



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**MECANISMOS DEL CONTROL INTERNO EN EL
ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS
PESQUERAS DEL PERÚ**

**CASO PESQUERA COINREFRI SRL CIUDAD DE
PAITA 2018**

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

AUTOR

AGURTO TINEO WILDER

ASESOR

MGTR. SANTIAGO CALLE GONZA

PIURA – PERÚ

2018

**MECANISMOS DEL CONTROL INTERNO
EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN
LAS EMPRESAS PESQUERAS DEL PERÚ**

**CASO PESQUERA COINREFRI SRL CIUDAD DE
PAITA 2018**

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Dr. Victor Manuel Landa Machero
Presidente

Mgr. Donald Savitzky Mendoza
Secretario

Dr. Victor Manuel Ulloque Carrillo
Miembro

C.P.C. Santiago Calle Gonza
Asesor

AGRADECIMIENTO

A mi Dios, por darme la oportunidad de cursar estudios superiores, por darme la sabiduría para poder cumplir cada uno de mis sueños.

A la C.P.C Santiago Calle Gonza, mi asesor de Taller de investigación quien con su profesionalismo, experiencia y paciencia logro encaminarme hacia la investigación y concluir con éxito mi trabajo de investigacion.

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía en cada paso que doy
con el objetivo de cumplir con mis metas
trazadas, a mis seres queridos que son el
motor y motivo para seguir adelante, porque
han sido mi soporte en la formación de mi
carrera profesional.

A mis padres, mi esposa e hija por ser el
pilar fundamental en todo lo que soy, en
toda mi vida, educación tanto académico,
como de la vida, por su incondicional
apoyo perfectamente mantenido a través
del tiempo.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo, determinar los mecanismos de control interno en las Empresas Pesqueras del Perú. Caso Pesquera Coinefri SRL de Paita, se ha utilizado el diseño no experimental- descriptivo, bibliográfico, documental y de caso, aplicando la técnica de la encuesta entrevista y como instrumento de recolección de datos el cuestionario pre estructurado a 06 personas área de Recursos Humanos de la Empresa en estudio con preguntas relacionadas a la investigación.

Que el 100% afirma que si existen mecanismos para anticipar, identificar y reaccionar a los eventos o actividades que afectan los objetivos generales y particulares en la oficina de Recursos Humanos de la Empresa Coinrefri y que el 100% determina que el gerente de administración participa activamente en busca del fortalecimiento de las buenas prácticas y valores entre los jefes y sus colaboradores.

Se concluye que el área de Recursos Humanos de la Empresa Coinrefri SRL en su búsqueda del fortalecimiento de las buenas prácticas y valores entre los jefes y sus Colaboradores.

Palabras Clave: Mecanismos de Control Interno, Empresas Pesqueras

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the internal control mechanisms in the company Empresas Pesqueras del Perú. Case Pesquera Coinefri SRL de Paita has been used non-experimental design, descriptive, bibliographic, documentary and case, applying the survey technique interview and as a data collection instrument the pre-structured questionnaire with questions related to research, which was applied to the Human Resources area of the Company under study, obtaining as main results

That 100% affirms that if there are mechanisms to anticipate, identify and react to the events or activities that affect the general and particular objectives in the office of Human Resources of the Coinrefri Company and that 100% determines that the manager of administration participates actively in search of the strengthening of good practices and values among the managers and their collaborators.

It is concluded that the Human Resources area of the Coinrefri SRL Company in its search for the strengthening of good practices and values among the managers and their Collaborators.

Key Words: Internal Control Mechanisms, Fishing Companies

CONTENIDO

AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
CONTENIDO	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	5
2.1. Antecedentes	5
2.1.1. Antecedentes a nivel Internacional	5
2.1.2. Antecedentes a nivel Nacional	6
2.1.3. Antecedentes Locales	7
2.2. Bases teóricas de la investigación	8
2.2.1. Bases teóricas del control interno	8
2.3. MARCO CONCEPTUAL	9
2.3.1. CONTROL INTERNO	9
2.4. HIPOTESIS	13
III METODOLOGÍA	13
3.1 Diseño de la investigación	13
3.2 Nivel de Investigación	13
3.3 Diseño de Investigación	14
3.4 Población y muestra	14
3.4.1. Población	14
3.4.2. Nivel de investigación	14
3.5 Técnicas e instrumentos	15
3.5.1. Tecnicas	15
3.5.2. Instrumentos	15

3.6 Operacionalización de las variables.....	16
3.7. Plan de Análisis.....	17
3.8 Matriz de consistencia	18
3.9 Principios de la ética de la investigación	19
IV. RESULTADOS.....	21
4.1 Resultados.....	21
4.1.1 Respecto al objetivo específico 1.....	21
4.1.2 Respecto al objetivo específico 2.....	22
4.1.3 Respecto al objetivo específico 3.....	23
4.2 ANALISIS DE RESULTADOS	25
4.2.1 Respecto al objetivo específico 1.....	25
4.2.2 Respecto al objetivo específico 2.....	25
4.2.3 Respecto al objetivo específico 3.....	26
V. CONCLUSIONES	27
5.1 Respecto al objetivo específico 1	27
5.2 Respecto al objetivo específico 2	27
5.3 Respecto al objetivo específico 3	27
VI. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	28
6.1 Referencias Bibliográficas	28
Anexo 1	30

