



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**CARACTERIZACION DEL CONTROL INTERNO EN EL AREA DE RECURSOS
HUMANOS DE EMPRESA FRUTOS Y ESPECIAS SAC RUBRO INDUSTRIA,
DISTRITO SANTA ANITA – LIMA – 2018**

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

AUTOR:

ESPINOZA MAYTA BRUNO ALONSO JAVIER

ASESOR:

MG.C.P.C. VILCA MONTORO FIDEL

**LIMA – PERU
2018**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**CARACTERIZACIÓN DEL CONTROL INTERNO EN EL ÁREA
DE RECURSOS HUMANOS DE EMPRESA FRUTOS Y
ESPECIAS S.A.C. RUBRO INDUSTRIA, DISTRITO SANTA
ANITA – LIMA – 2018**

AUTOR:

ESPINOZA MAYTA BRUNO ALONSO JAVIER

ASESOR:

CPC VILCA MONTORO FIDEL

LIMA – PERU

2018

TITULO DE LA TESIS

“Caracterización del control interno en el área de recursos humanos de empresa FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C. rubro industria, distrito Santa Anita – Lima – 2018”.

JURADO EVALUADOR DE TESIS

DR. (A) ERLINDA ROSARIO RODRIGUEZ CRIBILLEROS

Presidente

MGTR. DONATO AMADOR CASTILLO GOMERO

Miembro

DR. VICTOR ARMIJO GARCIA

Miembro

CPC FIDEL DIONICIO VILCA MONTORO

Asesor

AGRADECIMIENTO:

Mis sinceros reconocimientos y agradecimiento a todas aquellas amistades, y sobre todo de familiares que me apoyaron en el proyecto.

A los profesores, el agradecimiento por sus enseñanzas, sabios consejos, en mi etapa de formación profesional de alumno, para ser una buena persona y profesional con principios, valores y ética.

DEDICATORIA:

A Dios por ser la luz del buen camino, para llenarme de fe, esperanza, y fuerza por su amor bendiciéndome con salud, paz.

A mi esposa **Mirtha** y a mis dos hijos **Bruno Aurelio** y **Álvaro Mateo**; que son el motor principal para estudiar una carrera profesional y avanzar ciclo a ciclo de estudios, por su comprensión en los momentos de mi ausencia, por el tiempo que no compartí y el gran apoyo con todas sus fuerzas para lograr cumplir mis objetivos.

Bruno Alonso Javier Espinoza Mayta

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal, demostrar la importancia del área de recursos humanos como herramienta útil en la empresa **FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C., Santa Anita – 2018**, rubro industrial; conociendo que esta área es muy importante por ser responsable del cálculo laboral y no se cumplen sus procedimientos y genera cálculos errados y atrasos. El objetivo principal es que sean aplicados los procedimientos y políticas adecuadas y controles de acuerdo al reglamento interno de trabajo para un adecuado control interno del área de recursos humanos, y aplicación del sistema COSO, como resultados podemos resumir que en nuestro caso es necesario la implementación de un adecuado sistema de control interno. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, correlacional con enfoque (cualitativo), considerada como investigación aplicada, debido a los alcances prácticos, aplicativos sustentada por normas e instrumentos técnicos de recopilación de información. 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, **FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.**, inmersa en este rubro. Las conclusiones se resumirían en la necesidad de la implementación de un adecuado sistema de control interno.

Palabras claves: Planilla, Recursos Humanos, Control Interno.

ABSTRACT

The main objective of this research work is to demonstrate the importance of the human resources area as a useful tool in the company **FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C., Santa Anita - 2018**, industrial sector; knowing that this area is very important for being responsible for the work calculation and its procedures are not met and generates wrong calculations and delays. The main objective is to apply the appropriate procedures and policies and controls according to the internal work regulations for an adequate internal control of the human resources area, and application of the COSO system, as results we can summarize that in our case the implementation is necessary of an adequate internal control system. The design of the research was non-experimental, correlational with a (qualitative) approach, considered as applied research, due to the practical scope, applications supported by standards and technical instruments for gathering information. The results and the analysis of the investigation, showed that there is inadequate internal control that makes it impossible partially, the fulfillment of the main objectives of any company, in our case, **FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.**

Keywords: Worksheet, Human Resources, Internal Control.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO	i
DEDICATORIA	ii
RESUMEN	iii
CONTENIDO	iv
ABSTRACT	v
I. INTRODUCCIÓN	10
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	12
2.1. Antecedentes	12
2.1.1 Internacionales	12
2.1.2 Tesis Nacionales	19
2.2 Bases teóricas	27
2.3 Marco conceptual	31
III. METODOLOGÍA	36
3.1 Diseño de investigación	36
3.2 Población y muestra	36
3.3 Definición y operacionalización de variables	36
3.4 Técnicas e instrumentos	36

3.4.1 Técnicas	36
3.4.2 Instrumentos	36
3.5 Plan de análisis	37
3.6 Matriz de consistencia	38
3.7 Principios éticos	39
IV. RESULTADOS Y ANALISIS DE RESULTADOS	40
4.1 Resultados de la encuesta	48
4.2 Análisis y Discusión de los Resultados	68
V. CONCLUSIONES	70
VI. RECOMENDACIONES	70
VII. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	72
7.1 Referencias bibliográficas	72
7.2 Anexos	74

I. INTRODUCCION

El presente proyecto de investigación comprende un tema importante cuyo título es “CARACTERIZACION DEL CONTROL INTERNO EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE EMPRESA FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C. RUBRO INDUSTRIA, DISTRITO SANTA ANITA – LIMA – 2018”, conociendo que se aplican procedimientos inadecuados para el cálculo de la planilla de remuneraciones y otros beneficios sociales que por ley corresponden, esta área es muy importante por su responsabilidad y soporte emocional para los trabajadores.

El objetivo principal es que sean aplicados los procedimientos y políticas adecuadas para que brinden como resultado una información clara, real y eficiente para un adecuado control interno de la empresa FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.

Caracterización del problema

La caracterización de la problemática es identificar los errores que generan la queja y malestar de los trabajadores, y demostrar la importancia del área de recursos humanos como herramienta útil en la empresa FRUTOS Y ESPECIAS SAC, y de la aplicación adecuada del sistema de control interno para simplificar los procedimientos en beneficio de realizar los cálculos en forma rápida, segura y con resultados al 100% de confiabilidad.

Se menciona los puntos críticos en la empresa:

- ✓ Elaboración de la planilla de remuneraciones.
- ✓ Entrega del reglamento interno de trabajo a los trabajadores.
- ✓ Políticas de control, del ingreso y salida de los trabajadores, en donde se identifique cuando es tardanza e inasistencia, para aplicando las sanciones que correspondan según el reglamento interno de trabajo.

- ✓ Emisión y entrega en la fecha correcta de boletas de sueldo.
- ✓ Renovación de los contratos de trabajo.
- ✓ la necesidad de contar con la información del curriculum vitae documentado archivado, de cada personal seleccionando su área de labores, con datos actualizado, ordenado, y archivado en un orden que permita una rápida ubicación y servir como fuente ante un requerimiento en general.

Enunciado del problema.

¿Cuáles son las características de los procedimientos y políticas del control interno en la gestión del área de recursos humanos de la empresa FRUTOS Y ESPECIAS SAC en el distrito de Santa Anita, 2018?

Objetivos generales

Conocer, y corregir los errores y utilizar los procedimientos y políticas adecuadas para la correcta funcionalidad del control interno, para la mejora en los procesos de herramienta de trabajo del área de recursos humanos, de la empresa rubro industrial en el distrito de Santa Anita “FRUTOS Y ESPECIAS SAC” – 2018.

Objetivos específicos.

Conocer los errores de utilizar los procedimientos y políticas, que no se relacionan con el cálculo de la planilla de remuneraciones y otros beneficios de la empresa rubro industrial en el distrito de Santa Anita “FRUTOS Y ESPECIAS SAC” – 2018.

Identificar y describir las características del control interno en la gestión con el personal de la Empresa rubro industrial en el distrito de Santa Anita “FRUTOS Y ESPECIAS SAC” – 2018.

Justificación de la investigación

El trabajo de la investigación, está orientada a identificar los errores de los cálculos laborales y de mejorarlos utilizando los procedimientos y políticas adecuadas para mantener el orden y tranquilidad necesario con los trabajadores y no se refleje en el desenvolvimiento en sus labores diarias.

La empresa FRUTOS Y ESPECIAS SAC, teniendo en cuenta los principales factores que originan errores dentro de los cuales se encuentran: la elaboración de la planilla de remuneraciones, la entrega del reglamento interno de trabajo al personal, la aplicación de políticas de control interno para el ingreso y salida de los trabajadores en donde se identifique cuando es tardanza y de falta o inasistencia, para la aplicación de sanciones que correspondan de acuerdo al reglamento interno de trabajo, la emisión y entrega en la fecha correcta de boletas de sueldo, la renovación de los contratos de trabajo, la necesidad de contar con la información del curriculum vitae documentado archivado de cada personal seleccionando su área de labores, con datos actualizado, ordenado, y archivado en un orden que permita una rápida ubicación y servir como fuente ante un requerimiento en general.

Con esta información se busca la corrección y mejora de los procedimientos y políticas que deben ser utilizados por el área de control interno de la Empresa rubro industrial en el distrito de Santa Anita “FRUTOS Y ESPECIAS SAC” – 2018.

II REVISION DE LITERATURA

2.1 Antecedentes.

2.1.1 Tesis Internacionales.

TITULO: “Propuesta de un sistema de control interno en las área de tesorería, cartera y recursos humanos de la empresa MEDICINA PREPAGADA CRUZBLANCA S.A.”

AUTOR: Espinosa Ontaneda Patricia Mishell

ESCUELA: POLITECNICA DEL EJERCITO – Sangolqui – Ecuador.

AÑO: 2013

CONCLUSION:

La empresa no cuenta con un código de ética en el cual el personal tenga conocimiento de normas de conducta, valores y principios a los cuales se debe regir.

Dentro de la estructura organizacional no se ha definido procesos puntuales de cada puesto de trabajo.

Propuesta de un sistema de control interno en las áreas de tesorería, cartera y recursos humanos de la empresa MEDICINA PREPAGADA CRUZBLANCA S.A

Los directivos no realizan evaluaciones periódicas en la cual puedan identificar buen desempeño y correctivos a ineficiencias presentadas.

Propuesta de un sistema de control interno en las áreas de tesorería, cartera y recursos humanos de la empresa MEDICINA PREPAGADA CRUZBLANCA S.A

TITULO: “Gestión de RRHH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de la Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño”

AUTOR: Ghiglione Franco

UNIVERSIDAD: Universidad Nacional de la Pampa – Santa Rosa - Argentina.

AÑO: 2015

CONCLUSION:

En primer lugar, hemos observado que la importancia del rol de los recursos humanos dentro de la sociedad en general, y las organizaciones en particular, ha cobrado mayor relevancia con el paso de los años. Esto está sustentado por los recursos, léase tiempo y esfuerzos intelectuales,

que las ciencias sociales la han dedicado a la comprensión y desarrollo de teorías que interpretan el comportamiento de los seres humanos, como así sus necesidades y motivaciones. En segundo lugar, podemos afirmar que los recursos humanos son el activo más importante dentro de las organizaciones públicas y representan el factor clave de éxito o fracaso. Los responsables de la dirección de recursos humanos de la honorable cámara de diputados de la provincia de la Pampa son conscientes de la necesidad de desarrollar un sistema integral de gestión de recursos humanos, que posibilite estimar el aporte real de los trabajadores a la organización, mediante evaluaciones periódicas de desempeño, así como plantear objetivos y acciones de mejora continua. Sin embargo, al día de la fecha no cuentan con las herramientas necesarias para acordar tal desafío. Los directivos, saben que planificar en forma estratégica e integral, sin dudas, permitirá mejorar los resultados a mediano y largo plazo y cuentan con la intención de empezar a implementar el sistema de gestión de Recursos Humanos.

Por otra parte, el uso de la herramienta Tablero de Comando permite, a través de la selección de indicadores agrupados en subsistemas, establecer un diagnóstico de situación, detectar inconvenientes en la planificación y ejecución de las estrategias organizacionales, identificar las interrelaciones e interacciones que influyen y/o afectan el desempeño del personal y, a su vez, proponer pautas básicas y objetivos a mediano plazo, que contribuyan a mejorar los indicadores de gestión. De la investigación surgen tres indicadores con valores preocupantes que deben ser atendidos de inmediato.

Estos son: Tiempo promedio de cobertura de las vacantes (50%), Cantidad de personas capacitadas (48,72%) y Relación altas / bajas (42,92%). Propusimos algunas pautas básicas, tales como eliminar las trabas burocráticas, promover la formación, despolitizar y profesionalizar las áreas y el sistema de toma de decisiones, con el objetivo de corregir estas

problemáticas. Finalmente, destacamos que el presente proceso de investigación realiza dos aportes que amplían el conocimiento desde el abordaje integral de la problemática. En efecto, en el Capítulo III, hemos propuesto un modelo genérico de aplicación que permitirá mejorar la Gestión de RR.HH en las reparticiones de la administración pública. La aplicación total o parcial del modelo dependerá del grado de desarrollo que posea la organización pública en cada uno de los subsistemas utilizados. Tanto la metodología, como la informatización de datos, el enfoque con el que se desea obtener los resultados de esta herramienta y la adecuación de la cultura de la organización para una correcta aplicación, serán claves para elaborar el programa.

