

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**PROPUESTAS DE MEJORA DE LOS FACTORES
RELEVANTES DEL CONTROL INTERNO DE LA EMPRESA
SOCIEDAD AGRICOLA RAPEL S.A.C. CASTILLA - PIURA,
AÑO 2020.**

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

AUTOR

**AVILA NAVARRO, YANIRA SUJEY
ORCID: 0000-0002-9497-7140**

ASESOR

**GARCIA MANDAMIENTOS, EDME MARTHA
ORCID: 0000-0003-0012-652X**

**PIURA – PERU
2020**

**PROPUESTAS DE MEJORA DE LOS FACTORES
RELEVANTES DEL CONTROL INTERNO DE LA EMPRESA
SOCIEDAD AGRICOLA RAPEL S.A.C. CASTILLA - PIURA,
AÑO 2020.**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Avila Navarro, Yanira Sujey

ORCID: 0000-0002-9497-7140

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Piura, Perú

ASESOR

García Mandamientos, Edmé Martha

ORCID: 0000-0003-0012-652X

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

JURADO

Landa Machero, Víctor Manuel

ORCID.0000-0003-4687-067X

Ulloque Carrillo, Víctor Manuel

ORCID.0000-0002-5849-9188

Saavedra Chiroque, Alejandro Arturo

ORCID. 0000-0001-8886-6519

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Dr. Landa Machero, Víctor Manuel
Presidente

Dr. Ulloque Carrillo, Víctor Manuel
Miembro

Mgtr. Saavedra Chiroque, Alejandro Arturo
Miembro

Mgtr. García Mandamientos, Edmé Martha
Asesor

AGRADECIMIENTO

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

A mi asesora la Mgtr. García
Mandamientos Edmé, por Su
profesionalismo, experiencia y
paciencia con la cual logró
encaminarme hacia la investigación
y concluir con éxito la Tesis.

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a Dios,
a mis padres por haber sido mí
apoyo moral, espiritual y
económico para seguir adelante
y a mis hermanos por su motivación.

A ULADECH Católica por la
Oportunidad de crecer y convertirme
en una profesional al servicio de mi
país.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general establecer las propuestas de mejora de los factores relevantes del control interno de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. Castilla - Piura, año 2020. La metodología es de tipo descriptivo, diseño cualitativo, bibliográfico documental y de caso. Se elaboró un cuestionario que consta de 30 preguntas, el cual fue aplicado al gerente general, al digitador de despacho y al auxiliar comercial, obteniendo los siguientes resultados: El personal de la empresa del caso en estudio no cuenta con un manual de procedimientos fitosanitarios, no cuenta con un reglamento de control interno eficiente , así como no cuenta con un manual de funciones claramente detallado según las labores de los trabajadores , la no integración del personal en él , no tiene claro los objetivos de las áreas en la empresa deficiencia del control interno, no monitorea las áreas y las labores , omite la integración de los principios de control interno “rotación de labores”, no monitorea el servicio aplicado al cliente , no utiliza formatos que permitan garantizar la capacidad del aspirante a un puesto de trabajo en la empresa ,la empresa no aplica la buena comunicación entre subordinados y jefes debilitando la fluidez de información entre áreas, llegando a la conclusión que existen evidentes deficiencias de control por lo cual es necesario implementar políticas y procedimientos para evitar errores y/o negligencias que puedan afectar las operaciones de la empresa .

Palabras claves: monitoreo, procedimiento y reglamentos.

ABSTRAC

This research has the general objective of establishing the proposals for improvement of the relevant factors of the company's internal control Society Agrícola Rapel S.A.C., Castilla - Piura, year 2020. The methodology is descriptive, qualitative, bibliographic, documentary and case design. A questionnaire consisting of 30 questions, which was applied to the general manager, dispatcher digitizer and commercial assistant, obtaining the following results: The staff of the case study company does not have a manual for phytosanitary procedures, does not have an internal control regulation efficient as well as it does not have a clearly detailed function manual according to the work of the workers, the non-integration of the personnel in it, does not have clear the objectives of the areas in the company deficiency of internal control, not monitors areas, tasks, omits the integration of control principles internal "job rotation", does not monitor the service applied to the client, does not use formats that guarantee the capacity of the applicant for a job in the company, the company does not apply good communication between subordinates and bosses weakening the fluidity of information between areas, concluding that there are evident deficiencies in control, which is why it is necessary to implement Policies and procedures to avoid errors and / or negligence that may affect company operations.

Key words: monitoring , procedure and regulation.

Contenido

TITULO DE LA TESIS.....	ii
EQUIPO DE TRABAJO	iii
JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
RESUMEN	vii
ABSTRAC.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	5
2.1 Antecedentes	5
2.1.1 Internacionales.....	5
2.1.2 Nacionales	6
2.1.3 Locales.....	7
2.2 Bases teóricas	9
2.2.1 Bases teóricas de la investigación	9
2.3 Marco conceptual	10
2.3.1 Definición	10
2.3.2 Tipos de control.....	10
2.3.3 Objetivos del control interno	11
2.3.4 Importancia del control interno	11
2.3.5 Métodos para evaluar el control interno.....	11
2.3.6 Beneficios del control interno	12
2.3.7 Clasificación del control interno	12
2.3.8 Niveles del control interno	13
2.3.9 Riesgos del control interno.....	14
2.3.10 Principios de control interno.....	14
2.3.11 Normas de control interno	16
2.4 Estudio de caso.....	19
2.4.1 Datos generales.....	19
2.4.2 Reseña histórica.....	19
2.4.3 Misión.....	20
2.4.4 Visión	20
2.4.5 Objetivos.....	20
III. HIPÓTESIS	21
IV. METODOLOGÍA.....	22

4.1	Diseño de la investigación	22
4.2	Población y muestra	22
4.2.1	Población	22
4.2.2	Muestra	22
4.3	Definición y operacionalización de variables e indicadores	22
4.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
4.4.1	Técnicas	22
4.5	Plan de análisis.....	22
4.6	Matriz de consistencia.....	23
4.7	Principios éticos	24
V.	RESULTADOS	27
5.1	Resultados	27
5.1.1	Resultado al objetivo N° 01.....	27
5.1.2	Resultado al objetivo N° 02.....	36
5.1.3	Resultado al objetivo N° 03.....	40
5.2	Análisis a los resultados	85
5.2.1	Respecto al objetivo N°01	85
5.2.2	Respecto al objetivo N°02.....	86
5.2.3	Respecto al objetivo N°03	88
VI.	CONCLUSIONES	91
6.1.1	Respecto al objetivo N° 1	91
6.1.2	Respecto al objetivo N° 2.....	92
6.1.3	Respecto al objetivo N° 3	93
	ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	95
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	95
	ANEXOS	97

Índice de tablas

TABLA 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	23
TABLA 2: FACTORES RELEVANTES	27
TABLA 3: OPORTUNIDADES DE MEJORA	36
TABLA 4: TRATAMIENTO DE FRIO.....	45
TABLA 5: UBICACIÓN DE SENSORES	52
TABLA 6: UBICACIÓN DE LOS PRECINTOS	53
TABLA 7: PASOS PARA CONSOLIDAR EL CONTENEDOR	54
TABLA 8: MANUAL DE FUNCIONES.....	57
TABLA 9: ENCUESTA DE SATISFACCIÓN AL CLIENTE	77
TABLA 10: CRONOGRAMA DE RECLUTAMIENTO	78
TABLA 11: ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN.....	81

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas agrícolas han sido un sector de rápido crecimiento en el Perú, productos que se han convertido en una oferta exportable que ha visto crecer su demanda exponencialmente logrando posicionarnos como grandes exportadores de uva en la región, el contexto del alto índice de exportación en nuestro país ha sido el detonante principal para la evolución de estas empresas, que a su vez han ido mejorando y sobresaliendo entre la economía de nuestro país.

Su principal función de las empresas agrícolas se centra en la aplicación de normas sanitarias y fitosanitarias que comprenden todas las leyes, reglamentos, prescripciones y procedimientos pertinentes que deben aplicarse a un envío de exportación de productos vegetales, con la finalidad de cumplir los requisitos establecidos por las normas nacionales, internacionales y las exigidas por las autoridades oficiales del país importador.

Asimismo las agrícolas se han visto en la obligación de apropiarse de nuevas filosofías de trabajo aplicando controles que permitan minimizar los posibles riesgos o errores que estas puedan presentar en sus operaciones, por otro lado, la preocupación que se viene dando sobre las empresas agrícolas es el manejo del control interno, en estos últimos años se ha podido ver la cantidad de grandes y medianas empresas que de la noche a la mañana dejaron de serlo. Algunas de estas empresas fueron compradas, fusionadas, quebradas, otras en reestructuración y otras declaradas como insolventes, frente a estos hechos las interrogantes que nos planteamos, ¿que si estos hechos mencionados no son previsible, cuando uno analiza esta problemática se piensa en la importancia que tiene el control interno a efecto de que pueda permitir identificar, factores de riesgo en determinadas áreas y mitigarlas a tiempo, a fin de que la empresa subsista y se desarrolle en la consecución de sus objetivos, metas y que logre permanecer en el tiempo como unidad sólida.

Toda organización necesita de un “control interno y de un manual de procedimientos fitosanitarios” para el logro de sus objetivos y que comprenda un plan de organización de métodos y procesos en forma coordinada, diseñado para proteger los activos de la empresa, suficiencia y confiabilidad de información financiera, efectividad y eficiencia en las operaciones y el cumplimiento de las leyes y normas aplicables para las actividades agrícolas.

En la ciudad de Piura distrito de Castilla está ubicado la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. empresa en la que se desarrolló el caso de estudio, existen varias empresas del mismo rubro dedicadas a la actividad agrícola, después de la aplicación de la encuesta se ha podido identificar que la empresa en estudio no cuenta con procedimientos sanitarios y fitosanitarios claramente establecidos ,cuenta con un control interno mal estructurado o mal integrado a las funciones de la empresa , la operatividad coordinada dependería de una buena estructuración de un manual de funciones estandarizado que permita a la empresa designar las labores eficientemente a cada trabajador, la falta de monitoreo en las operaciones no permite identificar los posibles riesgos o fraudes que se presentan en las áreas , el trabajador debe cumplir con el perfil del puesto asignado, asimismo debe ser capacitado e integrado a las funciones operacionales del control interno en gestión , todos estos son factores que debilitan el buen funcionamiento del control interno y el buen funcionamiento de la empresa.

La presente tesis se elaboró utilizando metodología de tipo descriptivo, nivel cualitativo, diseño no experimental, descriptivo, bibliográfico, documental y de caso. Aplicando la técnica de la revisión bibliográfica – entrevista y como instrumento de recolección de información las fichas bibliográficas y el cuestionario con preguntas relacionadas a la investigación.

Por lo expresado anteriormente, la investigación se fórmula a través del siguiente enunciado: ¿Las oportunidades del control interno mejoran las posibilidades de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. Castilla - Piura 2020?

Objetivo general

Identificar las oportunidades del control interno que mejoran las posibilidades de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. Castilla - Piura 2020.

Objetivos específicos

1. Establecer las oportunidades del control interno que mejoren las posibilidades de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. Castilla - Piura 2020.
2. Describir las oportunidades del control interno que mejoran las posibilidades de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. Castilla - Piura 2020.
3. Explicar las propuestas de mejora del control interno que mejoren las posibilidades de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. Castilla - Piura 2020.

Finalmente, la investigación se justifica.

Desde el punto de vista teórico:

La investigación sobre el control interno se justifica por ser un tema fundamental para la administración de una empresa agrícola, es importante tener una estructura definida que permita cumplir con los objetivos y metas empresariales logrando disminuir el nivel de riesgos que se puedan presentar en las distintas áreas, definiendo al control interno como el conjunto de principios, normas, procedentes y acciones que en su conjunto trabajan para medir la eficiencia y la productividad en una empresa, Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. al igual que otras empresas del mismo rubro busca brindar un producto de calidad e inocuidad basado en estándares de calidad logrando la plena satisfacción del cliente en el producto adquirido, alcanzando así un gran nivel competitivo en el mercado.

Desde el punto de vista práctico:

Permitirá que la empresa en gestión de estudio Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. disminuya sus niveles de riesgo que se puedan presentar en distintas áreas evitando así costos adicionales a la gestión, y de ser el caso disminuir costos sin desmejorar el producto, incrementando la productividad y calidad del servicio brindado, involucrando a todo el personal en gestión a establecer mejores relaciones con las otras áreas de la empresa, logrando un mejor manejo de información, recursos, control de procesos y un mejor ambiente de trabajo.

Desde el punto de vista académico:

Esta investigación es importante debido a la capacidad que desarrolla el alumno como sujeto investigador, permitiendo a los estudiantes en general obtener una base de datos y antecedente para desarrollar trabajos de investigación relacionados al control interno, así como fuente de consulta para público en general.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales

Torres (2015). “Sistema de estructuración integral de control interno para el área contable de las empresas pertenecientes al sector agrícola ubicado en el municipio libertador del estado Aragua”. En su tesis indica que la ausencia de controles y de un plan de cuentas destinado de manera específica a las empresas del sector agrícola ,debidamente adaptados a los principios de contabilidad general aceptados que rigen la materia ,hace que la información financiera carezca de los requisitos y exigencias establecidas por las pymes ,la falta de aplicación de controles internos traen como consecuencia la carencia de niveles de autorización ,desviaciones en las operaciones ,decisiones tomadas sobre bases empíricas ,improvisación e impedimento de contar con los datos históricos necesarios para realizar una planificación que sirva de base a la verificación de la eficiencia y eficacia del consumo de recursos que son utilizados por las entidades en la ejecución de las operaciones. Torres (2015).

Serrano, Señalin, Vega y Herrera (2017). “El control interno como herramienta indispensable para la gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala-Ecuador”. Es imprescindible cuidar las acciones que ejecute la administración de las empresas bananeras, con el objetivo de proporcionar información financiera que resulte útil y confiable, es fundamental que la administración constituya políticas internas que den legalidad a la actuación de todos trabajadores implantando procedimientos de control interno para proporcionar una seguridad razonable de que la información que se rinde fue preparada en condiciones de certidumbre, garantizando eficiencia y efectividad del cumplimiento de sus objetivos.

Agraria (2020). “según la FAO una superficie de 75,866 km² en el mundo está dedicada al cultivo de uva”. Señaló que aproximadamente el 71% de la producción mundial de uva se utiliza para elaborar vino, el 27 % para consumo como fruta fresca y el 2% como fruta deshidratada (pasas) , en el 2017, la producción mundial

de uva alcanzó las 74,276,583 toneladas , siendo los principales productores en ese año China con 13,083,000 toneladas ,Italia 7,169,745 toneladas ,Estados Unidos 6,679,211 toneladas, Francia 5,915,882 toneladas , España 5,387,379 toneladas, Turquía 4,200,000 toneladas ,India 2,922,000 toneladas ,Sudáfrica 2,032,582 toneladas ,Chile 2,000,000 toneladas y Argentina 1,965,206 toneladas. Agraria (2020).

2.1.2 Nacionales

Begazo (2017). “control interno de las existencias y su influencia en la mejora en los resultados económicos de una empresa agrícola – agroindustrias Viviana S.A.C.- en el distrito de Majes –Arequipa 2016”. En su tesis nos indica tener un adecuado control interno de las existencias, habla de una empresa eficiente puesto que esta nos dará los beneficios como información exacta que será útil para aprovisionamiento de productos sin excesos y sin faltantes; ahorro y reducción de tiempos y costos, durante el aprovisionamiento; preparar planes de acuerdo con la planificación de producción y ventas y detectar los materiales obsoletos y con poco movimiento. Begazo (2017).

SENASA (2019). “Reconoce a ocho empacadoras de uva con bajo riesgo fitosanitario”. El misterio de agricultura y riego, a través del servicio nacional de sanidad agraria busca acelerar los procesos para la exportación de uva, mediante la certificación de ocho plantas empacadoras de la región Ica (procedimiento unificado de exportación vegetal), con esta implementación reduce los tiempos de inspección teniendo en cuenta que la certificación fitosanitaria es la actividad que garantiza que el envío esté libre de plagas cuarentenarias bajo este sistema el servicio nacional de sanidad agraria delega a las empacadoras algunas actividades que son realizadas por sus inspectores bajo las condiciones del nuevo procedimiento unificado de exportación vegetal en donde solo se muestreara e inspeccionará el 20 % de los envíos que pasaran por una empacadora y el 80% restante solo realizara la inspección presentada por la empacadora. SENASA (2019).

Montes (2018). “Plan de negocio para la producción y exportación de arándano cultivado en la zona del norte chico de Lima para el mercado de China”. En su tesis expone que en los últimos años, pese a las turbulencias de la economía mundial, el sector agrícola crece un promedio de 3.2% al año, Las exportaciones nacionales destacan y consiguen posicionar al Perú como un país agroexportador de productos no tradicionales como frutas y hortalizas, en la actualidad el Perú se ubica entre los 10 primeros países proveedores de alimentos del mundo y la agricultura peruana cuenta con más de 40 mercados internacionales abiertos, desde el 2008 el Perú es un país exportador de arándanos, a la fecha se observa un crecimiento exponencial que lo posiciona en el quinto lugar en el mundo como exportador de arándanos, este logro se debe principalmente a la firma de acuerdos comerciales, la estabilidad macroeconómica y política del país, así como al crecimiento de la demanda de este producto en el exterior y sus precios atractivos, por lo general, el arándano es un cultivo sano debido a que el mayor control está enfocado en controlar las plagas cuarentenarias. Montes (2018).

2.1.3 Locales

Sánchez (2018). “propuesta de un sistema de control interno de los stocks de la empresa comercial Punto Blanco S.A.C. de la provincia de Piura”. Uno de las principales debilidades que se advierte en las empresas, es la carencia de un sistema de control interno que coadyuda a disipar o contrarrestar los riesgos que se producen dentro del ámbito administrativo sobre todo en cuanto se refiere a los stocks en una empresa comercial tales como perdidas, extravíos, mermas, desmedros, despachos o entregas de artículos por error en código etc. dichos riesgos de presentarse contribuyen a que la empresa acuse menores resultados como consecuencia del impacto que genera en valores monetarios la falencia de un exigente control interno de las existencias. Sánchez (2018).

