



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**LOS MECANISMOS DE CONTROL INTERNO EN EL  
ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LOS  
HOMECENTER EN EL PERÚ: CASO SODIMAC PERÚ  
S.A, PIURA, 2017**

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

AUTOR:

**ALVARADO VELASQUEZ, LOURDES BEATRIZ**

ASESOR:

**VILELA DE ROSAS, MIRIAN AZUCENA**

**PIURA – PERÚ**

**2018**

**LOS MECANISMOS DE CONTROL INTERNO EN EL  
ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LOS  
HOMECENTER EN EL PERÚ: CASO SODIMAC PERÚ  
S.A, PIURA, 2017**

## **FIRMA DEL JURADO Y ASESOR**

Dr. Landa Machero Victor Manuel  
**Presidente**

Mgtr. Savitzky Mendoza Donald Errol  
**Miembro**

Mgtr. Ulloque Carrillo Victor Manuel  
**Miembro**

CPC. Vilela de Rosas Mirian Azucena  
**ASESOR**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios y mis padres por darme la vida y apoyarme y así poder cumplir con todas las metas propuestas; a la vez expreso mi agradecimiento a mi asesora, quien con su profesionalismo, experiencia y paciencia, logró encaminarme hacia la investigación y concluir con éxito mi Proyecto.

## **DEDICATORIA**

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

A mis padres por haber sido mi apoyo moral, espiritual y económico para seguir adelante y poder alcanzar esta meta tan importante.

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar y describir los mecanismos de control interno aplicados en el área de Recursos Humanos de los Homecenter en el Perú y de Sodimac Perú S.A, Piura, 2018. La investigación fue cualitativa, se ha desarrollado usando metodología de diseño no experimental, descriptivo, bibliográfico, documental y de caso. Se aplicó la técnica de la encuesta, entrevista, y observación directa. Para el recojo de información se hizo uso de la revisión bibliográfica y documental, como instrumento de recolección de información se utilizó un cuestionario pre estructurado con preguntas relacionadas a al tema de investigación, el cual fue aplicado al representante legal de la empresa en estudio, obteniendo como principales resultados:

La empresa cuenta con políticas y procedimientos que permiten que sus trabajadores realicen eficientemente sus funciones y actividades asignadas, es una empresa que tiene bien en claro sus objetivos a seguir y que cada día viene trabajando con todo su personal para alcanzar sus metas trazadas y ser una empresa que brinde un excelente servicio y sobre todo ser la mejor en su rubro.

Se pudo concluir que en la empresa estudiada, los controles internos aplicados han permitido proteger los recursos de la empresa, asimismo las normas de control interno en el área del personal han asegurado una mayor seguridad y mejor desarrollo en la organización, además garantizan eficacia, eficiencia y mejor rendimiento en los trabajadores.

**Palabras Clave:** Mecanismos de control interno, recursos humanos, empresas comerciales.

## ABSTRACT

The general objective of the research was to: Determine and describe the internal control mechanisms applied in the Human Resources area of Homecenter in Peru and Sodimac Peru S.A, Piura, 2017. The research was qualitative, it was developed using design methodology not experimental, descriptive, bibliographic, documentary and case. The technique of the survey, interview, and direct observation was applied. For the collection of information, a bibliographic and documentary review was used. As a data collection instrument, a pre-structured questionnaire was used with questions related to the research, which was applied to the legal representative of the companies under study, obtaining as main results:

The company has policies and procedures that allow its employees to efficiently perform their assigned functions and activities. It is a company that is clear about its objectives and that every day has been working with all its staff to achieve its goals and be a company that provides an excellent service and above all be the best in its field.

It was possible to conclude that in the studied company, the internal controls applied have allowed to protect the resources of the company, also the internal control rules in the area of the personnel have ensured a greater security and better development in the organization, in addition they guarantee effectiveness, efficiency and better performance in the workers.

**Key words:** Internal control mechanisms, human resources, commercial companies.

## INDICE DE CONTENIDO

	Pág.
<b>TITULO.....</b>	ii
<b>FIRMA DEL JURADO Y DTI.....</b>	iii
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	iv
<b>DEDICATORIA.....</b>	v
<b>RESUMEN.....</b>	vi
<b>ABSTRACT.....</b>	vii
<b>CONTENIDO I.</b>	
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	01
<b>REVISIÓN DE LITERATURA.....</b>	03 ..¡Error!
<b>Marcador no definido.</b>	
<b>III. HIPÓTESIS.....</b>	17
<b>IV. METODOLOGÍA.....</b>	18
4.1 Diseño de la investigación.....	18
4.2 Población y muestra.....	18
4.3 Definición y Operacionalización de variables e indicadores.....	18
4.4 Técnicas	e
instrumentos.....	18
4.5 Plan de análisis.....	18
4.6 Matriz de consistencia.....	19
4.7 Principios Éticos.....	20
<b>V. RESULTADOS.....</b>	22

5.1 Resultados.....	22
5.2 Análisis de resultados.....	32
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>35</b>
6.1 Conclusiones.....	35
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>38</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>40</b>

## I. INTRODUCCIÓN

El control interno en las organizaciones juega un papel muy importante, tanto en el desarrollo como en el crecimiento de la organización. Hoy en día los empresarios necesitan tener a la mano una guía que les muestre como aplicar un buen control interno, ya que, si los procedimientos y áreas esenciales de la organización son revisadas correctamente, entonces se podrá localizar y corregir con anterioridad los posibles riesgos.

Los departamentos de recursos humanos cobran cada vez más importancia al interior de las empresas, al ser las encargadas de alinear el desempeño de cada trabajador con los objetivos del negocio. En los Homecenter en el área de recursos humanos un control interno les permite controlar, supervisar y verificar, el manejo de las funciones del personal, y el buen uso de sus recursos.

Podemos ver que en las organizaciones se implementa un área de recursos humanos con la finalidad de controlar la productividad del personal, sin embargo, en la mayoría de estas organizaciones, esta área no cuenta con las debidas políticas, procedimientos y controles internos que ayuden a disminuir los riesgos que existen en este proceso de administración del personal. Asimismo, se debe tener un control interno en el área de recursos humanos con el fin de que este sistema vele por la adecuada selección, contratación y capacitación del personal y además que a dicho personal contratado se le brinde el suficiente entrenamiento para las funciones y cargos que se le asignan. En el Perú hay muchas empresas que cuentan con un área de Recursos Humanos, por ende, nos hemos centrado en la empresa SODIMAC PERU S.A en la ciudad de Piura donde vamos a ver qué mecanismos de control interno se aplican en esta área.

Por lo anteriormente expresado el enunciado del problema de investigación es el siguiente: ¿Cuáles son los mecanismos de control interno aplicados en el Área de Recursos Humanos de los Homecenter en el Perú y de Sodimac Perú S.A, Piura, 2017?

Para dar respuesta al problema, se ha planteado el siguiente objetivo

general: Determinar y describir los mecanismos de control interno aplicados en el área de recursos humanos de los Homecenter en el Perú y de Sodimac Perú S.A, Piura, 2017.

Para poder conseguir el objetivo general, nos hemos planteado los siguientes objetivos específicos: Determinar y describir los mecanismos de control interno aplicados en el área de recursos humanos de los Homecenter en el Perú; determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos Sodimac Perú S.A, Piura, 2017 y por último realizar un análisis comparativo de los mecanismos de control interno aplicados en el área de recursos humanos de los Homecenter en el Perú y de Sodimac Perú S.A, Piura, 2017?

La investigación usa como diseño metodológico el método descriptivo, cualitativo, no experimental, bibliográfico, documental y de caso.

La investigación se justifica en base de que en el Perú los Homecenter se ha convertido en grandes corporaciones generadoras de empleo, por lo que demandan una mayor mano de obra, es por ello que se debe crear un sistema de control interno en el área de recursos humanos con el fin de que el personal contratado cumpla con las responsabilidades establecidas, además permitirá llevar un mayor control de sus trabajadores, permitiendo supervisar, que estos cumplan sus funciones de manera óptima.

