	No se levantan las observaciones y debilidades, ya que carece de un plan de riesgos para identificarlas.	Incide

**Fuente:** Elaboración propia en base al objetivo específico 1

## 4.2 Análisis de resultados

En relación a los Objetivos del trabajo de investigación se logró determinar los siguientes aspectos:

### **Objetivo Específico N° 1:**

**Componente de Control:** De las 9 preguntas realizadas, el 13,33% contestó que SI y el 86,671% que NO. lo cual indica que el área de RRHH no ha tomado en consideración un componente necesario y relevante como medida del control interno, pues según las bases teóricas de Estupiñan (2005) y Aguirre (2006), este componente es el fundamento de todos los demás componentes del sistema de control interno, debido a que permite el ordenamiento y estructura del sistema, así mismo **Alles (2006)**, afirma que el personal de la empresa es la inversión más importante es por ello se le considera como capital humano, ante este criterio si la empresa quiere contar con el personal idóneo y/o el cuadro de directivos, funcionario, trabajadores y otros, tiene que financiar lo necesario para cubrir su capacitación, entrenar y perfeccionar a su personal y proteger la salud de sus trabajadores.

**Componente de Evaluación de riesgos:** De las 5 preguntas realizadas, el 3,33% contestó que SI y el 96,67% que NO, lo cual indica que el área de RRHH no cuenta con un Plan de riesgos, de manera que no le permite levantar las deficiencias no identificadas por la empresa; posición contraria a lo que establece Crisólogo (2013), manifiesta que la evaluación y cuantificación de los riesgos existentes permite

minimizarlos; por lo tanto, tales acciones se implementan para subsanar las deficiencias que generalmente se dan en el manejo administrativo.

**Componente de Actividades de Control:** De las 5 preguntas realizadas, el 100% fueron negativas, situación similar a las respuestas obtenidas del componente anterior. Esto es lógico, porque si no se han identificado los riesgos, tampoco podrán ser controlados; así mismo la teoría **Crisólogo (2013)** al afirmar que las acciones ayudan a corregir problemas, deficiencias, procedimientos no apropiados, entre otros.

**Componente de Información y Comunicación:** De las 7 preguntas realizadas, el 100% contestó que NO, lo cual refleja que el área de RRHH carece de una comunicación fluida entre los diferentes procesos y áreas de la entidad; lo cual no concuerda con lo que establece la Contraloría General de la República (2006) pues señala que debe existir una comunicación efectiva en sentido amplio a través de los procesos y niveles jerárquicos de la entidad.

**Componente de Supervisión y Monitoreo:** De las 4 preguntas realizadas, el 3,33% contestó que SI y el 96,67% contestó que NO, lo cual refleja que el área de RRHH se encuentra en un proceso de implementación del sistema de control interno, pues según lo que establece el informe COSO (citado por Ingeniería y Gestión Consultora, 2011) los sistemas de Control Interno requieren supervisión, mediante actividades de supervisión continuada, evaluaciones periódicas, o una combinación de ambas cosas durante la ejecución de actividades y procesos.

Así mismo con estos resultados, se ha podido determinar que el control interno influye en la gestión administrativa del área de RRHH de la empresa “Proyecciones Audio Vox” SAC en Ica, 2018.

### **Objetivo Específico N° 2:**

Se realizó un análisis de los riesgos del área RRHH de la empresa “Proyecciones Audio Vox” SAC y se asoció con los componentes del control interno, de manera que nos dio como resultado 4%, índice que indica que el nivel de implementación del Sistema de control interno en el área de RRHH es baja (Ver anexo 02). Los cinco componentes considerados en el trabajo de investigación se obtuvieron que el componente de actividades de control y el de información y comunicación aún no se encuentran implementados, mientras que el Componente de Ambiente de control está en un 13,33%, Componente de Evaluación de Riesgos en un 3,33%, y el Componente de Supervisión y Monitoreo en un 3,33% (**ver cuadro 02**).