TITULO: “Control interno y la gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe CEBI”

AUTOR: Carmen Elvira Pilataxi Criollo

UNIVERSIDAD: Universidad Técnica de Ambato – Ambato - Ecuador.

AÑO: 2015

CONCLUSION:

En las investigaciones efectuadas se ha analizado cómo influye el control interno y la gestión del talento humano en la organización administrativa, para proponer alternativas de mejora en el cumplimiento de los requerimientos necesarios, en la Unidad Educativa Bilingüe “CEBI”, de la ciudad de Ambato.

De los resultados obtenidos en la encuesta no se logra evaluar los procesos administrativos aplicados en el control interno, como la formación profesional, pruebas psicotécnicas y de conocimiento y entrevistas, para determinar la situación actual sobre la gestión del talento humano y optimizar el desempeño del personal en la Unidad Educativa Bilingüe “CEBI” de la

ciudad de Ambato.

La situación actual del control interno sobre la gestión del talento humano es ineficiente, el equipo auditor conformado por docentes en la institución “CEBI”, no conocen los parámetros de la evaluación del desempeño profesional.

A pesar de que existe un sistema de gestión de calidad de Normas ISO 9001:2008 y un equipo auditor conformado por docentes, no existe un plan de capacitación ajustado a las necesidades de la institución para fortalecer la gestión del control interno y la gestión del talento humano de la Unidad Educativa Bilingüe “CEBI de la ciudad de Ambato.

En la institución “CEBI”, no existe una unidad o proceso de auditoría de control interno y gestión del talento humano, a fin de mantener controles concurrentes en el desarrollo de actividades de cada área laboral.

Proponer el diseño de un modelo de auditoría de control interno y gestión del talento humano para mejorar la inadecuada administración en la Unidad Educativa Bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato.

TITULO: “Auditoría de gestión al sistema de recursos humanos aplicada a la empresa IMPORTADORA HUMBERTO VALVERDE PESANTEZ E HIJOS CÍA. LTDA.”

AUTOR: Jenny Verónica Illescas Illescas, Karla Vanessa López Ochoa

UNIVERSIDAD: Universidad de Cuenca – Cuenca - Ecuador.

AÑO: 2015

CONCLUSION:

Nuestra tesis está orientada a la realización de una Auditoría de Gestión al Sistema de Recursos Humanos de la Empresa Importadora Humberto Valverde Pesantez & Hijos Cía. Ltda., cuya finalidad es evaluar el desempeño del personal así como verificar que las medidas de control

y procedimientos aplicados, contribuyan efectiva y oportunamente al manejo y toma de decisiones por parte de la alta gerencia.

Pesantez Cía. Ltda., consideramos de suma importancia el realizar una Auditoría de Gestión al Sistema de Recursos Humanos por su problemática ya que la empresa no cuenta al momento con un departamento específico del talento humano y es administrado directamente por el Gerente General, además que no cuentan con un plan estratégico para esta área, ni un manual de funciones, que debido al constante crecimiento de la empresa se vuelve cada vez más necesario. La administración actual de recursos humanos en la empresa es insuficiente para atender a un mayor contingente de trabajadores, las operaciones de reclutamiento, selección, admisión, evaluación del desempeño, entrenamiento y remuneración de personal, presenta deficiencia en su desarrollo, debido fundamentalmente a que la empresa no cuenta con el personal necesario y debidamente capacitado para realizar dicha tarea.

La empresa no cuenta con un historial de referencia de auditoria de gestión para adoptar las medidas de control necesarias, ni tampoco con un adecuado control interno que sirva para evaluar el desempeño del personal de acuerdo con las expectativas de los directivos, así como con la consecución de los objetivos planteados en la empresa. Existen deficiencias en los procesos de selección y reclutamiento del personal, inducción, capacitación, ambiente laboral, puesto que no se adoptan medidas actualizadas y óptimas para estos procesos, lo que influye en un alto índice de rotación del personal debido principalmente a la falta de capacitación del personal encargado de estas funciones.

Para aplicar la Auditoria de Gestión se debe conocer los componentes a ser evaluados y recopilar la información necesaria para sustentar las conclusiones y recomendaciones emitidas en el Informe, lo relevante de una auditoria es detectar los riesgos importantes, priorizarlos y

emitir las recomendaciones en la búsqueda de su control. Debe considerarse el contenido de los Informes de Auditoria de Gestión y tomar en cuenta las recomendaciones realizadas para poder mejorar sus procesos como medidas correctivas para optimizar la gestión del talento humano.

Flores Mateus (2008) en su trabajo de investigación denominado: “Evaluación y Propuesta de Mejoramiento del Sistema de Control Interno en el Área de Recursos Humanos de la compañía OUTSOURCING SA”, realizada en: Bogotá, Colombia. El objetivo de la investigación es mejorar los procesos y procedimientos con propuestas sencillas y fáciles de aplicar por el área de recursos humanos de la compañía OUTSOURCING SA para la mejora de su funcionamiento.

Baptista (2008) en su trabajo de investigación denominado: “Evaluación del Sistema de Control Interno, en el Área de Recursos Humanos de La Cooperativa de Telecomunicaciones Oruro, COTEOR Ltda. Gestión 2008”, realizada en: Oruro, Bolivia. El trabajo desarrollado de la gestión administrativa de control interno de la Cooperativa de Telecomunicaciones Oruro COTEOR LDTA aplicando soluciones que sean beneficiosos para su área de recursos humanos.

Moya (2011) en su trabajo de investigación denominado: “Evaluación de la Estructura del Control Interno (Operativo y Contable) del Ciclo de Planillas de La Empresa SELDECA, Tanto Para Personal Portuario Como Para Personal Operativo”, realizada en: San José, Costa Rica. “El presente trabajo detalla la evaluación de la estructura del control interno (operativo y contable) del ciclo de planillas de la Empresa Servicios Logísticos del Carmen S.A. en adelante denominada SELDECA tanto para personal portuario como para personal administrativo. La naturaleza pretende evaluar y presentar alternativas de solución en aquellas

áreas que presenten debilidades, considerando todas las posibles variables que se encuentren al alcance.

El trabajo de los aspectos situacionales, antecedentes, definición del problema, y su respectiva justificación, objetivo general y específico, así como el marco teórico mediante el desarrollo de la temática a evaluar, además se describe la metodología empleada con sus detalles al realizar el estudio.

Contiene: el tema, método de investigación, fuentes de información, descripción de los instrumentos y sujetos, validez de contenido, análisis, procedimientos, alcances y limitaciones. Se desarrolla el análisis e interpretación de los datos obtenidos por medio de un diagnóstico evaluativo.

Presenta un modelo de control adecuado hacia las necesidades del ciclo de planillas de SELDECA, teniendo como objetivo general definir las normas mínimas de seguridad en materia de control, que se puedan implementar en la empresa para promover la confianza y exactitud de las transacciones realizadas para el mejoramiento de la gestión organizacional”.

2.1.2. Tesis Nacionales

Paredes (2014) en su trabajo investigación denominado: “Propuesta de Implementación de un Sistema de Control Interno y su Influencia en la Gestión Económico-Financiera de la Empresa PISACOM SAC, año 2012”, realizada en: Trujillo, Perú. “Realizo el análisis documental detallado en cuanto a la situación del control interno de la empresa PISACOM S.A.C., donde se encontró debilidades y amenazas en las diferentes áreas de la empresa materia de estudio.

Para el desarrollo de esta investigación se ha utilizado el método analítico – sintético y descriptivo - aplicativo, así como diferentes técnicas e instrumentos que nos permitieron hacer

un seguimiento, monitoreo y revisión permanente en las diferentes actividades que se realizan en la empresa.

Propone un sistema de control interno y determinar cuál es la influencia de este mismo en la gestión económico – financiero de la empresa PISACOM S.A.C., también busca solucionar las deficiencias en base a un estudio profundo sobre el control interno en la empresa, y poder evidenciar de qué manera se desarrollan los procedimientos de la misma y de esta manera optar por las recomendaciones necesarias para la mejora de la situación económica – financiera de la empresa en mención. Finalmente se concluye que la implementación de un sistema de control interno influenciara de manera positiva sobre la gestión económica – financiera”.

Carranza (2009) en su trabajo de investigación denominado: “Análisis, Diseño e Implementación de un sistema de Solicitudes de Pago de remuneraciones Eventuales”, Lima, Perú.

“Proponer el análisis, diseño e implementación de un sistema de solicitudes de pago de remuneración eventual vía intranet para la Pontificia universidad Católica del Perú. Esta aplicación estará disponible para el personal de las unidades, de la oficina de presupuesto y de la sección planilla que tengan los permisos de acceso necesarios. En el primer capítulo de este documento de tesis, se plantean la definición y marco conceptual del problema y se describe y sustenta la alternativa de solución presentada. En el segundo capítulo, se explica y justifica la metodología utilizada. Asimismo, se identifican y explican los requerimientos del sistema.

En el tercer capítulo, se presenta el diseño de la solución propuesta.

En el cuarto capítulo, se describen y justifican las herramientas utilizadas en la fase de implementación de la solución, y se presenta el plan de pruebas a realizar al sistema.

Finalmente, en el quinto capítulo, se mencionan observaciones, conclusiones y

recomendaciones para trabajos futuros relacionados al tema planteado en este tema de tesis.”

TITULO: “La gestión de recursos humanos y la tasa de rotación de personal de la empresa COMPARTAMOS FINANCIERA”.

AUTOR: Yessica Katherine Arroyo Aguilar

UNIVERSIDAD: Universidad Nacional de Trujillo – Trujillo – Perú.

AÑO: 2015

CONCLUSION:

En función al objetivo general de investigación, se concluye que existe una relación inversa entre la gestión de recursos humanos y la tasa de rotación de personal; debido a que a mayores esfuerzos por optimizar una adecuada Gestión de Recursos dentro de la empresa, menor rotación Laboral se va a presentar.

La gestión de Recursos humanos influye de manera positiva a la reducción de la tasa de rotación de personal puesto que brinda las herramientas necesarias para generar estabilidad y compromiso por parte de los colaboradores de la empresa.

Se determinó en los resultados de la encuesta que las principales razones para que los trabajadores abandonen su puesto de trabajo se ve afectada por la falta de seguridad, sistemas por comisiones deficientes, escasas oportunidades de crecimiento profesional que afectan directamente a la productividad y rentabilidad de la empresa.

Analizamos que la empresa carece de un sistema por comisión justa que mantenga motivados a los trabajadores, el nivel de seguridad debe ser un punto fundamental a tratar, además cabe destacar que la mayoría de los trabajadores se sienten estancados en sus puestos de trabajo y muchos de ellos siguen laborando ahí, no por superación personal ya que son conscientes que las oportunidades son mínimas, sino lo hacen por necesidad, o en algunos casos por que se

acostumbraron al ritmo de trabajo rutinario.

La tasa de rotación identificada en la empresa Compartamos Financiera es de un 91.7% en el periodo comprendido Marzo 2013-Marzo 2014, y el decrecimiento de personal es de -12.5%, para esto se analizó los indicadores de rotación que afectan a la empresa, y que están determinados en la encuesta de aplicación, además se tuvo en cuenta como referente el marco conceptual para analizar dichos resultados.

TITULO: “Auditoria de recursos humanos y logro de objetivos de la empresa IMPRENTA IMPETU EDITORIAL S.R.L”.

AUTOR: Augusto Jacinto Trujillo Wong

UNIVERSIDAD: Universidad Privada de Pucallpa – Pucallpa – Perú.

AÑO: 2017

CONCLUSION:

Los informes de control interno sobre la eficiencia en el desempeño del personal se relacionan significativamente con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.

La aplicación de los correctivos de manera oportuna se relaciona significativamente con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.

La evaluación de las fallas en el reclutamiento, selección, adiestramiento y desarrollo personal se relacionan significativamente con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.

El sistema de comunicación interpersonal se relaciona significativamente con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa.

Que, se difundan los resultados de la presente investigación, en seminarios, talleres

empresariales, congresos y otros similares, promovidos y organizados por la Universidad Privada de Pucallpa, Colegios profesionales y afines, Cámara de Comercio de Pucallpa, gremios empresariales.

Que, se realicen investigaciones sobre el tema central asumiendo otras variables con la finalidad de impulsar el desarrollo empresarial tanto de la Región Ucayali y como a nivel nacional.

Que, los contenidos curriculares de las asignaturas pertinentes de la carrera de Administración de Negocios y de Ciencias Contables, consideren la auditoría de recursos humanos con mayor énfasis para lograr egresados con perfiles profesionales actualizados a la realidad.

Que, el reto de logro de objetivos se convierta en un tema transversal en todas las carreras profesionales, en especial los que ofrece nuestra Universidad Privada de Pucallpa.

TITULO: “Sistema de control interno y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN”.

AUTOR: Jarol Rivera Villacorta

UNIVERSIDAD: Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto – Perú.

AÑO: 2016

CONCLUSION:

Para dar respuesta a las hipótesis y objetivos propuestos en el trabajo de investigación se presentó los resultados, se interpretaron y se discutieron; ahora concluimos que:

Existe relación significativa positiva entre el Sistema de Control Interno y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín durante el año 2016 ya que el coeficiente de correlación de Pearson obtenido

fue de $r = 0,889$; el coeficiente de determinación (0.790), explicó que aproximadamente el 79% del Desempeño Laboral de los colaboradores se da por el Sistema de Control Interno del GORESAM.