## **II. REVISION DE LITERATURA**

### **2.1 Antecedentes.**

#### **2.1.1 Internacionales**

**Rojas (2007)** en su tesis titulada “Diseño de un sistema de control interno en una empresa comercial de repuestos electrónicos”, concluye que el control interno es una necesidad administrativa de todo ente económico, ya que ayuda a que el personal cumpla eficientemente con sus funciones, la cual permitirá el éxito y desarrollo de los objetivos de la empresa. Es por ello la necesidad de determinar la importancia de diseñar un sistema de control en esta área. Ya que las empresas día a día presentan mayor desarrollo y sólo mediante la obtención de su máxima eficiencia operativa podrá mantenerse firmes y sólidas dentro de un mercado de competencia. Así mismo determina que el control interno debe ajustarse a las necesidades y requerimientos de cada organización, debe consistir en un sistema que permita tener una confianza moderada de que sus acciones administrativas se ajustan a los objetivos y normas (legales y estatutarias) aplicables a la organización y que un excesivo control puede ser costoso y contraproducente. Además, debe tenerse cuidado al diseñarlo, porque las regulaciones innecesarias limitan la iniciativa y el grado de creatividad de los empleados.

**Silva (2013)** En su tesis titulada” Diseño de un sistema de control interno aplicable al área administrativa y contable en la Compañía Inernin S.A, destaca que la organización, básicamente depende del desempeño y la calidad de servicios y bienes que entregue, especialmente en sus niveles más elementales no cuenta con adecuados procesos contables y administrativos que le faciliten un eficiente desenvolvimiento.

Así mismo, en el área administrativa, al contratar al personal no se le provee de suficiente entrenamiento para las funciones asignadas; además no se realizan evaluaciones periódicas. Las funciones que desempeña el personal son conocidas por la experiencia que posee cada empleado; más no porque disponen de procedimientos preestablecidos que definan un adecuado control de las actividades. No existen documentos por escrito como manuales organizativos y normativos, así como tampoco no disponen de políticas por escrito ni de procedimientos adecuados para la administración de los inventarios, que sustenten el control interno; y se genere información confiable sobre la cual se puedan fundamentar decisiones operativas administrativas y financieras importantes en forma satisfactoria.

### **2.1.2 Nacionales**

**Negreiros (2015)** en su tesis titulada “El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las empresas comerciales - caso comercial Rojas S.R.L. Sihuas 2013”, concluye, que las empresas comerciales que ostentan un adecuado sistema de control interno administrativo, poseen información financiera periódica, completa y oportuna para la toma de decisiones, también salvaguarda de activos, eficiencia y eficacia operativa. En el caso de estudio, el sistema de control interno en la gestión no es muy reconocida por los empleados ya que afirman no conocer dichos sistemas, siendo necesario que la empresa mejore su control interno, así mismo afirman que la influencia del control interno se da en que promueve eficiencia y asegura la efectividad en las gestiones administrativa de la empresa, dando a conocer la situación real por la que atraviesa la entidad en las diversas actividades que se ejecuta, donde determinará el grado de fortaleza que cuenta.

**Cabello, (2013)** en su tesis titulada “Importancia del control interno en la gestión de las empresas comerciales año 2013”, concluye que los controles internos en todas las empresas comerciales e inclusive las demás, es de suma importancia por ser una herramienta estratégica en el desarrollo y crecimiento empresarial, ya que coadyuvará a evitar errores, omisiones, riesgos o fraudes, protegiendo y cuidando la gestión administrativa y contable. Mediante el establecimiento de los controles internos se logra evaluar el cumplimiento y acatamiento de las leyes y regulaciones aplicables contribuyendo al funcionamiento efectivo del sistema operativo de la organización, fijando y evaluando los procedimientos contables, financieros y administrativos. Por lo que se recomienda que los controles internos deban ser empleados por todas las empresas independientemente de su tamaño, estructura y naturaleza de operaciones; diseñados de tal forma que permitan proporcionar una seguridad razonable, eficiencia, y confiabilidad de la información financiera.

**Castro (2016)**, en su tesis titulada “Caracterización del control interno y su incidencia en la mejora de los recursos humanos de la empresa de servicios WASH SEXY Motors en el distrito de Ventanilla Callao en el periodo 2015”, concluye que los componentes del control interno pueden facilitar el buen gobierno de las empresas y que los procedimientos y técnicas de control de recursos humanos facilitan la economía y eficiencia de las empresas de servicio, esto mediante la evidencia de trabajo efectivo. Así mismo define que la competencia empresarial es un factor que caracteriza la economía actual, pero no debe comprenderse como un límite insalvable ya que de hecho continuaran en el mercado aquellas empresas que tengan una mayor capacidad de respuesta ante los cambios que imperan en el propio mercado, la que puede

conseguirse mediante la inversión de nuevas tecnologías y productos, en la creación de valor y la implementación de políticas y mecanismos de gestión y control en las distintas áreas de la propia empresa.

**Ramos, Quispe, Estupiñan, Vargas & Roca (2014)** En su tesis titulada “Auditoría en el Área de Recursos Humanos de Sodimac S.A- Huacho”, determinó como es que funciona esta organización y como realmente lo ven los empleados, clientes y los directivos, para así ver si se puede realizar mejoras que permitan un mejor desempeño del área de recursos humanos. Definieron que el área de Recursos Humanos es un órgano principal encargado de planificar, organizar, normar, ejecutar y proporcionar a los asociados las herramientas necesarias para su crecimiento y desarrollo dentro de la empresa velando por su bienestar y seguridad dentro del trabajo. Además la gerencia tiene como misión desarrollar y gestionar los procesos de selección, evaluación, desarrollo y capacitación del personal que contribuya a una mejora de su productividad y competitividad, en relación a la política dirigida a personal interno, la empresa establece condiciones para entrar a la empresa y algunos aspectos que se tienen en cuenta a la hora de pensar en las personas que forma. Se realizaron entrevistas a diferentes asociados que conforman esta organización, luego se hizo un análisis de información, en donde se concluyó que en el Área auditada no se están aplicando de manera correcta el desarrollo que busca dentro de su gestión; no está aplicando de forma efectiva los procedimientos el cual busca el desarrollo motivación y productividad de las personas que tiene a cargo.

### **2.1.3 Regionales**

**Juárez (2017)** en su tesis titulada “Los mecanismos de Control Interno en el área de Recursos Humanos de las Empresas Comerciales en el Perú. Caso: Representaciones Martin SAC Piura 2016”, determina que el control interno permite la eficiencia operativa y estimula la adhesión a las políticas prescritas por la administración. Asimismo afirma que la Empresa Representaciones Martin SAC dentro de su control realiza evaluaciones sobre el desempeño, eficiencia y eficacia de sus trabajadores, así mismo cuenta con políticas y procedimientos adecuados que orientan las actividades y mejora el rendimiento todos estos procedimientos efectuados han permitido que sus trabajadores se desempeñen mejor y que la empresa sea más productiva. Dentro de su control interno la empresa no cuenta con un manual de organización y funciones, este problema se está erradicando, ya que se ha comenzado a trabajar con los supervisores de cada área aplicando diferentes tipos de controles y haciendo seguimiento de que se cumplan con los procedimientos establecido.

**Agurto (2014)** en su tema titulado “Sistema de Gestión de calidad del área de recursos humanos de la empresa Adén”, observó que todo tipo de empresa, sin importar que sea de manufactura o de servicios, se puede considerar como una mezcla de elementos que interactúan entre sí para tener un objetivo común, ganar dinero. Los directivos de las empresas desde hace unos años empezaron a tomar conciencia que un trabajador contento desempeña mejor sus actividades; ocasionando así que hoy en día los directivos estén empezando a considerar a sus trabajadores como el activo más valioso dentro de sus empresas, poniendo énfasis en brindarles las mejores condiciones de trabajo y de esa manera obtener un mayor grado de eficiencia. Algunas empresas han ido creciendo conforme ha ido pasando el tiempo y esto ha llevado a contratar más

colaboradores; sin embargo, se ha venido haciendo de una manera desordenada, de tal manera que se tiene el peligro latente de posibles incumplimientos de normativas laborales. Al verse esto, la gerencia de cada empresa ve la necesidad de formalizar las actividades de gestión de los colaboradores, estableciendo el Área de recursos humanos e implementándolo con un sistema de control interno.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

### **Teoría del Control Interno**

Harold Koontz y Heinz Weihrinch (1994), desde el punto de vista del ciclo gerencial y de sus funciones, el control se define como “la medición y corrección del desempeño a fin de garantizar que se han cumplido los objetivos de la entidad y los planes ideados para alcanzarlos, compararlo con una norma y emprender las acciones que hiciera falta”.