I. INTRODUCCIÓN

La gestión de los recursos humanos en las empresas ha cambiado drásticamente a lo largo de los años; anteriormente, los departamentos de recursos humanos estaban enfocados a funciones exclusivas, como contrataciones, nóminas y beneficios; pero ahora, las empresas comienzan a entender el impacto positivo de contar con un equipo de empleados calificados, comprometidos e involucrados con las metas de la organización, hoy en día las organizaciones son conscientes de la importancia de contratar a personal, según el potencial y no solamente según la experiencia; para así proporcionar la formación adecuada y ejecutar programas para abordar el rendimiento y el desarrollo de sus habilidades, la gestión de talento humano mide y administra el desempeño de los colaboradores a través de la **capacitación, la retroalimentación y el apoyo**, que les permita tener una visión clara de las competencias que necesitan para alcanzar el éxito personal y organizacional.

El término mecanismos de control interno, dentro de una empresa tiene un significado esencial, ya que se refiere a la creación de un sistema integrado que depende del organigrama de la empresa, el cual se regirá de acorde al conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por la entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, capital humano, operaciones, actuaciones, administración de la información y los recursos de la empresa sean llevado de tal forma que no vulnere los derechos del Estado y de los trabajadores, permitiendo que las actividades realizadas al interior de la empresa sean llevadas en armonía con el sistema jurídico

nacional y permita la realización máxima del ser humano, en este caso, de los trabajadores o dependientes.

La Empresa Coinrefri SRL, de capitales peruanos, constituida y en existencia bajo las leyes del sistema peruano, perteneciente al sector sub-pesca de exportación no tradicional, dedicada a la producción y comercialización de distintos recursos hidrobiológicos congelados para la exportación hacia el extranjero y hacia el mercado nacional.

En alusión al párrafo que antecede, por las necesidades inherentes al giro de negocio de Coinrefri SRL, la empresa requiere de capital humano para la gestión y la elaboración de sus productos finales, capital humano que desempeñará las funciones asignadas por su empleador de acorde a sus capacidades y necesidades de producción; de manera que al interior de la empresa para la gestión, reclutamiento, control y mejoras continuas, es necesaria un área que vele por la ejecución de los mecanismos de control interno.

a) Caracterización del Problema:

Desde el punto de vista práctico, en el día a día de las distintas empresas del sector sub-pesca de exportación no tradicional, se reciben personal para la realización de las distintas actividades de la empresa, cada una de estas personas, son parte del engranaje que permite el desenvolviendo de las actividades empresariales cotidianas.

Sin embargo, cada una de estas personas, busca su realización máxima como persona y como trabajador, lo cual no es sencillo, pues cada persona al ser “mundos” diferentes, mantiene ciertos caracteres con los cuales en el día a día se deben tratar.

Por tanto, para que los trabajadores o dependientes cumplan con las metas, objetivos y en concreto, con el destino final de los productos, son necesarios sistemas de gestión integrados o mecanismos de control interno que hagan esto posible.

En concreto, una de las áreas encargadas de gestionar el gran parte del capital humano integrante de la empresa es el área de Recursos Humanos.

Esta área, desde el inicio y fin del vínculo laboral con la empresa, es la que tiene a cargo la difícil tarea de hacer cumplir con dichos mecanismos o sistemas de gestión, no obstante, los encargados de su realización, no deben ser solo los integrantes de esta área, para lo cual siempre se pedirá de la aportación y la participación constante del resto de áreas, pues son quienes conocen más a fondo los problemas que abarca su actuar.

¿Cuáles son los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas de pesqueras del el Perú? Caso: Coinrefri SRL, Distrito Paita, año 2018?

Teniendo como objetivos generales

Determinar Mecanismos Del Control Interno En El Área De Recursos Humanos En Las Empresas Pesqueras Del Perú Y De La Empresa Coinrefri Srl De Paita – 2018.

Como objetivos específicos

Describir Los Mecanismos Del Control Interno En El Área De Recursos Humanos En Las Empresas Pesqueras Del Perú.

Determinar los Mecanismos del Control Interno en el Área de Recursos Humanos en la Empresa Coinrefri SRL de Paita – 2018.

Realizar un análisis comparativo entre Los Mecanismos del Control Interno en el Área de Recursos Humanos en las Empresas Pesqueras Coinrefri SRL de Paita– 2018.

Finalmente la investigación se justifica

Desde el punto de vista económico: Las empresas pesqueras son una fuente de recaudación tributaria, ya que son retenedoras de renta de tercera, cuarta y quinta categoría que por ente el estado con lo recaudado hace obras a beneficios de la población.

Desde el punto de vista Social: Las empresas pesqueras con una son una fuente de trabajo que da a muchos hogares un trabajo digno, ofreciendo pago por planilla con todos los beneficios conforme a ley y seguros sociales.

