



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**LOS MECANISMOS DE CONTROL INTERNO EN EL
ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS
COMERCIALES EN EL PERÚ.**

**CASO: REPRESENTACIONES MARTIN SAC PIURA,
2016.**

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

AUTORA

BACH. DENNYS KAROL JUÁREZ NIMA

ASESORA

MGTR. MARIA FANY MARTÍNEZ ORDINOLA

PIURA – PERÚ

2017

**LOS MECANISMOS DE CONTROL INTERNO EN
EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS
EMPRESAS COMERCIALES EN EL PERÚ**

**CASO: REPRESENTACIONES MARTIN SAC
PIURA 2016**

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Dr. Víctor Manuel Landa Machero
Presidente

Mgtr. Donald Errol Savitzky Mendoza
Secretario

Dr. Víctor Manuel Ulloque Carrillo
Miembro

Mgtr. María Fany Martínez Ordinola
Asesora

AGRADECIMIENTO

En esta oportunidad le agradezco a Dios por haberme brindado sabiduría para poder concluir mi trabajo de investigación y a la vez expreso mi máximo agradecimiento a la docente, por el inmenso e incansable apoyo que me ha brindado para terminar con éxito este trabajo de información.

DEDICATORIA

El logro satisfactorio de todo este trabajo de investigación está dedicado a Dios por darme la bendición y motivación para terminarlo, a mi hija por ser ella el impulso para seguir adelante día a día y a mis padres por el inmenso apoyo que me brindan.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas comerciales en el Perú y Representaciones Martin SAC. Piura, 2016. La investigación fue cualitativa, se ha desarrollado usando metodología de diseño no experimental, descriptivo, bibliográfico, documental y de caso. Se aplicó la técnica de la encuesta, entrevista, y observación directa. Para el recojo de información se hizo uso de la revisión bibliográfica y documental, como instrumento de recolección de información se utilizó un cuestionario pre estructurado con preguntas relacionadas a la investigación, el cual fue aplicado al representante legal de la empresa en estudio, obteniendo como principales resultados:

No cuenta con un manual de organización y funciones, pero viene trabajando en ello implementado el reglamento interno de trabajo, reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo y código de ética.

Es una empresa que tiene bien en claro sus objetivos a cumplir y es por ello cada día viene trabajando con todo su personal para alcanzar sus metas trazadas y ser una empresa que brinde un excelente servicio y sobre todo ser la mejor en su rubro.

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

ABSTRACT

The general objective of the research was: To determine and describe the mechanisms of internal control in the area of human resources of commercial companies in Peru and Representaciones Martin SAC. Piura, 2016. The research was qualitative, has been developed using non-experimental, descriptive, bibliographic, documentary and case design methodology. The technique of the survey, interview, and direct observation were applied. For the collection of information, a bibliographical and documentary review was used as a tool for collecting information. A pre-structured questionnaire was used with questions related to the research, which was applied to the legal representative of the company under study, obtaining as principal results:

It does not have a manual of organization and functions, but has been working on it implemented the internal regulations of work, internal regulations of safety and health at work and code of ethics.

It is a company that has well in clear its objectives to fulfill and is for that reason every day comes working with all its personnel to reach its goals traced and to be a company that provides an excellent service and above all to be the best in its field.

Key words: Internal control mechanisms, human resources, commercial enterprises.

Contenido

	Pág.
Título	ii
Jurado evaluador de tesis	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Contenido.....	viii
Índice de cuadros	ix
I. Introducción	1
II. Revisión de Literatura	3
2.1 Antecedentes.....	3
2.1.1 Internacionales.....	3
2.1.2 Nacionales	7
2.1.3 Regionales	11
2.2 Bases Teóricas	12
2.3 Marco Conceptual.....	24
III. Hipótesis	28
3.1 Hipótesis	28
IV. Metodología	29
4.1 Diseño de la investigación.....	29
4.2 Población y muestra.....	29
4.2.1 Población	29
4.2.2 Muestra	29
4.3 Definición y Operacionalización de variables e indicadores.....	29
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
4.5 Plan de análisis	30
4.6 Matriz de consistencia	31
4.7 Principios Éticos	32
V. Resultados	35
5.1 Resultados.....	35
5.2 Análisis de resultados	47
VI. Conclusiones	52

VII. Recomendaciones	57
Aspectos complementarios	58
Referencias bibliográficas	58
Anexos	60

Índice de cuadros

	Pág.
Cuadro 1: Objetivo específico 1	35
Cuadro 2: Objetivo específico 2	37
Cuadro 3: Objetivo específico 3	42

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones obtienen el éxito mediante la combinación eficaz y eficiente de recursos que permiten el logro de objetivos. Aunque todos los recursos son necesarios para el éxito de toda empresa, el elemento humano constituye la parte fundamental de los recursos. La forma en la que una organización obtenga, mantenga y mejore sus recursos humanos determinará su éxito o fracaso.

Los departamentos de recursos humanos cobran cada vez más importancia al interior de las empresas, al ser las encargadas de alinear el desempeño de cada trabajador con los objetivos del negocio.