### **Teoría de Control Interno de Organización Funcional según Frederick**

#### **Winslow Taylor**

Esta teoría se basa en la búsqueda de la eficiencia a través del trabajo humano, este autor determina que si una empresa tiene una productividad baja es porque no hay una administración adecuada, que permita que los trabajadores se desempeñen y hagan su mayor esfuerzo para que la productividad de la empresa aumente.

Esta teoría tiene los siguientes principios:

**Organización Científica del Trabajo.-** Hace referencia a las medidas que los administradores deben tomar para evitar trabajos ineficientes y el mal desempeño por

parte de los trabajadores. Asimismo se debe tener en cuenta los tiempos, asistencias, demoras, responsabilidades, herramientas entre otros puntos.

**Selección y entrenamiento del trabajador.-** Se refiere a que se debe contratar a un adecuado personal y ubicarlo de acuerdo a sus habilidades y capacidades. La administración debe precisar cuáles son los requisitos mínimos de trabajo para un desempeño eficiente del cargo, escogiendo siempre al personal más capacitado.

**Cooperación entre directivos y operarios.-** Se refiere a que la empresa debe estar estructurada con jefes que tengan mayores conocimientos y que a través de esos conocimientos puedan dirigir el trabajo de la empresa, así como guiar e instruir a sus trabajadores.

### **Teoría Científica de la Administración**

Henry Fayol dice que el Dr. Guillermo Cruz Reyes en teorías administrativas, reconoció que desde hace varios cientos de años, se analizaron conceptos que hoy en día se traducen como componentes básicos del control. Una encomienda indudable de la administración, es implantar y operar un modelo que permita a la organización hacer el mejor uso de los recursos para lograr sus objetivos. Por ello, los administradores de cualquier nivel y departamento, y de cualquier tipo de empresa, son responsables de desarrollar forzosamente las cuatro funciones básicas de la teoría científica de la administración de Henry Fayol: Planeación, Organización, Dirección y Ejecución, y Control.

### **Teoría del Comportamiento**

Greg (2001), determina que el comportamiento de los individuos debe ser de tal forma que permita alcanzar los objetivos tanto de la organización como de los trabajadores.

Asimismo determina que los objetivos de la empresa y los objetivos individuales de los trabajadores deben ir conectados para que ambos se puedan lograr.

### **Teoría de las Expectativas**

Vroom, Deci & Porter, en la Teoría de las Expectativas habla sobre los factores que inciden en la motivación y de las variables que junto con la motivación afectan el desempeño esperado de los trabajadores. El desempeño esperado de un trabajador es el producto de la combinación de tres variables: la motivación, la capacitación y la percepción del rol. La motivación depende del valor de la recompensa y de la probabilidad de obtenerla si se hace el esfuerzo adecuado. Así, la motivación es la cantidad de esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer para lograr sus metas organizacionales. Una elevada motivación no basta para esperar un buen desempeño, es por ello que se adicionan dos factores más. Uno de ellos es la capacitación, que es la que brinda las habilidades para desempeñarse eficientemente en un cargo. El otro es la percepción del rol, esto es, el grado de correspondencia entre lo que el individuo piensa que debe hacer y lo que su supervisor, que es quien mide su desempeño, espera de él.

### **Teoría Estratégica**

Según Fullham (2007), hay muchas teorías, pero él se centra en hablar de la teoría de los recursos y capacidades, determina que un factor importante de la competitividad son los recursos humanos. Estos recursos brindan a la organización una ventaja competitiva.

Una ventaja competitiva, es entendida como la obtención de una ventaja más sostenible, única y más fuerte en proporción a los competidores. Esta mayormente se encuentra en las capacidades de los trabajadores, más que en los recursos. Es de vital importancia las capacitaciones constantes al personal para ello lo cual se considera una estrategia.

## **2.2 MARCO CONCEPTUAL**

**Control.**- Se refiere a supervisar o monitorear el resultado de una acción, con el fin de tomar medidas y correcciones preventivas en el caso de que se encuentren errores o fallas, su objetivo principal es contribuir a lograr los resultados deseados (Diaz, 2007).

**Control interno.**- Es el conjunto de medidas, métodos, reglas y procedimientos creados para una determinada área de la organización con el objetivo de lograr las metas propuestas y que la organización desarrolle sus actividades de manera eficaz y de acuerdo con las políticas trazadas por el área de gerencia (Diaz, 2007).

### **Importancia**

La principal importancia del control interno radica en que permite desarrollar información oportuna, correcta y confiable del área administrativa y financiera, además brinda apoyo a la administración en el proceso de toma de decisiones y la rendición de cuentas de la gestión de cada responsable de las operaciones. Asimismo, realizar una revisión consecutiva en un sistema de control interno proporcionará a la empresa protección en contra de aquellas personas que pueden cometer un acto indebido (Perdomo, 2004).

**Control Interno Administrativo.-** Es un plan de organización que aprueba toda entidad, con los debidos procedimientos tanto operacionales como contables, que ayudan a garantizar una eficiencia y un buen cumplimiento de las normas establecidas.

**Gestión.-** Tiene como fin alcanzar lo que lo que la organización plantee, a través de procedimientos que orienten y dirijan el uso adecuado de los recursos, así mismo se puede decir que es una serie de actividades que se deben seguir para lograr los objetivos y también el tiempo que se requiere para realizar cada una de sus partes y todos los demás pasos que intervienen en su realización (Benavides, 2011).

**Control de Gestión.-** Es un examen de eficiencia y eficacia que se realiza a todos los procesos de administración y procesos operativos de la organización, con el fin de verificar que se haya logrado los objetivos planteados por la administración (Rodriguez, 2010).

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

**Manual y organización de funciones.-** Es un documento formal que las empresas elaboran para plasmar parte de la forma de la organización que han adoptado, y que sirve como guía para todo el personal. Este contiene, el organigrama y la descripción de las funciones de todos los puestos en la empresa.

**Organigrama.-** Representación gráfica de la estructura de una empresa, en la cual se muestran las relaciones entre sus diferentes partes y la función de cada una de ellas, así como de las personas que trabajan en las mismas.

**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 (Rosenberg, 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 (Arias y Heredia, 2000)

**Gestión de Personal.-** Estudio de la utilización de los recursos humanos de la empresa.

**Eficiencia.-** Es lograr un objetivo, usando un menor número de recursos y tiempo disponible. El control interno contribuye a que la organización ponga interés en medir y alentar la eficiencia de sus trabajadores (Negreiros, 2015).

### **Recursos Humanos**

Es el conjunto de trabajadores que conforman una organización, asimismo, se determina así al área que se encarga de capacitar y contratar a los trabajadores que requiere la organización. La importancia de los Recursos Humanos en una empresa radica en la habilidad para alcanzar los objetivos propuestos por la empresa, así también de contratar al personal que tenga las capacidades y habilidades adecuadas alcanzar dichos objetivos.

Los recursos humanos tienen políticas las cuales están dirigidas a que la estrategia de la empresa y el desempeño de los empleados estén asociados y puedan alcanzar el objetivo propuesto, la responsabilidad debe estar considerada en las diferentes áreas que hay, ya sea de contratación, reclutamiento, selección, capacitación, formación, entre otros.

### **Funciones**

Los recursos Humanos tienen como función la entrega y desarrollo de capital humano, que haga que la organización trabaje eficientemente, sea más competitiva y logre eficazmente sus objetivos propuestos.

Otra función es reconocer, administrar y evaluar las técnicas y métodos de administración del área, como parte de las estrategias generales de la empresa y de acuerdo con las conclusiones a que haya arribado en los puntos anteriores.

### **Departamento de Recursos Humanos**

Este departamento se encarga de administrar el personal, haciendo que la organización mantenga y disponga del personal indicado, cuando se necesiten y en los puestos correspondientes, así mismo es el encargado de desarrollar los procesos relacionados con la integración del personal en la empresa.

Las funciones del departamento de recursos humanos varían dependiendo del tipo de organización al que pertenezca, así mismo este asesora a sus gerentes, no los dirige (Mayén, 2008).

## **Objetivo del Departamento de Recursos Humanos**

Este departamento tiene como objetivo mejorar la productividad de los trabajadores en la organización, de modo que se preocupen y tomen responsabilidad desde el punto de vista ético y social. De mejorar la eficiencia y eficacia de los trabajadores.

## **CASO EN ESTUDIO**

### **Descripción y Trayectoria de Sodimac Perú S.A**

SODIMAC PERÚ S.A es una empresa que ha alcanzado un alto liderazgo en el mercado del mejoramiento del hogar, su objetivo es satisfacer a los clientes a través de diferentes puntos de contacto y canales de venta.