Para la variable Sistema de Control Interno del GORESAM en el año 2016, el nivel del sistema fue “Eficiente”, ya que la mayor concentración de respuesta se dio en 9 colaboradores que representan el 43%; solo 2 colaboradores que representan el 10% indicaron que el Sistema de Control Interno es “Muy Eficiente”, sin embargo 6 trabajadores que representan el 29% indicaron que es “Regular” y sólo 4 (19%) colaboradores indicaron que el Sistema de Control Interno es “Deficiente”.

Para la variable Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín durante el año 2016, el nivel del desempeño fue “Alto” ya que la mayor concentración de respuesta se dio en 8 colaboradores que representan el 38%; 5 colaboradores que representan el 24% indicaron que su desempeño laboral es “Muy Alto”, 5 trabajadores que representan el 24% indicaron que es “Regular” y sólo 3 (14%) colaboradores indicaron que su desempeño laboral es “Bajo”.

TITULO: “Evaluación de los procesos operativos del área de recursos humanos y diseño de un sistema de control para incrementar la efectividad del RESTAURANTE CHICLAYO S.A.C.”.

AUTOR: Roberto Alexis Carrasco Suárez, José Rivero Tapia Merino

UNIVERSIDAD: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Chiclayo – Perú.

AÑO: 2015

CONCLUSION:

De la evaluación efectuada a los procesos operativos del área de recursos humanos del restaurante “Chiclayo” S.A.C. se determinó lo siguiente:

No se toma prioridad en ver por el desarrollo laboral de sus trabajadores por lo que el área de recursos humanos no está cumpliendo con su función principal. De tal manera el restaurante no brinda incentivos, tales como la capacitación, que motiven a sus trabajadores a desempeñar mejor sus funciones, lo cual origina que el restaurante no cuente con personal comprometido e identificado, por lo que se espera un rendimiento deficiente en sus funciones, y que no se brinde un buen servicio a sus clientes.

En los procesos del área de recursos humanos del restaurante existen riesgos y deficiencias que pueden originar el manejo de los procesos para los propios intereses de los encargados, que no se brinde un buen servicio al cliente por falta de retroalimentación y por el desconocimiento del reglamento de uso interno de la empresa, repercutiendo esto en el logro de los objetivos pre establecidos por la organización.

No se cuenta con procesos adecuados que garanticen un buen desempeño de su personal. Estos problemas en el sistema de control interno tienen su origen en las respuestas humanas, debido a que los intereses de estas personas no siempre coinciden y las perturbaciones originadas por diferencias entre los individuos pueden generar que el sistema pierda el control y ello es extremadamente grave.

TITULO: “El control interno en la unidad de recursos humanos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAGUA PARA MEJORAR SU GESTION”.

AUTOR: Nancy Cueva Lescano

UNIVERSIDAD: Universidad Cesar Vallejo – Pimentel – Perú.

AÑO: 2016

CONCLUSION:

En nuestra investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

En la Planeación se ha determinado que el personal de Recursos Humanos no conoce la misión, y visión y no cuenta con políticas y procedimientos que guíen sus labores.

En la Organización no es la adecuada porque la municipalidad cuenta con un Manual de Organización y Funciones, pero no se encuentra actualizada; y no se encuentra archivados los files del personal.

Los documentos de gestión ROF, MOF, RIP, no han sido actualizados, asimismo no se cuenta con un MAPRO para que el personal brinde mejor atención al usuario.

En la Dirección se ha determinado que al personal no se le capacita para que puedan ejercer correctamente sus funciones, las remuneraciones no está de acorde a labor que realiza. Además se observa que no se sigue con los correctos procesos al momento de seleccionar su personal por que contrata a personas que son de su partido político sin interesar el grado académico que posee.

En la ejecución se observa que los trabajadores cumplen parcialmente con las funciones establecidas en el Manual Organización y Funciones, la elaboración de planillas de remuneraciones del personal se realiza manualmente, no se cuenta con un sistema, lo que dificulta emitir las declaraciones juradas ante la SUNAT, las informaciones de otras áreas de la municipalidad no llegan oportunamente.

En el Control no se realiza la evaluación constante de las labores del personal al no contar con un registro del personal, cuando existen permisos, vacaciones y sanciones, y tampoco se incentiva al personal cuando ellos realizan eficiente sus labores.

La Unidad de Recursos Humanos no ha sido objeto de evaluaciones al desempeño, por lo que no se puede determinar el grado de rendimiento y productividad del personal.

2.2. Bases teóricas.

La misión del área de recursos humanos es dirigir el desarrollo y administrar la parte de personal utilizando políticas, procedimientos que den resultados favorables y beneficios a la parte de trabajadores, para sincronizar el crecimiento y visión de la empresa.

Control Interno

El control interno, COSO 2013, es un proceso del consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una empresa o entidad, diseñado con el objetivo de distribuir un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de los objetivos que se relacionan con las operaciones, información, y cumplimiento.

Menciones algunos conceptos:

- ✓ Orientado a la consecución de objetivos en una o más categorías operaciones, información y cumplimiento.
- ✓ Como un proceso de tareas y actividades continuas, como medio para obtener un resultado, y no un resultado en sí mismo.
- ✓ Con la capacidad de proporcionar seguridad razonable, una seguridad absoluta, al consejo y a la alta dirección de la entidad.
- ✓ Efectuado por las personas no se trata de manuales, sistemas, formularios o políticas sino de personas y acciones que éstas se aplican en los niveles de la organización para el control interno.
- ✓ Adaptable a estructura de la entidad flexible para su aplicación al conjunto de la entidad o una filial, unidad operativa o proceso de negocio en particular.

Objetivos Coso 2013

Se establece tres categorías de objetivos:

Objetivos Operativos. Referencia a la efectividad y eficiencia de las operaciones de la entidad, incluidos sus objetivos rendimiento financiero y operacional, y la protección de sus activos frente a posibles pérdidas.

Objetivos de Información. Referencia a la información financiera y no financiera interna y externa y pueden abarcar aspectos de confiabilidad, transparencia, u otro conceptos establecidos por los reguladores, organismos reconocidos o políticas de la propia entidad.

Objetivos de Cumplimiento. Referencia al cumplimiento de las leyes y regulaciones a las que está sujeta la entidad.

Ambiente de control

El ambiente de control define al conjunto de circunstancias que enmarcan el accionar de una entidad desde la perspectiva del control interno y que son por lo tanto determinantes del grado en que los principios de este último imperan sobre las conductas y los procedimientos organizacionales.

Es, fundamentalmente, consecuencia de la actitud asumida por la alta dirección, la gerencia, y por carácter reflejo, los demás agentes con relación a la importancia del control interno y su incidencia sobre las actividades y resultados.

Constituye el andamiaje para el desarrollo de las acciones y de allí deviene su trascendencia, pues como conjunción de medios, operadores y reglas previamente definidas, traduce la influencia colectiva de varios factores en el establecimiento, fortalecimiento o debilitamiento de políticas y procedimientos efectivos en una organización.

Los principales factores del ambiente de control son:

- ✓ La filosofía y estilo de la dirección y la gerencia.

Actividades de control

Están constituidas por los procedimientos específicos establecidos como un reaseguro para el cumplimiento de los objetivos, orientados primordialmente hacia la prevención y neutralización de los riesgos.

Las actividades de control se ejecutan en todos los niveles de la organización y en cada una de las etapas de la gestión, partiendo de la elaboración de un mapa de riesgos según lo expresado en el punto anterior: conociendo los riesgos, se disponen los controles destinados a evitarlos o minimizarlos, los cuales pueden agruparse en tres categorías, según el objetivo de la entidad con el que estén relacionados:

- ✓ Las operaciones.
- ✓ La confiabilidad de la información financiera.
- ✓ El cumplimiento de leyes y reglamentos.

En muchos casos, las actividades de control pensadas para un objetivo suelen ayudar también a otros: las operacionales pueden contribuir a los relacionados con la confiabilidad de la información financiera, estas al cumplimiento normativo, y así sucesivamente.

Seguimiento y revisión por parte de los responsables de las diversas funciones o actividades.

Comprobación de las transacciones en cuanto a su exactitud, totalidad, y autorización pertinente: aprobaciones, revisiones, cotejos, recalculos, análisis de consistencia, pre numeraciones.

Controles físicos patrimoniales: arqueos, conciliaciones, recuentos.

Dispositivos de seguridad para restringir el acceso a los activos y registros.

Segregación de funciones.

Aplicación de indicadores de rendimiento.

Información y comunicación

Así como es necesario que todos los agentes conozcan el papel que les corresponde desempeñar en la organización (funciones, responsabilidades), es imprescindible que cuenten con la información periódica y oportuna que deben manejar para orientar sus acciones en consonancia con los demás, hacia el mejor logro de los objetivos.

La información operacional, financiera y de cumplimiento conforma un sistema para posibilitar la dirección, ejecución y control de las operaciones.

Está conformada no solo por datos generados internamente sino por aquellos provenientes de actividades y condiciones externas, necesarias para la toma de decisiones.

Los sistemas de información permiten identificar, recoger, procesar y divulgar datos relativos a los hechos o actividades internas y externas, y funcionan muchas veces como herramienta de supervisión a través de rutinas previstas a tal efecto. No obstante resulta importante mantener un esquema de información acorde con las necesidades institucionales que, en un contexto de cambios constantes, evolucionan rápidamente. Por lo tanto deben adaptarse, distinguiendo entre indicadores de alerta y reportes cotidianos en apoyo de las iniciativas y actividades estratégicas, a través de la evolución desde sistemas exclusivamente financieros a otros integrados con las operaciones para un mejor seguimiento y control de las mismas.

La comunicación es inherente a los sistemas de información. Las personas deben conocer a tiempo las cuestiones relativas a sus responsabilidades de gestión y control. Cada función ha de especificarse con claridad, entendiendo en ello los aspectos relativos a la responsabilidad de los individuos dentro del sistema de control interno. La existencia de líneas abiertas de comunicación y una clara voluntad de escuchar por parte de los directivos resultan vitales.

Supervisión

Incumbe a la dirección la existencia de una estructura de control interno idónea y eficiente, así como su revisión y actualización periódica para mantenerla en un nivel adecuado. Procede la evaluación de las actividades de control de las sistemas a través del tiempo, pues toda organización tiene áreas donde los mismos están en desarrollo, necesitan ser reforzados o se impone directamente su reemplazo debido a que perdieron su eficacia o resultaron inaplicables. Las causas pueden encontrarse en los cambios internos y externos a la gestión que, al variar las circunstancias, generan nuevos riesgos a afrontar.

2.3 Marco conceptual

Definiciones de control interno

Desde hace varias décadas la gerencia moderna ha implementado nuevas formas para mejorar los controles en las empresas del sector privado. Ello es importante tener en cuenta, por cuanto el control interno tiene una vinculación directa con el curso que debe mantener la empresa hacia el logro de sus objetivos y metas. El control interno no puede existir si previamente no existen objetivos, metas e indicadores de rendimiento.

Si no se reconocen los resultados que deben lograrse, es imposible definir las medidas necesarias para alcanzarlos y evaluar su grado de cumplimiento en forma periódica, así como minimizar la ocurrencia de sorpresas en el curso de las operaciones.

Según el diccionario de la Real Academia Española

El diccionario de la lengua española de la Real Academia se considera que el término control tiene dos acepciones:

Inspección, fiscalización, intervención.

Dominio, mando, preponderancia.

Se relaciona el primer término con auditoría, y el segundo término lo define con precisión al control interno gerencial. Por ello, tratar de discutir sobre el tema del control o materializar su existencia, es tan difícil como pretender hacerlo con el alma del ser humano que, a pesar de ser un ente de carácter abstracto, su existencia no es negada.

Controlar es una acción, pero en la medida que sea tangible y el efecto que produce pueda medirse. Al igual que el espíritu es inherente a nuestro cuerpo humano, el control es la organización como ente concreto y, específicamente, a la administración, personificada en sus órganos de dirección y/o gerencia.

En auditoría, el término control comprende la organización, políticas y procedimientos adoptados por los directores y gerentes de las entidades, para administrar las operaciones y promover el cumplimiento de las responsabilidades asignadas para el logro de los resultados deseados.

El control interno es efectuado por diversos niveles, cada uno de ellos con responsabilidades importantes. Los directivos, la gerencia y los auditores internos y otros funcionarios de menor nivel contribuyen para que el sistema de control interno funcione con efectividad, eficiencia y economía. Una estructura de control interno sólida es fundamental para promover el logro de sus objetivos y la eficiencia y economía en las operaciones de cada entidad.

Principios de Control Interno

Los principios de control interno son indicadores fundamentales que sirven de base para el desarrollo de la estructura de control interno, por lo tanto los procedimientos de comprobación de control interno en cada área de funcionamiento varían en cada empresa.

Los principios fundamentales de control interno pueden resumirse en los siguientes:

- ✓ Es necesaria establecer responsabilidades.

- ✓ Las operaciones y el registro contable de las mismas tienen que estar separadas.
- ✓ Es preciso utilizar las pruebas de que se dispongan para comprobar la exactitud de las operaciones efectuadas.
- ✓ Las operaciones comerciales no deben quedar a cargo de una sola persona.
- ✓ Las tareas de los diferentes puestos de trabajo deben figurar siempre por escrito.
- ✓ La selección adecuada del personal debe considerarse fundamental.
- ✓ Los periodos vacacionales no deben ser únicamente al personal de menos responsabilidades, por el contrario, han de disfrutarlos de igual modo las personas de máxima autoridad y responsabilidad.
- ✓ La vinculación del empleado en la empresa no se consigue únicamente con un sueldo justo y suficiente; son importantes otros aspectos.
- ✓ En los ascensos debe actuarse con justicia y sin favoritismo.
- ✓ No debe obviarse las ventajas de protección que presta el sistema de contabilidad por partida doble.
- ✓ Debe crearse un buen sistema de archivo y correspondencia.