Cruz (2018). “Los mecanismos de control interno de la programación de las cuentas por pagar en las empresas agrícolas en el Perú –agrícola Saturno S.A.- Chulucanas”. Indica que el objetivo de las políticas de pagos es organizar la forma en la que se realizan los pagos y cumplir con ello de acuerdo a los tiempos pactados

con los proveedores y el personal ,como base para desarrollar las políticas será el objetivo planteado en el ambiente de control , la evaluación del riesgo estará enfocado en la liquidez con la que la empresa cuenta para realizar el pago de la obligaciones a corto plazo ,por ello se revisará con mayor detenimiento el presupuesto por cada partida, considerando que los pagos de planilla son los prioritarios. CRUZ (2018).

Otárola (2016). “factores para el mantenimiento de certificaciones en las asociaciones exportadoras de banano orgánico de Querecotillo, Piura hacia Europa”. En su tesis determina los factores que permitan mantener la certificación en las asociaciones que exportan banano orgánico en Querecotillo hacia Europa y así puedan incrementar sus ganancias en comparación al del banano convencional, el estudio de campo se realizó en la asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo, ya que es la organización líder en exportaciones y cuenta con el mayor número de socios en el sector, para que las asociaciones de banano orgánico mantengan las certificaciones, es necesario cumplir a cabalidad con lo exigido por las certificadoras, un continuo seguimiento del banano e inspecciones a los campos de cultivo, consolidan el desempeño adecuado que tienen que tener los productores. En un inicio, la conversión del banano de convencional a orgánico, fue dificultoso porque tuvieron que aprender a registrar todos los insumos que empleaban, actualmente, esto ha mejorado con el apoyo de los inspectores y de la asistencia técnica, la investigación surge porque en el mundo actual existe una creciente tendencia por parte de los consumidores por adquirir un producto que le brinde alta calidad en su preparación, cuidado de su salud y preservación del medio ambiente, por lo que se viene generando mayores oportunidades en la venta de los insumos orgánicos. Otárola (2016).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Bases teóricas de la investigación

Existen diversas teorías que nos hablan del control interno, a continuación mencionaremos algunas de ellas:

Holmes (1987). “Teorías de control interno”. Indicó que el control interno es una función de la gerencia que tiene por objetivo salvaguardar y preservar los bienes de la empresa, evitar desembolsos indebidos y ofrecer la seguridad de que no se contraerán obligaciones sin autorización, el cual proporciona a la administración la seguridad de que los informes contables en los que se basa sus decisiones son dignos de crédito en beneficio de la entidad, el control interno forma parte de las funciones que va a desempeñar la gerencia en la entidad, por lo cual uno de sus objetivos es cuidar, proteger, resguardar y asegurar que los recursos del ente estén bien administrados, evitando así robos, desfalcos, malversación y mal usos de estos; dando la seguridad de que se utilicen estos recursos de manera eficiente y siempre con autorización de la alta gerencia de la entidad, dando a la administración de la empresa la seguridad de que la información contable presentada es confiable y verídica para que a la hora de la toma de decisiones, esta sea la más acertada para beneficio de la empresa. Holmes (1987).

Koontz y O`Donnell, (1990). “Teorías de control interno”. Formularon los autores Koontz y O`Donnell, que la teoría del control es de vital importancia dado que establece medidas que permiten corregir las actividades de tal forma que alcancen los planes exitosamente, determinando y analizando rápidamente las causas que pueden originar tal desviación para que no vuelvan a presentarse en el futuro reduciendo así los costos y ahorrando tiempo, evitando posibles errores. Koontz y O`Donnell, (1990).

Duglas (2004). “Teoría de control interno”. Define como control interno un proceso, ejecutado por la junta directiva o consejo de administración de una entidad, por su grupo directivo (gerencia) y por el resto del personal, diseñado específicamente para proporcionarles seguridad razonable de conseguir en la

empresa las tres siguientes categorías de objetivos: efectividad y eficiencia en las operaciones, suficiencia y confiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables. Duglas (2004).

Rojas (2007). “Teoría de control interno”. Considera el control interno como una actividad de monitorear los resultados de una acción que permite tomar medidas para hacer correcciones inmediatas y adoptar medidas preventivas, también tiene como propósito esencial, preservar la existencia de cualquier empresa y apoyar su desarrollo; su objetivo final es contribuir a lograr los resultados esperados, se puede afirmar por lo consiguiente que el control interno es el conjunto de planes, métodos y procedimientos adoptados por una empresa u organización, con el fin de asegurar que los activos estén debidamente protegidos, que los registros contables sean fidedignos y que la actividad de la entidad se desarrolle eficazmente de acuerdo con las políticas trazadas por la gerencia, en atención a las metas y los objetivos previstos. Rojas (2007).

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Definición

Cook (2006). El control interno es el sistema interior de una empresa que está integrado por el plan de organización ,la asignación de deberes y responsabilidades ,el diseño de cuentas e informe a todas las medidas y métodos empleados para proteger los activos ,obtener exactitud y la confiabilidad de la contabilidad y de otros datos e informes operativos, promover y juzgar la eficiencia de las operaciones en todos los aspectos y de las actividades de la compañía ,comunicar las políticas administrativas, estimular y medir su cumplimiento.

2.3.2 Tipos de control

Existen dos tipos de control: el externo y el interno.

- a) Control externo, es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos técnicos y es aplicado por la Contraloría General de la República u otro órgano del Sistema Nacional de Control.

- b) Control interno, es un proceso integral de gestión efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos en las operaciones de la gestión y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzaran los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos.

2.3.3 Objetivos del control interno

- a) Respalda los bienes y protege los activos de la empresa.
- b) Examinar la razonabilidad y transparencia de los documentos de la parte administrativa y financiera.
- c) Lograr el cumplimiento de las políticas establecidas en la empresa.
- d) Conseguir cumplir los objetivos trazados.

2.3.4 Importancia del control interno

El control interno en una empresa es importante porque permite proteger los activos u bienes de la empresa, evitando los fraudes, logrando el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa.

2.3.5 Métodos para evaluar el control interno

La evaluación del control interno, puede establecerse mediante los siguientes métodos:

- a) Cuestionarios, consiste en la formulación de una serie de preguntas que deben ser contestadas por funcionarios o empleados de la empresa, este método permitirá saber las debilidades y fortalezas de la empresa.
- b) Flujogramas, este método se expone por medios gráficos, utiliza símbolos estándar para describir un proceso en la ejecución de una actividad de la empresa.
- c) Narrativo, es la descripción detallada de los procedimientos más importantes y de las características del control interno para las distintas áreas clasificadas por actividades, departamentales, funcionarios y empleados, mencionando los registros y formularios que intervienen en un sistema.

- d) Combinación de métodos, en ciertas actividades o procesos es conveniente utilizar la combinación de varios métodos que permita una evaluación del control interno, es decir que en la combinación de métodos se puede evaluar de una manera más eficiente y como está estructurado el control interno en una entidad.

2.3.6 Beneficios del control interno

- Disminuir el peligro ocasionado por la corrupción.
- Alcanzar los objetivos establecidas.
- Fomentar el crecimiento de la empresa
- Conseguir mayor eficiencia, eficacia y claridad en las operaciones.
- Contar con datos confiables.
- Promover practicar los valores.

2.3.7 Clasificación del control interno

En un sentido amplio el control interno incluye controles que pueden ser catalogados como administrativos y contables.

- a) Control interno administrativo: “Incluye, aunque no limitado a este, el plan de empresa y los procedimientos y registros relacionados con los procesos de decisión que llevan a la autorización de las transacciones por parte de la empresa, toda autorización representa una función de dirección directamente asociada con la responsabilidad de alcanzar los objetivos de la organización y constituye el punto de partida para el establecimiento del control contable de las transacciones”, la gerencia de una organización tiene la obligación de controlar, evaluar los resultados y tomar las medidas necesarias para minimizar las deficiencia , de tal manera que el control administrativo sea un elemento clave en la consecución de los objetivos de una entidad.
- b) Control interno contable: Como consecuencia del control administrativo sobre el sistema de información surge como un instrumento el control

interno contable, el cual influye directamente e indirectamente en la confiabilidad de los registros financieros y la veracidad que éstos puedan proporcionar a la administración para la toma de decisiones, la administración debe estar atenta de la correcta operación de los registros contables y que éstos presenten la realidad financiera de la empresa en una fecha determinada, esto en gran medida ayudará a los administradores a tomar decisiones concretas, teniendo la confianza de que tales decisiones están siendo tomadas con base a una información confiable y oportuna.

2.3.8 Niveles del control interno

- a) Ambiente de control: Este es el primer componente del sistema de control interno, es quien define el carácter de una organización buscando estimular y promover la conciencia y el compromiso hacia el control.

- b) Evaluación de riesgos: la función primordial del sistema de control interno es circunscribir las inseguridades que perjudican las acciones de la empresa, mediante la investigación y comparación de los riesgos, detiene la flaqueza del sistema, por eso se debe saber acerca de la empresa y componentes para así identificar los puntos débiles ya sean tantos internos como externos.

- c) Actividades de control: Hace referencia a la diversidad de las políticas y procedimientos establecidos por la empresa, permite poder disminuir los riesgos que impidan lograr los objetivos.

- d) Información y comunicación: La empresa debe contar con sistemas de información eficientes puestos a producir informes sobre la gestión, la realidad financiera y el cumplimiento de la normatividad para así lograr su manejo y control.

- e) Supervisión y Seguimiento: La administración tiene la responsabilidad de desarrollar, instalar y supervisar un adecuado sistema de control interno que permita vigilar los resultados que se obtuvieron.

2.3.9 Riesgos del control interno

- a) **Riesgo inherente:** El riesgo inherente destaca principalmente el riesgo de cada actividad, este riesgo está en todas partes ya sea en las personas o en la actividad de la empresa.
- b) **Riesgo de control:** El riesgo de control es importante ya que ayuda a prevenir y detectar los errores e irregularidades que existen dentro de la organización, cuando estos riesgos de control son bajos es porque se está usando correctamente los procedimientos para el buen desarrollo de las actividades de la empresa.
- c) **Riesgo de detección:** El riesgo de detección es importante en la empresa porque nos permite poder detectar los errores a tiempo, este riesgo está relacionado con los procedimientos de auditoría, es por ello que en el procedimiento de la auditoría es importante detectar estos riesgos que expone la información dicha empresa.

2.3.10 Principios de control interno

Considerando que SCI es una disciplina social de carácter científico y por tanto no ser ciencia tiene la necesidad de crear ciertas normas que orientan la información para crear los controles internos, es por ello que se han establecido a nivel mundial modelos y principios.

1. **Responsabilidad delimitada:** Ningún trabajador deberá contar con la responsabilidad absoluta de ninguna operación y lo que afecte debe ser autorizado (que conste en documentos).
2. **Separación de funciones:** La labor operativa manual debe estar separada de lo registrativo o financiero.
3. **Instrucciones por escrito:** Todo requerimiento de tarea adicional a la función y /o responsabilidad deberá ser por escrito con el fin de asegurar las responsabilidades a excepción de lo no significativo.

4. **Aplicación de pruebas selectivas:** En forma sorpresiva e inopinada se deberá realizar periódicamente verificaciones o evaluaciones de breve duración lo cual tendrá el efecto disuasivo.
5. **Rotación de deberes:** Nada en la empresa es indispensable el personal periódicamente debe ser rotado ha puesto de igual o superior rango y que le permita capacitarse y a la vez la empresa mejorar en cuanto a la posibilidad de conocer un nuevo estilo de trabajo o filosofía.
6. **La recaudación debe ser depositada en forma intacta:** Obligatoriamente la empresa debe de contar con una cuenta bancaria a la cual se depositará en forma íntegra la recaudación, entendiéndose que los pagos se realizaran con cheques. se evitará el manejo de dinero en efectivo por lo tanto existirá el fondo de caja chica (para pagos menudos), así como existirá la directiva para el fondo de caja chica.
7. **Personal que administra recursos debe estar afianzado:** Es indispensable efectuar contrato con empresas aseguradoras para pólizas contra robos o actos de deshonestidad del personal, resultando más oneroso la extensión de carta fianza para determinado personal.
8. **Uso de formularios enumerados:** Toda organización para su gestión deberá contar con formularios o documentos impresos los cuales permitan llevar un adecuado control a lo que corresponda recomendándose que para acentuar transacciones de movimientos de dinero o almacén, los formularios deberán contar con un pequeño distintivo señal o marca que permita asegurar la veracidad del documento.
9. **Ninguna persona deberá ser responsable por la operación completa:** Esto reducirá el riesgo de sustracciones de recursos que sea de difícil identificación.
10. **Seleccionar personal capacitado hábil e idóneo:** No olvidar que el éxito del funcionamiento del sistema de control interno depende de la calidad de la persona (trabajador) o se deberá implementar directivas en cuanto al proceso de selección de personal. Se deberá implementar medidas necesarias que aseguren razonablemente seleccionar a una persona que no

solamente cubra el perfil para el puesto sino además posea valores y habilidades para interrelacionarse con el semejante y fomentar trabajo en equipo.

2.3.11 Normas de control interno

Al crear los principios del sistema de control interno es necesario tener en cuenta ciertos aspectos considerando orientadores para lo que se establezca el mismo, se les considera como mandatos o reglas, correspondiendo cada organización o ente, para hacer observancia a ellos para un mejor propósito a continuación enumeramos las normas :

1. **Objetivos de control interno :** Se asume que toda organización creada necesitará crear estrategias para sus objetivos y metas, eso conlleva a procesos y procedimientos para determinada actividad como es el caso del área contable en que existirán muchos objetivos específicos, selección de archivamiento de documento, codificación según plan de cuentas, registros en sistema manual o informático, generación de reportes financieros y económicos, análisis e interpretación para la toma de decisiones, es de puntualizar que para cada aspecto o actividad se observaran objetivos específicos.
2. **Integridad y valores éticos :** Toda organización debe crear un código de conducta que comprenda las reglas que debe adoptar el personal durante su permanencia en las instalaciones y además el trato que debe desarrollar o actuar ante los distintos actores con que se interrelaciona (clientes, trabajadores, representantes del estado y de la comunidad) no tendrá el efecto esperado en donde el empleador y sus funcionarios no trabajan con el ejemplo, debiendo proporcionar una organización con filosofía de trabajo basada en los valores, se exige también la creación de políticas de incentivo al personal a manera de su desempeño laboral.
3. **Estructura orgánica de la entidad (la que se refleja en un organigrama):** Cada ente que persigue un fin lucrativo o no lucrativo debe establecer sus niveles de jerarquía a efecto de señalar las funciones para cada cual a la que

se le denomina el organigrama ,el cual debe de responder a la realidad y tamaño de la organización ,recomendándose que los cargos impuestos guardan concordancia con la calidad y el perfil a exigir la actividad a realizar, existe un organigrama básico encabezado por la junta general , derivando al directorio, gerencia , cargos de jefatura y cada cual con sus asistentes y ellos con sus auxiliares .

4. **Segregación de funciones:** Deberá existir independencia y separación entre funciones incompatible, se deberá evitar que en una misma persona se concentre todas las acciones a realizar para cumplir determinado objetivo.
5. **Asignación de autoridad y responsabilidad:** En las funciones a establecer para cada quien no se debe olvidar indicar el corresponder la supervisión o exigencia a rendir cuenta al subordinado entendiéndose que cada quien cuenta con un subordinado y mantiene responsabilidad por lo que realice aquel, precisándose que la delegación de autoridad no libera de la responsabilidad.
6. **Sistema de autorización y procedimientos:** La organización deberá no solo dotar de los suficientes documentos de gestión, también deberá ser clara en las instrucciones para la ejecución de las distintas operaciones creando los respectivos flujos gramas documentarios e indicando la persona que autorizará y/o visará la transacción que corresponda.
7. **Integración de las operaciones de administración financiera:** Para las entidades del estado existen SIAF como sistema de autorización e información, para las entidades públicas se deberá crear un mecanismo que permita a tiempo real tomar información de la situación financiera, siendo usual la adquisición de sistemas informáticos como parte del sistema de contabilidad; en el caso que utilice sistema manual se deberá crear un sistema que reporte información al detalle.
8. **Monitoreo de controles internos:** Se deberá inculcar al personal no olvidar efectuar los controles previos posteriores y concurrentes de ser el caso a que corresponda, el chequeo permanente ayudara a persuadir al personal a realizar bien su labor y además identificar los errores para establecer los medios correspondientes.

9. **Auditoria anual:** Se recomienda que toda actividad en la organización debe someterse anualmente a examen y ello no se refiere únicamente a lo financiero también comprende a lo operativo en sus distintas manifestaciones; la auditoria que es con el propósito de efectuar recomendaciones que permitan innovar el sistema de control interno y el respaldo está en que lo realizan elementos ajeno a la organización .
10. **Responsabilidad:** Esta norma se refiere a la obligatoriedad de rendir cuenta al superior en cuanto a la gestión, debiendo la empresa implementar canales de comunicación que permitan periódicamente cada quien en el área o departamento informar a todos y ello enriquecerá el sistema de control interno a través de la detección de errores, considerando como debilidades de control interno esta debe ser la más honesta posible, principalmente de las autoridades políticas.
11. **Control de calidad:** Cada ente se crea para realizar determinada actividad económica, por lo cual se deberá establecer los parámetros y mediciones que aseguren un nivel óptimo de calidad en lo que se produce (bienes o servicios) de calidad y ofertar depende del crecimiento en el mercado estableciendo las medidas de medición es indispensable realizar el monitoreo permanente haciendo uso del principio de pruebas selectivas sorpresivas e inopinada, el éxito de esta norma depende también que la empresa asegure la disposición de los recursos a utilizar y ello comprende el debido abasteciendo y distribución.
12. **Funciones de la auditoria interna:** Tomando en cuenta que el personal de la oficina de auditoria interna es integrado o pertenece a planilla de la organización, no es garantía plena para que efectúe su labor con la debida independencia de criterios además, esta oficina trabaja en base a un plan anual de actividades el mismo que es puesto a conocimiento de todos y en consecuencia la posibilidad que el personal al ser examinado regularice lo acontecido, se recomienda que el personal de esta oficina no sea permanente; ósea debe optar por personal contratado.

2.4 Estudio de caso

2.4.1 Datos generales

Ruc: 20451779711

Razón Social: Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.

Domicilio Fiscal: Mza. O Cas. El Papayo Piura - Piura – Castilla.