Su actividad está dirigida a desarrollar y proporcionar soluciones a los proyectos de remodelación y construcción de sus clientes, así como a satisfacer las necesidades de mejoramiento y decoración de los hogares, ofreciendo un servicio de calidad y compromiso en su trabajo y con la comunidad. La empresa SODIMAC inicia sus actividades en 1952, como una cooperativa que abastecía a empresas constructoras, después es adquirida por Empresas Dersa en 1982, constituyéndose como SODIMAC S.A. En el año 2003 se incorpora como filial de SACI Falabella, comenzando el proceso de integración como el mayor grupo de comercio minorista en Chile y América Latina.

La empresa SODIMAC PERÚ S.A, tiene una opción clara, que es realizar un

desarrollo basado en valores como el respeto, la transparencia, el diálogo y la seriedad tanto en sus compromisos con los negocios así como con su público de interés. SODIMAC PERÚ S.A define su negocio "como una actividad que busca el crecimiento, la rentabilidad y la ganancia, pero no a cualquier costo" (Santiago, 2007).

SODIMAC PERÚ S.A, desde que comenzó como una cooperativa se ha caracterizado por tener unas buenas prácticas laborales, entre las que destacan las relaciones transparentes, constructivas con sus trabajadores y el respeto a la libertad de asociación.

Además a los trabajadores que ingresan son capacitados y se les brinda una se les brinda una formación de largo plazo que permite hacer carrera dentro de ésta, así mismo cuenta con una política de remuneraciones, beneficios, incentivos y compensaciones, lo cual permite que los trabajadores puedan proyectarse en la empresa con seguridad.

### **Gerencia de Recursos Humanos**

La gerencia constituye una parte importante en la empresa, ya que se encarga de desarrollar y gestionar los procesos de selección, evaluación, desarrollo y capacitación del personal, así como de administrar el sistema de remuneraciones y de beneficios de la empresa. También es responsable de las relaciones con los sindicatos y maneja las comunicaciones internas en la Compañía (Santiago, 2008).

### **III. HIPÓTESIS**

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

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1 Diseño de la investigación**

La investigación utilizó el diseño Cualitativo – Descriptivo – bibliográfico documental y de caso.

### **4.2 Población y muestra**

#### **3.2.1 Población**

Por ser una investigación bibliográfico - documental no aplica población.

#### **4.2.2 Muestra**

Por ser una investigación bibliográfico-documental no aplica muestra.

### **4.3 Operacionalización de variables e indicadores**

No aplica por ser una investigación bibliográfica documental y de caso

### **4.4 Técnicas e instrumentos**

#### **4.4.1 Técnica**

Para el recojo de la información se utilizó la técnica de la revisión bibliográfica.

#### **4.4.2 Instrumento:**

Para el recojo de la información se utilizó fichas bibliográficas y cuestionario

### **4.5 Plan de análisis**

**Para conseguir el objetivo específico 1:** Se realizó una revisión bibliográfica y documental de la literatura pertinente (antecedentes).

**Para conseguir el objetivo específico 2:** Se utilizó un cuestionario, el mismo que fue aplicado a la empresa del caso.

**Para conseguir el objetivo específico 3:** Se realizó un análisis comparativo de los resultados del objetivo específico 1 y el objetivo específico 2 para determinar coincidencias y no coincidencia.

#### 4.6 Matriz de consistencia

Título	Enunciado	Objetivos		Variable en estudio	Metodología
		General	Específicos		
<p><b>LOS MECANISMOS DE CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LOS HOMECENTER EN EL PERÚ.</b></p> <p><b>CASO: SODIMAC PERÚ S.A PIURA, 2018.</b></p>	<p>¿Cuáles son los mecanismos de control interno aplicados en el Área de Recursos Humanos de los Homecenter en el Perú y de Sodimac Perú S.A, Piura, 2017.</p>	<p>Determinar y describir los mecanismos de control interno aplicados en el área de recursos humanos de los Homecenter en el Perú y de Sodimac Perú S.A, Piura, 2017.</p>	<p>Determinar y describir los mecanismos de control interno aplicados en el área de recursos humanos de los Homecenter en el Perú.</p> <p>Determinar y describir los mecanismos de control interno aplicados en el área de recursos humanos de Sodimac Perú S.A, Piura, 2017.</p> <p>Realizar un análisis comparativo entre los mecanismos de control interno aplicados en el área de recursos humanos de los Homecenter en el Perú y de Sodimac Perú S.A, Piura, 2017.</p>	<p><b>Mecanismos de control interno</b></p>	<p>Enfoque cualitativo. Descriptivo Bibliográfico Documental y de caso.</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario.</p>

#### **4.7 Principios éticos**

ULADECH (2016) en su CÓDIGO DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN publicó:

Los principios éticos descritos en el presente código, deben regir las normativas de elaboración de los proyectos de investigación en la universidad, realizados para los distintos niveles de estudios y modalidad; así como para los proyectos del Instituto de Investigación. El presente Código de Ética tiene como propósito la promoción del conocimiento y bien común expresada en principios y valores éticos que guían la investigación en la universidad. Ese quehacer tiene que llevarse a cabo respetando la correspondiente normativa legal y los principios éticos definidos en el presente Código, y su mejora continua, en base a las experiencias que genere su aplicación o a la aparición de nuevas circunstancias. La aceptabilidad ética de un proyecto de investigación se guía por cinco principios éticos en cuanto se involucre a seres humanos o animales. Estos principios éticos tienen como base legal a nivel Internacional: el Código de Nuremberg, la Declaración de Helsinki y la Declaración Universal sobre bioética y derechos Humanos de la UNESCO. En el ámbito nacional, se reconoce la legislación peruana para realizar trabajos de investigación.

#### **Principios que Rigen la Actividad Investigadora**

- **Protección a las personas.-** La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesitan cierto grado de protección, el cual se determinará de acuerdo al riesgo en que incurran y la probabilidad de que obtengan un beneficio. En el ámbito de la investigación es en las cuales se trabaja con personas, se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad. Este principio no solamente implicará que las personas que son sujetos de investigación participen

voluntariamente en la investigación y dispongan de información adecuada, sino también involucrará el pleno respeto de sus derechos fundamentales, en particular si se encuentran en situación de especial vulnerabilidad.

- **Beneficencia y no maleficencia.-** Se debe asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones. En ese sentido, la conducta del investigador debe responder a las siguientes reglas generales: No causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.

- **Justicia.-** El investigador debe ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurarse de que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas. Se reconoce que la equidad y la justicia otorgan a todas las personas que participan en la investigación derecho a acceder a sus resultados. El investigador está también obligado a tratar equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación.

- **Integridad científica.-** La integridad o rectitud deben regir no sólo la actividad científica de un investigador, sino que debe extenderse a sus actividades de enseñanza y a su ejercicio profesional. La integridad del investigador resulta especialmente relevante cuando, en función de las normas deontológicas de su profesión, se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación. Asimismo, deberá mantenerse la integridad científica al declarar los conflictos de interés que pudieran afectar el curso de un estudio o la comunicación de sus resultados.

- **Consentimiento informado y expreso.-** En toda investigación se debe contar con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica; mediante la cual las personas como sujetos investigadores o titular de los datos consienten el uso de la información para los fines específicos establecidos en el proyecto.

## **V. RESULTADOS**

### **5.1 Resultados**

#### **5.1.1 Respecto al objetivo específico 1**

Determinar y describir los mecanismos de control interno aplicados en el área de recursos humanos de los Homecenter en el Perú.