Ante la tendencia y responsabilidad de generar sistemas de gestión de calidad para asegurar la optimización de los procesos, es necesario contar con personal capacitado y comprometido con la misión y visión de la empresa. Consecuentemente, cada integrante del capital humano debe estar consciente de la importancia de su trabajo dentro de la organización ya que son el componente de la gran estructura administrativa.

Para administrar efectivamente el personal de una organización se requiere de un programa que le permita a la administración tener la más completa selección de personas idóneas para los distintos puestos. Ninguna empresa funciona sin recursos humanos, la importancia de dicho departamento, está dada por que es quien se encarga de los procesos de la selección del personal, de las remuneraciones, entre otros.

Por lo anteriormente explicado la investigación se formula a través del siguiente enunciado: ¿Cuáles son los mecanismos de control interno en el área de recursos

humanos de las empresas comerciales en el Perú y Representaciones Martin SAC. Piura, 2016?

Teniendo como objetivo general: Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas comerciales en el Perú y Representaciones Martin SAC. Piura, 2016.

Y como objetivos específicos:

1. Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas comerciales en el Perú.
2. Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de Representaciones Martin SAC, 2016.
3. Realizar un análisis comparativo de los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas comerciales en el Perú y de Representaciones Martin SAC Piura, 2016.

Finalmente la investigación se justifica en base a la importancia del control interno del área de recursos humanos de las empresas comerciales del país, tomando en cuenta las leyes laborales, leyes tributarias a favor del respeto a los trabajadores.

En el Perú existen empresas que no se rigen a lo que establece la ley con respecto a los derechos de los trabajadores, así como los trabajadores que no cumplen con sus deberes es por ello que también en esta investigación se busca dar a conocer dichas leyes y sobre todo hacer un estudio referente a la importancia de llevar un control en el área laboral de una empresa, y es así que se pretende que esta investigación sea de aporte para los estudiantes universitarios que hagan este tipo de investigaciones.

II. REVISION DE LITERATURA

2.1 Antecedentes.

2.1.1 Internacionales

Mazariegos (2015) en su tesis titulada: *“motivación y desempeño laboral”* indicó que en las organizaciones actualmente es importante la motivación, es un elemento fundamental, para que los colaboradores de todas las empresas tengan un buen desempeño laboral ya que es un factor primordial en el rendimiento de sus actividades para poder llegar a lograr los objetivos de sus metas y así poder tener al personal para que realicen sus actividades con mayor productividad, la motivación se puede realizar de diferentes formas en una organización, esto con el fin de que ellos rindan y den al máximo su desempeño en el área de trabajo. En algunas empresas los colaboradores tienen poca motivación, en relación con su trabajo y con el desempeño de sus actividades, por lo cual se les puede presentar dificultades tanto personales como laborales y esto puede perjudicar tanto al empleado como para la institución, el resultado de esto sería que el colaborador pueda perder su empleo y pueda crear una mala relación tanto con su jefe como con el resto de sus compañeros. Se han generado diferentes programas para motivar al personal, esto con el fin de que ellos sientan que los encargados de las organizaciones se preocupan por sus actividades para alcanzar los objetivos establecidos de su puesto de trabajo, considerando el desempeño que ellos realizan con motivación y esfuerzo para alcanzar resultados positivos. Un buen trabajador animado con ganas de realizar sus actividades genera un beneficio bueno para él, como para la organización y esto ayuda a que se desenvuelva con sus compañeros.

Carmona & Veliz (2007) en su tesis titulada: “*discriminación laboral*” precisaron que la discriminación ha sido una actitud constante en la historia del ser humano. Se puede observar desde el inicio de la historia escrita hasta nuestros días como una actitud cotidiana y hasta casi normal dentro de nuestra sociedad, a pesar de la normativa legal que la prohíbe y sanciona. En este trabajo, nuestro interés estará enfocado en mostrar aspectos de la discriminación laboral en Chile -apoyado en datos estadísticos y normativas legales vigentes en el país- para saber, de este modo, qué acciones se consideran discriminatorias y conocer las sanciones a las que se expone una persona por incurrir en ellas. También es interesante conocer las acciones discriminatorias que más se producen dentro del mundo laboral, esto permite poder pensar en un modo de controlar tales actos y disminuir este problema tan común y cercano, y al mismo tiempo, tan condenado por todos.

Salinas (2006) en su tesis titulada: “*El proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos*” indicó que el propósito de reclutamiento y selección de recursos humanos es elegir a las personas mejor calificadas para laborar en una organización e inducirlos al sistema para así lograr los niveles óptimos de eficiencia que se requieren en una empresa. El reclutamiento de recursos humanos comprende el establecimiento de criterios de selección con base en los requerimientos laborales: Los candidatos llenan formularios con información académica y personal, clasificándolos de acuerdo a los siguientes criterios: personas que nunca han sido contratadas, personas desempleadas por diversas razones, personas subempleadas o con empleo actual; la información de los formularios se amplía en la entrevista que debe ser llevada a cabo con seriedad por una persona capacitada para captar los detalles importantes que se puedan presentar durante

el desarrollo de la misma. La información proporcionada por el candidato debe ser revisada y verificada. Se llevan a cabo exámenes médicos. Después de llevar a cabo estos pasos, se decide si se le ofrece el trabajo al candidato o se le informa que no ha sido seleccionado. Una empresa debe tener establecido un sistema permanente de planeación de recursos humanos, actualizándolo continuamente para proveer con efectividad las necesidades cambiantes de la organización; teniendo en cuenta la importancia de la rotación de personal.