Clasificación

Se dividen en tres grupos:

1. Aplicables a la estructura orgánica.

La estructura orgánica necesita ser definida con bases firmes, partiendo de una adecuada separación de funciones de carácter incompatible, así como la asignación de responsabilidades y autoridad a cada puesto o persona, para lo cual son aplicables los siguientes principios de control interno:

Responsabilidad delimitada. Permite fijar con claridad las funciones por las cuales adquiere

responsabilidad como unidad administrativa y el desarrollo de los trabajadores.

2. Aplicables a los Procesos y Sistemas

Todos los sistemas, integrados o no, deben ser diseñados tomando en cuenta que el control es para salvaguardar los recursos del que dispone la organización, destinados a la ejecución de sus operaciones; por tanto son aplicables los siguientes principios de control interno:

Aplicación de pruebas continuas de exactitud. La aplicación de pruebas continuas de exactitud, independientemente de que estén incorporadas a los sistemas integrados o no, permite que los errores cometidos por otros funcionarios sean detectados oportunamente y se tomen medidas para corregirlos y evitarlos.

3. Aplicables a la Administración de Personal.

La administración del personal requiere de criterios básicos para fijar técnicamente sus responsabilidades, para lo cual se aplicaran los siguientes principios de control interno:

Selección de personal hábil y Capacitado. La aplicación de este principio permite que cada puesto de trabajo disponga del personal idóneo, seleccionado bajo criterios técnicos que se relacionen con su especialización, el perfil del puesto y su respectiva jerarquía, así como dentro del marco legal correspondiente.

Capacitación Continua. Permitirá que una organización o ente público, disponga de los recursos humanos capacitados para responder a las demandas del mercado, para lo cual la organización deberá programar la capacitación de su personal en los distintos campos y sistemas que funcionen en su interior, para fortalecer el conocimiento y garantizar eficiencia de los servicios que brinda.

Elementos de Control Interno

(Estupiñán, 2015) señala como elementos del control interno administrativo y contable:

Organización: Dirección, asignación de responsabilidades.

Debe de existir un organigrama para que así queden bien definidos los cargos y las funciones de cada personal directivo.

Toda organización que tiene un control interno debe de contar con la normatividad, procedimientos de todos los procesos de la organización y a su vez si es necesario revisarlo y actualizarlo debido a los cambios del ámbito interno o externo.

Objetivos de Control Interno

(Estupiñán, 2015) afirma los objetivos básicos son:

Proteger los activos y salvaguardar los bienes de la institución.

En este punto permite establecer los procesos adecuados para cuidar los bienes de la organización, uno de ellos será la ejecución de toma de inventario físico que tiene como finalidad establecer en un momento dado todas las existencias físicas contra lo que indica la documentación y teoría.

Verificar la razonabilidad y confiabilidad de los informes administrativos.

Promover la adhesión a las políticas administrativas establecidas.

Cumplir con los objetivos de la organización que son diversos como generar mayor valor a la organización, tener mayores ganancias, tener mayor rentabilidad, etc.

Entonces el objetivo del control interno busca proteger los bienes, verificar y promover las normas y políticas establecidas para así lograr cumplir las metas y objetivos de la organización.

III. METODOLOGIA

3.1 Diseño de investigación

El alcance del estudio fue descriptivo, con un enfoque cualitativo, no experimental.

3.2 Población y muestra

El método de investigación aplicado fue la revisión bibliográfica, documental, y de caso.

3.3 Definición y operacionalización de variables

El proyecto realiza una investigación sin hipótesis no corresponde.

3.4 Técnicas e instrumentos

3.4.1 Técnicas

La Técnica de recolección de datos fue la siguiente:

Se utilizó la técnica de la revisión bibliográfica documental, mediante la recolección de información de fuentes de información como textos, revistas, tesis e información de internet.

Se utilizó la técnica de la entrevista al jefe del área de recursos humanos y al personal de las áreas administrativas y operativas de la empresa FRUTOS Y ESPECIAS SAC.

3.4.2 Instrumentos

Las fichas bibliográficas. Para anotar información importante de los textos, libros, y de información necesaria del control interno de la empresa FRUTOS Y ESPECIAS SAC.

Las guías análisis documental. Utilizado como hoja guía con la información de control interno en beneficio de la empresa FRUTOS Y ESPECIAS SAC.

3.5 Plan de análisis

La investigación es con el uso de análisis descriptivo, realizando comparativos de los estudios e informes, para determinar los errores cometidos.

Objetivos generales

Conocer, y corregir los errores y utilizar los procedimientos y políticas adecuadas para la correcta funcionalidad del control interno, para la mejora en los procesos de herramienta

de trabajo del área de recursos humanos, de la empresa rubro industrial en el distrito de Santa Anita “FRUTOS Y ESPECIAS SAC” – 2018.

Objetivos específicos.

Conocer los errores de utilizar los procedimientos y políticas, que no se relacionan con el cálculo de la planilla de remuneraciones y otros beneficios de la empresa rubro industrial en el distrito de Santa Anita “FRUTOS Y ESPECIAS SAC” – 2018.

Identificar y describir las características del control interno en la gestión con el personal de la Empresa rubro industrial en el distrito de Santa Anita “FRUTOS Y ESPECIAS SAC” – 2018.

3.6 Matriz de consistencia

Título: “CARACTERIZACIÓN DEL CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA FRUTOS Y ESPECIAS SAC RUBRO INDUSTRIA, DISTRITO DE SANTA ANITA - LIMA – 2018”.

Problema	Objetivos	Operacionalización		Metodología
		VARIABLES	INDICADORES	
¿Cuáles son las características de los procedimientos y políticas del control interno en la gestión del área de recursos humanos de la empresa FRUTOS Y ESPECIAS SAC en el distrito de Santa Anita, 2018?	<p>Objetivos Generales Conocer, y corregir los errores y utilizar los procedimientos y políticas adecuadas para la correcta funcionalidad del control interno, para la mejora en los procesos de herramienta de trabajo del área de recursos humanos, de la empresa rubro industrial en el distrito de Santa Anita “FRUTOS Y ESPECIAS SAC” – 2018.</p> <p>Objetivos Específicos. Conocer los errores de utilizar los procedimientos y políticas, que no se relacionan con el cálculo de la planilla de remuneraciones y otros beneficios de la empresa rubro industrial en el distrito de Santa Anita “FRUTOS Y ESPECIAS SAC” – 2018.</p> <p>Identificar y describir las características del control interno en la gestión con el personal de la Empresa rubro industrial en el distrito de Santa Anita “FRUTOS Y ESPECIAS SAC” – 2018.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El área de Control Interno. - El manejo del área de recursos humanos. - La Empresa FRUTOS Y ESPECIAS SAC. 	<ul style="list-style-type: none"> - El cálculo de las Planillas de Remuneraciones. - El Sistema de control de asistencia en la empresa FRUTOS Y ESPECIAS SAC. - La elaboración y entrega oportuna de los contratos laborales. 	<p>METODOLOGÍA Tipo de Investigación Es Cualitativo - Descriptivo. Nivel de la Investigación Es Descriptivo, explicativo y correlacionar. Diseño de la Investigación El alcance del estudio fue descriptivo, con un enfoque cualitativo, no experimental. Universo y muestra El método de investigación aplicado fue la revisión bibliográfica, documental, y de caso. Definición y Operacionalización de Variables Es sin hipótesis, por no corresponder.</p>

3.7 Principios éticos

Los principios básicos se consideraron para el desarrollo de la investigación.

IV. RESULTADOS Y ANALISIS DE RESULTADOS

Objetivo específico N° 1:

Conociendo que se aplican procedimientos inadecuados para el cálculo de la planilla de remuneraciones, y de provisionarlo en el sistema contable para al análisis de las cuentas contables y otros beneficios sociales que por ley corresponden y que de la misma manera se provisionan con información errada, esta área es muy importante por su responsabilidad y soporte emocional para los trabajadores y la empresa FRUTOS Y ESPECIAS SAC.

El objetivo principal es que sean aplicados los procedimientos, y políticas adecuadas y controles para el mejoramiento de la información como empresa.

Cuadro N° 01: Respecto al Objetivo específico N° 1

Hemeryth, (2013)	La implementación de un sistema de control interno en el área de almacenes mejoro significativamente la gestión de los Inventarios debido a una mejora en los procesos, en el control de inventarios y en la distribución física de los almacenes.
Campos, (2014)	Se demuestra que el sistema de control interno mejora los procesos, operaciones y evitando riesgos y sanciones (Administrativas y Penales), se realizó un diagnóstico del estado de gestión del área de logística por medio de encuestas y revisión documentaria diseñando el sistema de control interno a través de flujo gramas para obtener y analizar los resultados, como por ejemplo el costo optimo en los meses de mayo a julio

	disminuye de S/. 741.64 a S/. 489.48 que representa una disminución del 34% en el gasto, el momento exacto de cuando pedir, contar con stock mínimos y realizar nuevos pedidos y evitar la rotura de stock.
Sánchez Gutiérrez, (2013)	En su trabajo de investigación denominado: “Implementación de un sistema de control interno operativo en los almacenes, para mejorar la gestión de inventarios de la constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo-2013”, realizada en Trujillo – Perú.
Misari (2012)	La aplicación de un eficiente control de inventarios sirve como base y sustento para la eficiente gestión de las empresas y su consecuente desarrollo, así como que las revisiones físicas periódicas permiten la actualización y rotación de los inventarios, evaluando las existencias que no tienen mucha salida, y como resultado estableciéndose agresivas campañas de marketing para evitar pérdidas a la empresa.
Tapia, (2014)	Identifica las debilidades en el área de almacén por no contar con un sistema de control interno, custodia, registro, control y responsabilidades en los inventarios, inadecuados ambientes e instalaciones, restricciones al personal no autorizado al área de almacén, no contar con una persona capacitada, mantener un registro

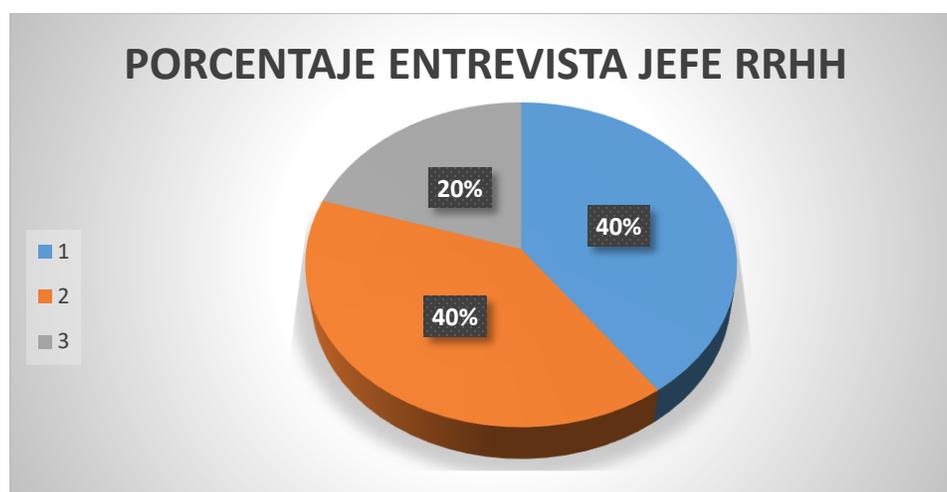
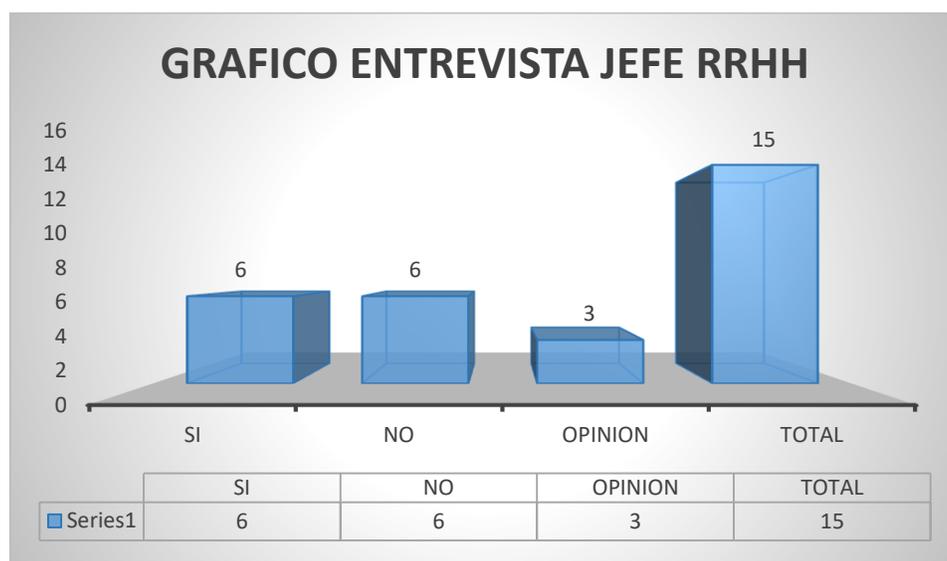
	actualizado de los materiales y mercaderías para el área de almacén.
--	--