**CUADRO 01**

<b>AUTOR (ES)</b>	<b>RESULTADOS</b>
-------------------	-------------------

<p><b>Negreiros (2015)</b></p>	<p>Afirma que un adecuado sistema de control interno permite obtener información financiera periódica, completa y oportuna para la toma de decisiones, así mismo afirma que en Comercial Rojas S.R.L. el sistema de control interno en la gestión no es muy reconocida por los empleados ya que estos afirman no conocer dichos sistemas, siendo necesario que la empresa mejore su control interno. También determina que la influencia del control interno se da en que promueve eficiencia y asegura la efectividad en las gestiones administrativas de la empresa.</p>
--------------------------------	--

<p><b>Cabello (2013)</b></p>	<p>Afirma que es importante el control interno ya que es un instrumento estratégico usado en el crecimiento y desarrollo empresarial, este permite detectar y evitar riesgos y errores, protegiendo la gestión tanto contable como administrativa. Así mismo destaca que si se establecen controles, entonces se logrará evaluar si es que se están cumpliendo con las leyes, las cuales contribuyen a que el sistema operativo funcione efectivamente.</p>
------------------------------	---

<p><b>Castro (2016)</b></p>	<p>Afirma que los componentes del control interno pueden facilitar el buen gobierno de las empresas y que los procedimientos y técnicas de control de recursos humanos facilitan la economía y eficiencia de las empresas de servicio, esto mediante la evidencia de trabajo efectivo. También determina que las empresas podrán continuar en el mercado si estas invierten en nuevas tecnologías y productos, en la creación y la implementación de políticas y mecanismos de gestión y control en las distintas áreas de la propia empresa.</p>
<p><b>Ramos, Quispe, Estupiñan, Vargas &amp; Roca (2014)</b></p>	<p>Definieron que el control interno es un elemento esencial en toda empresa especialmente en el área de Recursos Humanos ya que este es un órgano importante encargado de planificar, organizar, normar, ejecutar y proporcionar a los asociados las herramientas necesarias para su crecimiento y desarrollo dentro de la empresa. Además determinan que la gerencia</p>
	<p>tiene como misión desarrollar y gestionar los procesos de selección, evaluación, desarrollo y capacitación del personal que contribuya a una mejora de su productividad y competitividad.</p>

<p><b>Juárez (2017)</b></p>	<p>Afirma que el control interno permite la eficiencia operativa y estimula la adhesión a las políticas prescritas por la administración. Determina que la Empresa Representaciones Martin SAC dentro de su control realiza evaluaciones sobre el desempeño, eficiencia y eficacia de sus trabajadores, así mismo cuenta con políticas y procedimientos adecuados que orientan las actividades y mejora el rendimiento. Dentro de su control interno la empresa no cuenta con un manual de organización y funciones, este problema se está erradicando, ya que se ha comenzado a trabajar con los supervisores de cada área aplicando diferentes tipos de controles y haciendo seguimiento de que se cumplan con los procedimientos establecido</p>
<p><b>Agurto (2014)</b></p>	<p>Afirmó que en la empresa Adén la gerencia ve la necesidad de formalizar las actividades de gestión de los colaboradores, estableciendo el Área de recursos humanos e implementándolo con un sistema de control interno. Esto en base a que los directivos han tomado conciencia de que un trabajador contento desempeña mejor sus actividades y estos trabajadores conforman un activo valioso dentro de sus</p>
	<p>empresas, por lo que se les debe brindar las mejores condiciones de trabajo y de esa manera obtener un mayor grado de eficiencia.</p>

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

### 5.1.2 Respecto al objetivo específico 2:

Determinar y describir los mecanismos de control interno aplicados en el área de recursos humanos de Sodimac Homecenter, Piura, 2017.

## CUADRO 02

### CUESTIONARIO

ITEMS	RESULTADOS	
	SI	NO
<b>I. RESPECTO AL CONTROL INTERNO</b>		
<b>Organización</b>		
1.1 ¿Ha implementado mecanismos del control interno la empresa?	X	
1.2 ¿Existe un organigrama en la empresa?	X	
1.3 ¿En la empresa, las líneas de autoridad, compromiso y responsabilidad se encuentran definidas?	X	
1.4 ¿Existe un manual de organización y funciones?	X	
1.5 ¿La empresa cuenta con políticas y procedimientos adecuados que orienten las actividades y garantice un buen rendimiento laboral?	X	
1.6 En el personal ¿Hay separación de funciones?	X	
1.7 ¿El personal es rotado adecuadamente?	X	
1.8 ¿Los empleados están relacionados en cuanto a su parentesco?		X

<b>Área del personal</b>		
1.9 Al momento de realizar la selección y contratación del personal esta se realiza por:		
a) Convocatoria o anuncios públicos	X	
b) Recomendación		
c) Otros		
1.10 ¿Antes de seleccionar al personal, la información que brinda acerca de su experiencia es corroborada?	X	
1.11 ¿La asignación de cargos al personal seleccionado está en función a su experiencia?	X	
1.12 ¿Los trabajadores cuentan con programas de capacitación?	X	
1.13 ¿Se realizan evaluaciones sobre el desempeño, eficiencia y eficacia de los trabajadores?	X	
1.14 ¿Se lleva un control adecuado de las asistencias del personal, que garantice un monitoreo apropiado de la hora de ingreso y salida del personal?	X	
1.15 ¿Se verifica que el personal en sus horas de trabajo se encuentre laborando en su área correspondiente?	X	
1.16 ¿Los trabajadores al momento de ingresar a la empresa presentan su fotocheck o documento de identidad?	X	
1.17 ¿Los trabajadores cumplen con un horario fijo?	X	
1.18 ¿Los trabajadores poseen las herramientas e implementos necesarios para desarrollar sus actividades?	X	
1.19 Existen políticas de retribución por méritos e incentivos que permita el desempeño eficiente de los trabajadores?		X
<b>II. EFECTOS DEL CONTROL INTERNO</b>	X	
2.1 ¿Considera que el control interno aplicado es correcto?	X	

2.2 ¿Los mecanismos de control interno aplicados en esta área ha permitido la protección de los recursos de la empresa?	X	
2.3 ¿Cree usted que el control interno asegura una mejor eficiencia y mejor rendimiento en los trabajadores?	X	
2.4 ¿Considera que las normas de Control interno en el área del personal promueven la seguridad y una mejora continua en la organización?	X	
2.5 ¿El control interno garantizó el logro de los objetivos empresariales?		

**Fuente:** Elaboración propia en base al cuestionario aplicado al encargado del área de RR.HH de la empresa del caso.

### 5.1.3 Respecto al objetivo específico 3

Realizar un análisis comparativo entre los mecanismos de control interno aplicados en el área de recursos humanos de los

Homecenter en el Perú y de Sodimac Homecenter, Piura, 2017.

<b>Elemento de comparación</b>	<b>Resultados del objetivo específico 01</b>	<b>Resultados del objetivo específico 02</b>	<b>Resultados</b>
<b>Efectos de la aplicación del control Interno</b>	Afirma que un adecuado sistema de control interno permite obtener información financiera periódica, completa y oportuna para la toma de decisiones. También determina que la influencia del control interno se da en que promueve eficiencia y asegura la efectividad en las gestiones administrativa de la empresa <b>(Negreiros, 2014).</b>	SODIMAC PERÚ S.A afirma que el control interno aseguró una mayor eficiencia, eficacia y mejor rendimiento en los trabajadores, así como también el logro de los objetivos empresariales.	<b>COINCIDEN</b>

<b>Descripción y análisis de cargos</b>	Determina que es importante el control interno ya que es un instrumento estratégico usado en el crecimiento y desarrollo empresarial, permite definir cargos y funciones, así como detectar y evitar los posibles riesgos y errores que puedan	SODIMAC PERÚ S.A, cuenta con políticas y procedimientos adecuados que permiten el desarrollo de la empresa, así mismo para la asignación de cargos la empresa cuenta con un	<b>COINCIDEN</b>
	ocurrir, protegiendo la gestión tanto contable como administrativa. Así mismo destaca que si se establecen controles, entonces se logrará evaluar si es que se están cumpliendo con las leyes, las cuales contribuyen a que el sistema operativo funcione efectivamente. <b>(Cabello, 2013)</b>	manual de organización y funciones, así mismo para evitar errores o riesgo se rota a los trabajadores constantemente y se segregan funciones.	