Representante Legal: Daniel Jose Eyheralde Munita

Carnet de extranjería: 001555417

2.4.2 Reseña histórica

En febrero del 2011 se crea en Perú la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. actualmente posee campos con una superficie de más de 2.500 hectáreas, de las cuales a julio del 2015 1.700 hectáreas se encuentran plantadas con uva de mesa, el campo está ubicado en Piura, a 60 km del puerto de Paita, este lugar fue elegido para la siembra de uva de mesa debido a sus características que complementan perfectamente el ambiente, el clima y la abundancia de agua para los riegos de la cosecha, las temporadas de cosecha están situadas entre setiembre y enero.

El proyecto se concentró en un primer momento en las variedades tradicionales como red globe, crimsons seedless, thompsons seedless, sugraone, flame seedless y autumn royal, en la segunda macro etapa recién completada se complementaron estas variedades con nuevas como timco, allison, arra 29, sweet jubilee, sweet globe entre otras.

El desarrollo del proyecto continuó en el 2016, con una proyección de 2.000 hectáreas disponibles para siembra, sostenidas por fuentes de agua de la zona y 4 reservorios con una capacidad de 600,000 m³, asimismo Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. cuenta con una planta de packing y frigorífico donde se centra la totalidad de fruta para pasar por un proceso de selección, embalaje, tratamiento de frío, paletizado y etiquetado, contando con una superficie de 150,000 m², 8 cámaras de frío, 20 túneles de pre-frío, el área de packing tiene una superficie de 2,500 m², con 8 líneas de embalaje con la capacidad de 60,000 cajas al día.

“la temporada 2014 y 2015 produjo y exportó más de 2.00.000 cajas de uvas de un peso de 8.2 kg y la producción para la temporada 2016 y 2017 llegó en 3.500.000 cajas de las cuales aproximadamente un 35% fue uva red globe y el otro 65% fueron variedades sin semillas”.

2.4.3 Misión

Proveer a nuestros clientes internacionales, de una manera regular y consistente, fruta fresca de la mayor calidad basada en estándares de producción y calidad que excedan sus requerimientos y necesidades.

2.4.4 Visión

Ser el mejor productor y exportador de fruta del hemisferio sur y el proveedor preferido por nuestros clientes y consumidores.

2.4.5 Objetivos

- Ser el mejor productor exportador de fruta del hemisferio sur.
- Ser el proveedor preferido de los clientes y consumidores.
- Mantener normas estrictas de inocuidad en el mercado
- Prestar un servicio de calidad.

III. HIPÓTESIS

Huertas (2002). “La formulación de hipótesis”, el concepto de hipótesis de trabajo se introdujo para diferenciar el valor cognoscitivo de las diversas clases de hipótesis, suele calificarse de hipótesis de trabajo a las primeras explicaciones del fenómeno, sin embargo entre los investigadores hay la tendencia a considerar a la hipótesis tan sólo como una estructura de trabajo, más aún algunos llegan a declarar que todas las hipótesis son fantasías, simples ficciones que sólo tienen valor práctico, pero que no reflejan de ningún modo el mundo objetivo, consideran que la hipótesis no es más que un procedimiento artificial de la mente, que tan sólo sistematiza los conocimientos que se poseen al idealismo le conviene declarar que el mundo exterior es una hipótesis de trabajo cómoda. Huertas (2002).

Por lo tanto basado en la publicación, y por ser una investigación de tipo descriptivo, la investigación no formula hipótesis.

IV. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación

En la presente investigación se utilizará el diseño descriptivo, bibliográfico, documental y de caso, para ello se revisa libros y documentos especializados para aplicación de las propuestas.

4.2 Población y muestra

4.2.1 Población

La población evaluada estuvo conformada por trabajadores de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.

4.2.2 Muestra

La muestra la constituyeron el gerente, el asistente comercial y el digitador de despacho.

4.3 Definición y operacionalización de variables e indicadores

Por ser una investigación bibliográfica documental y de caso; no aplico.

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1 Técnicas

Para el recojo de la información de la investigación se utilizó la técnica de la revisión bibliográfica y entrevista, la entrevista, es una técnica de investigación cuyo objetivo principal es obtener cierta información, mediante una conversación profesional con una o varias personas.

4.5 Plan de análisis

Para conseguir el objetivo específico 1: Se realizó una revisión bibliográfica y documental de la literatura pertinente, con la finalidad de establecer las oportunidades de mejora de la empresa en estudio, para lo cual se elaboró un cuestionario con preguntas relacionadas al control interno.

Para conseguir el objetivo específico 2: Se procederá a describir la o las oportunidades identificadas que mejoran la posibilidad de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.

Para conseguir el objetivo específico 3: Se procederá a realizar la o las propuestas de mejora del control interno que contribuyan de manera positiva en el desarrollo de sus actividades.

4.6 Matriz de consistencia

Tabla N°01: matriz de consistencia

Tabla 1: matriz de consistencia

Enunciado	Objetivos		Variable en estudio	Metodología
	General	Específicos		
¿Las oportunidades del control interno mejoran las posibilidades de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. Castilla, Piura-2020?	Identificar las oportunidades del control interno que mejoran las posibilidades de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. Castilla, Piura-2020.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer las oportunidades del control interno que mejoran las posibilidades de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. Castilla, Piura-2020. 2. Describir las oportunidades del control interno que mejoran las posibilidades de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. Castilla, Piura-2020. 3. Explicar las propuestas de mejora del control interno que mejoren las posibilidades de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. Castilla, Piura-2020. 	Control Interno	Enfoque cualitativo, descriptivo, bibliográfico, documental y de caso. Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario

4.7 Principios éticos

Navarro (2008). “Los principios éticos que promueven una importante reflexión en el campo de la bioética surgen en el siglo XX, en 1972 fueron publicados los procedimientos seguidos para el conocimiento de la enfermedad y la experimentación de fármacos en seres humanos, se creó en 1974 una comisión de investigación de los hechos y se concluyó en el informe Belmont, hecho público en 1979, cuyo alcance fue mucho más allá de la investigación médica y dio lugar a una declaración de principios que no han cesado de debatirse, su aplicación abarca todos los aspectos de la asistencia sanitaria y se propone también en otros campos de la ética como el que nos ocupa”. Se propusieron cuatro principios:

Principio de beneficencia: “Se define como hacer bien una actividad y hacer el bien a otros mediante una actividad bien hecha, prestar a los otros un servicio profesional competente, responsable, adecuado a sus necesidades y deseos como forma de ayudarles a vivir la vida mejor y a no vivirla peor, quien ha adquirido el hábito de hacer bien determinada actividad, es quien puede juzgar su bondad; ésta consiste en que se adecue lo más posible al fin para el cual se realiza, buenas en sentido moral son todas aquellas acciones hechas por personas que afectan positivamente a personas. Se trata de una sabiduría moral práctica que no se reduce a cumplir normas y deberes, sino que plantea sus propuestas y exigencias dentro de la aspiración a una vida humana digna y plena, por eso lo primero que ha de plantearse una profesión es qué bienes se supone que produce, qué servicios presta o intenta prestar, hacer bien las cosas para hacer bien a las personas conlleva ser competente (preparación inicial y formación permanente), eficiente, diligente y responsable (Excelencia)”.

Principio de autonomía: “La dignidad del ser humano radica en su libertad y su conciencia, es decir en su capacidad de autodeterminación, tratar a los otros como personas, contando con su parecer, respetando sus derechos y convicciones, proponiéndoles diferentes alternativas, la autonomía es el principio que preside las relaciones en la cultura liberal, pero tiene su límite en el principio de no maleficencia: no hacer daño a los otros, por eso el ejercicio de la autonomía requiere

formación y capacidad de distinguir los deseos de los derechos, el bien moral es la realización de un compromiso libre y voluntario con el bien, es decir con la dignidad de la persona, nadie es moralmente bueno contra su voluntad, si nos proponemos hacer el bien y no contamos con la autonomía del otro, caemos en el efecto negativo del paternalismo”.

Principio de Justicia: “Lo justo es una variante de lo bueno, se entiende por justicia aquello que se le debe a alguien; por ser persona con dignidad y derechos, por contrato relacionado con cada profesión, por mérito a causa del esfuerzo, por participación en cargas o beneficios, por ley , en ética de las profesiones, el principio de justicia se refiere al sentido social de la profesión, atendiendo el contexto en que se desenvuelve y a los compromisos que la profesión tiene con la sociedad para promover su desarrollo. Abarca tanto el ejercicio profesional libre como el público, la legislación sólo exige mínimos que son insuficientes para llevar a cabo la tarea de hacer el bien; éste exige de los profesionales que aspiren a la excelencia, porque su compromiso fundamental no les liga a la burocracia, sino a las personas destinatarias de su labor, en ética profesional, se apela a este principio cuando no se pueden resolver los conflictos apelando a los otros principios, la ética profesional que no se enmarca en una ética social tiende a corporativizarse e ideologizarse”.

Principio de no maleficencia: “No hacer mal el propio oficio profesional, no perjudicar al otro, no violar sus derechos, no cometer injusticias, es un principio absoluto que precede a la beneficencia enmarca la autonomía y matiza la justicia, su aplicación es fundamental en los contextos de pluralismo cultural donde existen distintos conceptos de bien, siempre hay que sopesar los daños posibles que se puedan causar con una actuación profesional ya que para no hacer daño no es necesario el consentimiento del otro”.

Asimismo estos principios éticos se sujetan a los siguientes valores:

- a) **Honestidad:** Actuar con rectitud y honradez, procurando el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por tercera persona.
- b) **Integridad:** Actuar de manera amable y ofrecer un trato correcto a todos los clientes internos y externos.
- c) **Transparencia:** Garantizar el uso y aplicación adecuada y responsable de los recursos.
- d) **Respeto:** Respetar sin excepción alguna, la dignidad de la persona humana, los derechos y libertades que le son inherentes.
- e) **Confidencialidad:** Mantener en reserva toda la información a la cual tiene acceso, respetando la confidencialidad del secreto que regula la actividad.
- f) **Compromiso:** Tener el firme propósito de realizar las gestiones necesarias para satisfacer las expectativas de nuestros clientes, cumpliendo con los reglamentos, políticas y procedimientos establecidos.
- g) **Comunicación:** Mantener buenas relaciones humanas y laborales. Recordando siempre que entender y hacerse comprender, facilitar la convivencia.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados

5.1.1 Resultado al objetivo N° 01

Establecer las oportunidades del control interno que mejoren las posibilidades de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. Castilla - Piura, año 2020.

Tabla N°02: Factores Relevantes

Tabla 2: factores relevantes

1. ¿Bajo qué régimen laboral aplica la empresa?			
Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Régimen agrario	3	100%
b)	Régimen laboral general	0	0%
	Total	3	100%
Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 100% manifestó que la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. aplica bajo el régimen agrario.			
2. ¿La empresa cuenta con certificación de SENASA?			
Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	3	100%
b)	No	0	0%
	Total	3	100%
Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 100% manifestó que Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. cuenta con certificación de SENASA para su funcionamiento.			
3. ¿Conoce usted la actividad que desarrolla SENASA en un proceso de exportación?			
Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	3	100%
b)	No	0	0%
	Total	3	100%

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 100% manifestó que tienen conocimientos del procedimiento que SENASA desarrolla en el proceso de exportación de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.

4. ¿Conoce usted acerca del procedimiento fitosanitario?

Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	1	33%
b)	No	2	67%
	Total	3	100%

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 33% manifestó, tener conocimientos del procedimiento fitosanitario que la empresa por normativa debe aplicar; y el otro 67 % basado en personal operativo desconoce del tema.

5. ¿La empresa cuenta con área de sanidad?

Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	3	100%
b)	No	0	0%
	Total	3	100%

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 100% manifestó que Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. cuenta con un área de sanidad implementada.

6. ¿La empresa cuenta con reglamento interno de trabajo?

Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	1	33%
b)	No	2	67%
	Total	3	100%

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 33% manifestó que la empresa cuenta con un reglamento de control interno; y el otro 67 % indica que la empresa carece del mismo.

7. ¿La empresa cuenta con un manual de funciones estandarizado?			
Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	1	33%
b)	No	2	67%
	Total	3	100%
Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 33% manifestó que la empresa cuenta con un manual de funciones estandarizadas y el otro 67% indica que la empresa no cuenta con un manual de funciones.			
8. ¿Te sientes participe del control interno que la empresa aplica en su gestión?			
Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	1	33%
b)	No	2	67%
	Total	3	100%
Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 33% manifestó, que se siente integrado en el control interno que la empresa aplica; mientras que el 67% restante indican que no se sienten integrados.			
9. ¿Consideras que la empresa tiene sus objetivos definidos en cada área?			
Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	1	33%
b)	No	2	67%
	Total	3	100%
Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 33% manifestó que Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. tiene los objetivos definidos en cuanto a las áreas de la empresa y el otro 67% indica que no están definidos los objetivos de cada área.			
10. ¿La empresa realiza monitoreo de funciones de cada área?			
Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	1	33%

b)	No	2	67%
	Total	3	100%

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 33% manifestó que se aplican seguimientos en las funciones de cada área; mientras el 67% indican que no se da el monitoreo en todas las áreas.

11. ¿La empresa cuenta con áreas definidas para cada proceso?

Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	3	100%
b)	No	0	0%
	Total	3	100%

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 100% manifestó que Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. tiene áreas definidas para cada proceso de producción.

12. ¿La empresa realiza rotación de labores al personal en áreas administrativas?

Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	0	0%
b)	No	3	100%
	Total	3	100%

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 100% manifestó que no se realizan rotaciones de labores al personal en las áreas administrativas.

13. ¿Se monitorea las labores realizadas?

Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	1	33%
b)	No	2	67%
	Total	3	100%

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 33% manifestó que existen monitoreo periódicos en las labores realizadas, y el otro 67 % indican que no aplican monitoreo periódicos a las labores.

14. ¿Se monitorea el servicio realizado al cliente?

Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	0	0%
b)	No	3	100%
	Total	3	100%

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 100% manifestó que la empresa no monitorea el servicio prestado al cliente, puesto que se trabaja con un operador logístico.

15. ¿El personal cuenta con los implementos en condiciones óptimas para desempeñar su labor basándose en la ley N°29783, ley de seguridad en el trabajo?

Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	3	100%
b)	No	0	0%
	Total	3	100%

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 100% manifestó que la empresa entrega los implementos de seguridad en el trabajo en condiciones óptimas para desempeñar su labor.

16. ¿La empresa cuenta con áreas de bienestar social que cumplan funciones de desarrollo personal?

Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	3	100%
b)	No	0	0%
	Total	3	100%

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 100% manifestó que si existe un área destinada al desarrollo personal de los trabajadores.

17. ¿Cada trabajador cumple con el perfil del puesto?

Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	1	33%
b)	No	2	67%
	Total	3	100%

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 33% manifestó que el trabajador cumple con el perfil del puesto y el otro 67 % indica que el trabajador asignado a las distintas labores no está dentro del perfil.

18. ¿En la contratación del personal el empleador toma en cuenta el grado de estudio?

Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	1	33%
b)	No	2	67%
	Total	3	100%

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 33% manifestó que el empleador toma en cuenta el grado de estudio en la contratación del personal; mientras el 67% indica que no es considerado este requisito puesto que la realidad de la empresa es otra.

19. ¿El personal está capacitado para el puesto a desempeñar?

Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	1	33%
b)	No	2	67%
	Total	3	100%

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 33% manifestó que el personal está capacitado para el puesto asignado; mientras que el 67% indica que el personal no es capacitado a correctamente para desempeñar sus funciones.

20. ¿La empresa evalúa el promedio salarial según la labor del trabajador?			
Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	0	0%
b)	No	3	100%
	Total	3	100%
Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 100% manifestó que la empresa no evalúa el promedio salarial del trabajador.			
21. ¿La empresa supervisa el pago oportuno y merecido de los trabajadores?			
Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	3	100%
b)	No	0	0%
	Total	3	100%
Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 100% manifestó que la empresa supervisa el pago oportuno y merecido de los trabajadores.			
22. ¿Existe buena comunicación entre jefe y subordinado?			
Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	1	33%
b)	No	2	67%
	Total	3	100%
Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 33% manifestó que dentro de la empresa sociedad agrícola rapel existe un clima laboral fluido mientras el 67% indica que no existe fluidez de comunicación entre jefe y subordinados.			
23. ¿Existe fluidez en el intercambio de información entre áreas?			
Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	1	33%
b)	No	2	67%
	Total	3	100%

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 33% manifestó que existe fluidez entre áreas y el 67 % indica lo contrario con respecto a la información brindada.

24. ¿Los responsables de áreas emiten informes sobre evaluación de riesgos en las áreas?

Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	3	100%
b)	No	0	0%
	Total	3	100%

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 100% manifestó que, si se emiten informes diarios de operaciones que permiten a su vez recopilar la información de todas las transacciones diarias, evitando disminuir los riesgos en las áreas.

25. ¿La empresa tiene controles que disminuyan el riesgo de plagas en los diferentes procesos?

Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	3	100%
b)	No	0	0%
	Total	3	100%

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 100% manifestó que existen controles que disminuyen los riesgos de plagas en los diferentes procesos.

26. ¿El personal operativo está capacitado para reaccionar ante una situación de riesgo de plaga en el cultivo?

Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	3	100%
b)	No	0	0%
	Total	3	100%

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 100% manifestó que el personal está capacitado para reaccionar ante una situación de riesgo de plagas en el cultivo.

27. ¿La empresa ha pasado antes ya por un tema de riesgo de plaga en el cultivo?

Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	3	100%
b)	No	0	0%
	Total	3	100%

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 100% manifestó que la empresa ya antes había pasado por un tema de riesgo de plagas en el cultivo.

28. ¿Tomo la empresa las medidas necesarias para evitar el riesgo cuantificable de la perdida de cultivo por plaga?

Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	3	100%
b)	No	0	0%
	Total	3	100%

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 100% manifestó que existen medidas implementadas para evitar el riesgo cuantificable de la perdida de cultivo a causa de una plaga.

29. ¿La información financiera emitida es confiable?

Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	3	100%
b)	No	0	0%
	Total	3	100%

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 100% manifestó que la información financiera es confiable para la toma de decisiones.

30. ¿Se solicita informes periódicos a las distintas áreas?