Cordero (2011) en sus tesis titulada: *“Propuesta para reformar el artículo 33 de la ley federal del trabajo en relación a la declaración de nulidad de la renuncia con huella digital y firmada en blanco cuando se presenta como medio de prueba”* indicó que la necesidad de regular la libertad que tiene el trabajador para renunciar a su empleo, sin ningún tipo de manipulación, ni alevosía por parte del patrón, conlleva al estudio de la presente tesis, considerada dicha manifestación de la voluntad como un derecho personalísimo, y que merece un extremo cuidado al ser analizado. Siendo que la prestación de los servicios del propio trabajador es de carácter personal, no necesita forzosamente que exista un contrato de trabajo, ya que la relación laboral se presume, desde el momento en que el individuo se encuentra en un estado de subordinación frente a su empleador. Así pues, el patrón habrá de responder, cuando arbitrariamente decida separar de la fuente de trabajo a sus subordinados, pagándoles la correspondiente indemnización constitucional, cuando nos encontremos ante un evidente despido injustificado. Lo que nos motiva a proponer la reforma del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo vigente, es debido a que en la actualidad, dada la escasez de empleo en que

vive nuestra sociedad, y ante la urgente necesidad que tiene el trabajador de conseguir empleo para subsistir él y su familia, es muy frecuente que los patrones en forma arbitraria e impositiva abusen de la necesidad que tiene la clase trabajadora, para coaccionarlos, a efecto de que suscriban una o varias hojas en blanco; en la práctica actual dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto Local como Federal, los patrones que llevan a cabo este tipo de prácticas utilizan dichas hojas para redactar tanto la renuncia, como el finiquito correspondiente y así lograr liberarse del cumplimiento de sus obligaciones, que conlleva a una terminación de la relación de trabajo por despido injustificado o el evitar una reinstalación y obviamente el pago de la indemnización que corresponde a un trabajador, lo cual es totalmente arbitrario y atenta no sólo contra los derechos de la clase trabajadora, sino todo nuestro estado de derecho, ya que se aniquilan totalmente los derechos generados por el trabajador.

2.1.2 Nacionales

Marquina (2013) en sus tesis titulada: *“Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de lima, 2011”* señala que la investigación de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional no debería ser catalogada como una tarea anual, rutinaria y sistemática que requieran las Instituciones ya que a raíz de su estudio, pueden crearse o fortalecerse políticas institucionales para mejorar las condiciones laborales en las organizaciones y aumentar el desempeño de sus integrantes.

En la última década las organizaciones han reconocido que el capital más importante son las personas que las conforman. Es por esta razón que se incrementaron considerablemente las investigaciones basadas en determinar cómo atraer, mantener, incentivar y retener a los mejores colaboradores.

Al centrarse en la persona como factor primordial dentro de la organización, surgieron teorías que proponían que los colaboradores satisfechos con su actividad laboral rendían considerablemente y producían más de lo requerido al sentirse comprometidos con los objetivos y estándares institucionales.

Pérez (2013) en su tesis titulada: *“propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo”* indico que cuando surgen problemas en la estabilidad laboral de una organización, afectan el desempeño de la misma, razón por la cual hay que buscar las causas fundamentales que han dado origen a una excesiva rotación del personal. Los problemas que en la actualidad preocupan a la distribuidora de productos Coca-Cola, según la entrevista realizada al dueño es que existe desorden en la rutina del trabajo diario que se realiza, trayendo

como consecuencia la excesiva rotación de personal, término que se utiliza para definir la fluctuación de personal entre la organización y su ambiente, con respecto a los ingresos y salidas de los recursos humanos con que cuenta la empresa. Además el dueño mencionó otro problema que presenta la distribuidora, no cuenta con un área de reclutamiento y selección de personal, un área esencial para atraer y escoger al personal idóneo y/o adecuado para el puesto de trabajo. También a esto se suma la desmotivación que existe por parte del personal de ventas, reparto y choferes de las ciudades de Chiclayo, Olmos, Cajamarca, Piura, Sullana y Chulucanas, donde opera la distribuidora, como dice el adagio, el trabajo dignifica al hombre, esta aseveración es totalmente cierta ya que realizando una labor podemos desarrollar nuestro intelecto y nuestras habilidades tanto físicas como mentales, pero es necesario que el trabajo que se realice en la empresa lo hagan de manera eficiente y eficaz, de tal manera que generen productividad para la empresa. 16 Las competencias son muy importantes a la hora de seleccionar al personal adecuado al puesto de trabajo, ya que las características de personalidad y la conducta del mismo se verán reflejadas en su comportamiento, que generara un desempeño exitoso. De otro lado el talento del personal es importante en esta tarea dentro de la organización, demostrando que fluyan sus capacidades, su prudencia y su ingenio.