Desde el punto de vista académico: La investigación proporciona una base de datos y antecedentes para investigaciones futuras relacionadas al servicio de Seguridad y Vigilancia Privada, así como fuente de consulta para estudiantes y público en general.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes a nivel Internacional

Garcia (2011) En su investigación titulada, “manual de inducción para la Empresa Equipesca, S.A. de C.V estableció que en cualquier empresa los manuales administrativos son importantes toda vez que son una herramienta de ayuda para facilitar la inducción de los nuevos empleados a sus puestos de trabajo.

Finalmente, se concluye que el diseño e implementación de un manual de inducción para la empresa Equipesca, S.A. de C.V. es la herramienta 60 administrativa más Vallejo (1996), En su investigación titulada “el proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos”, determino que la selección del personal más idóneo para el trabajo es sólo el primer paso para crear un equipo eficaz; después del proceso de reclutamiento y selección los primeros días y semanas pueden ser cruciales para integrarlos a la organización. Introducir a los nuevos empleados a la empresa, sus funciones, tareas y personal, es lo que implica el proceso de inducción; otro aspecto incluso que se puede considerar tan importante como la inducción es la socialización organizacional, que es la adquisición de aptitudes y capacidades laborales, adopción de roles apropiados y adaptación a las normas y valores del equipo de trabajo

La experiencia inicial en una empresa puede ser muy importante para la conducta futura del personal en capacitación, sobre todo cuando el primer contacto es con las personas que puedan servirles de modelo para su comportamiento futuro, apropiada

para que el personal adquiriera un mayor conocimiento de la estructura de su empresa, y al mismo tiempo les permita sentirse parte integral de la misma.

Andrea (2015), En su investigación titulada "selección de personal y desempeño debido a que las inconsistencias y fortalezas encontradas en la selección se ven reflejadas en los niveles de desempeño.

El proceso de Selección de personal tiene una efectividad de 71.15% por lo que se considera efectivo, Se estableció que los niveles del desempeño de los colaboradores se encuentran en un rango sobresaliente y aceptable, lo que quiere decir que el desempeño de los colaboradores si cumple con los objetivos del puesto pero que también podría mejorar.

Si el proceso de selección mejora, también podría mejorar el desempeño de los colaboradores, se necesita mejorar el conocimiento de la personalidad del candidato, información del puesto y las responsabilidades del mismo, para que el candidato pueda desempeñarse de una mejor manera en sus labores.

2.1.2. Antecedentes a nivel Nacional

Castellano de la Torre (2015), En su investigación titulada, Propuesta de mejora del captar el talento humano de la manera más eficiente y rápida, y que este se desarrolle en la empresa adecuadamente, impulsando la mejora continua, proporciona una ventaja competitiva a la empresa que puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso, ya sea a corto como a mediano plazo.

Constitución del Perú de (1993), *en su artículo*:

Artículo 24°.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y justa, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de las remuneraciones y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

2.1.3. Antecedentes Locales

El Diario la Republica en su edición publicada el 17 de Enero 2017 en Piura, Informaron que los trabajadores de la empresa procesadora de productos hidrobiológicos y harina de pescado, Armadores y Congeladores del Pacífico S.A. (Arcopa) de Paita paralizaron sus actividades para exigir la solución a

sus reclamos laborales. El sindicato está solicitando mejoras salariales, buenas condiciones de trabajo, escolaridad y el pago de utilidades. La directora regional de Trabajo, Verónica Luy Delgado, sostuvo una reunión con los representantes de la compañía y dirigentes del personal con el fin de lograr una solución al conflicto laboral. Indicó que se vienen realizando las negociaciones colectivas correspondientes entre el empleador y los trabajadores para llegar a un acuerdo que solucione cada uno de los reclamos.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Bases teóricas del control interno

Las siguientes teorías, fundamentan el trabajo de investigación:

Teoría de Control interno según Holmes (1987), Determino 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.

Teorías de Control interno según Koontz y O`Donnell, (1990)

Las teorías que fundamentan el trabajo de investigación son las siguientes:

Para los autores Koontz y O`Donnell, el 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.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. CONTROL INTERNO

Bacallao, M. (2009), El control interno es un instrumento de gestión que se emplea para proporcionar una seguridad razonable de que se cumplan los objetivos establecidos por la entidad, para esto comprende con un plan de organización, así como los métodos debidamente clasificados y coordinados, además de las medidas adoptadas en una entidad que proteja sus recursos, propenda a la exactitud y confiabilidad de la información contable, apoye y mida la eficiencia de las operaciones y el cumplimiento de los planes, así como estimule la observancia de las normas, procedimientos y regulaciones establecidas. La eficacia de la estructura de control interno, revisión y actualización constante es una responsabilidad de todos los directivos de la entidad.