Ítem	Información	Encuestado	Porcentaje
a)	Si	3	100%
b)	No	0	0%
	Total	3	100%

Interpretación: De acuerdo a las encuestas realizadas el 100% indica que si se solicitan informes periódicos a las áreas con mayor relevancia.
Fuente: Elaboración propia

5.1.2 Resultado al objetivo N° 02

Describir las oportunidades del control interno que mejoren las posibilidades de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. Castilla –Piura, año 2020.

Tabla N° 03: Oportunidades de Mejora

Tabla 3: oportunidades de mejora

N°	Oportunidad de mejora	Descripción	Propuesta de mejora
1	¿Conoce usted acerca del procedimiento fitosanitario?	En Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. según la encuesta realizada determinó que el 67 % de sus trabajadores desconoce acerca del procedimiento fitosanitario, lo cual es de importancia debido a que el objetivo principal de esta norma es garantizar la inocuidad de los alimentos y evitar la introducción de enfermedades y plagas a través del comercio tanto para la salud humana como para la sanidad de las plantas.	Implementación de un manual fitosanitario

2	<p>¿La empresa cuenta con reglamentos de control interno?</p> <p>¿La empresa cuenta con manual de funciones estandarizadas?</p>	<p>La empresa cuenta con reglamentos de control interno, pero estos son ineficientes a la gestión de la empresa, según la encuesta realizada el 67 % indica desconocer tales reglamentos. Teniendo este, como función principal el permitir conocer el funcionamiento interno de la empresa, así como, aumentar la eficiencia de los trabajadores.</p>	<p>Implementación de un manual de organización y funciones</p>
3	<p>¿Te sientes participe del control interno que la empresa aplica en su gestión?</p> <p>¿Consideras que la empresa tiene sus objetivos definidos en cada área?</p>	<p>El 67 % de la encuesta aplicada manifestó que no se sienten participe del control interno que la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. aplica en su gestión, variable que debilitará la seguridad del sistema contable que se utiliza en la empresa, así como, no permitirá fijar y evaluar los procedimientos administrativos, contables y financieros, los cuales ayudan a que la empresa cumpla con sus objetivos, puesto que este traerá consigo una estrategia débil en su gestión.</p>	<p>Implementación de capacitaciones al personal acerca de la importancia del control interno dentro de la empresa.</p>

4	<p>¿La empresa realiza monitoreo de funciones en cada área?</p> <p>¿Se monitorean las labores realizadas?</p> <p>¿La empresa realiza rotación de labores al personal en áreas administrativas?</p>	<p>La empresa no aplica monitoreo periódicos a las áreas, factor que no permitirá tener un análisis sobre si se están cumpliendo o no los objetivos definidos por área y el cómo podemos optimizar esos recursos, así como no realiza rotación de labores al personal administrativo esto contribuye a que el personal no se desarrolle profesionalmente, limitando sus conocimientos acerca de la organización.</p>	<p>Implementar un cronograma de monitoreo aplicando exámenes de cumplimiento del control interno.</p>
5	<p>¿Se monitorea el servicio realizado al cliente?</p>	<p>La empresa no realiza monitoreo al servicio prestado al cliente esta acción se convierte en una debilidad en cuanto al aumento de competencia, puesto que mientras más competencia exista el cliente mayor oportunidad tiene de decidir dónde quiere adquirir el producto o servicio.</p>	<p>Implementar encuestas evaluativas a la satisfacción del servicio realizado al cliente.</p>

6	<p>¿Cada trabajador cumple con el perfil del puesto?</p> <p>¿En la contratación del personal el empleador toma en cuenta el grado de estudio?</p> <p>¿El personal está capacitado para el puesto a desempeñar?</p> <p>¿La empresa evalúa el promedio salarial según la labor del trabajador?</p>	<p>Para el reclutamiento del personal la empresa no contempla procedimientos rigurosos previos a la contratación para medir las actitudes y capacidades del aspirante, según la entrevista se realiza por recomendaciones de los mismos trabajadores o por tener algún familiar trabajando allí, lo que hace que muchos profesionales con buena capacidad y experiencia no sean considerados en estos puestos de trabajo.</p> <p>La empresa no evalúa el promedio salarial, esta se rige a contratar a los trabajadores que necesita para cada tipo de trabajo con su respectivo salario de mercado.</p>	<p>Elaborar formatos que sirvan como medio de control del personal ingresante.</p>
---	--	--	--

7	<p>¿Existe buena comunicación entre jefe y subordinados?</p> <p>¿Existe fluidez en el intercambio de información entre áreas?</p>	<p>La empresa no aplica un buen clima laboral entre jefes y subordinados factor que traerá consigo debilidades comunicativas, como si el jefe es suave se puede caer en anarquía y falta de liderazgo y al tener un jefe que en vez de hablar grita el subordinado caerá en desmotivación, generando poca fluidez entre áreas al momento de resolver problemas comunes o de coordinación.</p>	<p>Implementar charlas motivacionales antes de iniciar el horario de trabajo.</p>
---	---	---	---

Fuente: elaboración propia

5.1.3 Resultado al objetivo N° 03

Explicar las propuestas de mejora del control interno que mejoren las posibilidades de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. Castilla –Piura, año 2020.

Primera propuesta de mejora: Implementación de un manual de procedimiento fitosanitario.

Objetivo:

Establecer una secuencia coherente de los procedimientos y medidas necesarias que deben aplicarse en un envío de exportación de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C., con el propósito de cumplir los requisitos sanitarios y fitosanitarios establecidos por las normas nacionales, internacionales y las normas que exige el país importador.

Campo de estudio:

Área de frigorífico y zona de embarque de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.

Base legal:

- Decreto legislativo N°1059, ley general de sanidad agraria
- Resolución legislativa N°27198, resolución legislativa que aprueban las “enmiendas a la convención internacional de protección fitosanitaria” aprobadas por la conferencia de la FAO.
- Decreto legislativo N°1062, decreto legislativo que aprueba la ley de inocuidad de los alimentos.
- Normas internacionales para medidas fitosanitarias (NIMF).

Definiciones:

- Certificación fitosanitaria: uso de procedimientos fitosanitarios conducentes a la expedición de un certificado fitosanitario.
- Código de rastreabilidad: número o código que identifica clara e inequívocamente el alimento dispuesto para el consumo, partiendo de el podemos seguir su historial, e identificar todas y cada una de las etapas por las que ha pasado.
- Declaración adicional: declaración requerida por un país importador que se debe incluir en el certificado fitosanitario y que contiene la información adicional.
- Empacadora: instalación bajo resguardo fitosanitario, la cual cumple con las especificaciones de este procedimiento.
- Envió: producto o artículo que se moviliza de un país a otro; sostenido por un fitosanitario.
- Etiqueta: etiqueta, marca imagen u otra materia adherida a un envase de un alimento.
- Guía de remisión: documento normado por SUNAT, usado para movilización del producto de un lugar a otro.

- Inspección: examen visual oficial de la planta para determinar, si se está cumpliendo con el reglamento sanitario y fitosanitario.
- Inspector SENASA: persona designada por el supervisor SENASA para determinar el cumplimiento con los reglamentos sanitarios y fitosanitarios.
- Lote: conjunto de unidades de un solo producto básico.
- Lote aprobado: lote que cumple con el reglamento fitosanitario de la ONPF del país destino.
- Lote desaprobado: lote que no cumple con el reglamento fitosanitario de la ONPF del país destino.

Aspectos generales:

Condiciones mínimas para el proceso.

- El área de recepción: el producto debe estar debidamente cerrada y protegida con malla raschell a un 80% así como se realiza el registro de los lotes del producto para fines de rastreabilidad, luego es trasladado inmediatamente a la zona de reposo o espera, en el cual el producto vegetal es almacenado mientras espera el proceso de empaque.
- El área de empaque: es la sala de empaque es el área donde se realiza la gasificación selección, empackado, paletizado y otras actividades, mediante el cual se acondiciona la fruta para la exportación.
- Área de tratamiento: esta área debe estar bajo condiciones de resguardo fitosanitario, el cual evite el ingreso de plagas y la contaminación del producto durante el proceso o después del tratamiento.
- Área de almacenamiento de materiales de empaque: “esta área de la empacadora está destinada para el almacenamiento de materiales y equipos que son usados para el empaque del producto de exportación, esta área se encuentra aislada de la sala de empaque y el acceso entre estas áreas es a través de una doble puerta implementada con cortinas de aire con suficiente

fuerza de aire que permita evitar el ingreso de plagas hacia la sala de empaque”.

- Oficina asignada para el SENASA: Destinar una área específica y exclusiva para la oficina de inspección fitosanitaria del SENASA, esta área debe comprender un espacio mínimo de 9 m² y disponer de una mesa de revisión de 1.5 m de largo por 0.80 m de altura, 0.80 m de ancho, lisa de color blanco, de fluorescentes de luz blanca ubicado aproximadamente a 80 cm. sobre la superficie de la mesa de revisión y un anaquel con llave para el manejo de los registros y documentos de certificación fitosanitaria, los inspectores pueden establecer requerimientos adicionales específicos, dependiendo de la capacidad de la empacadora, PTE , CI o las condiciones de manejo del producto vegetal de exportación.

La oficina de inspección debe tener implementada una o más computadoras conectadas en forma permanente a internet y con capacidad suficiente para instalar y operar los sistemas informáticos de certificación fitosanitaria del SENASA y debe estar ubicada en un área adyacente y/o con visibilidad directa al área de inspección del producto.

- Área de almacenamiento: estos almacenes son espacios destinados para mantener fruta empacada destinada a la exportación previo al embarque, estas deben estar debidamente identificadas acorde a la condición fitosanitaria de los envíos de productos vegetales y puede además tener temperatura controlada.
- Área de embarque: el área de embarque es aquella por donde sale el producto de exportación debidamente empacado, esta área debe estar completamente cerrada con mallas contra insectos, limpia y libre de escombros, de tal manera que se pueda evitar cualquier contaminación con plagas durante el proceso de carguío en el vehículo que traslada el producto de exportación.

- Dentro de esta área y dependiendo de la capacidad de la planta, debe tener acondicionado además un área de pre-embarque, en la cual se debe disponer del envío motivo de inspección y/o tratamiento, además debe contar con materiales y equipos necesarios, con la finalidad de ejecutar actividades y/o medidas fitosanitarias durante el proceso de carga y embarque del producto vegetal de exportación, tales como: tratamientos, verificaciones, calibraciones, entre otros.
- SENASA podrá evaluar otros sistemas de embarque que eviten la contaminación sin la necesidad de protegerlos con mallas; estos sistemas, serán autorizarlos previa demostración a la certificación.

Condiciones básicas de un envío de exportación

Como condición básica para que un producto vegetal pueda ser inspeccionado y certificado para exportación, debe cumplir con las siguientes condiciones:

- Estar contenido en envases nuevos y de primer uso.
- Estar libre de tierra, residuos vegetales y/o cualquier otro material vegetal que no corresponda al producto de exportación.
- Los envases deben tener una etiqueta en la cual se indique el código de rastreabilidad, acorde al “plan de rastreabilidad” presentado ante el SENASA, en el cual debe estar incluido el número de autorización sanitaria del establecimiento”.
- El envío, debe estar libre de plagas cuarentenarias vivas en cualquiera de sus estados de desarrollo y en caso se trate de plagas no cuarentenarias, debe cumplir con las tolerancias establecidas por el SENASA.
- Inspección física del inspector SENASA en cada embarque, en este sentido, previo a la emisión del certificado fitosanitario para la exportación de un producto vegetal, el SENASA realiza una inspección física de cada envío de exportación y verifica la documentación que ampara el envío; con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los requisitos fitosanitarios exigidos por la ONPF del país importador y la rastreabilidad del lote (o lotes

de exportación) sujeto a certificación fitosanitaria. Para lo cual tomaremos en cuenta la condición del embarque según las normas fitosanitarias.

Tabla N°04: Tratamiento de Frio

Tabla 4: tratamiento de frio

País	Tratamiento de frio	Inspector	Precinto	Porcentaje de aprobación
Alemania	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Brasil	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Camerún	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Canadá	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
China	c/t	SENASA	precinto SENASA precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Colombia	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea precinto stiker	10% por la cantidad total de cajas.
Corea Del Sur	c/t	PROVID COREA	precinto SENASA precinto aduana precinto línea	20% por la cantidad total de cajas.
Costa De Marfil	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.

Costa Rica	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Dinamarca	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
EE.UU.	c/t	SENASA	precinto SENASA precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
El Salvador	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Emiratos Árabes	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
España	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Finlandia	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Gabón	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Guatemala	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Holanda	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.

Honduras	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Hong Kong	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
India	c/t	SENASA	precinto SENASA precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Indonesia	c/t	SENASA	precinto SENASA precinto aduana precinto SGS precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Inglaterra	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Italia	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Mali	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Malasia	c/t	SENASA	precinto SENASA precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
México	c/t	SENASA	precinto SENASA precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Nicaragua	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.

Nigeria	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Noruega	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Nueva Zelanda	c/t	SENASA	precinto SENASA precinto aduana precinto línea	20% por la cantidad total de cajas.
Panamá	s/t	SENASA	precinto SENASA precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Puerto Rico	c/t	SENASA	precinto SENASA precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
República Dominicana	c/t	SENASA	precinto SENASA precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Qatar	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Rusia	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Singapur	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Tailandia	c/t	SENASA	precinto SENASA precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.

Taiwán	c/t	SENASA	precinto SENASA precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Venezuela	s/t	SENASA	precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Vietnam	c/t	SENASA	precinto SENASA precinto aduana precinto línea	10% por la cantidad total de cajas.
Fuente: Elaboración propia.				

Tratamiento de frío

“El tratamiento de frío consiste en someter al producto de exportación a determinadas temperaturas de frío el tratamiento de frío se ejecutará en las 8 cámaras de frío con las que cuenta la planta”, “las temperaturas y periodos de duración de los tratamientos de frío en tránsito, así como la disposición de los sensores en el tratamiento de frío en tránsito, acorde al país de destino”.

Metodología a seguir para los tratamientos de frío en tránsito en contenedores auto refrigerado autorizado.

- El administrado presenta su solicitud vía VUCE y paga los servicios de certificación fitosanitaria y tratamiento de frío.
- El expediente es derivado al Inspector.
- En el día indicado en la solicitud VUCE, el inspector se constituye en la empacadora certificada.
- Realiza inspección fitosanitaria usando el formato según protocolo establecido en plan de trabajo o basado en el procedimiento vigente.
- Aprobada la inspección, solicita que el contenedor se acomode en la zona de embarque.

- El inspector determina las temperaturas de pulpa de las frutas en los pallets y anota los de mayor temperatura.
- Solicita materiales y equipos para inicio de tratamiento de frío y verifica registro de contenedor y condiciones de limpieza.
- Realiza calibración de sensores; los que están fuera del rango de ± 0.3 °C y en lecturas sucesivas difieren más de 0.1 °C, son retiradas y solicita a la naviera que cambie los sensores, el inspector debe asegurar que las temperaturas marcadas en la PC portátil del Agente naviero muestre lo mismo en la pantalla del registrador del contenedor, para cada lectura.
- Una vez realizado la calibración de sensores, autoriza el inicio de carguío de los pallets.
- Ubica los sensores en la pulpa de la fruta, acorde a las especificaciones establecidas, en aquellos pallets que resultaron con mayor temperatura identificados.
- Culminada la ubicación de sensores, autoriza cerrar las puertas del contenedor y espera aprox. 30 minutos para confirmar que la temperatura esté por debajo de las temperaturas de tratamiento.
- Emite los documentos de calibración y la carta al capitán de la nave, según formatos establecidos para cada país, para el caso de EEUU, registra la información del tratamiento en el sistema 556 e imprime estos documentos.
- Registra en el BPM la inspección fitosanitaria, las temperaturas de tratamiento y emite el certificado fitosanitario.
- Verificado las temperaturas del contendor, coloca el precinto oficial del SENASA en la puerta del contenedor y hace entrega del certificado fitosanitario al exportador.

Metodología a seguir para los tratamientos de frío en origen en contenedores auto refrigerado autorizado.

- El administrado comunica al SENASA vía correo electrónico, la fecha y hora de inicio de tratamiento en origen.

- El responsable de la oficina del SENASA, designa el inspector para la ejecución del tratamiento en origen.
- En el día indicado, el inspector se constituye en la empacadora certificada.
- Realiza inspección fitosanitaria, según protocolo establecido en plan de trabajo o basado en el procedimiento vigente.
- Aprobada la inspección, solicita que el contenedor se acomode en la zona de embarque.
- El inspector determina las temperaturas de pulpa de las frutas en los pallets y anota los de mayor temperatura.
- Solicita materiales y equipos para inicio de tratamiento de frío y verifica registro de contenedor y condiciones de limpieza.
- Realiza calibración de sensores, los que están fuera del rango de ± 0.3 °C y en lecturas sucesivas difieren más de 0.1 °C, son retiradas y solicita a la naviera que cambie los sensores, el inspector debe asegurar que las temperaturas marcadas en la PC portátil del agente naviero muestre lo mismo en la pantalla del registrador del contenedor, para cada lectura.
- Una vez realizado la calibración de sensores, autoriza el inicio de carguío de los pallets.
- Ubica los sensores en la pulpa de la fruta, acorde a las especificaciones establecidas, en aquellos pallets que resultaron con mayor temperatura.
- Culminada la ubicación de sensores, autoriza cerrar las puertas del contenedor y espera aprox. 30 minutos para confirmar que las temperaturas estén por debajo de las temperaturas de tratamiento.
- Emite los documentos de calibración, según formatos establecidos para cada país; la cual conjuntamente con el formato es archivado.
- Verificado las temperaturas del contenedor, coloca el precinto oficial del SENASA en la puerta del contenedor, anotando el número del precinto en el formato

Tabla N°05: Ubicación de sensores de temperatura y especificación por país destino

Tabla 5: ubicación de sensores

PERÚ Ministerio de Agricultura y Riego

Provid Asociación Productora de Uva de mesa del Perú

Ubicación de los sensores de temperatura y especificaciones por país de destino.

Ubicación de sensores para: **Nueva Zelanda**

IMPORTANTE: La correcta ubicación de los sensores en el pañete. Nº 1, 17 y 19.

1.5 m de distancia de la puerta del contenedor.

Temperatura	Temperatura
+13°C	16
+14°C	17

El sensor Nº 1: Pallet No. 1, parte superior del pallet, en el extremo derecho de la caja ubicada en la parte media y frontal del pallet.