Según los datos obtenidos en la encuesta, se pudo comprobar que existen deficiencias y debilidades en la en el área de RRHH de la empresa “Proyecciones Audio Vox” SAC.

### **Objetivo Específico N° 3:**

**Ambiente de control:** El área de RRHH se encuentra en un proceso de implementación influyendo con el 13,33%, así mismo aún falta identificar las funciones específicas de los trabajadores, elaborar un cuadro remunerativo, y plan anual de capacitaciones, así mismo debería implementar también el sistema de seguridad y salud en el trabajo, ya que a la fecha el 47% de trabajadores han tenido problemas respiratorios producto del

humo de cigarro, realizando chequeos médicos al momento de incorporarse en la empresa y de manera permanente.

**Evaluación de riesgo:** El área de RRHH se encuentra en un proceso de implementación influyendo con el 3,33%, así mismo no cuenta con un plan de riesgos, el mismo que no le permite identificar las deficiencias y debilidades de la empresa.

**Actividades de control:** El área de RRHH no implemento este componente, por lo tanto, no existen procedimientos de control necesarios, por subsistemas, operaciones y procesos claves.

**Actividad de información y comunicación:** El área de RRHH no implemento este componente, por lo que existe deficiencia en la información y comunicación de sus responsabilidades.

**Supervisión y monitoreo:** El área de RRHH se encuentra en un proceso de implementación influyendo con el 3,33%, en levantar las observaciones y debilidades, ya que carece de un plan de riesgos para identificarlas.

## V. CONCLUSIONES

La información obtenida en el trabajo de investigación nos permite determinar las siguientes conclusiones:

- 1) **En relación al Primer Objetivo Específico**, se pudo describir la incidencia del Control Interno en los 5 componentes en la gestión administrativa del área Recursos Humanos de la empresa “Proyecciones Audio Vox” S.A.C. en el periodo 2018, (ver cuadro 01).
- 2) **En relación al Segundo Objetivo Específico**, de los resultados obtenidos en se pudo asociar a los 5 componentes del control interno y se determinó que el área de RRHH se encuentra en un nivel de implementación con un porcentaje del 4%, (ver cuadro 02), índice que indica que el nivel de implementación del Sistema de control interno en el área de RRHH es baja.
- 3) **En relación al Tercer Objetivo Específico**, se pudo concluir que la implementación del control interno influye en la gestión administrativa del área de RRHH de la en la empresa “Proyecciones Audio Vox” S.A.C., en el periodo 2018.  
Ambiente de control: 13,33%.  
Evaluación de riesgo: 3,33.  
Actividades de control: y Actividad de información y comunicación: No implementado.  
Supervisión y monitoreo: 3,33%

- 4) **En relación al objetivo general**, se pudo determinar que el Control Interno incide en la gestión administrativa del área Recursos Humanos de la empresa “Proyecciones Audio Vox” SAC en Ica, 2018.

## V. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

### 5.1. Referencias bibliográficas:

- Aguirre, J. (2006). Auditoría y control interno. Editorial cultura S.A. Madrid-España
- Álvarez, O. (2007). “Auditoria Gubernamental - técnicas y procedimientos.” Editorial El Pacifico. Lima-Perú.
- Bisquerra, R. (2012). “Metodología de la investigación educativa”. España: La Muralla.
- Bravo, M. (2000). Control interno. Editorial San Marcos. Lima- Perú
- Broggi, A. (2011) Metodología para mejorar la administración de los recursos humanos en la gestión de la empresa hotelera la Habana. Tesis de doctoral. Buenos Aires. Universidad Tecnológica Nacional.
- Campos, F. (2,014). Influencia de la aplicación de la guía de Control Interno en el área de logística del instituto regional de oftalmología, 2,014 Trujillo, Perú. Recuperado el 06 de mayo del 2015. Disponible en: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/343/1/CAMPOS\\_FERNANDO\\_CONTROL\\_INTERNO\\_LOGISTICA.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/343/1/CAMPOS_FERNANDO_CONTROL_INTERNO_LOGISTICA.pdf)
- Campos, L. (2,014). Estrategia para el fortalecimiento del Sistema de Control Interno en el Hospital William Allen Taylor de la Caja Costarricense del Seguro Social – Costa Rica. Recuperado el 06 de mayo del 2015. Disponible en: [http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/TESIS/2,014/campos\\_arce\\_lorena\\_pr\\_2,014.pdf](http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/TESIS/2,014/campos_arce_lorena_pr_2,014.pdf)
- Cárdenas, J. (2012). Evaluación del impacto del modelo estándar de Control Interno (MECI) como herramienta de gestión para algunas entidades públicas de la ciudad de Palmira. Recuperado el 06 de mayo del 2015. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/5766/1/7709006.2012.pdf>