Catacora, F. (1996). Señala que: "Un sistema de control interno se establece bajo la premisa del concepto de costo/beneficio". El postulado principal al establecer el control interno diseña pautas de control cuyo beneficio supere el costo para implementar los mismos. Es preciso manifestar, que el control interno tiene como misión ayudar en la consecución de los objetivos generales trazados por la empresa, y esto a su vez a las metas específicas, con el fin de optimizar la gestión administrativa. Sin embargo sobre este punto, es importante señalar que, para que un control interno rinda su cometido, debe ser: oportuno, claro, sencillo, ágil, flexible, adaptable, eficaz, objetivo y realista. Todo esto tomando en cuenta que la clasificación del mismo puede ser preventiva o de detección para que sea originaria. El control interno contable representa el soporte bajo el cual descansa la confiabilidad de un sistema contable. Un sistema de

control interno es importante por cuanto no se limita únicamente a la confiabilidad en la manifestación de las cifras que son reflejadas en los estados financieros, sino también evalúa el nivel de eficiencia operacional en los procesos contables y administrativos. El control interno en una entidad está orientado a prevenir o detectar errores e irregularidades, las diferencias entre estos dos es la intencionalidad del hecho; el término error se refiere a omisiones no intencionales, y el término irregular se refiere a errores intencionales, lo cierto es que los controles internos deben brindar una confianza razonable de que los estados financieros han sido elaborados bajo un esquema de controles que disminuyan la probabilidad de tener errores sustanciales en los mismos

COMPONENTES DEL CONTROL INTERNO

Según el enfoque moderno establecido por el COSO y la Ley N°28716, señala que los componentes de la estructura del control interno se interrelacionan entre si y comprenden diversos elementos que se integran en el proceso de gestión, es así que se concibe que esta se organice con base en los siguientes cinco componentes:

- Ambiente de Control
- Evaluación de Riesgos
- Actividades de Control
- Información y Comunicación
- Supervisión o Monitoreo

Ambiente de control

El ambiente o entorno de control constituye el andamiaje para el desarrollo de las acciones y refleja la actitud asumida por la alta dirección en relación con la importancia del control interno y su incidencia sobre las actividades de la entidad y resultados, por

lo que debe tener presente todas las disposiciones, políticas y regulaciones que se consideren necesarias para su implantación y desarrollo exitoso.

Este puede considerarse como la base de los demás componentes del control interno.

Evaluación de riesgos

El control interno ha sido pensado esencialmente para limitar los riesgos que afectan las actividades de las entidades. A través de la investigación y análisis de los riesgos relevantes y el punto hasta el cual el control vigente los neutraliza, se evalúa la vulnerabilidad del sistema. Para ello debe adquirirse un conocimiento práctico de la entidad y sus componentes de manera de identificar los puntos débiles, enfocando los riesgos de la organización (internos y externos) como de la actividad.

Actividades de control

Las actividades de control son procedimientos que ayudan a asegurarse que las políticas de la dirección se llevan a cabo, y deben estar relacionadas con los riesgos que ha definido y asume la dirección.

Las actividades de control se ejecutan en todos los niveles de la organización y en cada una de las etapas de la gestión, partiendo de la elaboración de un mapa de riesgos según lo expresado en el punto anterior; conociendo los riesgos, se disponen los controles destinados a evitarlos o minimizarlos.

En muchos casos, las actividades de control pensadas para un objetivo suelen ayudar también a otros; los operacionales pueden contribuir a los relacionados con la

confiabilidad de la información financiera, éstas al cumplimiento normativo, y así sucesivamente.

Información y comunicación

La información relevante debe ser captada, procesada y transmitida de tal modo que llegue oportunamente a todos los sectores permitiendo asumir las responsabilidades individuales.

La comunicación es inherente a los sistemas de información. Las personas deben conocer en tiempo las cuestiones relativas a su responsabilidad de gestión y control. Cada función debe especificarse con claridad, entendiendo como tal las cuestiones relativas a la responsabilidad de los individuos dentro del Sistema de Control Interno.

Supervisión o monitoreo

Es el proceso que evalúa la calidad del control interno en el tiempo.

Es importante monitorear el control interno para determinar si éste está operando en la forma esperada y si es necesario hacer modificaciones.

Las actividades de monitoreo permanente incluyen actividades de supervisión realizadas de forma permanente, directamente por las distintas estructuras de dirección.

En tal sentido, es indispensable su desempeño por cuanto expone la situación en que se encuentra la entidad y las soluciones que hay que hacer partiendo de la no correspondencia con su desempeño. Las evaluaciones separadas son actividades de monitoreo que se realizan en forma no rutinaria, como las auditorías periódicas efectuadas por los auditores internos.

2.4. HIPOTESIS

Según Galán (2009) “Las hipótesis en la investigación” donde determinó que “No todas las investigaciones llevan hipótesis, según sea su tipo de estudio (investigaciones de tipo descriptivo) no las requieren.

Todo proyecto de investigación requiere preguntas de investigación, y sólo aquellos que buscan evaluar relación entre variables o explicar causas requieren formular hipótesis”.

III METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

El tipo de investigación de estudio es descriptivo debido a que se realizó un estudio de detalles de características, cualidades y atributos sin entrar a los grados de análisis del problema.

Este tipo de investigación describió de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés. Aquí se recogieron datos, se exponen y resumen la información de manera cuidadosa para luego analizarla minuciosamente.