El sensor Nº 17: Pallet No. 17, parte media del pallet, Caja ubicada en el extremo derecho del contenedor al lado izquierdo de la caja.

El sensor Nº 19: Pallet No. 19, parte media del pallet, caja ubicada en la parte media del contenedor.

Ubicación de sensores para: **Estados Unidos**

IMPORTANTE: La correcta ubicación de los sensores en el pañete. Nº 1, 17 y 19.

1.5 m de distancia de la puerta del contenedor.

Temperatura	Temperatura
+13°C	16
+14°C	17

El sensor Nº 1: Es la caja superior del primer pallet ubicado al fondo del contenedor y en la parte que se encuentra en el ángulo interno.

El sensor Nº 17: Es el pallet ubicado en la mitad del contenedor al lado derecho de una caja de media altura.

El sensor Nº 19: Se coloca en el antecompartmento del pallet al lado izquierdo de una caja de media altura.

Ubicación de sensores para: **República Popular China India**

IMPORTANTE: La correcta ubicación de los sensores en el pañete. Nº 1, 17 y 19.

1.5 m de distancia de la puerta del contenedor.

Temperatura	Temperatura
+13°C	16
+14°C	17
+15°C	18
+16°C	19

El sensor Nº 1: Pallet No. 1, parte superior del pallet, en la parte ubicada en la parte media y frontal del pallet.

El sensor Nº 17: Pallet No. 17, parte media del pallet, en la caja ubicada en la parte media del contenedor.

El sensor Nº 19: Pallet No. 19, parte media del pallet, en la caja ubicada en la parte media del contenedor.

Ubicación de sensores para: **Tailandia**

IMPORTANTE: La correcta ubicación de los sensores en el pañete. Nº 1, 17 y 19.

1.5 m de distancia de la puerta del contenedor.

Temperatura	Temperatura
+13°C	16
+14°C	17

El sensor Nº 1: Ubicado en el Pallet Nº 2, parte media del pallet, en la caja pegada a la pared izquierda del contenedor, en el extremo derecho de la caja.

El sensor Nº 17: Ubicado en Pallet Nº 17, parte media del pallet, Caja ubicada en la parte derecha del contenedor, en el extremo izquierdo de la caja.

El sensor Nº 19: Pallet Nº 17, parte media del pallet, Caja ubicada en la parte derecha del pallet, en el extremo izquierdo de la caja.

Ubicación de sensores para: **Corea**

IMPORTANTE: La correcta ubicación de los sensores en el pañete. Nº 1, 17 y 19.

1.5 m de distancia de la puerta del contenedor.

Temperatura	Temperatura
+13°C	16 a más
+14°C	17 a más

El sensor Nº 1: Pallet No. 1, parte inferior del pallet, Tercera caja imparemente del pallet del contenedor ubicada en la parte media del contenedor.

El sensor Nº 17: Pallet No. 17, parte media del pallet, Caja ubicada en la parte media del contenedor.

El sensor Nº 19: Pallet No. 19, parte alta del pallet, en la parte media del contenedor, en la caja de la tercera superior izquierda pegado a la puerta del contenedor.

Ubicación de sensores para: **Taiwan**

IMPORTANTE: La correcta ubicación de los sensores en el pañete. Nº 1, 17 y 19.

1.5 m de distancia de la puerta del contenedor.

Temperatura	Temperatura
+13°C	16

El sensor Nº 1: Los sensores deben estar ubicados en la parte superior de la puerta del contenedor.

El sensor Nº 17: Los sensores debe estar colocados en los pallets en la parte superior.

El sensor Nº 19: Los sensores deben estar ubicados al fondo de la caja, entre la y 100 cm desde la parte del contenedor.

El sensor Nº 2: Pallet No. 19, parte superior del pallet, en el medio del contenedor, caja parte superior.

El sensor Nº 10: Pallet No. 10, parte inferior del pallet en la segunda caja imparemente del pallet del contenedor, en el extremo derecho del pallet, al lado izquierdo del contenedor en la parte derecha de la caja.

El sensor Nº 20: Pallet No. 20, parte inferior del pallet en la segunda caja imparemente del pallet del contenedor, en la parte izquierda del pallet, al lado izquierdo del contenedor en la parte derecha de la caja.

Fuente: SENASA

52

Tabla N°06: Ubicación de los Precintos

Tabla 6: ubicación de los precintos

Ubicación de precintos	
Se ubican en la puerta del lado derecho del contenedor.	
precinto SENASA	precinto aduana
	
precinto línea	precinto SGS
	

Tabla N°07: Pasos para Consolidar el Contenedor

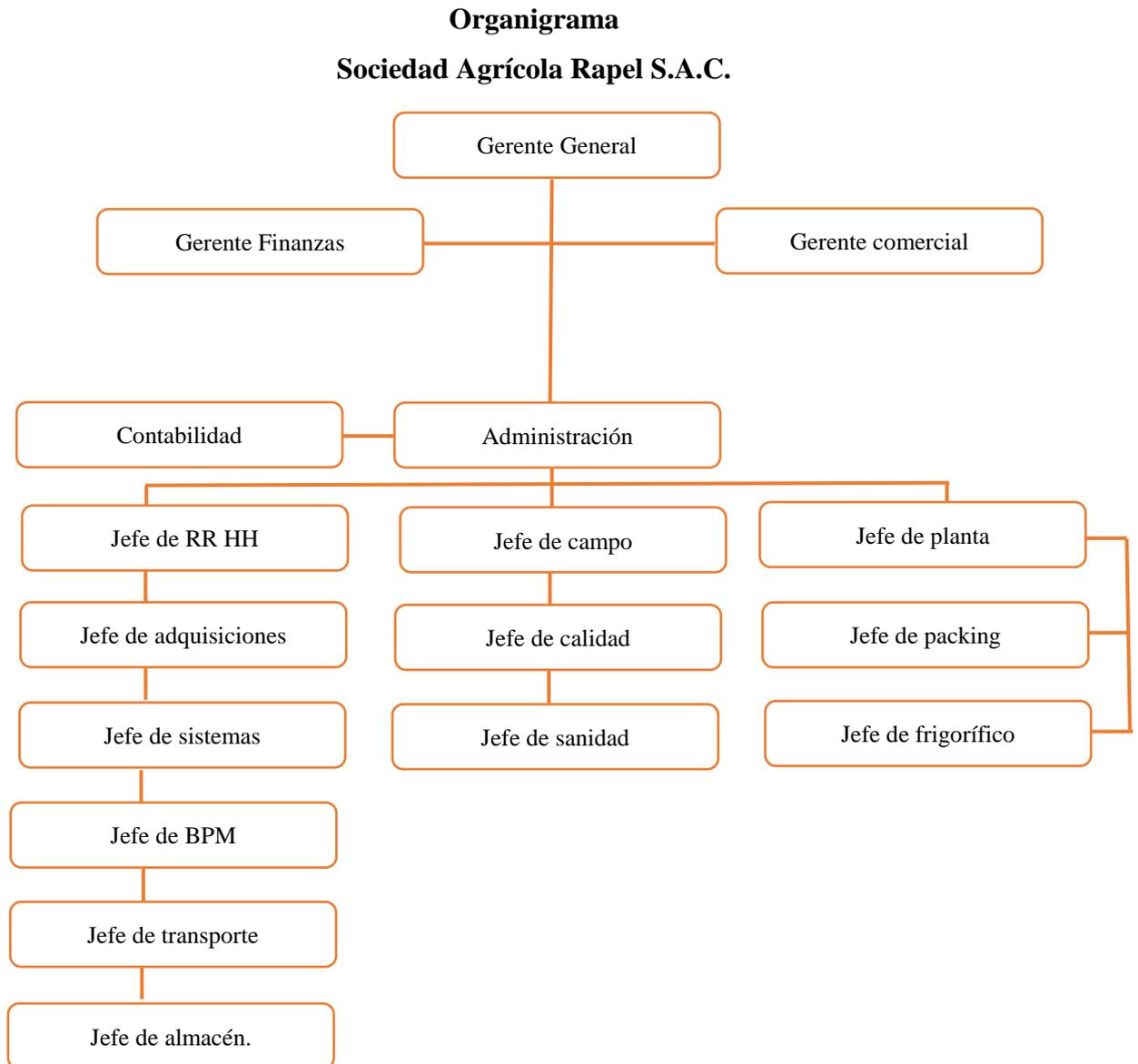
Tabla 7: pasos para consolidar el contenedor

Pasos para consolidar el contenedor	
Revisar que el contenedor este correctamente cerrado.	
	
Revisar si la orden de embarque es con tratamiento, SENASA precinta en primer momento luego el encargado de consolidación procede a precintar los siguientes precintos según el país destino. (se precinta al lado derecho de la puerta del contenedor)	
	
Entrega de guía de remisión	

Segunda propuesta de mejora: Manual de organización y funciones

El manual de organización, es un documento técnico normativo, en el cual se establece las funciones, el cargo o puestos de los trabajadores. Así mismo da a conocer los deberes y responsabilidades de sus actividades diarias.

Organigrama propuesto a Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.



Fuente: Elaboración propia

Tabla N°08: Manual de Funciones

Tabla 8: manual de funciones

Manual de funciones de Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.	
	
Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.	
Manual de funciones	
I. Puesto:	
Nombre del puesto	: Gerente General
Número de empleados del área	: 01
II. Objetivo:	es el representante legal de la empresa y como tal su función es la de velar por el buen cumplimiento de la organización.
III. Funciones:	
	<ul style="list-style-type: none">• Dirigir en funcionamiento y cumplir los objetivos de la empresa• Representar a la empresa frente a terceros.• Tomar decisiones en forma oportuna y adecuada.• Supervisar y ser un líder.• Aprobación de presupuestos e inversiones.• Legaliza todo documento realizado por la empresa• Delegar total o parcialmente las facultades que se le conceden en el estatuto de la sociedad.• Generar un ambiente de comunicación fluida en donde el gerente sea empático.
Manual de funciones de Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.	
	

Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.

Manual de funciones

I. Puesto:

Nombre del puesto : Gerente De Finanzas

Número de empleados del área : 01

II. **Objetivo:** Es la persona con el máximo cargo en la gestión financiera de la organización así mismo es en responsable de la ejecución y gestión financiera, todo esto ayudado de los flujos de caja cálculos, y proyecciones.

III. Funciones:

- Elaboración y control de presupuestos.
- Revisar los cheques emitidos por diferentes conceptos, tales como: pagos a proveedores, pagos de servicios, aportes, asignaciones, avances a justificar, incremento o creación de fondos fijos, fondos especiales y de funcionamiento, alquileres, y otras asignaciones especiales.
- Aprobar y firmar el reporte de honorarios profesionales bajo la modalidad de horas.
- Aprobar y firmar la emisión de cheques, notas de débito, entre otras, para la adquisición de bienes y servicios.
- Apoyar a la organización en todas las gestiones legales y reglamentarias. (asesorías externas fiscales, contables, etc.).
- Elaborar informe de estados financieros para su presentación a la gerencia general.
- Otras que le sean asignadas por la gerencia dentro del ámbito de su competencia.
- Control de cuentas por cobrar y cuentas por pagar
- Análisis de los estados financieros para facilitar la toma de decisiones a la gerencia.
- Administrar el capital de trabajo.

Manual de funciones de Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.



Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.

Manual de funciones

I. Puesto:

Nombre del puesto : Gerente Comercial.

Número de empleados del área : 01

II. Objetivo: Es el encargado de la venta y exportación de la fruta.

III. Funciones:

- Elabora y analiza cuadros relacionados con el movimiento y gastos administrativos.
- Lleva el control de las cuentas por cobrar y pagar.
- Elabora y mantiene actualizada la ejecución presupuestaria del área.
- Emite y firma cheques, conjuntamente con el supervisor.
- Efectúa las conciliaciones bancarias.
- Mantiene actualizada la disponibilidad y cuentas para efectos del cierre contable del ejercicio fiscal.
- Tramita órdenes de embarques y pagos para las mismas exportaciones
- Controla el saldo del fondo fijo.
- Realiza transferencias y demás trámites para la cancelación o movimientos de cuentas.
- Maneja y controla el fondo rotativo del área
- Tramita o verifica los viáticos.
- Lleva registro y control de proveedores.
- Lleva el control de los bienes y materiales de la unidad.

- Vela por el cumplimiento de la normativa legal vigente que rige el área
- Solicita presupuestos a empresas comerciales.
- Redacta documentos en general.
- Participa en la implementación de sistemas contables, financieros y administrativos.
- Participa en el control financiero de proyectos de investigación.
- Atiende e informa al público en general.
- Asiste y participa en reuniones del comité de compras y otras, referentes al área de su competencia.
- Supervisa y distribuye las actividades del personal a su cargo.
- Cumple con las normas y procedimientos de higiene y seguridad integral, establecidos por la organización.
- Mantiene en orden equipo y sitio de trabajo, reportando cualquier anomalía.
- Elabora informes periódicos de las actividades realizadas.

Manual de funciones de Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.



Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.

Manual de funciones

I. Puesto:

Nombre del puesto : Administrador

Número de empleados del área : 01

II. Objetivo : administrar responsablemente el funcionamiento correcto y eficiente de la empresa .

III. Funciones :

- Planificar presupuestos generales .

- Monitorear la planificación en gestión y su presupuesto estrictamente .
- Administrar el mantenimiento de las áreas solicitadas .
- Administrar y supervisar el trabajo de los colaboradores
- Gestiones de cuestión técnica
- Gestiones de compra y venta de materiales .
- Revisar los registros financieros de ser el caso.
- Tomar decisiones independientes
- Estudiar el rendimiento del cultivo .
- Pedir informes periódicos a las distintas áreas de tal manera que se pueda prevenir futuros riesgos.
- Crear programas de formación en materia de salud y seguridad
- Administrar las tareas realizadas por los trabajadores y su rendimiento diario .
- Monitoreos periódicos a las áreas así como aplicación de visitas inopinadas.

Manual de funciones de Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.



Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.

Manual de funciones

I. Puesto:

Nombre del puesto : contador

Número de empleados del área : 1

II. Objetivo: Proporcionar información útil, segura y oportuna para la toma de decisiones.

III. Funciones:

- Presentar informes sobre la situación financiera de la empresa.

- Ayuda a la gerencia a tomar decisiones respecto a los estados financieros.
- Controlar el correcto registro de los libros contables.
- Conservar el orden de los documentos de la oficina.
- Lleva un control completo de las guías emitidas según la serie
- Verifica y compara los pagos, comprobantes, cheques, factura entre otros, con las cuentas respectivas.
- Administrar el flujo de dinero y hacer pagos a proveedores, personal y pago de impuestos.
- Realizar arqueos de caja, al área donde se maneja dinero.
- Verifica si lo presentado contablemente se muestra tal cual la realidad de la empresa

Manual de funciones de Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.



Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.

Manual de funciones

I. Puesto:

Nombre del puesto : Asistente contable

Número de empleados del área : 01

II. Objetivo: Brindar información clara y precisa

III. Funciones:

- Mantener al día los archivos del área.
- Hacer seguimiento a toda documentación por presentar.
- Controlar los de ingresos y egresos de la empresa.
- Programar pagos proveedores e impuestos.
- Realizar facturaciones diarias o mensuales.
- Elaborar informes contables.

- Calcular horas extras del personal.
- Monitorear los plazos de las cuentas por cobrar.
- Realizar conciliaciones bancarias.
- Llevar control del inventario de los activos de la empresa.

Manual de funciones de Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.



Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.

Manual de funciones

I. Puesto:

Nombre del puesto : Jefe De Recursos Humanos.

Número de empleados del área : 01

II. Objetivo: Es el encargado de la administración de los recursos humanos. Asegurando que su personal este bien distribuido en las diferentes áreas, contando con las condiciones laborales para que pueden tener el mejor desenvolvimiento.

III. Funciones:

- Garantizar una buena comunicación entre todos los niveles de la organización, lo cual permita mantener un ambiente organizacional adecuado donde sea más armónica la comunicación y las jornadas laborales, proporcionando mayor productividad del recurso humano y por ende de la empresa.
- Elaborar y controlar el proceso de reclutamiento, selección, ingreso e inducción del personal, a fin de asegurar la elección de los candidatos más idóneos para los puestos de la organización, mediante la aplicación de los procedimientos formales programados para facilitar al nuevo trabajador toda la información necesaria acerca de la estructura organizacional, funciones, objetivos de la empresa, política y objetivos de la calidad, de su puesto de trabajo,

facilitando la adaptación del trabajador y su participación e identificación activa en la empresa.

- Proyectar y coordinar programas de capacitación y entrenamiento para los empleados a fin de cumplir con los planes de formación, desarrollo, mejoramiento y actualización del personal, a través de la detección de necesidades de adiestramiento, la priorización de los cursos, talleres entre otros. de manera de asegurar el máximo aprovechamiento del talento humano y promover la motivación al logro, en términos personales y organizacionales
- Supervisar y verificar los procesos de servicios en la administración de personal, a objeto de dar cumplimiento a los planes y programas sobre los beneficios establecidos por la empresa.
- Supervisar y controlar los pasivos laborales del personal activo (vacaciones, anticipos de prestaciones sociales, fideicomiso, etc.) y liquidaciones de prestaciones sociales, a objeto de cumplir con los procedimientos establecidos en la empresa.
- Supervisar y revisar los procesos de nómina a fin de garantizar el depósito oportuno de los empleados y asignados de la empresa.
- Controlar y supervisar los diferentes beneficios de ley (fideicomiso, utilidades, prestaciones sociales, vacaciones, entre otros), mediante el cumplimiento de los procedimientos internos de la empresa.
- Elaboración de carta de trabajo al personal activo, respetando la modalidad de contratación.
- Coordinar y controlar el proceso de egreso para la desincorporación del personal, ya sea por despido, retiro voluntario o culminación de contrato con el fin de cumplir con el plazo fijado por la empresa para la entrega oportuna de las liquidaciones.
- Planificar y supervisar el plan de formación de personal.



Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.