Quijano & Silva (2016) en su tesis titulada: “*selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes Civa – Chiclayo 2016*” indicó que la Selección de personal es un proceso de previsión que procura prever cuáles solicitantes tendrán éxito si se les contrata; es al mismo tiempo, una comparación y una elección. Para que pueda ser científica, necesita basarse en lo que el cargo o vacante exige de su

futuro ocupante (es decir, las exigencias del cargo o descripción del puesto). Así, el primer cuidado al hacer la selección de personal es conocer cuáles son las exigencias del cargo que será ocupado. Por otro lado, desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. La evaluación de desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones. La identificación se apoya en el análisis de cargos y busca determinar las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos. La administración es el punto clave de todo sistema de evaluación.

Macalopú (2013) en su tesis titulada: “*accidentes de trabajo y elementos de protección personal en trabajadores de limpieza pública del distrito de José Leonardo Ortiz - Chiclayo, Perú*” indicó que la salud ocupacional ha tomado fuerza en la época actual, siendo reconocida como un pilar fundamental en el desarrollo de los países, siendo una estrategia de lucha contra la pobreza sus acciones están dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes de trabajo y riesgos ocupacionales en las distintas actividades. Además es considerada como ciencia multidisciplinaria que tiene la finalidad de promover y mantener el más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en sus puestos de trabajo. De esta manera se implementan las acciones de prevención y protección, procurando disponer de un centro de trabajo saludable que permita a la población trabajadora una

realización plena y que sirva como un catalizador de la salud y no un destructor de la misma

Cubas (2013), en su tesis titulada: *“efectos del decreto legislativo n° 1086 en nivel de cumplimiento de los derechos laborales en las empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto”* indicó que se vive en una sociedad donde los empresarios en su condición de empleadores desconocen sus obligaciones frente a sus trabajadores, o en el peor de los casos, buscan formas de evadir sus deberes con la finalidad de disminuir sus cargas de personal. Esta realidad ocasiona dos graves consecuencias: de un lado el incumplimiento laboral por parte de un gran porcentaje de empleadores hace que éstos se apropien indebidamente de los beneficios económicos de los trabajadores afectados, impidiendo que cuenten en la actualidad con mayores ingresos para el sostenimiento de su hogar y para el mejoramiento de su calidad de vida, y de otro lado se produce ausencia de aportaciones a la seguridad social que a su vez genera que los trabajadores y sus familiares no puedan acceder a servicios gratuitos de salud y que en el futuro tampoco puedan acceder a pensiones de jubilación.

2.1.3 Regionales

Mendoza (2016), en su tesis titulada: *“Relación entre clima social familiar y satisfacción laboral en los trabajadores de la sub-gerencia de salud y medio ambiente de la municipalidad distrital de Castilla, Piura 2015”* indicó que la satisfacción laboral es considerada como el “sentimiento positivo o de agrado que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones. En contraparte, se ha demostrado que los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años. Hoy en día la familia juega un rol determinante en la forma en que nosotros vamos aprender a relacionarnos, desarrollarnos y estabilizarnos, en cualquier ámbito de nuestras vidas

Es por eso, que el objetivo general de esta investigación fue, conocer la relación entre Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla Piura 2015.

2.2 Bases Teóricas.

2.2.1. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo LEY N° 29783

Artículo 1.- El presente Reglamento desarrolla la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales. Cuando la presente norma haga mención a la Ley, se entiende referida a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 6.- Con una periodicidad no mayor a dos (2) años debe realizarse un examen global o un examen sectorial de la situación de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 23.- Los empleadores que tienen implementados sistemas integrados de gestión o cuentan con certificaciones internacionales en seguridad y salud en el trabajo deben verificar que éstas cumplan, como mínimo, con lo señalado en la Ley, el presente Reglamento y demás normas aplicables.

Artículo 26.- El empleador está obligado a:

- a) Garantizar que la seguridad y salud en el trabajo sea una responsabilidad conocida y aceptada en todos los niveles de la organización.
- b) Definir y comunicar a todos los trabajadores, cuál es el departamento o área que identifica, evalúa o controla los peligros y riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- c) Disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

- d) Promover la cooperación y la comunicación entre el personal, incluidos los trabajadores, sus representantes y las organizaciones sindicales, a fin de aplicar los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización en forma eficiente.
- e) Cumplir los principios de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo señalados en el artículo 18 de la Ley y en los programas voluntarios sobre seguridad y salud en el trabajo que adopte el empleador.
- f) Establecer, aplicar y evaluar una política y un programa en materia de seguridad y salud en el trabajo con objetivos medibles y trazables.
- g) Adoptar disposiciones efectivas para identificar y eliminar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo y promover la seguridad y salud en el trabajo.
- h) Establecer los programas de prevención y promoción de la salud y el sistema de monitoreo de su cumplimiento.
- i) Asegurar la adopción de medidas efectivas que garanticen la plena participación de los trabajadores y de sus representantes en la ejecución de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- j) Proporcionar los recursos adecuados para garantizar que las personas responsables de la seguridad y salud en el trabajo, incluido el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, puedan cumplir los planes y programas preventivos establecidos.