La meta no se limitó a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre las variables.

3.2 Nivel de Investigación

El estudio de investigación, está comprendido bajo un enfoque cualitativo. El diseño de la investigación cualitativa constituye un método de investigación utilizado

ampliamente por los científicos e investigadores que estudian el comportamiento y los hábitos humanos.

3.3 Diseño de Investigación

El diseño de investigación aplicado es: No experimental, descriptivo, bibliográfico, documental y de caso, debido a que la información recolectada se encuentra como está en las fuentes de información. La investigación a realizar, buscará la información proveniente de propuestas, comentarios, análisis de temas relacionados al estudio, los cuales se analizarán al determinar los resultados.

3.4 Población y muestra

El diseño de investigación aplicado es: No experimental, descriptivo, bibliográfico, documental y de caso, debido a que la información recolectada se encuentra como está en las fuentes de información. La investigación a realizar, buscará la información proveniente de propuestas, comentarios, análisis de temas relacionados al estudio, los cuales se analizarán al determinar los resultados.

3.4.1. Población

Por ser una investigación bibliográfica y documental, no aplica población en estudio.

3.4.2. Nivel de investigación

La muestra correspondió al estudio de la empresa Coinrefri SRL ubicada en la ciudad de Paita.

3.5 Técnicas e instrumentos

3.5.1. Tecnicas

En la Investigación se hizo uso de la técnica de la encuesta.

3.5.2. Instrumentos

Como instrumento se realizó el cuestionario estructurado con preguntas relacionadas a la investigación.

3.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	INDICADORES	DIMENSIÓN	MEDICIÓN
Variable Principal: Control Interno	Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos, incluido el entorno y actitudes que desarrollan autoridades y su personal a cargo, con el objetivo de prevenir posibles riesgos que afectan a una entidad pública.	Ambiente de Control	<ol style="list-style-type: none"> 1. La empresa cuenta con un organigrama bien estructurado. 2. Disponen del MOF debidamente aprobados y actualizados. 3. Cuenta con directivas que regulan los procedimientos administrativos. 4. Tiene en consideración el código de ética de la función pública. 	<ul style="list-style-type: none"> - Redacción - Cuestionario
		Evaluación de Riesgos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existen lineamientos para implementar la administración de riesgos y evitar o reducir riesgos potenciales. 2. Cuenta con una matriz de riesgos para conocer el grado de probabilidad e impacto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Redacción - Cuestionario
		Actividades de Control	<ol style="list-style-type: none"> 1. La empresa cuenta con documentos de control debidamente autorizados y de acuerdo a las normas internas. 2. Realiza actos de verificación en forma periódica, en las diferentes áreas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Redacción - Cuestionario

3.7. Plan de Análisis

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

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

Para conseguir el objetivo específico 3: Se realizó un análisis comparativo de los resultados del objetivo específico 1 y el objetivo específico 2.

3.8 Matriz de consistencia

Enunciado del Problema	Objetivo	Objetivos específicos	Variable	Metodología
<p>¿Cuáles son MECANISMOS DEL CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS PESQUERAS DEL PERÚ y pesquera Coinrefri SRL ciudad de Paita 2018</p>	<p>Determinar MECANISMOS DEL CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS PESQUERAS DEL PERÚ y de la Empresa Coinrefri SRL de Paita – 2018</p>	<p>a) Describir MECANISMOS DEL CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS PESQUERAS DEL PERÚ. b) Determinar los Mecanismos del Control Interno en el Área de Recursos Humanos en la Empresa Coinrefri SRL S.A de la Ciudad de Paita 2018. c) Realizar un análisis comparativo entre Los Mecanismos del Control Interno en el Área de Recursos Humanos en las Empresas Pesqueras y de la Empresa Coinrefri SRL de la Ciudad de Paita – 2018</p>	<p>Mecanismos de control interno</p>	<p>Tipo: Cualitativo Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental descriptivo, bibliográfico documental y de caso. Técnica. Revisión Bibliográfica y Documental. Instrumento: Cuestionario</p>

3.9 Principios de la ética de la investigación

Los principios fundamentales y universales de la ética de la investigación con seres humanos son: respeto por las personas, beneficencia y justicia. Los investigadores, las instituciones y de hecho, la sociedad están obligados a garantizar que estos principios se cumplan cada vez que se realiza una investigación con seres humanos.

Respeto por las personas

Se basa en reconocer la capacidad de las personas para tomar sus propias decisiones, es decir, su autonomía. A partir de su autonomía protegen su dignidad y su libertad. El respeto por las personas que participan en la investigación (mejor “participantes” que “sujetos”, puesto esta segunda denominación supone un desequilibrio) se expresa a través del proceso de consentimiento informado, que se detalla más adelante.

Es importante tener una atención especial a los grupos vulnerables, como pobres, niños, marginados, prisioneros. Estos grupos pueden tomar decisiones empujados por su situación precaria o sus dificultades para salvaguardar su propia dignidad o libertad.