Manual de funciones

I. Puesto:

Nombre del puesto : Jefe de sistemas

Número de empleados del área :01

II. Objetivo: es un área tecnológica encargada de velar la buena operación de los sistemas usados dentro de la empresa.

III. Funciones:

- Planear dirigir y controlar el funcionamiento del área de sistemas
- Determinar normas y procedimientos de los sistemas usados
- Propone, elabora e implanta nuevos sistemas necesarios en la empresa.
- Supervisa y revisa la elaboración de proyectos de organización, métodos y procedimientos del área.
- Coordina y supervisa la elaboración de manuales instructivos y formularios de uso de los diferentes programas que se utilizan en la empresa.
- Supervisa el trabajo de su personal a su cargo.

Manual de funciones de Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.



Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.

Manual de funciones

I. Puesto:

Nombre del puesto : Jefe de BPM

Número de empleados del área :01

II. Objetivo: dirigir, planificar, organizar y controlar los procedimientos y actividades relacionadas con la gestión de la calidad, con el fin de asegurar el cumplimiento de las normas de calidad en todas sus áreas.

III. Funciones:

- Proponer y supervisar la inclusión de actividades e indicadores de calidad.
- Programar, dirigir, monitorear, procesos de mejoramiento de calidad de los servicios que provee la empresa.
- Desarrollar técnicas y herramientas que propicien el incremento de la calidad en los servicios que ofrece la empresa.
- Promover estudios de investigación.
- Cumplir y hacer cumplir los dispositivos legales.
- Asesorar y orientar sobre métodos, normas y otras disposiciones legales del sistema de calidad.
- Garantizar el cumplimiento de las metas programadas
- Capacitar al personal en cuanto a las buenas prácticas de manufactura y buenas prácticas agrícolas.
- Crear un clima laboral agradable para sus subordinados.

Manual de funciones de Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.



Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.

Manual de funciones

I. Puesto:

Nombre del puesto : Jefe de transporte

Número de empleados del área :01

II. Objetivo: verificar el correcto uso de las unidades de transporte verificando el estado mecánico de los mismos.

III. Funciones :

- Coordina la contratación oportuna de la unidad de transporte en acuerdo con el área de recursos humanos.
- Verifica el cumplimiento de las unidades contratadas en cuanto a la verificación de los documentos necesarios para la operación de la unidad.
- Supervisa las asistencias de las unidades en los horarios establecidos.
- Categoriza el requerimiento de la unidad según lo solicitado por las diferentes áreas.
- Monitorea las facturas del servicio del transportista
- Realiza documentación y permisos correspondientes al ministerio de transporte.
- Mantiene actualizada la información correspondiente al transporte en la empresa.

Manual de funciones de Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.



Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.

Manual de funciones

I. Puesto:

Nombre del puesto : Jefe de almacén

Número de empleados del área :01

II. Objetivo: programar, coordinar, ejecutar y controlar el ingreso y salida de materiales que necesita la empresa para su funcionamiento.

III. Funciones :

- Organizar tareas del almacén.
- Supervisa los procedimientos de manipulación de la mercadería en su recepción.
- Coordina el control de la circulación de los vehículos que transporten la mercadería, de manera que esta resulte rentable y que cumpla con los criterios de seguridad.
- Verificación del cumplimiento de la orden de pedido.
- Control sobre el mantenimiento del almacén para evitar posibles errores.
- Controlar el stock y las condiciones en que se almacenan los productos.
- Supervisar el trabajo de su personal a su cargo.
- Coordina la recepción de la mercadería.
- Llevar inventarios actualizados a la fecha de presentación.
- Distribuir el espacio del almacén

Manual de funciones de Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.



Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.

Manual de funciones

I. Puesto:

Nombre del puesto : Jefe de campo

Número de empleados del área : 1

II. Objetivo: es la persona, cuya labor principal es asegurar el óptimo funcionamiento de esta área en específicamente.

III. Funciones:

- Diseña, planifica, dirige y supervisa proyectos y programas de estudio de conservación y mejoramiento agrícola.
- Planifica, dirige y supervisa proyectos de infraestructura de sistema de riego y drenaje.
- Planifica y coordina proyectos agrícolas
- Evalúa y controla programas de investigación relacionados con el control de enfermedades en plantas
- Asesora en materia de protección y conservación de los recursos naturales renovables y mejoramiento ambiental.
- Mantiene control sobre las inspecciones técnicas de siembras, riego, cosecha de cultivo, fertilización y programas agrícolas.
- Participa en la elaboración y ejecución del presupuesto y proyectos de inversión.
- Dicta charlas en el área a sus subordinados
- Ejecuta pautas para las labores diarias en campo
- Distribuye y supervisa las actividades del personal a su cargo.
- Cumple con las normas y procedimientos en materia de seguridad integral, establecidos por la organización.
- Mantiene en orden equipo y sitio de trabajo, reportando cualquier anomalía.
- Elabora informes periódicos de las actividades realizadas.
- Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada.

Manual de funciones de Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.



Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.

Manual de funciones

I. Puesto:

Nombre del puesto : Jefe de calidad

Número de empleados del área : 01

II. Objetivo: generar el mayor índice de calidad al producto terminado, siendo contrastadas con las normas vigentes.

III. Funciones:

- Tener conocimientos acerca de la norma ISO 9001(certificación).
- Tener conocimientos actualizados acerca de las auditorias.
- Manejar los documentos legales que den base a los procesos de calidad.
- Aportar ideas y proyectos de innovación a la hora de diseñar esquemas de producción.
- Velar y garantizar la capacitación de los trabajadores en áreas de producción.
- Cumplir fielmente las normas de calidad.
- Realizar supervisiones periódicas de calidad al producto.
- Emitir informes constantes acerca de la calidad del producto terminado.

Manual de funciones de Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.



Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.

Manual de funciones

I. Puesto:

Nombre del puesto : Jefe de sanidad

Número de empleados del área : 01

II. Objetivo: planificar, organizar y dirigir las actividades de sanidad agraria, teniendo como marco legal las normas y leyes nacionales de sanidad.

III. Funciones:

- Supervisar la aplicación de las normas vigentes.
- Actualizar información sanitaria.
- Realizar muestras del producto a manera de velar por la calidad del mismo.
- Monitorear las labores de sanidad en campo.
- Dirigir a la zona de aplicación en cuanto a aparezcan en el cultivo.
- Emitir informes periódicos acerca de la sanidad del cultivo.
- Delegar monitoreo periódico a los parrones.
- Capacitar al personal adecuado para el cumplimiento de la pauta acorde a la evaluación.

Manual de funciones de Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.



Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.

Manual de funciones

I. Puesto:

Nombre del puesto : Jefe de planta

Número de empleados del área : 01

II. Objetivo: es la persona responsable de la totalidad de las operaciones de la planta teniendo la autoridad final de la decisión sobre las actividades con los procesos productivos.

III. Funciones:

- Vigilar y hacer cumplir la prevención de riesgos, seguridad y salud.
- Supervisar y monitorear las áreas a su cargo aplicando pruebas selectivas e inopinadas al área.
- Monitorear los almacenes en cuando a producto usado en producción.
- Niveles de productividad del personal obrero
- Seguimiento de la producción en volumen y calidad, así como todas las tareas previas necesarias para su cumplimiento, incluido revisión de equipos y gestión de personal.
- Trabajar en la Gestión del personal propio y mantener una comunicación continua con el encargado
- Seguimiento de Controles externos, seguimiento de control técnico.
- Gestión de pedidos y proveedores, una vez ya han sido contratados
- Revisión de contratos.
- Revisión de mediciones: de proyecto, de coste, de producción, de liquidación, proformas.
- Estudiar documentos de producción.

Manual de funciones de Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.



Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.

Manual de funciones

I. Puesto:

Nombre del puesto : Jefe de packing

Número de empleados del área : 01

II. Objetivo: prever, organizar, integrar, dirigir, controlar y retroalimentar las operaciones de las áreas de producción netamente operativas, garantizando el cumplimiento de los planes de producción dentro de los estándares de calidad establecidos.

III. Funciones:

- Mantener una buena comunicación , con el fin de informar el desarrollo de las áreas de producción.
- Cordinar en colaboracion de recursos humanos y jefe de transporte la tratacion oportuna del personal.
- Optimizar el uso y aprovechamiento de los recursos tanto humanos como materiales y economico acorde a las politicas, normas y tecnologia de la empresa.
- Velar por la entrega oportuna de la produccion al area de frigorifico.
- Velar por llegar a la meta de produccion al termino del dia .
- Optimizar el espacio industrial.
- Supervisar los diferentes procesos de produccion.
- Crear climas fuidos entre areas de proceso.
- Persuadir al subordinado al cumpliemnto de las normas de calidad (BPM).

Manual de funciones de Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.



Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.

Manual de funciones

I. Puesto:

Nombre del puesto : Jefe de frigorífico

Número de empleados del área : 01

II. Objetivo: Dirigir, controlar y retroalimentar las operaciones de la cadena de frio al producto ya terminado y procesado, basado en el cumplimiento de los estándares de calidad establecidos.

III. Funciones:

- Conocer y actualizar los parámetros fitosanitarios.

- Emitir informes periódicos acerca de la cristalización de la fruta.
- Supervisar sensores de ambiente de la fruta en pre fríos y cámaras de almacenamiento.
- Delegar funciones para preparar adecuadamente el tratamiento de frío.
- Coordinar con subordinados los detalles de los embarques.
- Realizar una programación diaria de acuerdo a las órdenes de pedido.
- Dictar pauta diaria a packing según su programación de pedidos.
- Supervisar los despachos según la orden de pedido.
- Mantener actualizada el sistema de existencia.
- Coordinar adecuadamente la salida del contenedor después de ser cargado.
- Informar, capacitar al personal según sus labores.
- Brindar facilidades al supervisor de SENASA para la respectiva supervisión de los embarques.
- Persuadir al personal al cumplimiento de las normas de BPM.

Tercera propuesta de mejora: Implementación de capacitaciones al personal, acerca de la importancia del control interno dentro de la empresa.

Objetivo:

Capacitar al personal acerca de la importancia del control interno, el cual tiene como objetivo resguardar los recursos de la empresa evitando perdidas por fraude o negligencia que puedan perjudicar económicamente a la empresa.

Bases legales:

NIA 315(IAASB) “Identificación y análisis de los riesgos de distorsiones significativas mediante la comprensión de la entidad y de su entorno, incluso del control interno de la entidad”.

Justificación:

Desarrollar un control interno adecuado a la empresa, este permitirá optimizar la utilización de recursos con calidad para alcanzar una adecuada gestión financiera y administrativa, logrando mejores niveles de productividad, para concientizar e integrar a todos los trabajadores en el propósito del cumplimiento del objetivo de la elaboración del control interno.

Actividades Planteadas:

Charla de sensibilización de control interno, cuyo propósito es de concientizar a los trabajadores, acerca de la importancia y responsabilidad del fortalecimiento e implementación del sistema de control interno y generar un compromiso de todos. Acción de difusión, desarrollar actividades de difusión cuya idea se centre en hacer de conocimiento el sistema de control interno que maneja la empresa.

Responsabilidades:

Será a cargo del personal de recursos humanos el difundir estas charlas motivacionales al personal y el compromiso de todos en la empresa será el responder con compromiso y poner en acción el conocimiento adquirido.

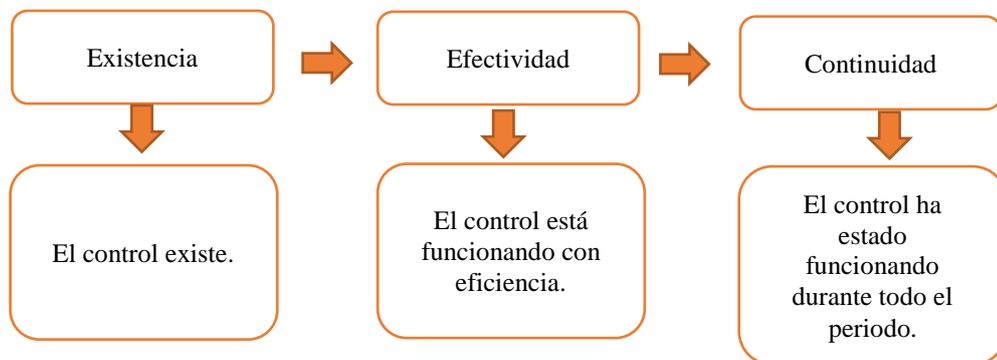
Meta:

Lograr la sensibilización y capacitación de los trabajadores respecto de temas de control interno, con la finalidad de aumentar el compromiso y se contribuyan como parte activa del proceso.

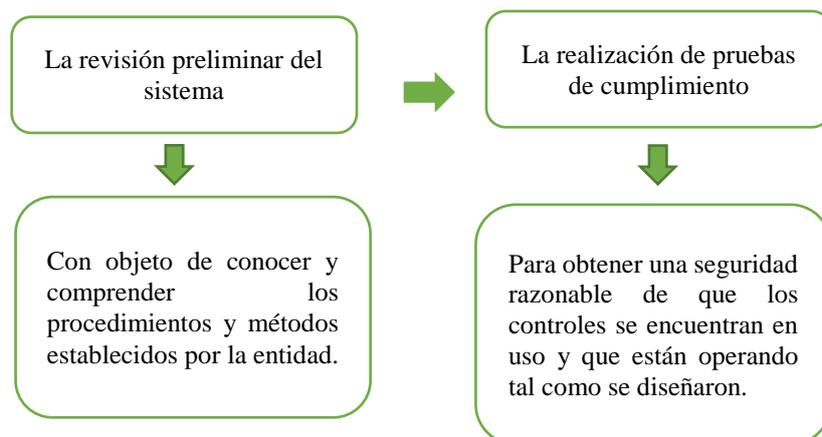
Cuarta propuesta de mejora: Implementar un cronograma de monitoreo aplicando exámenes de cumplimiento del control interno.

Generalidades:

Las pruebas del cumplimiento es el examen de la evidencia disponible de que una o más técnicas de control interno están operando durante el periodo de auditoria en donde el auditor deberá obtener evidencia de auditoria mediante pruebas de cumplimiento y la aplicación de los principios de control interno para la buena gestión de la empresa.



El estudio y evaluación del control interno incluye dos fases:



Quinta propuesta de mejora: Implementar encuestas evaluativas a la satisfacción del servicio realizado al cliente.

Generalidades:

La aplicación de implementar una encuesta evaluativa permitirá al prestador del servicio evaluar la satisfacción real del cliente, para conocer las debilidades que la empresa presenta al brindar el servicio, siendo estas analizadas y como consecuencia plantear nuevas propuestas.

Esta encuesta estará disponible en la página de Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. de manera que su disponibilidad sea de rápido acceso para los clientes.

Tabla N° 09: encuesta de satisfacción al cliente

Tabla 9: encuesta de satisfacción al cliente

 <p>Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. Encuesta de satisfacción al cliente.</p>		
¿Desde hace cuánto utiliza nuestros servicios?		
a) De 6 meses a 1 año	b) De 1 año a 3 años	c) Más de 3 años
¿Él envió de tu pedido llega oportunamente?		
a) Si	b) A veces	c) No
¿En qué condiciones llega tu pedido?		
a) Bien	b) No también	c) Mal
¿Cuál es la probabilidad de que vuelva a comprar nuestros productos?		
a) Probable	b) Poco probable	c) Nada probable
¿Cuál es la calidad de información de nuestros productos?		
a) Alta	b) Media	c) Baja
¿Qué tan satisfecho esta con el servicio prestado?		
a) Muy satisfecho	b) Satisfecho	c) Completamente poco satisfecho

Sexta propuesta de mejora: Procedimiento para reclutamiento de personal.

Objetivo:

Implementar el proceso de reclutamiento y selección del personal.

Convocatoria:

Es un proceso administrativo que permite seleccionar al personal de acuerdo con las necesidades de la empresa y del presupuesto autorizado.

Tabla N°10: cronograma de reclutamiento

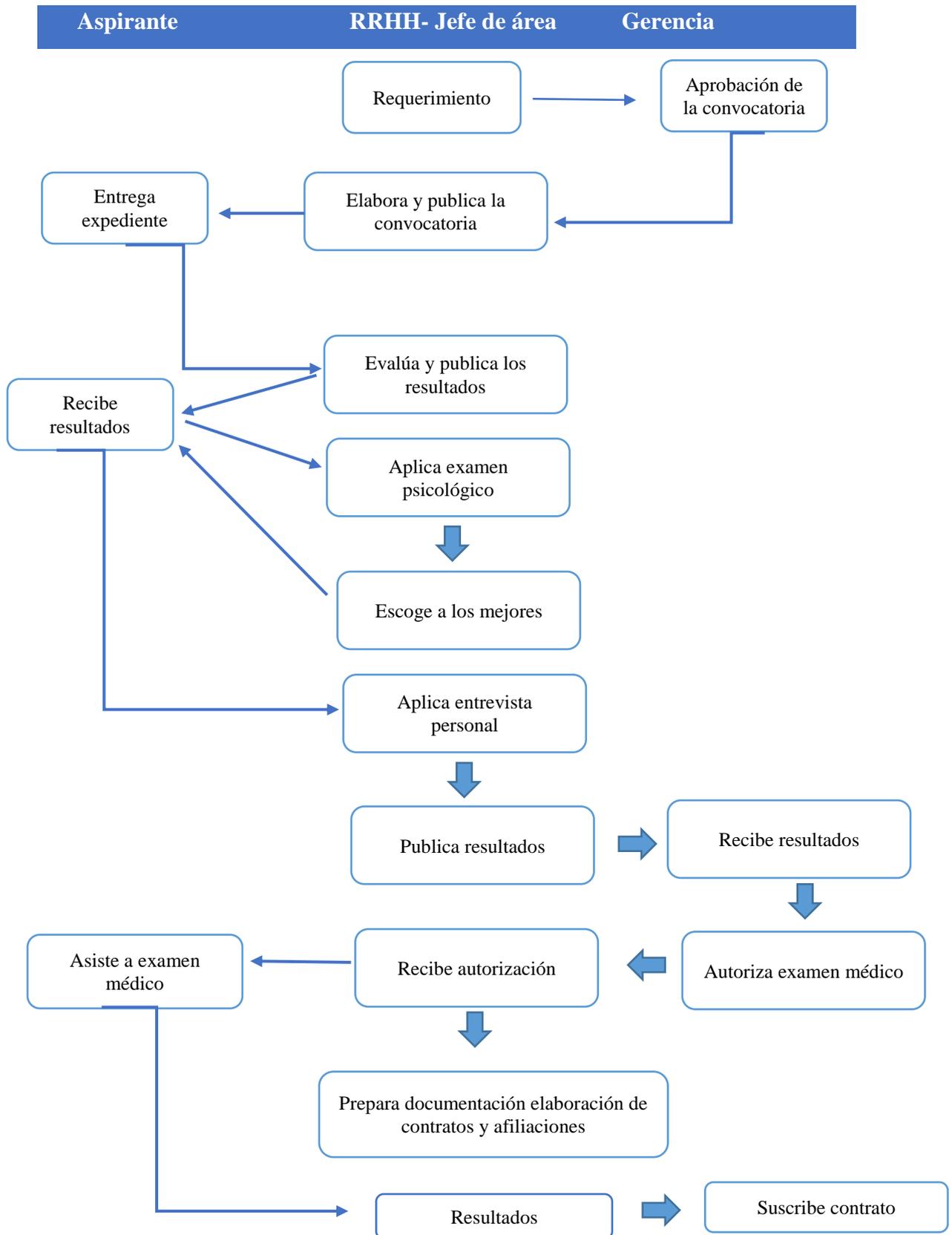
Tabla 10: cronograma de reclutamiento

Etapas del proceso		Fecha /hora/lugar	Responsable
1	Aprobación de la convocatoria		Gerente
2	Publicación de la convocatoria		RR HH
Convocatoria			
3	Presentación de currículos vitae		RRHH
4	Publicación de resultados de la evaluación curricular		RRHH
5	Se aplica examen psicológico		RRHH
6	Se escoge a los mejores		RRHH
7	Entrevista personal		Jefe de área
8	Publicación de los resultados de la entrevista		RRHH

9	Elevación de resultados finales a gerencia.		RRHH
10	Se envía a examen médico		Tópico
suscripción y registro de contrato			
11	Suscripción y registro de contrato		Gerencia

Fuente: Elaboración propia

Diagrama del proceso de selección



Etapas del proceso de selección

Tabla N° 11: etapas del proceso de selección

Tabla 11: etapas del proceso de selección

N°	Etapas	Carácter	Detalle
1	Presentación del currículum vitae	Indispensable	Lugar : Sociedad Agrícola Rapel S.A.C.
2	Evaluación del currículum vitae	Eliminatorio	El perfil será evaluado según el puesto
3	Aplicación de examen psicológico	Eliminatorio	Es evaluado por personal especialista en psicología
4	Entrevista personal	Eliminatorio	La entrevista personal será evaluada con los parámetros cognitivos, según el perfil del puesto y con casuística.
5	Examen médico	Evaluativo	Para toda área es necesario que el personal goce por buena salud

Convocatoria

Se realizarán de acuerdo a la fecha y condiciones establecidas por el cronograma.