<p><b>Incorporación del personal.</b></p>	<p>Definieron que el control interno es un elemento esencial en toda empresa especialmente en el área de Recursos Humanos ya que este es un órgano importante encargado de planificar, organizar, normar, ejecutar y proporcionar a los asociados las herramientas necesarias para su crecimiento y desarrollo dentro de la empresa. Además determinan que la gerencia tiene como misión desarrollar y gestionar los procesos de selección, evaluación, desarrollo y capacitación del personal que contribuya a una mejora de su productividad y competitividad <b>(Ramos, Quispe, Estupiñan, Vargas &amp; Roca, 2014)</b></p>	<p>SODIMAC PERÚ S.A, afirma que al antes de realizar la selección y contratar al personal se realizan anuncios públicos, así mismo antes de seleccionar al personal primero se corrobora que la información brindada sea real. También afirma que se evalúa constantemente a los trabajadores para la mejora del cumplimiento de sus funciones</p>	<p><b>COINCIDEN</b></p>
---	--	--	-------------------------

<p><b>Control evaluación rendimiento</b></p> <p><b>y de</b></p>	<p>Afirma que el control interno permite la eficiencia operativa y estimula la adhesión a las políticas prescritas por la administración. Determina que la Empresa Representaciones Martin SAC dentro de su control realiza evaluaciones sobre el desempeño, eficiencia y eficacia de sus trabajadores, así mismo cuenta con políticas y procedimientos adecuados que orientan las actividades y mejora el rendimiento. Dentro de su control interno la empresa no cuenta con un manual de organización y funciones, este problema se está erradicando, ya que se ha comenzado a trabajar con los supervisores de cada área aplicando diferentes tipos de controles y haciendo seguimiento de que se cumplan con los procedimientos establecidos <b>(Juárez, 2017)</b>.</p>	<p>SODIMAC PERÚ S.A afirma que a todos los trabajadores se les realiza distintas evaluaciones para determinar cómo está su desempeño y comprobar si son eficientes y eficaces en los cargos y funciones dadas. La empresa cuenta con políticas y procedimientos que orientan a que los trabajadores realicen sus actividades eficazmente y que a la vez garanticen un buen rendimiento laboral, asimismo, la empresa lleva un control del registro de asistencia de sus trabajadores.</p>	<p><b>COINCIDEN</b></p>
---	---	---	-------------------------

<p><b>Capacitación y entrenamiento permanente</b></p>	<p>Afirmó que en la empresa Adén la gerencia ve la necesidad de formalizar las actividades de gestión de los colaboradores, estableciendo el Área de recursos humanos e implementándolo con un sistema de control interno. Esto en base a que los directivos han tomado conciencia de que un trabajador con capacitación y entrenamiento va a desempeñar mejor sus actividades, además que estos trabajadores conforman un activo valioso dentro de sus empresas, por lo que se les debe brindar las mejores condiciones de trabajo y de esa manera obtener un mayor grado de eficiencia</p> <p><b>(Agurto, 2014).</b></p>	<p>SODIMAC PERÚ S.A cuenta con programas de entrenamiento y capacitación para los trabajadores con el propósito que estos mejoren en su desempeño y puedan lograr eficazmente las responsabilidades dadas. El problema es que no otorga incentivos a los trabajadores que permita que estos se desempeñen eficientemente.</p>	<p><b>COINCIDEN</b></p>
---	--	---	-------------------------

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

## **5.2 Análisis de los Resultados**

### **5.2.1 Respecto al Objetivo específico 01:**

Los autores revisados coinciden en que si una empresa tiene un adecuado sistema de Control Interno, entonces se podrá obtener información financiera periódica, oportuna y completa la cual permitirá tomar las mejores decisiones. Asimismo, determinan que el control interno permite la eficiencia operativa y afirma que si una empresa en su área de Recursos Humanos cuenta con controles internos como es la implementación de políticas, procedimientos y un manual de organización de funciones adecuadas que orienten las actividades, entonces el rendimiento de los trabajadores mejorará.

También coinciden en que el control interno en el área de Recursos Humanos es esencial, ya que dicha área es la encargada de planificar, organizar, ejecutar y proporcionar a la empresa las herramientas necesarias para su crecimiento y desarrollo. Es por ello que consideran que se debe desarrollar mecanismos de control interno que permita que los procesos de selección, evaluación, desarrollo y capacitación del personal sean transparentes y que contribuyan a una mejora de la productividad y competitividad de la empresa.

Los autores indican que los componentes del control interno pueden facilitar el buen gobierno de las empresas y que los procedimientos y técnicas del control facilitarán la economía y eficiencia de las empresas y todo esto se evidenciara a través del trabajo efectivo.

Otros autores coinciden en que el control interno permite la eficiencia operativa y afirman que si una empresa en su área de Recursos Humanos cuenta con controles internos como es la implementación de políticas y procedimientos adecuados que orienten las actividades, entonces el rendimiento de los trabajadores mejorará, también

afirma que dentro de estos controles es importante realizar evaluaciones a los trabajadores para ver su desempeño y si son eficientes en sus funciones.

### **5.2.2 Respecto al objetivo específico 02:**

Según las preguntas efectuadas al encargado del Recursos Humanos de la empresa SODIMAC SAC, este asegura que los mecanismos de control interno usados, garantizan y mejoran la eficiencia y el buen rendimiento de los trabajadores, también ayuda a alcanzar una mayor seguridad y mejor desarrollo en la empresa.

La empresa cuenta con un manual de organización y funciones que le permite tener la información en forma clara y ordenada, también describe sobre la asignación de los cargos y funciones que se les da a cada uno de los trabajadores.

Para la selección y reclutamiento del personal se realiza una convocatoria pública, a través de anuncios públicos, periódicos y páginas de trabajo virtuales. Asimismo la empresa cumple con seleccionar y contratar al personal de acuerdo al manual de organización.

El personal que tiene a cargo los capacita y los tienen en programas de entrenamiento con el objetivo de que estos mejoren en su desempeño y puedan realizar más eficientemente las actividades y responsabilidades que tienen a cargo.

En la empresa Sodimac Perú S.A, existe segregación de trabajadores y constantemente se rota al personal, con el fin de evitar riesgos, así mismo esta segregación y rotación les permite a los trabajadores ocupar nuevos cargos, funciones, desenvolverse más en otras áreas y obtener nuevos conocimientos y experiencias, asimismo; la empresa cuenta con un control adecuado del registro de asistencias del personal, el cual garantiza un monitoreo apropiado de la hora de ingreso y salida del personal

### **5.2.3 Respecto al objetivo específico 03:**

Los resultados obtenidos y del caso en estudio coinciden en que si se implementa un adecuado sistema de control interno entonces se podrá obtener un información clara, completa y oportuna que permitirá a la gerencia tomar las mejores decisiones en beneficio de la empresa, asimismo considera que el control interno garantiza en los trabajadores eficiencia, eficacia y un mayor rendimiento.

Según los resultados obtenidos se puede determinar que coinciden, ya que si una empresa cuenta con las debidas políticas y los adecuados procedimientos, entonces esta tendrá un mayor crecimiento empresarial y mayor desarrollo. También coinciden en que si dentro de la empresa existe un adecuado procedimiento al momento de asignar cargos y si cuenta con un manual de organización y funciones, entonces se podrán evitar errores y prevenir riesgos que pueden afectar a la organización. Según los resultados obtenidos y del caso en estudio, se puede determinar que coinciden en que si se quiere obtener mejores resultados en el cumplimiento de las funciones de los trabajadores, entonces las empresa debe brindar constantemente programas de capacitación y entrenamiento a todos sus trabajadores con el fin de mejorar su desempeño al momento de realizar cada una de las funciones que tienen a cargo.

Los resultados obtenidos y del caso en estudio coinciden en que el control interno en el área de RR.HH es importante y que esta área se encarga de la convocatoria, selección y reclutamiento del personal, asimismo al momento de realizar la selección se debe verificar que los datos brindados por el trabajador sean reales y a todos los trabajadores se les debe evaluar y brindar capacitación el cual permitirá mejor su productividad y competitividad.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **6.1 Respecto al Objetivo específico 01**

Según los autores analizados, estos concuerdan en que el control interno es de suma importancia, ya que permite obtener información financiera periódica, completa y oportuna para la toma de decisiones, además de ser una herramienta y mecanismo estratégico usado en el desarrollo de las organizaciones. Así mismo destacan que si se establecen controles internos, entonces se logrará evaluar si es que se están cumpliendo con las leyes, así también determina que la influencia del control interno promueve eficiencia y asegura la efectividad en las gestiones administrativas de la empresa. También coinciden en que el control interno puede facilitar el buen gobierno de las empresas y que los procedimientos y técnicas de control de recursos humanos mejoran la productividad y eficiencia de los trabajadores, esto mediante la evidencia de trabajo efectivo. Para ello se debe crear e implementar políticas, procedimientos y mecanismos de gestión y control en esta área, que permitan que los trabajadores realicen con eficiencia y mayor rendimiento sus funciones y tareas asignadas.

### **6.2 Respecto al Objetivo específico 02**

En la empresa del caso de estudio, queda evidenciado que los controles internos aplicados han permitido proteger los recursos de la empresa, asimismo las normas de control interno en el área del personal han asegurado una mayor seguridad y mejor desarrollo en la organización, además garantizan eficacia, eficiencia y mejor rendimiento en los trabajadores.