Beneficencia

La beneficencia hace que el investigador sea responsable del bienestar físico, mental y social del encuestado. De hecho, la principal responsabilidad del investigador es la protección del participante. Esta protección es más importante que la búsqueda de nuevo conocimiento o que el interés personal, profesional o científico de la investigación. Implica no hacer daño o reducir los riesgos al mínimo, por lo que también se le conoce como principio de no maleficencia.

Justicia

El principio de justicia prohíbe exponer a riesgos a un grupo para beneficiar a otro, pues hay que distribuir de forma equitativa riesgos y beneficios. Así, por ejemplo, cuando la investigación se sufraga con fondos públicos, los beneficios de conocimiento o tecnológicos que se deriven deben estar a disposición de toda la población y no sólo de los grupos privilegiados que puedan permitirse costear el acceso a esos beneficios.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Respecto al objetivo específico 1

DESCRIBIR LOS MECANISMOS DEL CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS PESQUERAS DEL PERÚ.

Vallejo (1996)	<p>En su investigación titulada “el proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos”, determino que la selección del personal más idóneo para el trabajo es sólo el primer paso para crear un equipo eficaz; después del proceso de reclutamiento y selección los primeros días y semanas pueden ser cruciales para integrarlos a la organización. Introducir a los nuevos empleados a la empresa, sus funciones, tareas y personal, es lo que implica el proceso de inducción; otro aspecto incluso que se puede considerar tan importante como la inducción es la socialización organizacional, que es la adquisición de aptitudes y capacidades laborales, adopción de roles apropiados y adaptación a las normas y valores del equipo de trabajo.</p> <p>La experiencia inicial en una empresa puede ser muy importante para la conducta futura del personal en capacitación, sobre todo cuando el primer contacto es con las personas que puedan servirles de modelo para su comportamiento futuro.</p>
Castellano (2015)	<p>En su investigación titulada, Propuesta de mejora del captar el talento humano de la manera más eficiente y rápida, y que este se desarrolle en la empresa adecuadamente, impulsando la mejora continua, proporciona una ventaja competitiva a la empresa que puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso, ya sea a corto como a mediano plazo.</p>
Garcia (2011)	<p>En su investigación titulada Manual de Inducción para la Empresa Empresa Equipesca, S.A. de C.V estableció que en cualquier empresa los manuales administrativos son importantes toda vez que son una herramienta de ayuda para facilitar la inducción de los nuevos empleados a sus puestos de trabajo en la organización</p>

4.1.2 Respecto al objetivo específico 2

DESCRIBIR MECANISMOS DEL CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS PESQUERAS DEL PERÚ 2018.

Item	Preguntas	SI	NO
01	¿Conoce Ud. la misión y visión de la empresa?	X	
02	¿ La empresa Cuenta con un local propio?		X
03	¿La Empresa cuenta con un organigrama en el cual se aprecia la organización de la misma?	X	
04	¿La Empresa cuenta con un Manual de Organización y Funciones?	X	
05	¿La Empresa cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo?	X	
06	¿ La empresa cuenta con un Procedimiento de Reclutamiento de Personal?	X	
07	¿ Se contrata Personal menores de edad?		X
08	¿Todos los trabajadores se encuentran en planilla, cumpliendo así con los beneficios sociales correspondientes?	X	
09	¿Los trabajadores están registrados en el T-Registro Sunat?	X	
10	¿El pago de las remuneraciones se realiza de manera puntual?	X	
11	¿Los trabajadores poseen las herramientas e implementos necesarios para desarrollar sus actividades?	X	
12	¿Los trabajadores al momento de ingresar a la empresa presentan su fotocheck o documento de identidad?	X	
13	¿La Empresa realiza exámenes ocupacionales a todos los trabajadores?	X	
14	¿La Empresa realiza actividades que fomentan la integración de su Personal y Favorecen el Clima Laboral?	X	
15	¿Considera Ud. que el trabajo que se desempeña en el área de Recursos Humanos se toma en cuenta los principios éticos?	X	
16	¿Tiene Ud. conocimiento del D. Leg. n° 728, ley de productividad y competitividad laboral Vigente en el Peru?	X	

4.1.3 Respetto al objetivo específico 3

Realizar un análisis comparativo entre los Mecanismos del Control Interno en el Área de Recursos Humanos en las Empresas Pesqueras del Perú y de la Empresa Coinrefri de la Ciudad de Paita, 2018.