Evaluación

- Solo formarán parte del proceso de selección aquellos que cumplan con los requisitos del perfil del puesto, postulantes como “apto/ no apto”.
- El postulante que no se presenta a una de las etapas del proceso de selección quedará automáticamente descalificado.

Formatos a presentar

- Ficha de registro de datos del postulante
- Currículo vitae
- Declaración jurada de domicilio
- Antecedentes penales

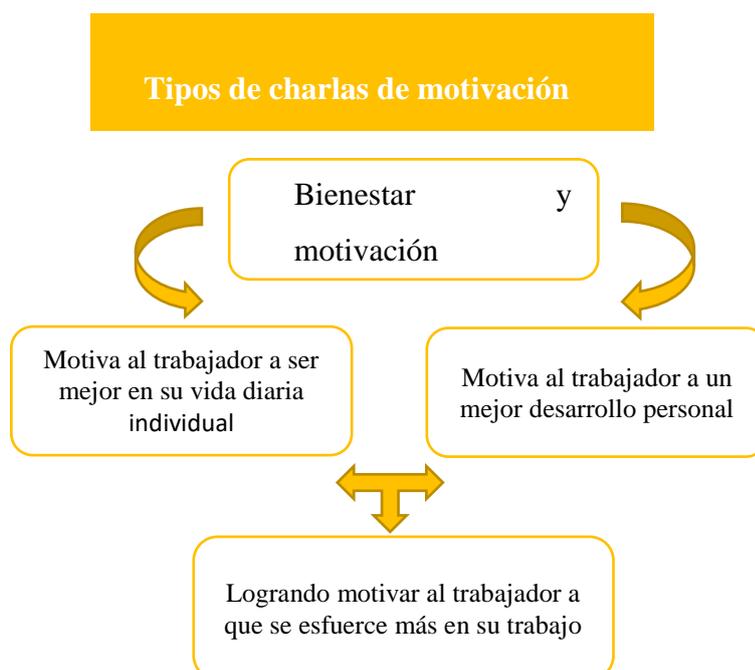
Séptima propuesta de mejora: Implementar charlas motivacionales antes de iniciar el horario de trabajo.

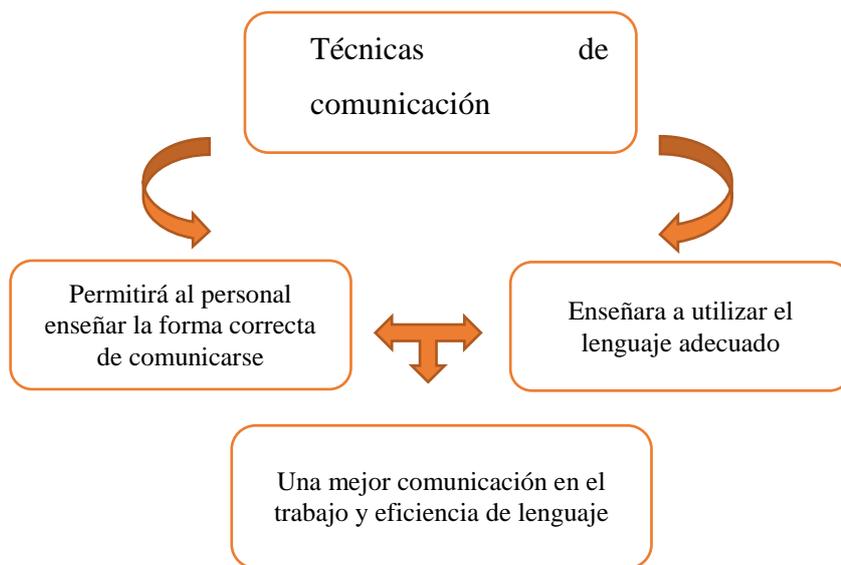
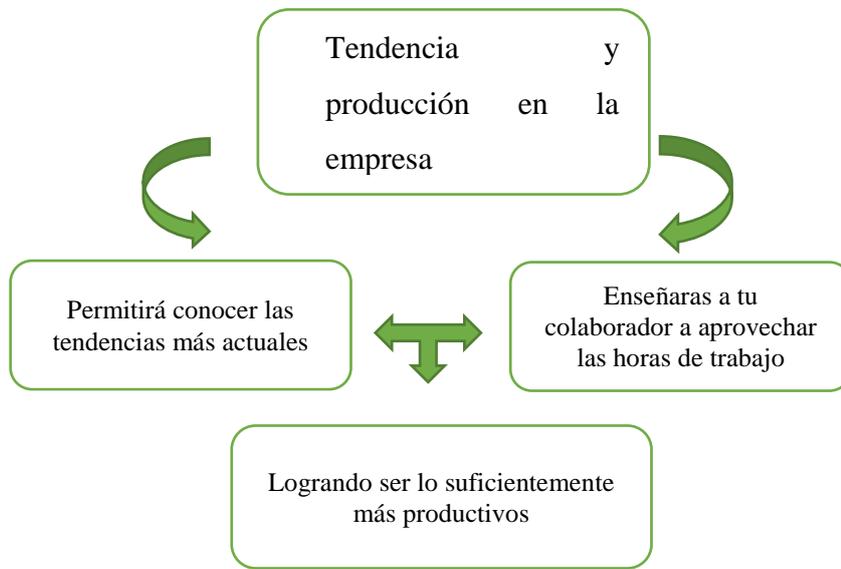
Objetivo:

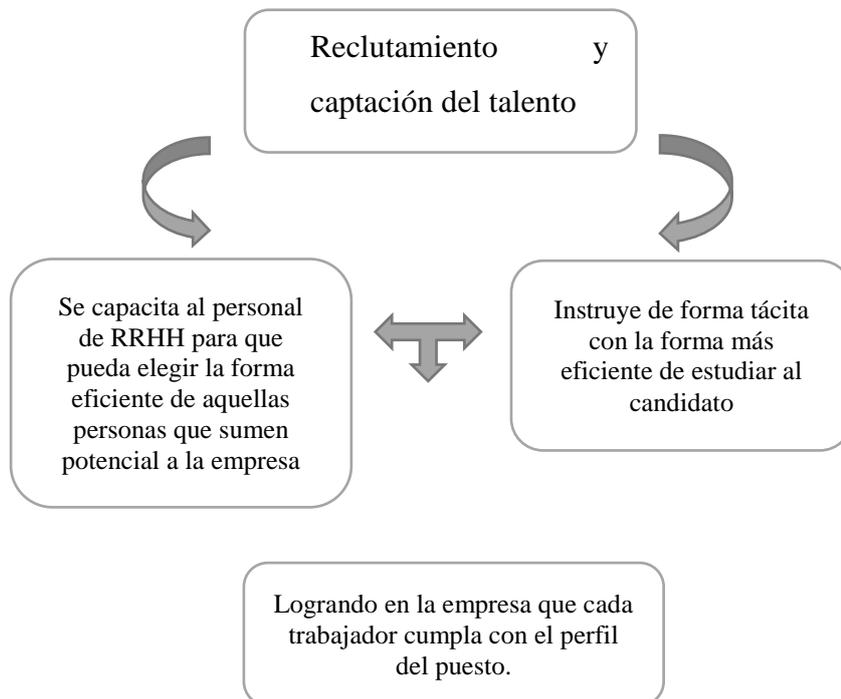
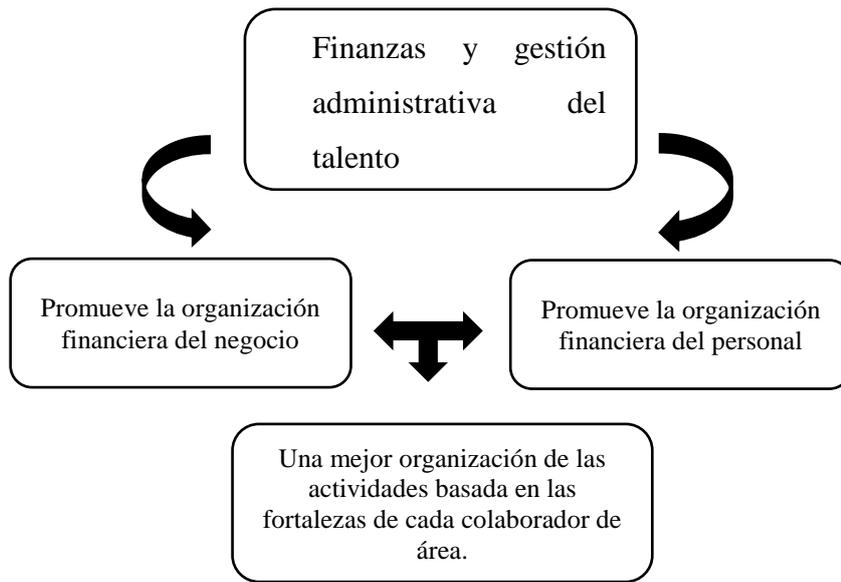
Crear un clima laboral adecuado al ambiente de trabajo, en donde el jefe se socialice con el subordinado.

Generalidades:

La motivación laboral en ambientes de trabajo trae consigo un alto nivel de rendimiento, recordando que un trabajador feliz y motivado será un trabajador con alto rendimiento, lo cual se busca lograr en la empresa, a consecuencia de la carencia de esta; para lo cual se está proponiendo implementar estas charlas dinámicas entre jefes y subordinados, el tiempo de duración de estas es de 15 minutos antes de empezar la jornada laboral.







5.2 Análisis a los resultados

5.2.1 Respecto al objetivo N°01

Respecto al Objetivo N° 01

Establecer las oportunidades del control interno que mejoren las posibilidades de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. Castilla –Piura, año 2020.

- Según los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. cabe resaltar que la empresa cuenta con licencia de funcionamiento (municipal) y certificación de SENASA, así como ,los campos están certificados por normas de sistema de gestión de calidad ,seguridad e inocuidad tales como BRC, HACCP (análisis de puntos críticos de control de Chile, Global GAP (buenas prácticas agrícolas globales), USDA , JAS ,KU , KOREA y normas peruanas para productos orgánicos, aprobadas para el buen funcionamiento de la planta, permitiendo agilizar el proceso de exportación, para entonces dar la visión de que el producto procesado está bajo los estándares de calidad e inocuidad que comprenden las certificaciones antes mencionadas.
- La empresa cuenta con áreas destinadas para cada proceso, esto ha permitido que la empresa se mantenga activa en cuanto a la aplicación de estándares de calidad e inocuidad durante su gestión y lo podemos visualizar en cuanto al crecimiento que está ha tenido durante estos años y a las estimaciones de producción que esta genera en cada campaña.
- Agrícola Rapel S.A.C. no solo aplica estándares de calidad en cuanto al producto si no también, integra como parte de la misma la ley N°29783, ley de seguridad y salud en el trabajo, concientizando a los trabajadores el prevenir la ocurrencia de accidentes dentro de sus labores, así como el uso adecuado y obligatorio de los EPPS, formato que da al trabajador la estabilidad para el desarrollo de sus labores, Agrícola Rapel S.A.C. cuenta con un comité de seguridad y salud en el trabajo constituido por los mismos

trabajadores, que tiene como fin el velar por la salud de todos los trabajadores.

- La encuesta aplicada indicó que la empresa en estudio supervisa el pago oportuno y merecido de los trabajadores y esto hace referencia al área de bienestar social que la empresa integró como el medio de suplir el bienestar de los colaboradores, como es capacitarlos en cuanto a su remuneración se trata, los beneficios adquiridos una vez que formas parte de la empresa y el pago oportuno durante los 3 días hábiles de la quincena o término del mes.
- La empresa anteriormente ya ha pasado por un tema de riesgo de plaga en el cultivo debido a los cambios climáticos , factor que le ha servido a la empresa para implementar medidas necesarias para la aplicación y formación de la planta en campo, por ejemplo para años pasados la formación del brote principal se utilizaba cinta negra para hacer los amarres que al hacer contacto con la humedad trajo consigo la aparición del hongo de madera, mientras que para este último año se sustituyó esta cinta por totora. Siendo útil para este cambio el uso del departamento de sanidad.

5.2.2 Respecto al objetivo N°02

Describir las oportunidades del control interno que mejoren las posibilidades de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. Castilla –Piura, año 2020.

- Se puede apreciar que la empresa en estudio carece de conocimientos de procesos sanitarios y fitosanitarios, lo cual es de importancia debido a que el objetivo principal de esta norma es garantizar la inocuidad de los alimentos y evitar la introducción de enfermedades y plagas a través del comercio tanto para la salud humana como para la sanidad de las plantas.
- La empresa cuenta con reglamento interno de trabajo, pero este es deficiente en la gestión, puesto que no es de conocimiento a los trabajadores, lo cual no suma al objetivo de la empresa, como parte del buen funcionamiento de un reglamento es el conocimiento del mismo, que no solo sirva como base

de una norma o se plasme en hojas, sino que se sume a la mejora de la empresa, logrando aumentar la eficiencia de los trabajadores.

- Respecto al control interno que la empresa aplica, se tiene un nivel superior, en cuanto a la integración de los trabajadores en el control, esto provoca deficiencias en las distintas áreas de la empresa, siendo la otra cara para lo cual fue creado el control interno en la empresa, la eficiencia y eficacia en las áreas. variable que debilitará la seguridad del sistema contable que se utiliza en la empresa, así como, no permitirá fijar y evaluar los procedimientos administrativos, contables y financieros, los cuales ayudan a que la empresa cumpla con sus objetivos, puesto que este traerá consigo una estrategia débil en su gestión.
- La falta de monitoreo a las funciones de las áreas es un factor que no permitirá tener un análisis sobre si se están cumpliendo o no los objetivos definidos por área y el cómo podemos optimizar esos recursos, esto hace referencia a los principios de control interno, en donde se debería realizar la aplicación de pruebas selectivas en forma sorpresiva e inopinada, se deberá realizar periódicamente verificaciones o evaluaciones de breve duración lo cual tendrá el efecto disuasivo.
- Falta de aplicación del principio de control interno “rotación de deberes” nada en una empresa es indispensable el personal periódicamente debe ser rotado a puesto de igual o superior rango puesto que esto le permitirá capacitarse y a la vez a la empresa mejorar en cuanto a la posibilidad de conocer un nuevo estilo de trabajo o filosofía.
- Según la encuesta aplicada no se realiza monitoreo al servicio prestado al cliente esta acción se convierte en una debilidad en cuanto al aumento de competencia, puesto que mientras más competencia exista el cliente mayor oportunidad tiene de decidir dónde quiere adquirir el producto o servicio.

- Para el reclutamiento del personal la empresa no contempla procedimientos rigurosos previos a la contratación del personal, para así medir las actitudes y capacidades del aspirante, asimismo esta se rige a contratar a los trabajadores que necesita para cada tipo de trabajo con su respectivo salario de mercado. según la entrevista se realiza por recomendaciones, lo que hace que muchos profesionales con buena capacidad y experiencia no sean considerados en estos puestos de trabajo.
- Según la encuesta aplicada manifestó que no existe fluidez en el intercambio de información entre áreas, lo cual es una debilidad para el proceso ,ya que todas las áreas están obligadas a trabajar entre sí para el mejor funcionamiento de la planta procesadora ,por ejemplo campo para cosechar se basa en el pedido que el área comercial impone ,packing procesa lo que campo cosecha basado en la pauta que frigorífico establece ,almacén programa y abastece los materiales para el proceso y para la exportación ,frigorífico trabaja en base a la existencia que packing logra en el día, cumpliendo el pedido que el área comercial solicitó según sus pedidos de embarques, así como realiza la coordinación correspondiente para preparar la carga para la exportación, la documentación y programación del inspector SENASA , si es con tratamiento programación del inspector de aduanas y de ser el caso el inspector SGS.