La empresa cuenta con un manual de organización y funciones, además esta implementada con políticas y procedimientos adecuados que orientan las actividades y garantizan un buen rendimiento laboral.

Sodimac Perú S.A, realiza la selección del personal mediante convocatoria pública, anuncios y redes sociales. La evaluación al personal que postula a ésta empresa se realiza mediante pruebas físicas, psicológicas y conocimientos.

La empresa se preocupa porque su personal esté capacitado para que realice sus funciones sin ninguna dificultad.

En la empresa se lleva un control interno de asistencia y permanencia del trabajador en su área laboral.

Existe segregación de funciones para cada trabajador pero a través de los supervisores. Se rota al personal con la finalidad de que conozcan las diferentes líneas que tiene la empresa y de esa manera puedan brindar información y mejor atención al cliente.

### **6.3 Respecto al Objetivo específico 03**

En este objetivo 03, nos centraremos en la comparación de los resultados de los objetivos 01 y 02 del presente trabajo de investigación, se ha podido determinar que: El establecimiento de controles internos logrará evaluar el cumplimiento y acatamiento de las normas, asimismo las normas de control interno en el área de recursos humanos promueven la seguridad, la calidad y la mejora continua en la organización y garantizan eficacia, eficiencia y mejor rendimiento en los trabajadores. El control interno en el área de RR.HH es importante ya que esta área se encarga de la convocatoria, selección y reclutamiento del personal, asimismo al momento de realizar la selección se debe verificar que los datos brindados por el trabajador sean reales y a todos los trabajadores se les debe evaluar y brindar capacitación el cual permitirá mejorar su productividad y competitividad.

Si dentro de la empresa existe un adecuado procedimiento al momento de asignar cargos y si cuenta con un manual de organización y funciones, entonces habrá una mayor organización y se podrán evitar errores y prevenir riesgos que pueden afectar a la organización.

## ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agurto, C. (2014). *Sistema de Gestión de Calidad del Área de Recursos Humanos de la Empresa Adén* – facultad de ingeniería Universidad Nacional de Piura – Piura Perú. Disponible en [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2237/ING\\_549.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2237/ING_549.pdf?sequence=1)
- Avalos, C. (2016). *Control Interno de las MYPES*. México. Obtenido de <http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Revistas/R2/2667-2686%20Control%20Interno%20de%20las%20PYMES.pdf>
- Cabello, Y. (2013). *Importancia del control interno en la gestión de las empresas comerciales año 2013*. Lima. Obtenido de <http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000034709>
- Castro, R. (2016). *Caracterización del control interno y su incidencia en la mejora de los recursos humanos de la empresa de servicios WASH SEXY Motors en el distrito de Ventanilla Callao en el periodo 2015*. Lima. Obtenido de <http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000041911>
- Díaz, W. (2007). *Diseño de un Sistema de Control Interno en una empresa comercial de Repuestos Electronicos*. Guatemala.
- Juárez, D. (2017). *Los Mecanismos de Control Interno en área de Recursos Humanos de las Empresas Comerciales en el Perú. Caso: Representaciones Martin SAC* Piura, 2016. Piura, Perú. Obtenido de

<http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000044552>

Mayén, O. (2008). *Auditoría Interna al Departamento de Recursos Humanos de un Grupo Financiero*. Guatemala.

Negreiros, M. (2015). *El Control Interno y su Influencia en la Gestión Administrativa de las Empresas Comerciales - Caso Comercial Rojas S.R.L Sihuas 2013*.

Chimbote, Perú. Obtenido de

<http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000035038>

Perdomo, A. (2004). *Fundamentos de Control Interno*. México.

Ramos, A., Quispe, J., Estupiñan, M., Vargas, L., & Roca, K. (2014). *Auditoria de Recursos Humanos, Sodimac S.A – Huacho – Auditoria Universidad Nacional José*

Faustino Sánchez Carrión – Huacho Perú. Disponible en

<https://es.slideshare.net/luiseduardovargasveloz/plande-auditoria-sodimac>.

Rodriguez, D. (2010). *Diseño de una auditoría de Gestión para el área de Recursos Humanos de la Empresa Ferretero Trujillo Cia. LTDA*. Quito, Ecuador.

Rojas, D. (2007). *Diseño de un sistema de control interno en una empresa Comercial de Repuestos Electronicos*. Guatemala. Obtenido de

[http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03\\_3046.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3046.pdf)

Silva, M. (2013). *Diseño de un Sistema de Control Interno aplicable al Área Administrativa y Contable en la compañía Insernin C.A – Tesis de la facultad*

de contabilidad Universidad Politécnica Salesiana – Quito Ecuador. Disponible en <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5270/1/UPS-QT~03813.pdf>

ULADECH (2016). CÓDIGO DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN. VERSIÓN

001 Aprobado por acuerdo del Consejo Universitario con Resolución N° 01082016-CUULADECH Católica, de fecha 25 de enero de 2016. Disponible en:

<http://www.uladech.edu.pe/images/stories/universidad/documentos/2016/codigo-de-etica-para-la-investigacion-v001.pdf>.

## ANEXOS

### Anexo 01: Cuestionario



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

## FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS

### ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

### CUESTIONARIO

La presente encuesta forma parte de un trabajo de investigación, cuyo objetivo fue determinar los mecanismos de control interno aplicados en el área de Recursos Humanos de Sodimac Perú S.A. Se agradece por anticipado la información que usted proporcione, la misma que será guardada con absoluta confidencialidad y sólo servirá para fines académicos y de investigación.

**Encuestador:**

**Fecha:**

**Instrucciones:** Sírvase a marcar con una "X" la opción que usted considere correcta.

<b>I. RESPECTO AL CONTROL INTERNO</b>
<b>Organización</b>

<b>1.- ¿Ha implementado mecanismos del control interno la empresa?</b>
a) Si
b) No
<b>2.- ¿Existe un organigrama en la empresa?</b>
a) Si
b) No
<b>3.- ¿En la empresa, las líneas de autoridad, compromiso y responsabilidad se encuentran definidas?</b>
a) Si
b) No
<b>4.- ¿Existe un manual de organización y funciones?</b>
a) Si
b) No
<b>5.- ¿La empresa cuenta con políticas y procedimientos adecuados que orienten las actividades y garantice un buen rendimiento laboral?</b>
a) Si
b) No
<b>6.- En el personal ¿Hay separación de funciones?</b>
a) Si
b) No
<b>7.- ¿El personal es rotado adecuadamente?</b>
a) Si

b) No
<b>8.- ¿Los empleados están relacionados en cuanto a su parentesco?</b>
a) Si
b) No

<b>Área del personal</b>
<b>9.- Al momento de realizar la selección y contratación del personal esta se realiza por:</b>
a) Convocatoria o anuncios públicos
b) Recomendación
c) Otros
a) Si
b) No
<b>10.- ¿Antes de seleccionar al personal, la información que brinda acerca de su experiencia es corroborada?</b>
a) Si
b) No
<b>11.- ¿La asignación de cargos al personal seleccionado está en función a su experiencia?</b>
a) Si

b) No
<b>12.- ¿Los trabajadores cuentan con programas de capacitación?</b>
a) Si
b) No
<b>13.- ¿Se realizan evaluaciones sobre el desempeño, eficiencia y eficacia de los trabajadores?</b>
a) Si
b) No
<b>14.- ¿Se lleva un control adecuado de las asistencias del personal, que garantice un monitoreo apropiado de la hora de ingreso y salida del personal?</b>

a) Si
b) No
<b>15.- ¿Se verifica que el personal en sus horas de trabajo se encuentre laborando en su área correspondiente?</b>
a) Si
b) No
<b>16.- ¿Los trabajadores al momento de ingresar a la empresa presentan su fotocheck o documento de identidad?</b>
a) Si
b) No
<b>17.- ¿Los trabajadores cumplen con un horario fijo?</b>
a) Si
b) No