ELEMENTOS DE COMPARACION	RESULTADOS O.E.1	RESULTADOS O.E.2	RESULTADOS
Ambiente de Control	<p>Vallejo (1996), En su investigación titulada “el proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos”, determino que la selección del personal más idóneo para el trabajo es sólo el primer paso para crear un equipo eficaz; después del proceso de reclutamiento y selección los primeros días y semanas pueden ser cruciales para integrarlos a la organización. Introducir a los nuevos empleados a la empresa, sus funciones, tareas y personal, es lo que implica el proceso de inducción; otro aspecto incluso que se puede considerar tan importante como la inducción es la socialización organizacional, que es la adquisición de aptitudes y capacidades laborales, adopción de roles apropiados y adaptación a las normas y valores del equipo de trabajo.</p> <p>La experiencia inicial en una empresa puede ser muy importante para la conducta futura del personal en capacitación, sobre todo cuando el primer contacto es con las personas que puedan servirles de modelo para su capacitación, sobre todo cuando el primer contacto es comportamiento futuro.</p>	En la Empresa Coinrefri, el area de recursos humanos determino que si existe un procedimiento de reclutamiento y selección de peronal	Si Coincide

Ambiente de Control	Castellano (2015) En su investigación titulada, Propuesta de mejora del captar el talento humano de la manera más eficiente y desarrolle en la empresa adecuadamente, impulsando la mejora continua, proporciona una ventaja competitiva a la empresa que puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso, ya sea a corto como a mediano plazo.	En la Empresa Coinrefri, si se les entrega a todos sus colaboradores todas las herramientas para que puedan desarrollar mejor sus trabajo y tengan un mejor rendimiento	Si Coincide
Control de Riesgos	Garcia (2011), En su investigación titulada, “manual de inducción para la Empresa estableció que en cualquier empresa los manuales administrativos son importantes toda vez que son una herramienta de ayuda para facilitar la inducción de los nuevos empleados a sus puestos de trabajo en organización.	En la Empresa Coinrefri si se capacita al personal antes de ingresar a laborar se les indican que son una pieza importante dentro de la organización.	Si Coincide

4.2 ANALISIS DE RESULTADOS

4.2.1 Respecto al objetivo específico 1

El proceso de reclutamiento y selección de personal es sólo el primer paso para crear un equipo eficaz; después del proceso de reclutamiento y selección los primeros días y semanas pueden ser cruciales para integrarlos a la organización. Introducir a los nuevos empleados a la empresa, sus funciones, tareas y personal, es lo que implica el proceso de inducción; otro aspecto incluso que se puede considerar tan importante como la inducción es la socialización organizacional, que es la adquisición de aptitudes y capacidades laborales, adopción de roles apropiados y adaptación a las normas y valores del equipo de trabajo

4.2.2 Respecto al objetivo específico 2

Una vez realizada la encuesta al área de recursos humanos en la empresa Coinrefri SRL del Distrito de Paita, Provincia de Piura se elaboraron los cuadros estadísticos donde se pudo apreciar que si existe un buen procedimiento de contratación de personal y también que la empresa no contrata personal menores de edad ya que la contratación de este personal conllevaría que se tenga una autorización solicitada al ministerio de trabajo y de acuerdo al código de trabajo los menores de edad no pueden ser contratados para desarrollar oficios dentro de la organización que pongan en peligro su salud y atenten contra su integridad física y no podrán laborar completa la jornada de trabajo ya que existe escala de jordanas según sus edades.

Ante todo esto la empresa dentro de sus procedimientos de contratación de personal no acepta menores de edad.

4.2.3 Respecto al objetivo específico 3

En las empresas pesqueras el ambiente de control son muy fundamentales e importantes ya que a través de sus procedimientos de contratación de personal se elige a la persona idónea para desarrollar las funciones del puesto a cubrir el cual será en beneficio de la empresa y cumpliendo con las metas y objetivos trazados por la organización.

V. CONCLUSIONES

5.1 Respecto al objetivo específico 1

Se concluye que al aplicar un buen sistema de control Interno de las en las empresas pesqueras del Perú, estos ayudan notablemente y eficientemente a mejorar la rentabilidad de la empresa, y eficiencia en el manejo de los recursos humanos, materiales y económicos. Además permiten prever los riesgos que pudieran afectar el logro de los objetivos trazados por la gerencia general.

5.2 Respecto al objetivo específico 2

Concluimos que la empresa Coinrefri SRL, si aplica un buen control interno en el proceso de reclutamiento de personal nuevo, lo que hace que se cumplan los objetivos trazados por la alta gerencia.

5.3 Respecto al objetivo específico 3

Al realizar la respectiva comparación, concluimos que las Empresas Pesqueras del Perú y la Empresa Coinrefri SRL, promueven los mecanismos de Control en base a principios y leyes en bienestar de la misma.

VI. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

6.1 Referencias Bibliográficas

Bacallao Horta, M. (2009), *"Génesis del Control Interno"* en *Contribuciones a la economía*, mayo 2009 Disponible en <http://www.eumed.net/ce/2009a/>

Cancinos A. (2015), *Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Lanvivar* Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>

Castellano de la Torre (2015), *Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*, Disponible en: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/305056/castellano_tf-pub-delfos.pdf;jsessionid=FEAD2896799A763601D337CC5849D42C?sequence=1

Catácora, F. (1996). *Sistemas y Procedimientos Contables. Primera Edición.* Editorial McGraw/Hill. Venezuela. Disponible en: <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/6798/1/Tesis%20Salas%20Quiroz%20Blanca.pdf>.