5.2.3 Respecto al objetivo N°03

Explicar las propuestas de mejora del control interno que mejoren las posibilidades de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. Castilla –Piura, año 2020.

- Respecto a la propuesta de la implementación de un manual de procedimiento fitosanitario a la empresa agrícola, permitirá a la misma y a los colaboradores a tener claros los procedimientos sanitarios y fitosanitarios a seguir, puesto que el giro del negocio se desarrolla en función a operaciones exclusivamente de procesos sanitarios, así mismo la

creación de este manual integrará en el compromiso de su cumplimiento a todos los trabajadores de las diferentes áreas, integración de un trabajo en equipo, en donde el empleador y el colaborador sean parte del mismo compromiso.

- Otro beneficio de la implementación de este manual es que permitirá agilizar la preparación de las cargas , la presentación de la fruta al inspector ,la limpieza adecuada del ambiente antes que los inspectores SENASA lleguen a planta, realizar la adecuada programación en cuanto a los marítimos que son con tratamiento o sin tratamiento de frío , poner la ubicación correcta de sensores , ubicación de termógrafos ,el adecuado grado de enfriamiento del contenedor antes de ser conectado a la rampa y así tener claro los precintos que serán utilizados según el cuadro de especificación de tratamiento.
- Respecto a la propuesta de un manual de organización y funciones permitirá a las distintas áreas tener claro las funciones y los compromisos que cada uno de ellos aporta a la gestión de la empresa, implicando la motivación desde la gerencia hasta los subordinados y lograr de esa manera la integración que en datos reales la empresa carece.
- Respecto a la propuesta de implementar capacitaciones al personal acerca de la importancia del control interno dentro de la empresa, permitirá optimizar la utilización de recursos con calidad para alcanzar una adecuada gestión financiera y administrativa, logrando mejores niveles de productividad, concientizar e integrar a todos los trabajadores en el propósito del cumplimiento del objetivo de la elaboración del control interno.
- Respecto a la propuesta de implementar un cronograma de monitoreo aplicando exámenes de cumplimiento hace referencia a la evidencia disponible de que una o más técnicas de control interno están operando

correctamente o que aun estas se mantienen generando un efecto evidente en la gestión de la empresa. Permitirá evaluar la aplicación de los principios de control interno sin transgredirlos a manera de que estos cumplan su función de la mejor manera posible.

- Respecto a la propuesta de implementar una encuesta evaluativa para ver la calidad del servicio realizado al cliente, permitirá al prestador del servicio evaluar la satisfacción real del cliente, para conocer las debilidades que la empresa presenta al brindar el servicio, siendo estas analizadas y como consecuencia plantear nuevas propuestas.
- Respecto a la propuesta de elaborar formatos que sirvan como medida de control del personal ingresante, permitirá seleccionar al personal de acuerdo con las necesidades de la empresa y del presupuesto autorizado, así como lograr suplir el puesto con un personal que cumpla con el perfil solicitado, tanto en experiencia como en capacidad humana.
- Respecto a la propuesta de implementar charlas motivacionales permitirá lograr un alto nivel de rendimiento, recordando que un trabajador feliz y motivado será un trabajador eficiente.

VI. CONCLUSIONES

6.1.1 Respecto al objetivo N° 1

Establecer las oportunidades del control interno que mejoren las posibilidades de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. Castilla –Piura, año 2020.

1. Se concluyó que la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. dedicada a la producción y exportación de uva fresca es una empresa que cuenta con licencia de funcionamiento, con certificación SENASA para su operación, garantizando la calidad e inocuidad del producto que procesa, basado en estándares de calidad, buenas prácticas agrícolas y buenas prácticas de manufactura.
2. Asimismo, cuenta con áreas destinadas para cada proceso permitiendo a la empresa sostener sus estándares de calidad durante su gestión, lo podemos visualizar en cuanto al crecimiento que está ha tenido durante estos años en gestión y a las estimaciones de producción que esta genera en cada campaña.
3. Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. no solo aplica estándares de calidad en cuanto al producto si no también integra como parte de la misma la ley de seguridad y salud en el trabajo N°29783, concientizando a los trabajadores el prevenir la ocurrencia de accidentes dentro de sus labores, así como el uso adecuado y obligatorio de los EPPS, formato que da al trabajador la estabilidad para el desarrollo de sus labores. Asimismo, cuenta con un comité de seguridad y salud en el trabajo constituido por los mismos trabajadores, que tiene como fin velar por la salud de todos los trabajadores.
4. Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. en la encuesta aplicada indicó, que la empresa supervisa el pago oportuno y merecido de los trabajadores y esto hace referencia al área de bienestar social que la empresa integró como el medio de suplir el bienestar de los colaboradores, como es capacitarlos en cuanto a su remuneración y beneficios se trata.

5. Así como Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. anteriormente ya ha pasado por un tema de riesgo de plaga en el cultivo debido a los cambios climáticos, factor que le ha servido a la empresa para implementar medidas necesarias para la aplicación y formación de la planta en campo.

6.1.2 Respecto al objetivo N° 2

Describir las oportunidades del control interno que mejoren las posibilidades de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. Castilla –Piura, año 2020.

1. Se concluyó que la empresa carece de conocimientos de procesos sanitarios y fitosanitarios debido a falta de integración de un manual de procesos fitosanitarios y de su conocimiento.
2. Se determinó que Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. cuenta con reglamentos internos de trabajo, pero este es deficiente en la gestión, puesto que no es de conocimiento a los trabajadores, lo cual no le suma al objetivo de la empresa, como parte del buen funcionamiento de un reglamento, el conocimiento del mismo es importante puesto que no solo sirve como base de una norma o que se plasme en hojas, sino que se suma a la mejora de la empresa.
3. Respecto al control interno que la empresa aplica se tiene un nivel superior en cuanto a la falta de participación e integración de los trabajadores del control interno en su gestión. Esto genera deficiencias en las distintas áreas de la empresa, siendo la otra cara para lo cual fue creado el control interno en la empresa el lograr la eficiencia y eficacia en las áreas.
4. La falta de monitoreo a las funciones de las áreas hace omisión a los principios de control interno y al análisis sobre si se están cumpliendo o no los objetivos definidos por áreas dentro de la empresa, para lo cual se debería aplicar pruebas selectivas en forma sorpresiva e inopinada.

5. Se concluye que la falta de aplicación del principio de control interno “rotación de deberes” no permitirá a la empresa tener el personal altamente capacitado, con el fin de desempeñar funciones distintas o que amerite la situación del área, puesto que nada en la empresa es indispensable, el personal periódicamente debe ser rotado a puesto de igual o superior rango puesto que esto le permitirá capacitarse y a la vez a la empresa mejorar en cuanto a la posibilidad de conocer un nuevo estilo de trabajo o filosofía.
6. Se concluye también que la falta de monitoreo al servicio prestado al cliente es una acción que se convertirá en una debilidad para la gestión de la empresa debido a las competencias, pudiendo esta ser aprovechada como fortaleza.
7. Para el reclutamiento del personal la empresa no contempla procedimientos rigurosos previos a la contratación del personal lo que no permite medir las actitudes y capacidades del aspirante al puesto de trabajo.
8. Se concluye, que Según la encuesta aplicada no existe fluidez en el intercambio de información entre áreas, lo cual es una debilidad para el proceso ya que todas las áreas están obligadas a trabajar entre sí para el mejor funcionamiento de la planta procesadora.

6.1.3 Respecto al objetivo N° 3

Explicar las propuestas de mejora del control interno que mejoren las posibilidades de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C. Castilla –Piura, año 2020.

1. Se puede concluir la importancia y necesidad de implementar en una empresa agrícola un manual de procedimiento fitosanitario, el cual funcionará para el buen desarrollo de las actividades agrarias que esta desarrolla, así mismo permitirá a los colaboradores tener claro los procedimientos sanitarios y fitosanitarios que la empresa aplica a su gestión y hacer de este manual un compromiso de todas las áreas.

2. Respecto a la propuesta de un manual de organización y funciones permitirá a las distintas áreas tener claro las funciones y los compromisos que cada uno de ellos aporta a la gestión de la empresa, implicando la motivación desde la gerencia hasta los subordinados y lograr de esa manera la integración.
3. Se concluye que la integración de capacitaciones al personal acerca de la importancia del control interno de la empresa y el rol que estos cumplen, permitirán optimizar la utilización de recursos con calidad para alcanzar una adecuada gestión financiera y administrativa, logrando mejores niveles de productividad.
4. Se concluyó integrar un cronograma de monitoreo de exámenes de cumplimiento para evidenciar que las técnicas utilizadas en el control interno están operando correctamente, así como que se están aplicando los principios de control interno adecuadamente a la gestión del mismo.
5. Se concluyó implementar una encuesta evaluativa para ver la calidad del servicio prestado y lograr el nivel de satisfacción al cliente, así como la recomendación del mismo, identificando y minimizando errores que se puedan presentar durante el servicio.
6. Se concluyó elaborar formatos que sirvan como medio de control para la contratación del personal, permitiendo seleccionar adecuadamente al personal basado en estándares de experiencia y formación profesional, y así captar personal con capacidades que suplan el perfil del puesto asignado.
7. Se concluye que las charlas motivacionales al personal logran un nivel de rendimiento eficiente a la empresa.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Informes de tesis:

- Begazo M. (2017). *“control interno de las existencias y su influencia en la mejora en los resultados económicos de una empresa agrícola – agroindustrias Viviana S.A.C.- en el distrito de Majes –Arequipa 2016”*. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4460/Cobebam.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&ved=2ahUKEwjoj9_ru8vnAhVFD7kGHahyC2IQFjAIegQICBAB&usg=AOvVaw13N8hevJFOAbJR7jPMs_wz
- Cruz E. (2018). *“Los mecanismos de control interno de la programación de las cuentas por pagar en las empresas agrícolas en el Perú –agrícola Saturno S.A.-Chulucanas”*. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repositorio.uladec.h.edu.pe/bitstream/handle/123456789/6343/AGRICOLAS_CONTROL_INTERNO_CRUZ_PEDEMONTE_EDWIN.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&ved=2ahUKEwjw2PTe0MvnAhUXILkGHcxZAx0QFjAAegQIBRAC&usg=AOvVaw2dHYO5HDgz10gfk0igYSrq
- Huertas D. (2002). *“La Formulación de Hipótesis”*.
Obtenido de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10101506>
- Montes O. (2018) *“plan de negocio para la producción y exportación de arándano Cultivado en la zona del norte chico de lima para el mercado”*
Obtenido de:
https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1228/2018_MATP_15-2_37_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Otárola J. (2016) *“factores para el mantenimiento de certificaciones en las asociaciones exportadoras de banano orgánico de Querecotillo, Piura hacia Europa”*. Disponible en http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/2330/otarola_gja.pdf;jsessionid=264BD8BE0921FAB5F02D9569F259A759?sequence=1
- Rojas w. (2007). *Diseño de un control interno en una empresa comercial de repuestos electrónicos*. Obtenido de

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3046.pdf&ved=2ahUKEwjg_KOQ3q7nAhWGHbkGHbGpDU4QFjAAegQIAhAB&usg=AOvVaw3zYESliTx6g-BLPD315NeU

Sanchez S. (2018). “*propuesta de un sistema de control interno de los stocks de la empresa comercial Punto Blanco S.A.C. de la provincia de Piura*”.

Obtenido de

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1452/MAE-CON-SAN-LEO-2018.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&ved=2ahUKEwjw2PTe0MvnAhUXILkGHcxZAx00FjACegQIAxAB&usg=AOvVaw1dsXwHnvcDKtnFSJE6fZ5p>

Serrano A., Señalín L., Vega F., Herrera J. (2017). “*El control interno como herramienta indispensable para la gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala-Ecuador*” .

Obtenido de

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf&ved=2ahUKEwjoj9_ru8vnAhVFD7kGHahyC2IQFjAGegQIBRAB&usg=AOvVaw21vRWVu3e4yppuMUeVquyPhttps://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf&ved=2ahUKEwjoj9_ru8vnAhVFD7kGHahyC2IQFjAGegQIBRAB&usg=AOvVaw21vRWVu3e4yppuMUeVquyP

Torres Y. (2015). “*Sistema de estructuración integral de control interno para el área contable de las empresas pertenecientes al sector agrícola ubicado en el municipio Libertador del estado Aragua*” . Obtenido de

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://mriuc.bc.uc.edu.v/bitstream/handle/123456789/2333/ytorres.pdf%3Fsequence%3D3&ved=2ahUKEwjoj9_ru8vnAhVFD7kGHahyC2IQFjAAegQIBBAB&usg=AOvVaw001o09rqHWpTgpwh4jzXiR

Revistas y periódicos:

Diario El Agrario. (31 enero 2020). *La FAO una superficie de 75,866 km² en el mundo está dedicada al cultivo de uva*. Obtenido de El Agrario:

<https://agraria.pe/>

Página web:

SENASA (2019). “*Reconoce a ocho empacadoras de uva con bajo riesgo fitosanitario*” . Obtenido de

<http://www.senasa.gob.pe/senasacontigo/ica-senasa-reconoce-a-ocho-empacadoras-de-uva-con-bajo-riesgo-fitosanitario/>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y

ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Estimado propietario y trabajador el siguiente cuestionario tiene por finalidad recaudar información de la empresa Sociedad Agrícola Rapel S.A.C., información con fines netamente de investigación, bajo el título:

“PROPUESTAS DE MEJORA DE LOS FACTORES RELEVANTES DEL CONTROL INTERNO DE LA EMPRESA SOCIEDAD AGRICOLA RAPEL S.A.C., CASTILLA –PIURA, AÑO 2020”.

INSTRUCCIONES

Para el llenado del siguiente cuestionario, usar bolígrafo tinta negra, marque

Con claridad la opción escogida con una cruz o tache según sea su elección.

ITEM	DETALLE DE LA PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACION
1.	¿Bajo qué régimen laboral aplica la empresa? a) Régimen agrario b) Régimen laboral general			

2.	¿La empresa cuenta con certificación de SENASA?			
3.	¿Conoce Ud. la actividad que desarrolla SENASA en un proceso de exportación?			
4.	¿Conoce Ud. Acerca del procedimiento Fitosanitario?			
5.	¿La empresa cuenta con un área de sanidad?			
6.	¿La empresa cuenta con reglamento interno de trabajo?			
7.	¿La empresa cuenta con un manual de funciones estandarizado?			
8.	¿Te sientes participe del control interno que la empresa aplica en su gestión?			
9.	¿Consideras que la empresa tiene sus objetivos definidos en cada área?			
10.	¿La empresa realiza monitoreo de funciones de cada área?			
11.	¿La empresa cuenta con áreas definidas para cada proceso?			
12.	¿La empresa realiza rotación de labores al personal en áreas administrativas?			
13.	¿Se monitorea las labores realizadas?			
14.	¿Se monitorea el servicio realizado al cliente?			
15.	¿El personal cuenta con los implementos en condiciones óptimas para desempeñar su labor basándose en la ley N°29783, ley de seguridad en el trabajo?			
16.	¿La empresa cuenta con áreas de bienestar social que cumplan funciones de desarrollo personal?			
17.	¿Cada trabajador cumple con el perfil del puesto?			

18.	¿En la contratación del personal el empleador toma en cuenta el grado de estudio?			
19.	¿El personal está capacitado para el puesto a desempeñar?			
20.	¿La empresa evalúa el promedio salarial según la labor del trabajador?			
21.	¿La empresa supervisa el pago oportuno y merecido de los trabajadores?			
22.	¿Existe buena comunicación entre jefe y subordinado?			
23.	¿Existe fluidez en el intercambio de información entre áreas?			
24.	¿Los responsables de áreas emiten informes sobre evaluación de riesgos en las áreas?			
25.	¿La empresa tiene controles que disminuyan el riesgo de plagas en los diferentes procesos?			
26.	¿El personal operativo está capacitado para reaccionar ante una situación de riesgo de plaga en el cultivo?			
27.	¿La empresa ha pasado antes ya por un tema de riesgo de plaga en el cultivo?			
28.	¿Tomo la empresa las medidas necesarias para evitar el riesgo cuantificable de la pérdida de cultivo por plaga?			
29.	¿La información financiera emitida es confiable?			
30.	¿Se solicita informes periódicos a las distintas áreas?			



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

“Año de la Universalización de la Salud”

Sr.: DANIEL JOSE EYHERALDE MUNITA

Solicito: Permiso para aplicar encuesta.

Yo **YANIRA SUJEY AVILA NAVARRO**, identificado con **DNI N° 75464122**, Domiciliada en Urb. Isabel Barreto etapa I Mz. I Lt. 5 –Paíta. Ante ustedes me presento y expongo lo siguiente:

Que por motivos de la realización de mi trabajo de investigación en el cual debo aplicar una encuesta cuyo tema es **“PROPUESTAS DE MEJORA DE LOS FACTORES RELEVANTES DEL CONTROL INTERNO DE LA EMPRESA SOCIEDAD AGRÍCOLA RAPEL S.A.C., CASTILLA - PIURA, AÑO 2020”**, la cual Uds. Dignamente dirigen, solicito me brinden la autorización para la realización de la mencionada encuesta. La misma que me es de utilidad para el proceso del trabajo de investigación que vengo desarrollando.

Por lo expuesto ruego a Uds. Acceder a mi solicitud.

Piura, 14 Febrero del 2020.

YANIRA SUJEY AVILA NAVARRO

DNI: 75464122



ACEPTACIÓN DE SOLICITUD

SOCIEDAD AGRÍCOLA RAPEL S.A.C. con RUC 20451779711, ubicada en Mza. "O" Cas. El Papayo Piura - Piura – Castilla, informa lo siguiente.

Que en respuesta al documento presentado el día 14 de febrero, por sr(a) **YANIRA SUJEY AVILA NAVARRO**, identificado (a) con DNI N° 75464122 donde solicita la autorización para realizar su trabajo de investigación de tesis de la carrera de contabilidad, titulada **"PROPUESTAS DE MEJORA DE LOS FACTORES RELEVANTES DEL CONTROL INTERNO DE LA EMPRESA SOCIEDAD AGRÍCOLA RAPEL S.A.C., CASTILLA - PIURA, AÑO 2020"**, se le informa que ha sido aceptada.

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.



Daniel J. Cyheraldo Munita
GERENTE GENERAL

Piura ,17 de febrero del 2020

SOCIEDAD AGRÍCOLA RAPEL S.A.C.