- Espinal J.( 2003-2004) “Auditoria a la Gestión Administrativa” Lima: Editorial graficas MAC Pág. 9-17
- Freire, C. (2012) Auditoria de gestión de los recursos humanos del hotel
- Jacob E. (2001) “Organización y Administración” Lima: Editorial San Marcos Pág. 11-27.
- Mantilla S. (2009) “Auditoria de Control Interno” Colombia: Editorial Adriana Gutiérrez Pág. 32 – 34
- Mg Claros R. / C.P.C León O. (2012) “El Control Interno como Herramienta de Gestión y Evaluación” Lima: Editorial Pacifico SAC Pág. 23- 40.
- Mantilla, S. (2005). Control Interno: Informe COSO. ECOE Ediciones. Bogotá.
- Paz, M. (2,009). “El control interno de gestión de las clínicas privadas de Lima Metropolitana” Tesis para optar el grado académico de Maestro con Mención en Auditoría y Control de Gestión Empresarial. Universidad de San Martín de Porres.
- Perdomo A. (2000). Fundamentos de Control Interno. (6° Ed.). Internacional Thonson Ediciones S.A.: México.
- Sierra, C. (2013) Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico en el hotel Emperador. Tesis de Maestría. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Trevisan, M.. (2015). Los juegos de casino sociales: El futuro de los juegos de azar. enero 10, 2017, de blog Sitio web:  
<http://www.giochidislots.com/es/blog/lee/los-juegos-de-casino-socialesel-futuro-de-los-juegos-de-azar>

## MATRÍZ DE CONSISTENCIA

### EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL AREA RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA “PROYECCIONES AUDIO VOX S.A.C.” EN ICA-2018

TÍTULO DE LA TESIS	ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVO PRINCIPAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	METOLOGIA
El control interno y su incidencia en la gestión administrativa del área Recursos Humanos de la empresa “Proyecciones Audio Vox” SAC en Ica, 2018.	¿De qué manera el Control Interno incide en la gestión Administrativa del área Recursos Humanos de la empresa “Proyecciones Audio Vox” S.A.C. en Ica-2018?	Determinar y describir el Control Interno y su incidencia en la gestión administrativa del área Recursos Humanos de la empresa “Proyecciones Audio Vox” SAC en Ica, 2018.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describir la incidencia del Control Interno de la gestión administrativa del área Recursos Humanos de la empresa “Proyecciones Audio Vox” S.A.C. en Ica-2018.</li> <li>2. Describir y analizar los riesgos del control interno y asociarlos a los componentes del control interno en la empresa “Proyecciones Audio Vox” S.A.C. en Ica-2018.</li> <li>3. Describir la incidencia del control interno en área de personal con el propósito de implementar los componentes del control interno en la empresa “Proyecciones Audio Vox” S.A.C. en Ica-2018.</li> </ol>	<p><b>Diseño de investigación:</b></p> <p>-Cualitativo y Bibliográfica</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b></p> <p>- Descriptivo</p> <p><b>Diseño de la Investigación:</b></p> <p>No experimental, descriptivo, bibliográfico y de caso.</p>