Constitución del Perú de (1993), en su artículo 24°.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y justa, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Disponible en : <http://www2.congreso.gob.pe/sicr/relatagenda/constitucion.nsf/constitucion/53B9D57DE03408400525672900734467?opendocument>

Coso, Disponible en: <http://www.ci.inegi.org.mx/docs/Informe%20COSO%20Resumen.pdf>

Diario la Republica, *en su edición publicada el 17 de Enero 2017 en Piura,*
Disponible en: <https://larepublica.pe/archivo/719094-pescadores-denuncian-maltrato-laboral-en-.arcopa>

Holmes (1987) *Disponible en.*
[https://es.scribd.com/document/324606581/Bases-Teoricas](https://es.scribd.com/document/324606581/Bases-Teoricas-Koontz-y-O'Donnell) Koontz y O`Donnell, (1990) *Disponible en.*
<https://es.slideshare.net/jcfdezmx2/administracin-koontz-odonell-presentation><http://ri.ues.edu.sv/3493/1/SISTEMADECONTROLINTERNO.pdf>

Layme, M. (2015) *Facultad de Ciencias Jurídicas Empresariales y Pedagógicas*
Universidad José Carlos Mariátegui - Moquegua, Perú. Disponible en.
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:KG7zDkiNCsUJ:repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/ujcm/22/1/Egla_Tesis_titulo_2015.pdf&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe

Vallejo, J. (1996), *Facultad de Ingenieria Mecanica y Electrica Disponible en:*<http://eprints.uanl.mx/7722/1/1020119029.PDF>



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

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Estimado Empleado:

La información que usted proporcione será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que agradezco su valioso apoyo, para desarrollar mi Proyecto investigación.

Encuestado:

Fecha:

INSTRUCCIONES: Marcar dentro del paréntesis con una “X” la alternativa correcta (solo una):

1. ¿Conoce Ud. la misión y visión de la empresa?
a) **Si**
b) **No**

2. ¿La empresa Cuenta con un local propio?
a) **Si**
b) **No**

3. ¿La Empresa cuenta con un organigrama en el cual se aprecia la organización de la misma?
c) **Si**
d) **No**

4. ¿La Empresa cuenta con un Manual de Organización y Funciones?
- a) Si
 - b) No
5. ¿La Empresa cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo?
- a) Si
 - b) No
6. ¿ La empresa cuenta con un Procedimiento de Reclutamiento de Personal?
- a) Si
 - b) No
7. ¿Se contrata Personal menores de edad?
- a) Si
 - b) No
8. ¿Todos los trabajadores se encuentran en planilla, cumpliendo así con los beneficios sociales correspondientes?
- a) Si
 - b) No
9. Los trabajadores están registrados en el T-Registro Sunat?
- a) Si
 - b) No
10. ¿El pago de las remuneraciones se realiza de manera puntual?
- a) Si
 - b) No

11. ¿Los trabajadores poseen las herramientas e implementos necesarios para desarrollar sus actividades?

- a) Si
- b) No

12. ¿Los trabajadores al momento de ingresar a la empresa presentan su fotocheck o documento de identidad?

- a) Si
- b) No

13. ¿La Empresa realiza exámenes ocupacionales a todos los trabajadores?

- a) Si
- b) No

14. ¿La Empresa realiza actividades que fomentan la integración de su Personal y Favorecen el Clima Laboral?

- a) Si
- b) No

15 ¿Considera Ud. que el trabajo que se desempeña en el área de Recursos Humanos se toma en cuenta los principios éticos?

- a) Si
- b) No

16 ¿Tiene Ud. conocimiento del D. Leg. n° 728, ley de productividad y competitividad laboral Vigente en el Perú.

- a) Si
- b) No

Gracias por su valioso apoyo a la investigación.

ANEXO 2

CRONOGRAMA GANTT

I.- ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	Meses 2018			
	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO
Recolección de información	X			
Elaboración del Proyecto de Tesis		X	X	
Presentación del proyecto de Tesis				X

II.- PRESUPUESTO

BIENES

Detalle	Cantidad	Unidad de Medida	Precio S/.
Dispositivo USB	01	Unidad	25.00
Lapiceros	03	Unidad	3.00
Corrector	01	Unidad	3.50
Papel bond A-4	1	Millares	20.00
Papel bulki	1	Millares	12.00
Fastener	1	Caja	5.00
Engrapador	2	Unidad	15.00
Perforador	2	Unidad	10.00
Plumón/papel	1	Caja	14.00
Blocks espiralados para apuntes	4	Unidad	28.00
Folder tamaño A4	25	Unidad	4.50

Archivador de palanca	02	Unidad	20.00
Resaltador	02	Unidad	4.00
TOTAL S/.			164.00

SERVICIOS

Detalle	Cantidad	Unidad de Medida	Precio	
			Unitario	Total
Internet	40	Horas	1.00	40.00
Movilidad	10	Pasajes	15.00	150.00
Impresiones	40	Hojas	0.80	32.00
TOTAL S/.				222.00

III.- RESUMEN DEL PRESUPUESTO

RUBRO	IMPORTE
Bienes	164.00
Servicios	222.00
TOTAL S/.	386.00

IV. FINANCIAMIENTO

Totalmente autofinanciado por el alumno investigador