Artículo 27.- El empleador, en cumplimiento del deber de prevención y del artículo 27 de la Ley, garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención. La formación debe estar centrada:

- a) En el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato.
- b) En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando éstos se produzcan.
- c) En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando éstos se produzcan.
- d) En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.
- e) En la actualización periódica de los conocimientos. Para la capacitación de los trabajadores de la micro y pequeña empresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo brinda servicios gratuitos de formación en seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 33.- Los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son:

- a) Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas.
- b) Registro de exámenes médicos ocupacionales.
- c) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.
- d) Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.
- e) Registro de estadísticas de seguridad y salud.

f) Registro de equipos de seguridad o emergencia.

g) Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia. h)

Registro de auditorías. Los registros a que se refiere el párrafo anterior deberán contener la información mínima establecida en los formatos que aprueba el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Resolución Ministerial.

Artículo 56.- El Comité está conformado por:

a) El Presidente, que es elegido por el propio Comité, entre los representantes.

b) El Secretario, que es el responsable de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo o uno de los miembros del Comité elegido por consenso.

c) Los miembros, quienes son los demás integrantes del Comité designados de acuerdo a los artículos 48 y 49 del presente Reglamento.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO (MINTRA)

LEY GENERAL DEL TRABAJO

CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 1: Por el contrato de trabajo, el trabajador se obliga a prestar personalmente servicios para un empleador, bajo su subordinación, a cambio de una remuneración.

Artículo 3: En la convocatoria y contratación está prohibida y penada la discriminación por razón de origen, raza, edad, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de otra índole.

Artículo 14. Forma del contrato de trabajo El contrato de trabajo se puede celebrar verbalmente o por escrito. Se celebra por escrito el contrato de trabajo cuando así lo

disponga la ley. La omisión de la forma escrita y su registro, excluye al contrato de trabajo de las normas específicas aplicables a dichos contratos.

Artículo 32. Derechos de los trabajadores :Los trabajadores contratados a tiempo parcial gozan de los derechos que la ley reconoce a los trabajadores contratados a tiempo completo, con excepción de aquellos derechos para cuya percepción se exija laborar un mínimo de cuatro horas diarias o de veinticuatro horas semanales.

Estos trabajadores tienen la condición de afiliados regulares en los sistemas de seguridad social, debiendo calcularse las aportaciones respectivas sobre la base de la remuneración efectivamente percibida en función al tiempo trabajado. Para determinar los periodos de aportación se computarán exclusivamente las horas trabajadas.

2.2.2 Control interno

Teorías de Control interno

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

Frederick Winslow Taylor por su parte propuso una teoría de control interno basada en una organización funcional, constituyó una teoría conocida como la racionalización del trabajo centrándose en la maximización del trabajo humano a través de la eficiencia en el uso de recursos, afirmando incluso que la prosperidad de la gerencia podría generar ganancias al empleado y que si existe baja productividad se debe a una inadecuada administración y falta de motivación de tal forma que este se esfuerce para el logro de sus objetivos y el aumento de la productividad. Cabe resaltar también la

teoría del control interno de la contingencia para su aplicación se requiere adaptarse al tamaño de la organización y condiciones del medio ambiente, indicando que las acciones a tomarse en una situación determinada dependerán de la situación.

No busca un principio universal sino principios que pueda orientarla toma de decisiones de acuerdo a la particularidad de la situación, destacando la influencia del medio ambiente en la estructura y dirección de las organizaciones. Finalmente la teoría del control interno de la agencia percibe de forma de la empresa como una ficción legal que se desenvuelve en base a los objetivos de mercado compartidos, proponiendo la existencia de varios mecanismos de control como la supervisión, regulación, vigilancia y autocontrol, aplicando principios y técnicas microeconómicas al concepto de control interno.

Importancia del control interno

El control interno en cualquier organización, es importante porque apoya la conducción de los objetivos de la organización, como en el control e información de la operaciones, puesto que permite el manejo adecuado de bienes, funciones e información de una empresa determinada, con el fin de generar una indicación confiable de su situación y sus operaciones en el mercado; ayuda a que los recursos disponibles, sean utilizados en forma eficiente, basado en criterios técnicos que permitan asegurar su integridad, custodia y registro oportuno, en los sistemas respectivos.

Clases de control interno

En un sentido amplio el control interno incluye controles que pueden ser catalogados como:

- a) Contables
- b) Administrativos.

Control contable: Los controles contables comprenden el plan de organización y todos los métodos y procedimientos relacionados principal y directamente a la salvaguardia de los activos de la empresa y a la confiabilidad de los registros financieros.

Generalmente incluyen controles tales como el sistema el sistema de autorizaciones y aprobaciones con registros y controles contables de los deberes de operación y custodia de activos y auditoria interna.

Control administrativo: Los controles administrativos comprenden el plan de organización y todos los métodos y procedimientos relacionados principalmente con eficiencia en operaciones y adhesión a las políticas de la empresa y por lo general solamente tienen relación indirecta con los registros financieros.