<b>18.- ¿Los trabajadores poseen las herramientas e implementos necesarios para desarrollar sus actividades?</b>
a) Si
b) No
<b>19.- Existen políticas de retribución por méritos e incentivos que permita el desempeño eficiente de los trabajadores?</b>
a) Si
b) No
<b>II. EFECTOS DEL CONTROL INTERNO</b>
<b>20.- ¿Considera que el control interno aplicado es correcto?</b>
a) Si
b) No
<b>21.- ¿Los mecanismos de control interno aplicados en esta área ha permitido la protección de los recursos de la empresa?</b>
a) Si
b) No
<b>22.- ¿Cree usted que el control interno asegura una mejor eficiencia y mejor rendimiento en los trabajadores?</b>
a) Si
b) No
<b>23.- ¿Considera que las normas de Control interno en el área del personal promueven la seguridad y una mejora continua en la organización?</b>
a) Si

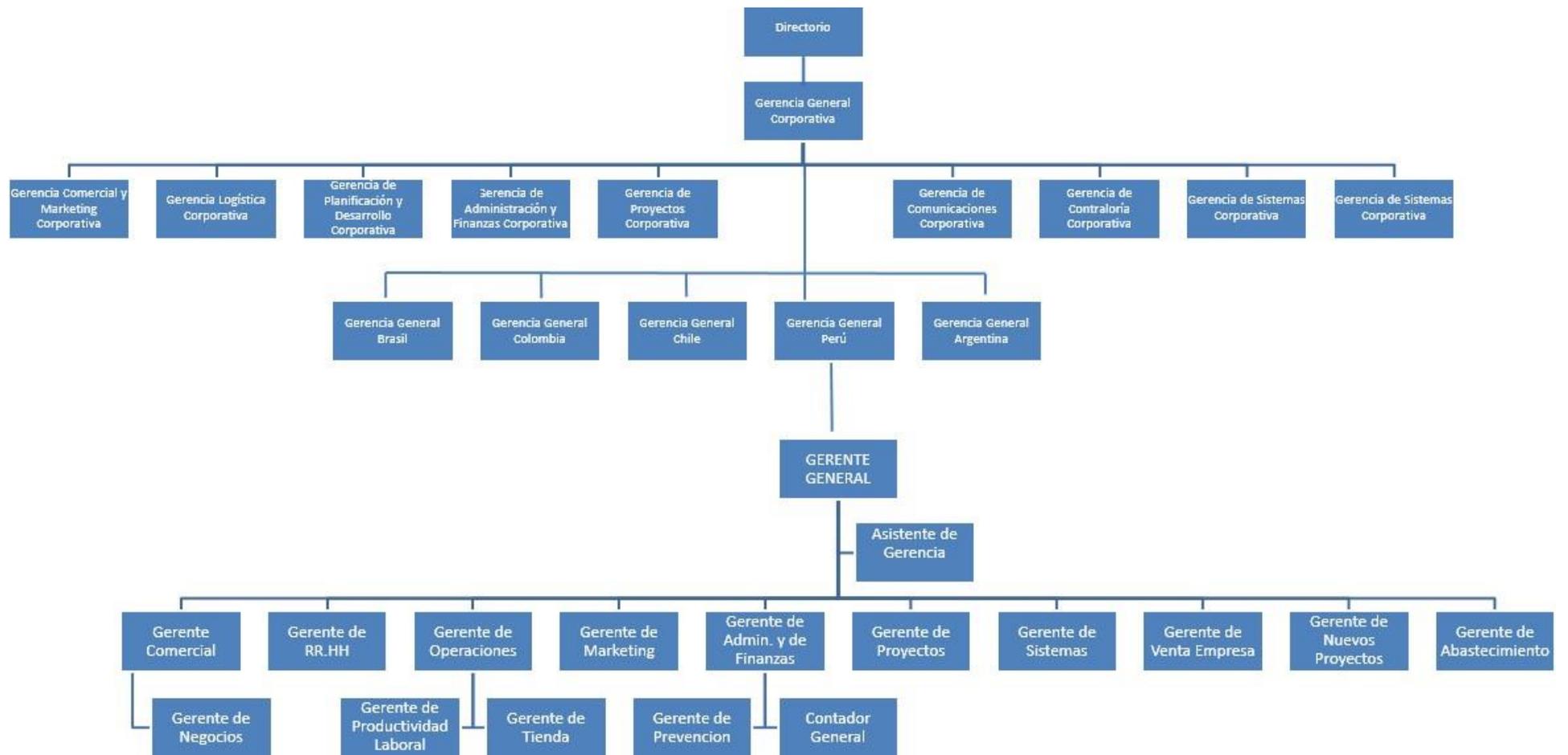
b) No

**24.- ¿El control interno garantizó el logro de los objetivos empresariales?**

a) Si

b) No

## Anexo 02: Organigrama empresarial





### Anexo 03: Diagrama de Gantt

ACTIVIDADES	MESES 2018			
	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Elaboración de informe				
Recolección de datos				
Trabajo de campo				
Revisión y corrección				
Presentación del informe				

### Anexo 04: Presupuesto

#### PRESUPUESTO • BIENES

Detalle	Cantidad	Unidad de Medida	Precio S/.
Dispositivo USB	01	Unidad	35.00
Cuaderno	01	Unidad	3.00
<b>TOTAL S/.</b>			<b>38.00</b>

#### • SERVICIOS

Detalle	Cantidad	Unidad de Medida	Precio	
			Precio	Total

Internet	35	Horas	1.00	35.00
Movilidad	20	Pasajes	3.00	60.00
<b>TOTAL S/.</b>				<b>95.00</b>

• **RESUMEN DEL PRESUPUESTO**

<b>RUBRO</b>	<b>IMPORTE</b>
Bienes	38.00
Servicios	95.00
<b>TOTAL S/.</b>	<b>133.00</b>

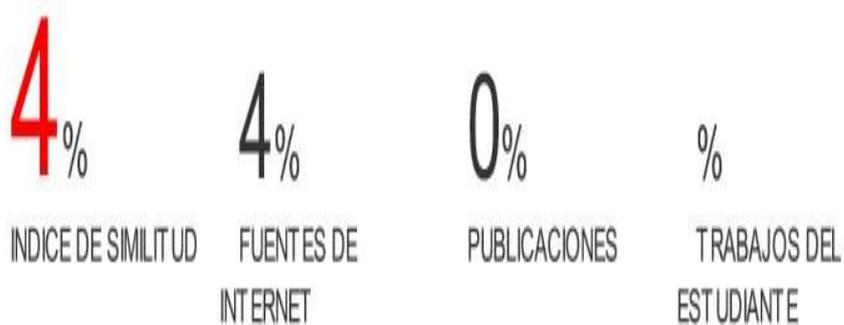
**Anexo 05: Resultados del turnitin**

## MECANISMOS DE CONTROL INTERNO-RH

---

INFORME DE ORIGINALIDAD

---




---

FUENTES PRIMARIAS

---

## FORME FINAL

VDEJA DE ENTRADA | ESTÁS VIENDO: TODOS LOS TRABAJOS ▾

Entregar archivo

<input type="checkbox"/>	AUTOR	TITULO	SIMPLIUD
<input type="checkbox"/>	Waldir Alama Ojeda	MECANISMOS DE CONTROL INTERNO ALMACEN	0% 
<input type="checkbox"/>	Mariela Panta Gonzal...	MECANISMOS DE CONTROL INTERNO AREA VENTA...	0% 
<input type="checkbox"/>	Homar Torres Reategu...	<b>!</b> CARACTERIZACION Y FINANCIAMIENTO	0% 
<input type="checkbox"/>	Lourdes Alvarado Vel...	MECANISMOS DE CONTROL INTERNO-RH	4% 
<input type="checkbox"/>	Guadalupe Jitaja Mor...	CONTROL INTERNO AREA LABORAL	5% 
<input type="checkbox"/>	Carlos More Vite	MECANISMOS DE CONTROL INTERNO	7% 
<input type="checkbox"/>	Jasmin Martinez More	CARACTERIZACION DEL FINANCIAMIENTO exter...	9% 
<input type="checkbox"/>	Shirley Estrada Chun...	MECANISMOS DE CONTROL INTERNO SL	11% 
<input type="checkbox"/>	Dany Chero Bautista	MECANISMOS DE CONTROL INTERNO ALMACEN	12% 
<input type="checkbox"/>	Jorge Chinchay Preci...	MECANISMOS DE CONTROL INTERNO-ALMACEN	12% 
<input type="checkbox"/>	Waldir Alama Ojeda	MECANISMOS DE CONTROL INTERNO	13% 
<input type="checkbox"/>	Shirley Estrada Chu	<b>!</b> MECANISMOS DE CONTROL INTERNO-SEGURIDAD ...	13% 