Objetivo específico N° 2:

Poner en práctica las políticas y procedimientos adecuados para el correcto cálculo de los beneficios sociales de los trabajadores. Se realiza una entrevista correspondiente a 15 personas al jefe del área de recursos humanos, el Sr. Roberto Montoya Díaz, referente al control interno del área de recursos humanos de la empresa FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C. del rubro industria, distrito de Santa Anita, Lima 2018, siendo sus respuestas las siguientes:

Preguntas de Control Interno del Área de Recursos Humanos	Si	No	Opinión	Total
1. ¿Sabe usted qué es el Control Interno y cuáles son sus beneficios?	X			1
2. ¿En su opinión la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS SAC” emplea la Evaluación de objetivos?			Falta implementar	1
3. ¿Está Ud. de acuerdo con la implementación de las Actividades de Control de la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS SAC”?	X			1
4. ¿Cree Ud. que el control interno contribuye a la evaluación de riesgos?	X			1
5. ¿El ambiente de control en la gestión de recursos humanos que se vive en la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS SAC” es adecuado?				1
6. ¿Cree Ud. que un control interno va a minimizar los riesgos en la gestión de recursos humanos de la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS SAC”?	X			1
7. ¿Utiliza Ud. los componentes del control interno en las labores que desempeña?		X		1
8. ¿Sabe Ud. que un control interno en una empresa permite la prevención de los riesgos?	X			1
9. ¿Se utiliza el Control Previo en las funciones asignadas al personal de la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS SAC”?		X		1
10. ¿La empresa “FRUTOS Y ESPECIAS SAC” aplica el Control Simultáneo para mejorar su gestión de recursos humanos?		X		1
11. ¿Cree Ud. que la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS SAC” realiza un adecuado desempeño organizacional?		X		1

12. ¿Considera que la Asignación de roles presenta deficiencias de la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS SAC”?	X			1
13. ¿La empresa “FRUTOS Y ESPECIAS SAC” cuenta con un Plan de participación del personal en capacitación?			No se aplica	1
14. ¿La empresa “FRUTOS Y ESPECIAS SAC” diseña políticas para mejorar el Comportamiento organizacional?		X		1
15. ¿Se le ha designado responsabilidades en la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS SAC”?		X		1
Total	6	6	3	15



Anexo N° 03 Encuesta

Instrucciones:

El instructivo es obtener la información necesaria con la investigación:
“CARACTERIZACION DEL CONTROL INTERNO EN EL AREA DE RECURSOS
HUMANOS DE LA EMPRESA FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C. RUBRO INDUSTRIA,
DISTRITO SANTA ANITA – LIMA, 2018”.

En las siguientes preguntas, sírvase seleccionar una alternativa, con una aspa (X).

Nombre (opcional):

Tiempo de antigüedad en la empresa:

0 – 5 años () 6 – 10 años ()

11 – 15 años () Mas de 16 años ()

Cargo que desempeñas actualmente:

Asistente () Auxiliar () Contador ()

Jefe de personal () Mensajería ()

1. ¿Sabe usted que es el control interno y cuáles son sus beneficios?

Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

2. ¿En su opinión la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.” emplea la evaluación de
objetivos?

Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

3. ¿Está usted de acuerdo con la implementación de las actividades de Control de la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.”?

Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

4. ¿Cree usted que el control interno contribuye a la evaluación de riesgos?

Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

5. ¿El ambiente de control en la gestión de recursos humanos que se vive en la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.” es adecuado?

Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

6. ¿Cree usted que un control interno va a minimizar los riesgos en la gestión de recursos humanos de la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.”?

Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

7. ¿Utiliza usted los componentes del control interno en las labores que desempeña?

Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

8. ¿Sabe usted que un control interno en una empresa permite la prevención de los riesgos?

Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

9. ¿Se utiliza el control previo en las funciones asignadas al personal de la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.”?

Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

10. ¿La empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.” aplica el control simultaneo para mejorar su gestión de recursos humanos?

Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

11. ¿Cree usted que la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.” realiza un adecuado

desempeño organizacional?

Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

12. ¿Considera que la asignación de roles presenta deficiencias de la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.”?

Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

13. ¿La empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.” cuenta con un plan de participación del personal en capacitación?

Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

14. ¿La empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.” diseña políticas para mejorar el comportamiento organizacional?

Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

15. ¿Se le ha designado responsabilidades en la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.”?

Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

4.1 Resultados de la encuesta:

Se utiliza la técnica de la encuesta, realizada con un total de 30 trabajadores de la empresa FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C. Santa Anita 2018, que realizan labores en la administración y almacén.

Tiempo de antigüedad en la empresa:

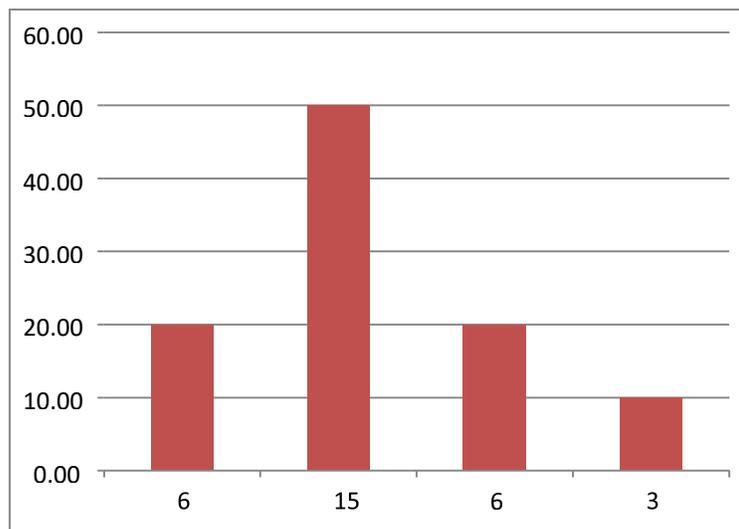
0 – 5 años () 6 – 10 años ()

11 – 15 años () Mas de 16 años ()

TABLA N° 1

RESPUESTA	NUMERO DE TRABAJADORES	NIVEL PORCENTUAL %
1	6	20
2	15	50
3	6	20
4	3	10
TOTAL	30	100%

GRAFICO N° 1



Cargo que desempeñas actualmente:

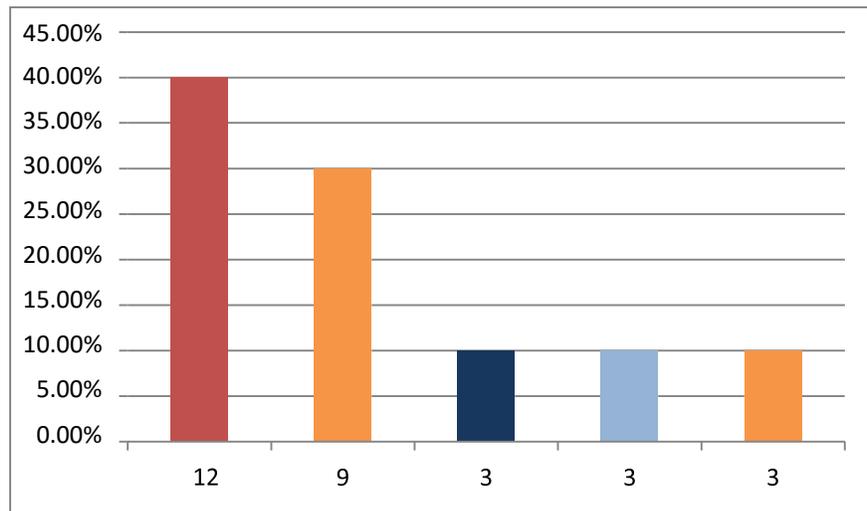
Asistente () Auxiliar () Contador ()

Jefe de personal () Mensajería ()

TABLA N° 2

RESPUESTA	NUMERO DE TRABAJADORES	NIVEL PORCENTUAL %
a	12	40%
b	9	30%
c	3	10%
d	3	10%
e	3	10%
TOTAL	30	100%

GRAFICO N° 2



1. ¿Sabe usted que es el control interno y cuáles son sus beneficios?

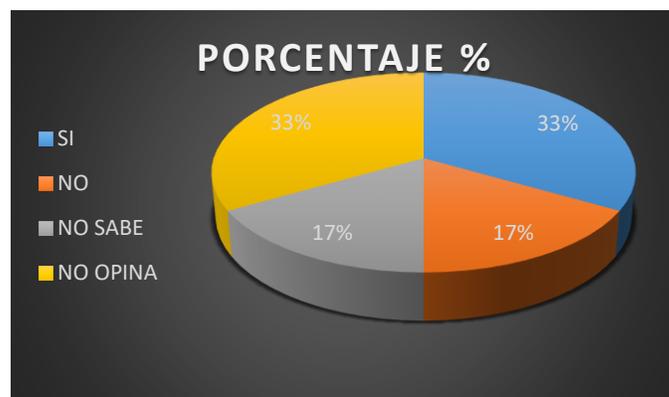
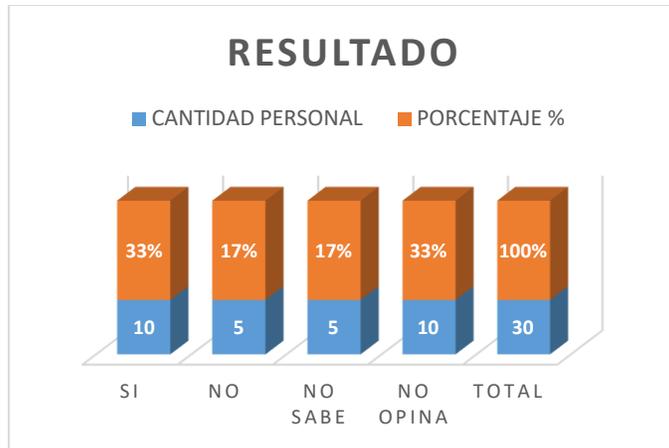
Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

RESPUESTA	NUMERO DE TRABAJADORES	NIVEL PORCENTUAL %
SI	10	33%
NO	5	17%
NO SABE	5	17%
NO OPINA	10	33%
TOTAL	30	100%



2. ¿En su opinión la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.” emplea la evaluación de objetivos?

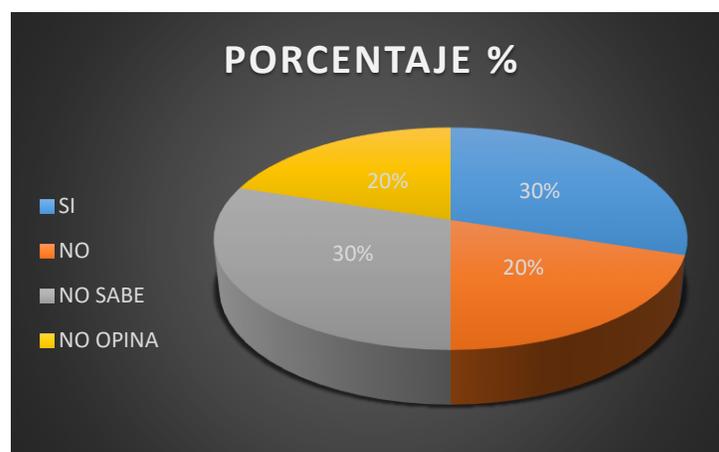
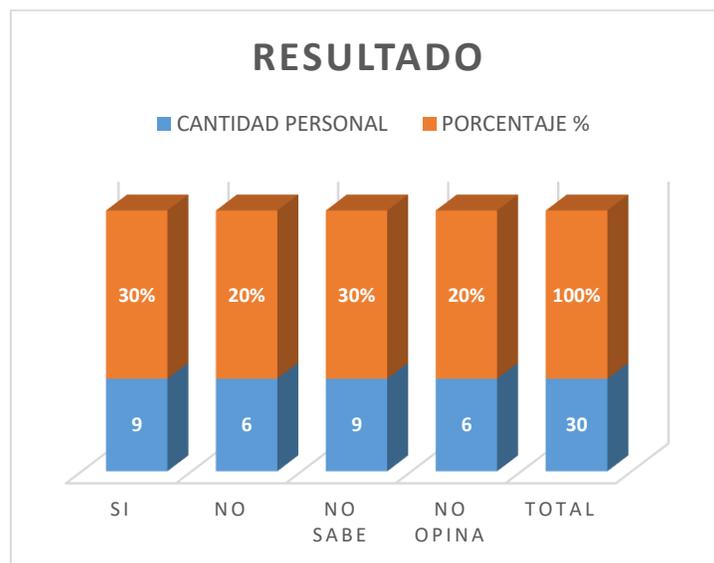
Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

RESPUESTA	NUMERO DE TRABAJADORES	NIVEL PORCENTUAL %
SI	9	30%
NO	6	20%
NO SABE	9	30%
NO OPINA	6	20%
TOTAL	30	100%



3. ¿Está usted de acuerdo con la implementación de las actividades de Control de la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.”?