Normas de control interno

Las Normas de Control Interno, constituyen lineamientos, criterios, métodos y disposiciones para la aplicación y regulación del control interno en las principales áreas de la actividad administrativa u operativa de las entidades, incluidas las relativas a la gestión financiera, logística, de personal, de obras, de sistemas de información y de valores éticos, entre otras. Se dictan con el propósito de promover una administración adecuada de los recursos públicos en las entidades del Estado.

Principios de control interno

- Separación de funciones de operación, custodia y registro.
- Dualidad u plurilateral de personas en cada operación; es decir; en cada operación de la empresa, cuando menos debe intervenir 2 personas.
- Ninguna persona debe tener acceso a los registros contables que controla su actividad.
- El trabajo de los empleados será de complemento y no de revisión.
- La función de los registros de operaciones será exclusiva del departamento de contabilidad

Fases del control interno

Control Previo

Se realiza con el fin de prevenir la ocurrencia de fallas, y mantener en un nivel determinado a los equipos en la organización, se conoce como control preventivo directo o periódico, sus actividades están controladas por el tiempo, se basa en la confiabilidad de los equipos.

Control concurrente

Se caracteriza por la continua supervisión durante los procesos, verificando que se cumplan de acuerdo a lo establecido en las normas y procedimientos de la organización y minimizando episodios de deficiencia.

Control posterior

Se aplica después de haber realizado las actividades planeadas. Su objeto es administrar información para comparar los resultados obtenidos, en relación con lo preestablecido.

2.2.3 Caso en estudio

NOMBRE COMERCIAL : Representaciones Martín SAC

RUC : 20306637305

RUBRO : Venta al por mayor de materiales de construcción, artículos de ferretería y equipos y materiales de fontanería y calefacción.

DIRECCION : Zona industrial Av. Sánchez Cerro Mz. 244 Lote N°02

Breve reseña histórica

Representaciones Martín SAC es una empresa peruana líder en el rubro de la comercialización de productos de calidad para la industria del mueble y de acabados de construcción. Hemos desarrollado un modelo único de negocio en Latinoamérica y somos el mayor comercializador nacional de tableros. Iniciamos nuestras operaciones en 1996 con capital 100% peruano y somos el principal cliente nacional de todos los productores de tableros del exterior. Actualmente nos encontramos dentro de las 500 mayores empresas del país.

Nuestra línea de negocios está enfocada al retail, ventas por mayor, distribución y proyectos inmobiliarios; teniendo como objetivo satisfacer las necesidades de nuestros clientes y sobrepasar sus expectativas, convirtiéndonos en aliados estratégicos.

Visión

Ser la empresa líder en el sector retail, distribución de productos derivados de madera, construcción/decoración, maquinarias a fin y ferretería del país, innovando para crear nuevas oportunidades de negocios ingresando a nuevos mercados para aportar en el desarrollo del sector y del país.

Misión

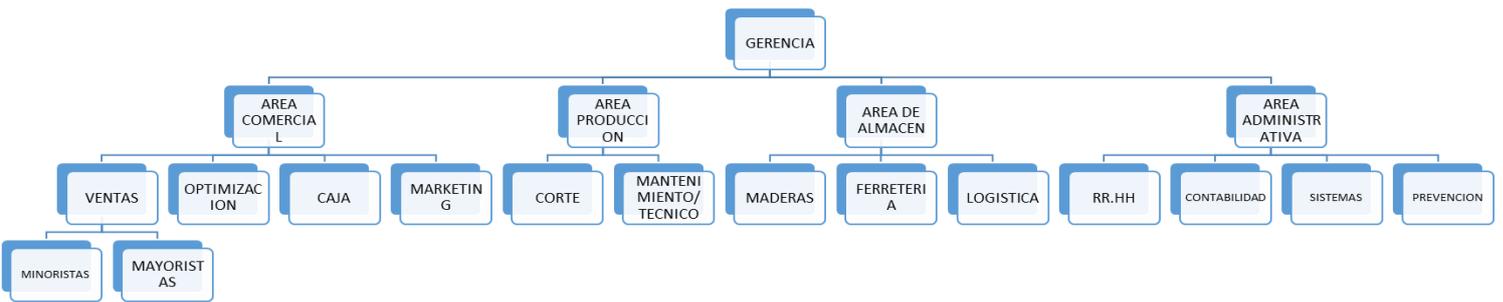
Ofrecer servicios orientados a satisfacer y exceder las necesidades de nuestros clientes a través de procesos eficientes y apoyados por tecnología de punta.

Objetivos

- Aumentar las exportaciones.
- Ser una marca que los demandantes reconozcan por su variedad de productos.
- Incrementar la productividad.
- Alcanzar un mayor alcance a nivel nacional e internacional.
- Aumentar las ventas.
- Crear nuevos diseños para un mejor reconocimiento de la marca.