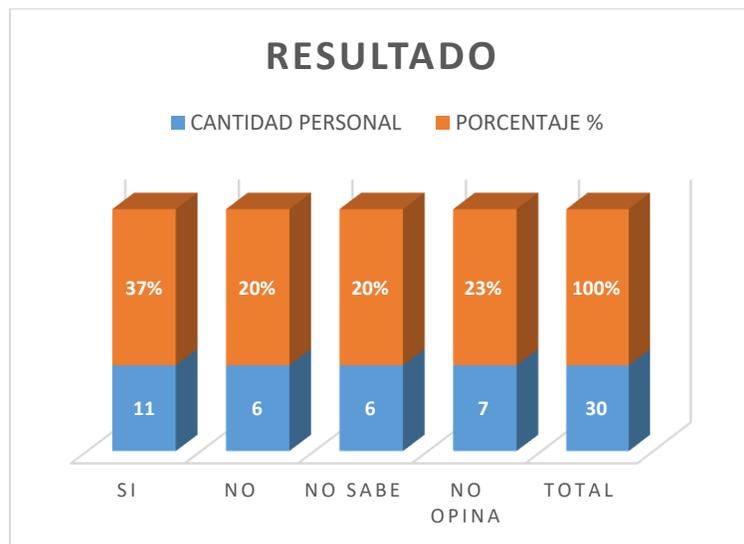
Si ()

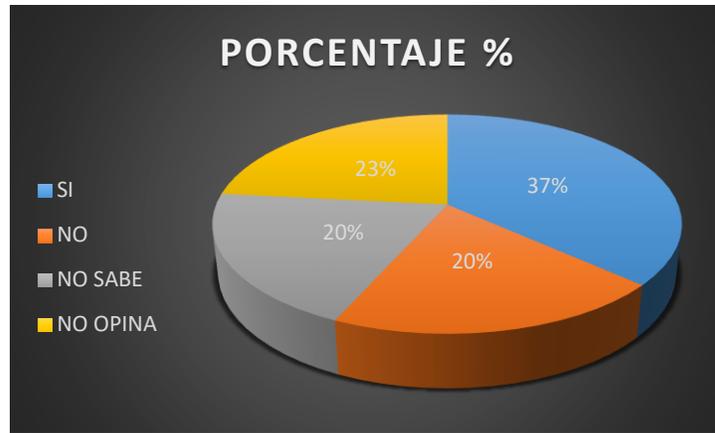
No ()

No sabe ()

No opina ()

RESPUESTA	NUMERO DE TRABAJADORES	NIVEL PORCENTUAL %
SI	11	37%
NO	6	20%
NO SABE	6	20%
NO OPINA	7	23%
TOTAL	30	100%





4. ¿Cree usted que el control interno contribuye a la evaluación de riesgos?

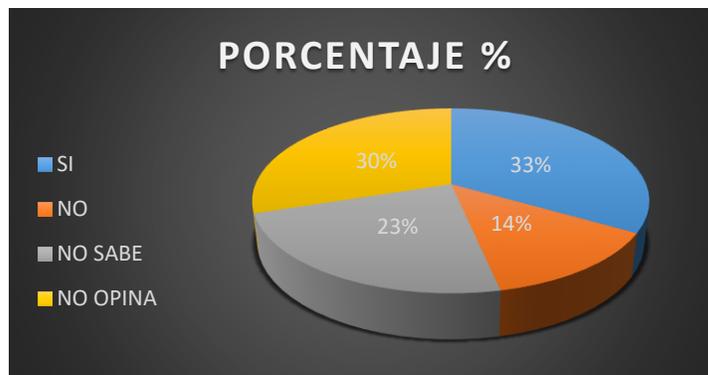
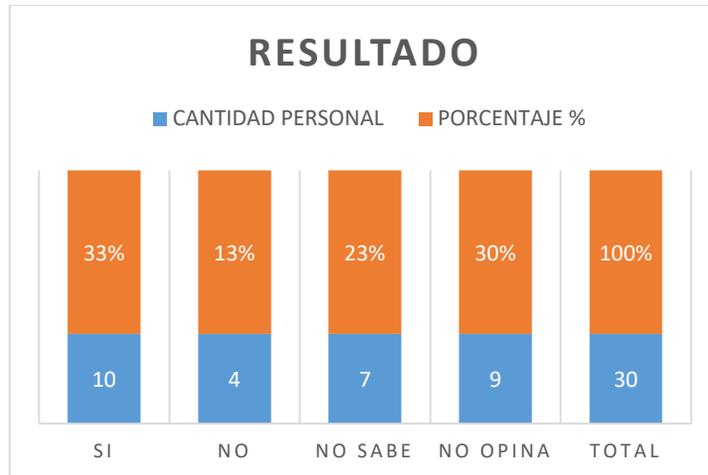
Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

RESPUESTA	NUMERO DE TRABAJADORES	NIVEL PORCENTUAL %
SI	10	33%
NO	4	13%
NO SABE	7	23%
NO OPINA	9	30%
TOTAL	30	100%



5. ¿El ambiente de control en la gestión de recursos humanos que se vive en la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.” es adecuado?

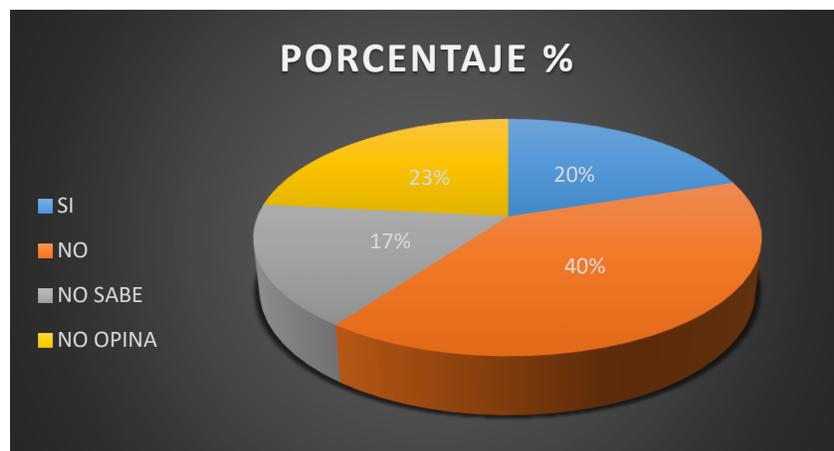
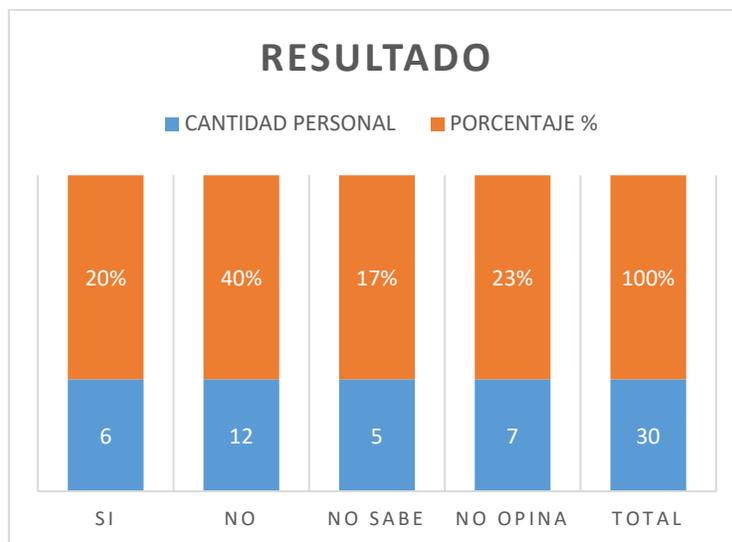
Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

RESPUESTA	NUMERO DE TRABAJADORES	NIVEL PORCENTUAL %
SI	6	20%
NO	12	40%
NO SABE	5	17%
NO OPINA	7	23%
TOTAL	30	100%



6. ¿Cree usted que un control interno va a minimizar los riesgos en la gestión de recursos humanos de la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.”?

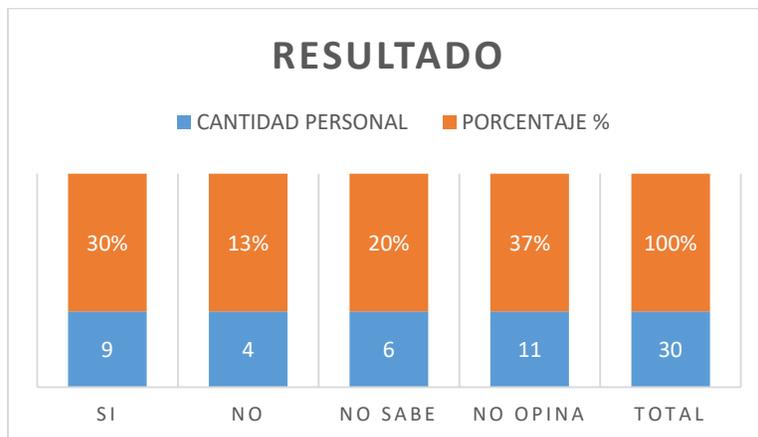
Si ()

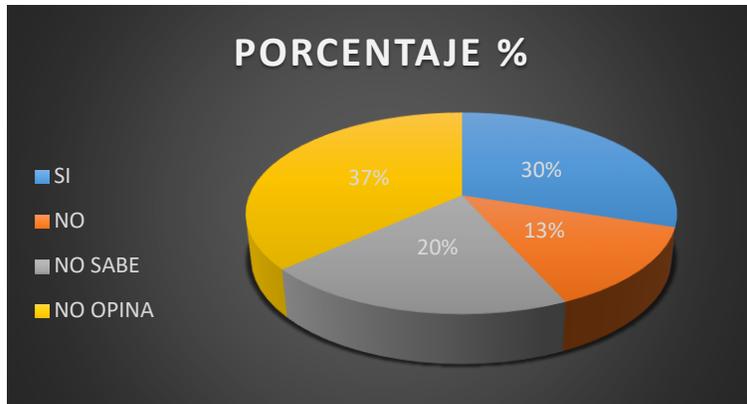
No ()

No sabe ()

No opina ()

RESPUESTA	NUMERO DE TRABAJADORES	NIVEL PORCENTUAL %
SI	9	30%
NO	4	13%
NO SABE	6	20%
NO OPINA	11	37%
TOTAL	30	100%





7. ¿Utiliza usted los componentes del control interno en las labores que desempeña?

Si ()

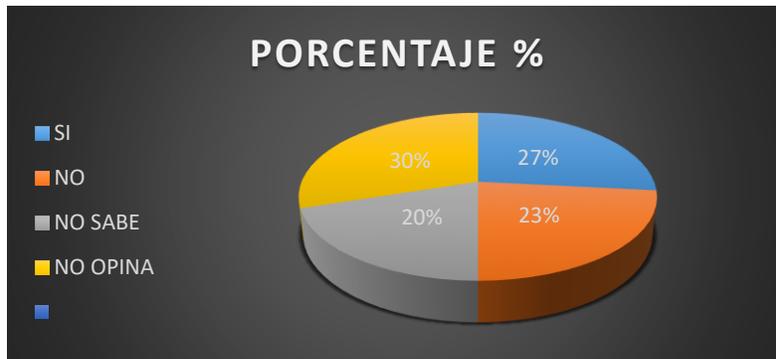
No ()

No sabe ()

No opina ()

RESPUESTA	NUMERO DE TRABAJADORES	NIVEL PORCENTUAL %
SI	8	27%
NO	7	23%
NO SABE	6	20%
NO OPINA	9	30%
TOTAL	30	100%





8. ¿Sabe usted que un control interno en una empresa permite la prevención de los riesgos?

Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

RESPUESTA	NUMERO DE TRABAJADORES	NIVEL PORCENTUAL %
SI	9	30%
NO	5	17%
NO SABE	4	13%
NO OPINA	12	40%
TOTAL	30	100%

9. ¿Se utiliza el control previo en las funciones asignadas al personal de la empresa

“FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.”?

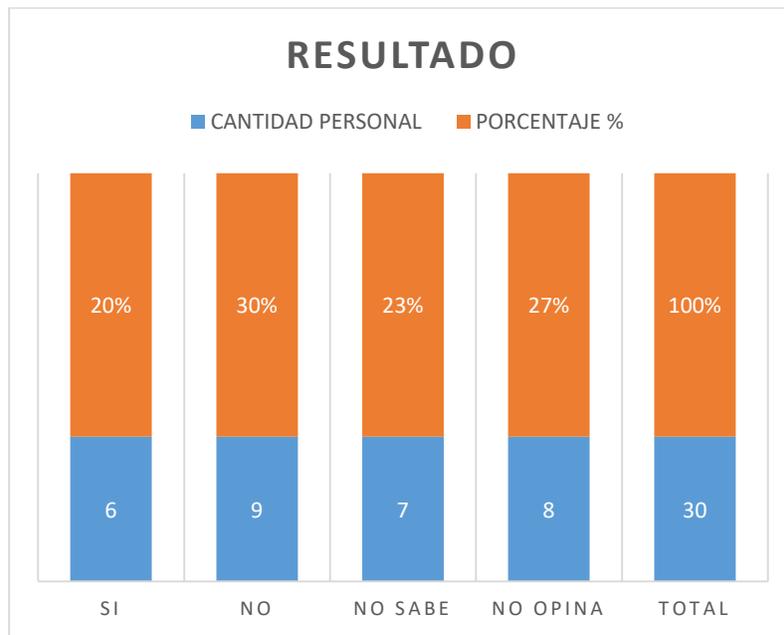
Si ()

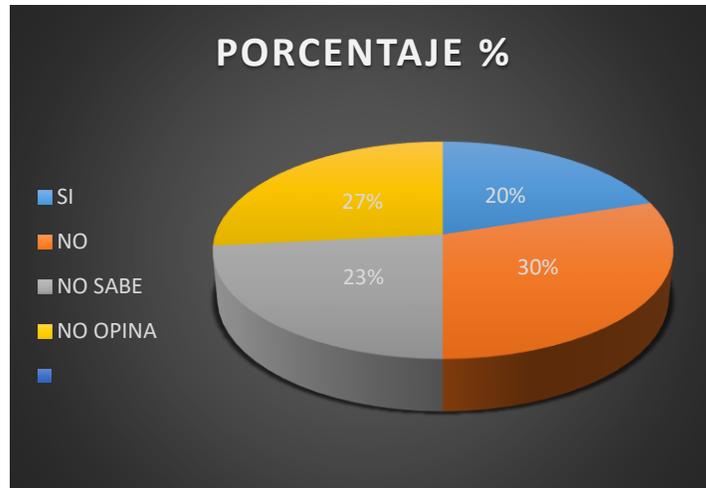
No ()

No sabe ()

No opina ()

RESPUESTA	NUMERO DE TRABAJADORES	NIVEL PORCENTUAL %
SI	6	20%
NO	9	30%
NO SABE	7	23%
NO OPINA	8	27%
TOTAL	30	100%





10. ¿La empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.” aplica el control simultaneo para mejorar su gestión de recursos humanos?