Organización estructural

Representaciones Martín SAC



Fuente: Representaciones Martín SAC

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 Control interno

Estipiñán (2006) el control interno es un plan de organización y el conjunto de métodos y procedimientos que sirven para salvaguardar los activos y mostrar una información contable fidedigna.

Santillana (2001) agrega que el control interno permite la eficiencia operativa y estimula la adhesión a las políticas prescritas por la administración.

Cook y Winkle (2006) definieron el Control Interno como: "el sistema interior de una compañía que está integrado por el plan de organización, la asignación de deberes y responsabilidades, el diseño de cuentas e informes y todas las medidas y métodos empleados para; proteger los activos, obtener la exactitud y la confiabilidad de la contabilidad y de otros datos e informes operativos, promover y juzgar la eficiencia de las operaciones de todos los aspectos de las actividades de la compañía y comunicar las políticas administrativas y estimular y medir el cumplimiento de las mismas".

2.3.2 Control interno de recursos humanos

Definición

En el departamento de recursos humanos de todas las empresas, grandes o pequeñas, existen incidencias de diverso tipo que por falta de tiempo o por carecer de una mínima estructura de control administrativo van pasando inadvertidas y acaban por consolidarse en contra de la opinión del empresario.

Son frecuentes las faltas de puntualidad, las faltas de asistencia sin justificar, las visitas al médico para consultas que luego no se justifican, la aportación de los partes de baja o de confirmación fuera de plazo, la disminución continuada del rendimiento en el trabajo, no usar los sistemas de protección individual o colectiva para evitar accidentes, etc.

Generalmente, se trata de actos de poca importancia realizados por los trabajadores pero que, al ser reiteradas en el tiempo, acaban creando malestar en la dirección y sensación de poco control y respeto a las instrucciones de los superiores. Existe un remedio para esta situación: El control laboral de incidencias y la creación de un reglamento de régimen interno que deberá ser entregado y firmado por todos los trabajadores.

Control interno de recursos humanos

Control de Asistencia

Los controles de asistencia laboral son sistemas de control de accesos que permiten llevar un registro de las entradas y salidas de los empleados en una empresa. La supervisión de la asistencia te permite comprobar la puntualidad y asistencia de los trabajadores a su puesto.

Beneficios del control de asistencia

- Te permiten controlar los horarios de los empleados de una forma más eficiente.

- Fomentan una mayor seguridad y control de las visitas a la empresa, si la empresa es grande es fundamental tener un control de accesos que permita mejorar la seguridad de la misma.
- Controlar los accesos y la asistencia permite ahorrar costes en personal, puesto que la productividad empresarial se monitoriza de forma más adecuada.
- Los sistemas de control de asistencia son perfectos para monitorizar las horas extras para después pagarlas a los empleados.

Control de examen médico ocupacional

Todos los empleadores, sin excepción, se encuentran obligados a practicar exámenes médicos a sus trabajadores.

La finalidad de las evaluaciones médicas ocupacionales es determinar: (i) la aptitud psicofísica de un postulante para el desempeño del puesto de trabajo ofrecido; (ii) las afecciones producidas por el trabajo o por los agentes de riesgo a los cuales un trabajador activo pueda encontrarse expuesto con motivo de sus tareas; y, (iii) comprobar el estado de salud del trabajador al momento de su desvinculación.

Control de los equipos de seguridad en el trabajo

Los EPP comprenden todos aquellos dispositivos, accesorios y vestimentas de diversos diseños que emplea el trabajador para protegerse contra posibles lesiones.

Ayudan enormemente a proteger al trabajador frente a los riesgos que se presentan en los diferentes tipos de trabajo. El EPP es la última barrera entre el trabajador y el riesgo.

Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER)

De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, “la identificación de riesgos es la acción de observar, identificar, analizar los peligros o factores de riesgo relacionados con los aspectos del trabajo, ambiente de trabajo, estructura e instalaciones, equipos de trabajo como la maquinaria y herramientas, así como los riesgos químicos, físicos, biológico y disergonómicos presentes en la organización respectivamente. La evaluación deberá realizarse considerando la información sobre la organización, las características y complejidad del trabajo, los materiales utilizados, los equipos existentes y el estado de salud de los trabajadores, valorando los riesgos existentes en función de criterios objetivos que brinden confianza sobre los resultados a alcanzar”

III. Hipótesis

3.1 Hipótesis

Por ser una investigación de tipo descriptivo, la investigación no formulará hipótesis, basándose en la publicación de Galán (2009) *“Las hipótesis en la investigación”* donde determinó que *“No todas las investigaciones llevan hipótesis, según sea su tipo de 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”*

IV. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación

El diseño de investigación aplicado será No experimental, bibliográfico, documental y de caso. La investigación a realizar, buscará la información proveniente de propuestas, comentarios, análisis de temas relacionados al estudio, los cuales se analizarán para determinar los resultados.

4.2 Población y muestra:

4.2.1 Población:

Por ser una investigación bibliográfico-documental no aplica población.

4.2.2 Muestra

Por ser una investigación bibliográfico-documental no aplica muestra.

4.3 Definición y Operacionalización de variables e indicadores

No aplica por ser investigación bibliográfica documental y de caso.