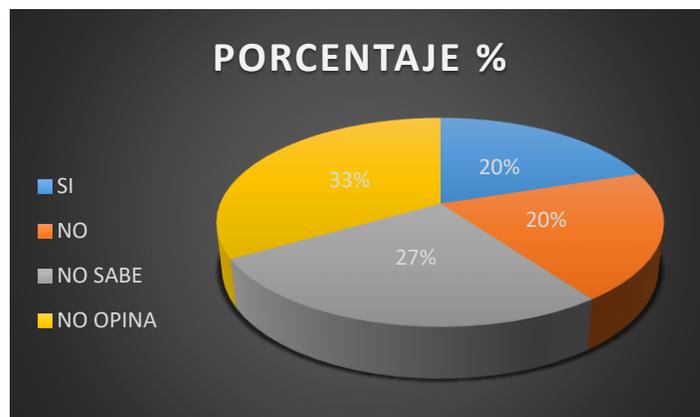
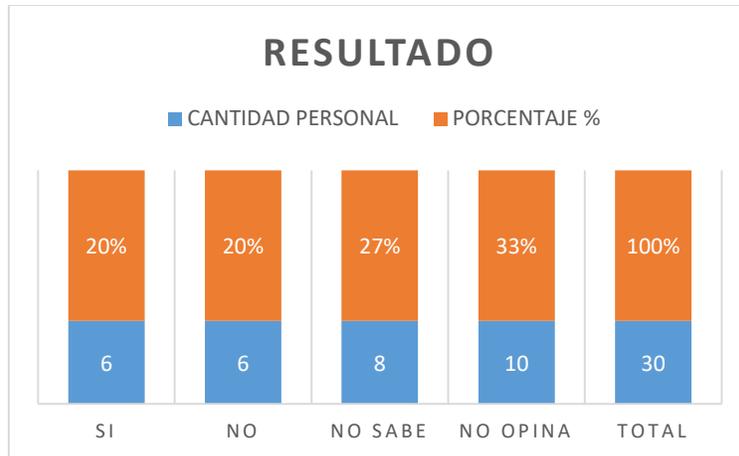
Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

RESPUESTA	NUMERO DE TRABAJADORES	NIVEL PORCENTUAL %
SI	6	20%
NO	6	20%
NO SABE	8	27%
NO OPINA	10	33%
TOTAL	30	100%



11. ¿Cree usted que la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.” realiza un adecuado desempeño organizacional?

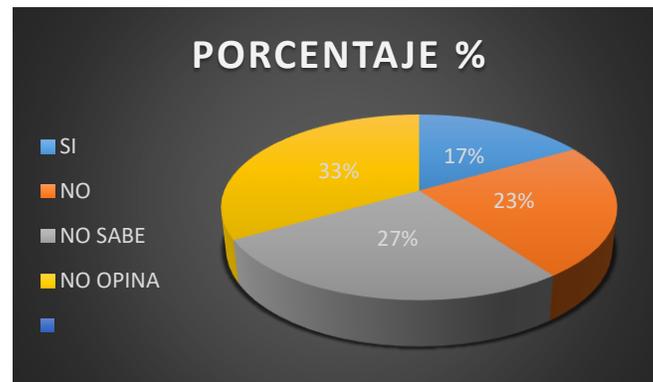
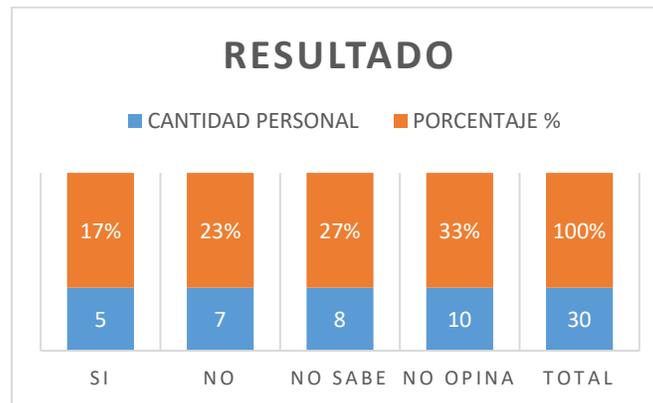
Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

RESPUESTA	NUMERO DE TRABAJADORES	NIVEL PORCENTUAL %
SI	5	17%
NO	7	23%
NO SABE	8	27%
NO OPINA	10	33%
TOTAL	30	100%



12. ¿Considera que la asignación de roles presenta deficiencias de la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.”?

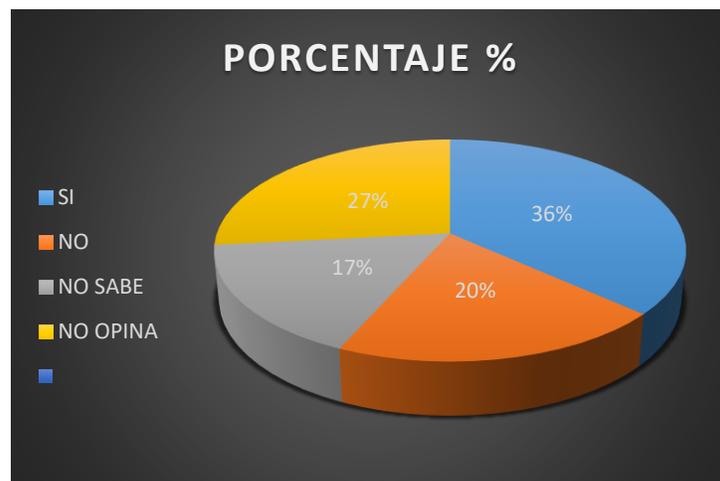
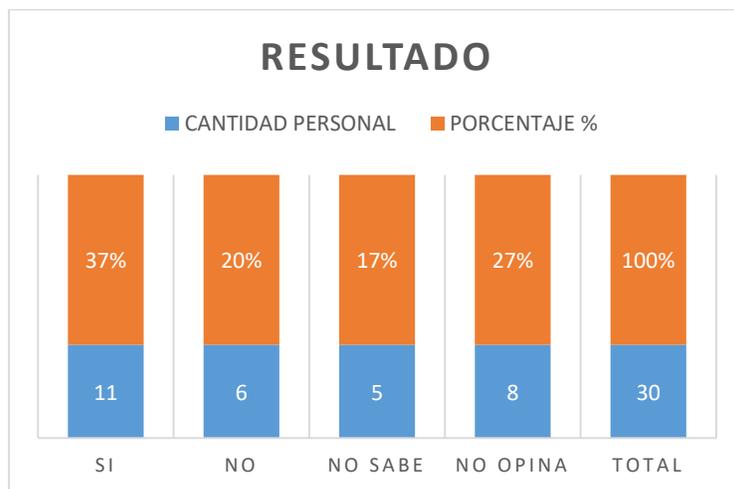
Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

RESPUESTA	NUMERO DE TRABAJADORES	NIVEL PORCENTUAL %
SI	11	37%
NO	6	20%
NO SABE	5	17%
NO OPINA	8	27%
TOTAL	30	100%



13. ¿La empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.” cuenta con un plan de participación del personal en capacitación?

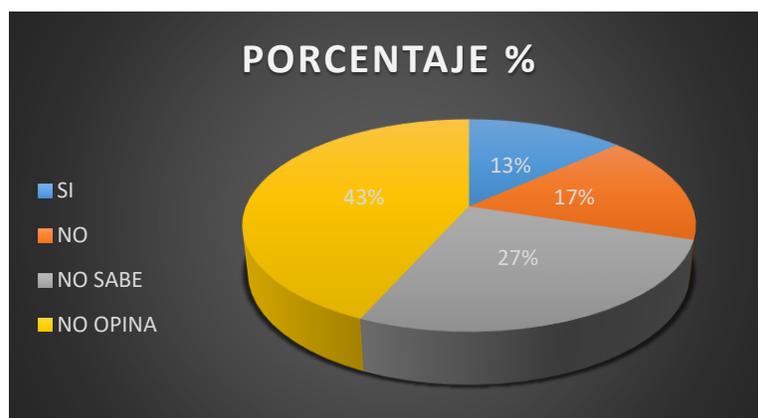
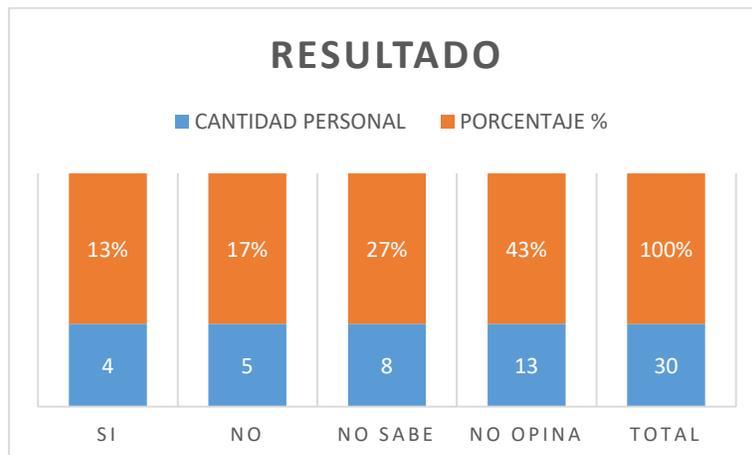
Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

RESPUESTA	NUMERO DE TRABAJADORES	NIVEL PORCENTUAL %
SI	4	13%
NO	5	17%
NO SABE	8	27%
NO OPINA	13	43%
TOTAL	30	100%



14. ¿La empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.” diseña políticas para mejorar el comportamiento organizacional?

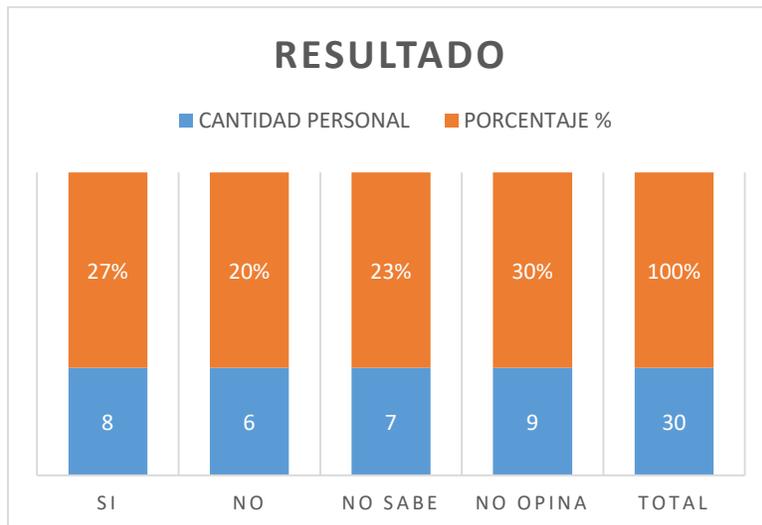
Si ()

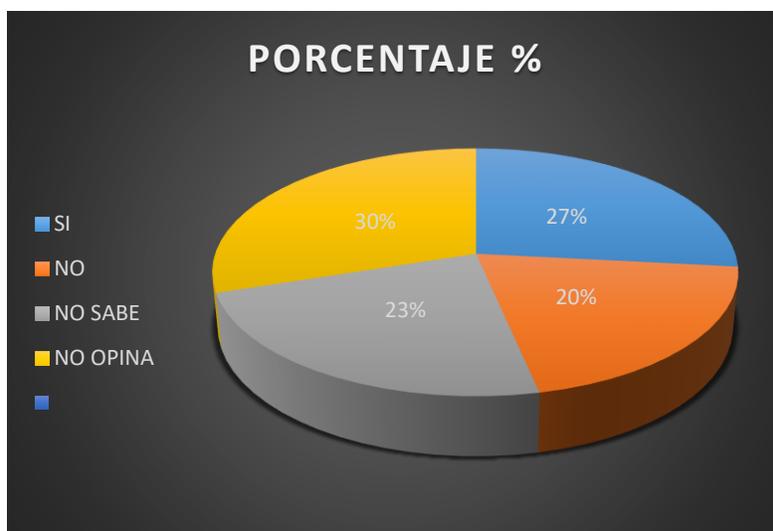
No ()

No sabe ()

No opina ()

RESPUESTA	NUMERO DE TRABAJADORES	NIVEL PORCENTUAL %
SI	8	27%
NO	6	20%
NO SABE	7	23%
NO OPINA	9	30%
TOTAL	30	100%





15. ¿Se le ha designado responsabilidades en la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.”?

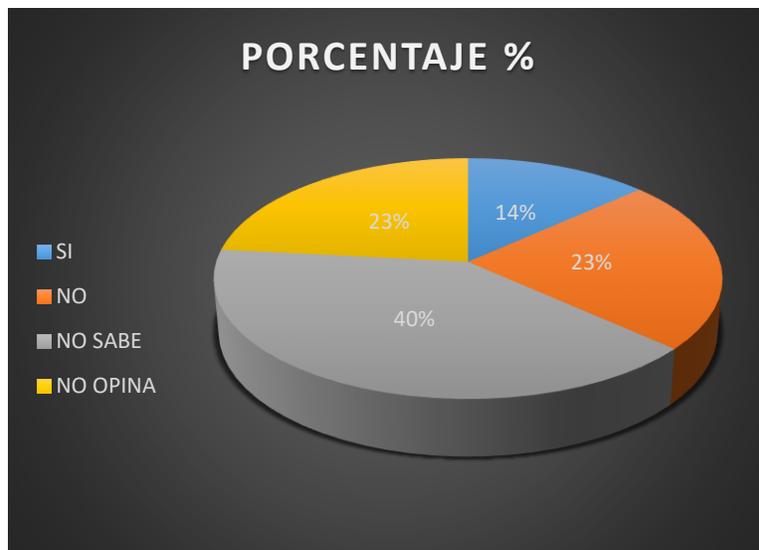
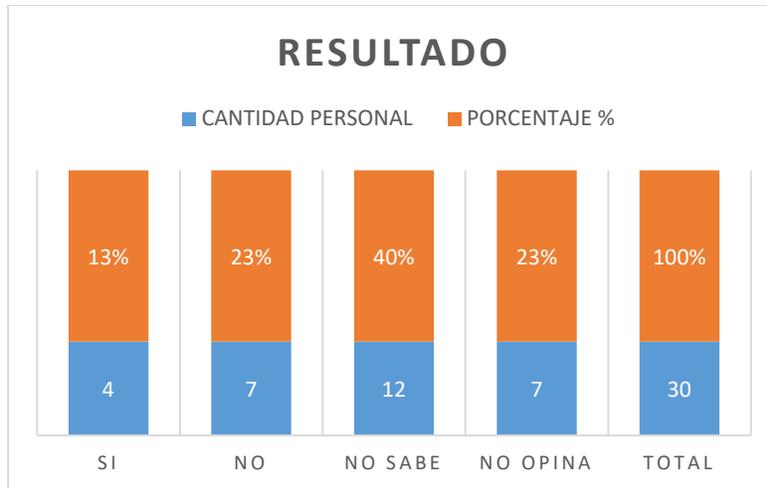
Si ()

No ()

No sabe ()

No opina ()

RESPUESTA	NUMERO DE TRABAJADORES	NIVEL PORCENTUAL %
SI	4	13%
NO	7	23%
NO SABE	12	40%
NO OPINA	7	23%
TOTAL	30	100%



4.2. Análisis y discusión de resultados

Objetivo específico N° 1:

Hemeryth 2013, sostiene que había limitaciones en las áreas económicas del sistema de control interno, con un indicador con resultado que no se coordinaba con las actividades que realizaban del área contable y financiero y de las áreas operativas de la empresa que se reflejaba con las molestias y disconformidad de los trabajadores.

Objetivo específico N° 2:

Respecto al componente ambiente de control

Respecto de las 15 preguntas, que se realizaron como declaración jurada al personal de la empresa FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C., del total de 100%, como respuesta positiva fue el 75% y como respuesta negativa fue el 25%, que permitieron identificar y de realizar las correcciones necesarios para mejorar la gestión y procedimientos de control interno.

Respecto al componente evaluación de riesgos

Respecto de las 15 preguntas, que se realizaron como declaración jurada al personal de la empresa FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C., del total de 100%, como respuesta positiva fue el 80% y como respuesta negativa fue el 20%, que permitieron identificar los riesgos externos e internos y de realizar las correcciones necesarios para mejorar la gestión y mecanismos, y procedimientos de control interno.

Respecto al componente actividades de control

Respecto de las 15 preguntas, que se realizaron como declaración jurada al personal de la empresa FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C., del total de 100%, como respuesta positiva fue el 80% y como respuesta negativa fue el 20%, que permitieron identificar y mejorar las políticas, mecanismos, técnicas y procedimientos y cumplir los lineamientos para el buen control y acertada toma de decisiones.

Respecto al objetivo específico N° 3:

Conocidos la problemática de control interno del área de recursos humanos, se proyecta con las mejoras aplicadas y una mejora en la relación laboral de jefatura de área con trabajador, dada la situación que se le proporciona información necesario en sus pagos laborales, se cumple con la entrega de sus boletas de sueldo, la entrega de sus contratos

laborales y la credibilidad para la empresa FRUTOS Y ESPECIAS SAC.

V. CONCLUSIONES

Según el objetivo específico 01:

Luego de la revisión se logró identificar los errores y realizar las correcciones necesarias y en el tiempo prudente, para darle la importancia como área independiente y se mejore su gestión y objetivos para el funcionamiento adecuado en la empresa FRUTOS Y ESPECIAS SAC.

Según el objetivo específico 02:

Conocido que los procedimientos, políticas y controles del control interno, teniendo el funcionamiento correcto se relaciona con una gestión que sea beneficiosa para la estructura del buen desempeño del área de recursos humanos, y que sea un aporte importante para la empresa FRUTOS Y ESPECIAS SAC.

Según el objetivo específico 03:

Se identificaron los errores, para darle la solución y de poner en práctica los procedimientos y controles que le brinden confiabilidad, transparencia y buenos resultados que se relaciona con la tranquilidad y confianza con el trabajador, de recibir sus pagos laborales correctamente.

VI. RECOMENDACIONES

Realizar el control de asistencia del personal en una frecuencia interdiario, con el fin de no atrasarse y tener la información actualizada, para que le sea de utilidad al momento de realizar el cálculo de la planilla de remuneraciones.

Entregar las boletas de sueldo al tercer día del mes siguiente, para que el trabajador pueda revisar su pago realizado y pueda conocer los conceptos del pago.

Tener en orden y actualizado, el control de los contratos laborales de los trabajadores, para realizar la entrega en la fecha que corresponde y no realizarlo en forma extemporánea, en donde se generaran diversos problemas de queda por parte del trabajador.

Proporcionar información adecuada al personal, acerca del reglamento interno de trabajo, en forma física y también por una orientación respectiva por áreas de la empresa.

Se cumplan los procesos, normas, políticas y controles para el buen funcionamiento del área de recursos humanos, teniendo una comunicación clara, y fácil de entender con las diferentes áreas para que estas se cumplan y se refleje el beneficio tanto en la personal como para la empresa en cuanto al desarrollo de labores.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

7.1 Referencias bibliográficas

Baptista, C. (2008). Tesis: Evaluación del sistema de control interno, en el área de recursos humanos de la cooperativa de Telecomunicaciones Oruro, Coteor LTDA – Gestión 2008. Bolivia: Universidad Técnica de Oruro.

Carranza, M. (2009). Tesis: Análisis, diseño e implementación de un sistema de solicitudes de pago de remuneraciones eventuales. Lima: Universidad Católica del Perú.

Flores Mateus, J. (2008). Tesis: Evaluación y propuesta de mejoramiento del sistema de control interno en el área de recursos humanos de la compañía Outsourcing S.A. Bogotá: Universidad de la Salle.

Hemeryth, F. (2013). Implementación de un sistema de control interno operativo en los almacenes para mejorar la gestión de inventarios de la constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo – 2013. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/140/1/Hemeryth_Flavia_Implementacion_Sistema_Control.pdf.

Campos, F. (2014). Tesis: Influencia de la Aplicación de la Guía de Control Interno en el Área de Logística del Instituto Regional de Oftalmología. Trujillo. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/343/1/Campos_Fernando_Control_Interno_Logistica.pdf

Tapia, S. (2014). Tesis: Análisis del Control Interno en el Almacén de la empresa Constructora HESIL E.I.R.L. de la provincia de Sullana. 2014. Piura – Perú.

Moya, J. (2011). Tesis: Evaluación de la estructura del control interno (operativo y contable) del ciclo de planillas de la empresa Seldeca tanto para personal portuario como

para personal operativo. Costa Rica: Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología.

Paredes, A. (2014). Tesis: Propuesta de implementación de un sistema de control interno y su influencia en la gestión económico – financiera de la empresa Pesacom S.A.C. año 2012. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.

Espinosa Ontaneda Patricia Mishell. (2013). Tesis: Propuesta de un sistema de control interno en las áreas de tesorería, cartera y recursos humanos de la empresa MEDICINA PREPAGADA CRUZBLANCA S.A. - Escuela POLITECNICA DEL EJERCITO – Sangolqui – Ecuador.

Ghiglione Franco. (2015). Tesis: Gestión de RRHH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de la Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño. - Universidad Nacional de la Pampa – Santa Rosa - Argentina.

Carmen Elvira Pilataxi Criollo. (2015). Tesis: Control interno y la gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe CEBI - Universidad Técnica de Ambato – Ambato - Ecuador.

Jenny Verónica Illescas Illescas, Karla Vanessa López Ochoa. (2015). Tesis: Auditoría de gestión al sistema de recursos humanos aplicada a la empresa IMPORTADORA HUMBERTO VALVERDE PESANTEZ E HIJOS CÍA. LTDA. - Universidad de Cuenca – Cuenca - Ecuador.

Yessica Katherine Arroyo Aguilar. (2015) – Tesis: La gestión de recursos humanos y la tasa de rotación de personal de la empresa COMPARTAMOS FINANCIERA - Universidad Nacional de Trujillo – Trujillo – Perú.

Augusto Jacinto Trujillo Wong. (2017). Tesis: Auditoria de recursos humanos y logro de

objetivos de la empresa IMPRENTA IMPETU EDITORIAL S.R.L - Universidad Privada de Pucallpa – Pucallpa – Perú.

Jarol Rivera Villacorta. (2016) – Tesis: Sistema de control interno y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN - Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto – Perú.

Roberto Alexis Carrasco Suárez, José Rivero Tapia Merino. (2015) Tesis: Evaluación de los procesos operativos del área de recursos humanos y diseño de un sistema de control para incrementar la efectividad del RESTAURANTE CHICLAYO S.A.C. - Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Chiclayo – Perú.

Nancy Cueva Lescano. (2016) Tesis: El control interno en la unidad de recursos humanos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAGUA PARA MEJORAR SU GESTION - Universidad Cesar Vallejo – Pimentel – Perú.

7.2 Anexos

1. ¿Sabe usted que es el control interno y cuáles son sus beneficios?
2. ¿En su opinión la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.” emplea la evaluación de objetivos?
3. ¿Está usted de acuerdo con la implementación de las actividades de Control de la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.”?
4. ¿Cree usted que el control interno contribuye a la evaluación de riesgos?
5. ¿El ambiente de control en la gestión de recursos humanos que se vive en la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.” es adecuado?
6. ¿Cree usted que un control interno va a minimizar los riesgos en la gestión de recursos

humanos de la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.”?

7. ¿Utiliza usted los componentes del control interno en las labores que desempeña?

8. ¿Sabe usted que un control interno en una empresa permite la prevención de los riesgos?

9. ¿Se utiliza el control previo en las funciones asignadas al personal de la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.”?

10. ¿La empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.” aplica el control simultaneo para mejorar su gestión de recursos humanos?

11. ¿Cree usted que la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.” realiza un adecuado desempeño organizacional?

12. ¿Considera que la asignación de roles presenta deficiencias de la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.”?

13. ¿La empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.” cuenta con un plan de participación del personal en capacitación?

14. ¿La empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.” diseña políticas para mejorar el comportamiento organizacional?

15. ¿Se le ha designado responsabilidades en la empresa “FRUTOS Y ESPECIAS S.A.C.”?

Cronograma

ETAPAS	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO
a.- Elaboración del proyecto	20/09/2018	11/11/2018
b.- Recolección de datos	28/09/2018	11/11/2018
c.- Análisis de datos	08/10/2018	11/11/2018
d.- Preparación del informe de tesis	23/11/2018	11/11/2018

Presupuesto

Bienes:

DETALLE	CANTIDAD	U.MEDIDA	P.UNITARIO	TOTAL
Papel bond 80 gr	500	UND	S/. 0.10	S/. 50.00
Resaltador	01	UND	S/. 4.00	S/. 4.00
Dispositivo USB	01	UND	S/. 20.00	S/. 20.00
Lápiz	10	UND	S/. 1.00	S/. 10.00
Lapicero	02	UND	S/. 1.00	S/. 2.00
Borrador	01	UND	S/. 2.00	S/. 2.00
TOTAL				S/. 88.00

Servicios:

DETALLE	CANTIDAD	U.MEDIDA	P.UNITARIO	TOTAL
Impresiones	200	UND	S/. 0.10	S/. 20.00
Fotocopia	50	UND	S/. 0.10	S/. 5.00
Internet	20	HORAS	S/. 1.00	S/. 20.00
Movilidad				S/. 50.00
Matricula				S/. 180.00
Pension				S/. 270.00
TOTAL				S/. 545.00

RESUMEN DE PRESUPUESTO

RUBRO	IMPORTE
Bienes	S/ 88.00
Servicios	S/ 545.00
TOTAL	S/ 633.00