4.4 Técnicas e instrumentos

4.4.1 Técnica

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

4.4.2 Instrumento:

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

4.5 Plan de análisis

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

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

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

4.6 Matriz de consistencia

Título	Enunciado	Objetivos		Variable en estudio	Metodología
		General	Específicos		
<p>LOS MECANISMOS DE CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS COMERCIALES EN EL PERÚ.</p> <p>CASO: REPRESENTACIONES MARTIN SAC. PIURA, 2016</p>	<p>¿Cuáles son los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas comerciales en el Perú y Representaciones Martín SAC. Piura, 2016?</p>	<p>Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas comerciales en el Perú y Representaciones Martín SAC. Piura, 2016.</p>	<p>1. Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas comerciales en el Perú.</p> <p>2. Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de Representaciones Martín SAC, 2016.</p> <p>3. Realizar un análisis comparativo de los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas comerciales en el Perú y de Representaciones Martín SAC Piura, 2016.</p>	<p>Mecanismos de control interno de recursos humanos</p>	<p>Enfoque cualitativo.</p> <p>Descriptivo</p> <p>Bibliográfico</p> <p>Documental y de caso.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario.</p>

4.7 Principios éticos

PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA

Protección a las personas.- La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesitan cierto grado de protección, el cual se determinará de acuerdo al riesgo en que incurran y la probabilidad de que obtengan un beneficio. En el ámbito de la investigación es en las cuales se trabaja con personas, se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad. Este principio no solamente implicará que las personas que son sujetos de investigación participen voluntariamente en la investigación y dispongan de información adecuada, sino también involucrará el pleno respeto de sus derechos fundamentales, en particular si se encuentran en situación de especial vulnerabilidad.

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

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

obligado a tratar equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación

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

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

BUENAS PRÁCTICAS DE LOS INVESTIGADORES

Ninguno de los principios éticos exime al investigador de sus responsabilidades ciudadanas, éticas y deontológicas, por ello debe aplicar las siguientes buenas prácticas:

El investigador debe ser consciente de su responsabilidad científica y profesional ante la sociedad. En particular, es deber y responsabilidad personal del investigador considerar cuidadosamente las consecuencias que la realización y la difusión de su

investigación implican para los participantes en ella y para la sociedad en general. Este deber y responsabilidad no pueden ser delegados en otras personas.

En materia de publicaciones científicas, el investigador debe evitar incurrir en faltas deontológicas por las siguientes incorrecciones: a) Falsificar o inventar datos total o parcialmente. b) Plagiar lo publicado por otros autores de manera total o parcial. c) Incluir como autor a quien no ha contribuido sustancialmente al diseño y realización del trabajo y publicar repetidamente los mismos hallazgos.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados

5.1.1 Respecto al objetivo específico 1

Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas comerciales en el Perú.

Cuadro 1

AUTORES	RESULTADOS
Marquina (2013)	Al centrarse en la persona como factor primordial dentro de la organización, surgieron teorías que proponían que los colaboradores satisfechos con su actividad laboral rendían considerablemente y producían más de lo requerido al sentirse comprometidos con los objetivos y estándares institucionales.
Areas (2010)	El mercado demanda profesionales con habilidades emocionales capaces de adaptarse a los cambios continuos en las empresas y con habilidades de equilibrio personal y social suficientes para garantizar una mayor y mejor productividad.
Pérez (2013)	Cuando existe una excesiva rotación de personal, existen múltiples factores que intervienen en la desvinculación del personal con la organización, esto puede deberse a la deficiente gestión del recurso humano, trayendo además como consecuencia la insatisfacción laboral.
Quijano & Silva (2016)	La selección del personal es un factor clave que contribuye al logro de objetivos y otorga grandes beneficios al capital humano de las empresas.
Cubas (2013)	Se vive en una sociedad donde los empresarios en su

	<p>condición de empleadores desconocen sus obligaciones frente a sus trabajadores, o en el peor de los casos, buscan formas de evadir sus deberes.</p> <p>Se produce ausencia de aportaciones a la seguridad social que a su vez genera que los trabajadores y sus familiares no puedan acceder a servicios gratuitos de salud y que en el futuro tampoco puedan acceder a pensiones de jubilación.</p>
Macalopú (2013)	<p>La salud ocupacional ha tomado fuerza en la época actual, siendo reconocida como un pilar fundamental en el desarrollo de los países, siendo una estrategia de lucha contra la pobreza sus acciones están dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes de trabajo y riesgos ocupacionales en las distintas actividades.</p>
Mendoza (2016)	<p>La satisfacción laboral es considerada como el “sentimiento positivo o de agrado que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa</p>

Fuente: Elaboración propia en base a los antecedentes nacionales, regionales y locales.

5.1.2 Respecto al objetivo específico 2

Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de Representaciones Martin SAC, 2016.

Cuadro 2

ITEM	CUESTIONARIO	SI	NO
CONTROL INTERNO - AREA PERSONAL			
1	La convocatoria del personal se realiza a través de:	X	
	a) Convocatoria pública (X)		
	b) Recomendación (X)		
	c) Redes Sociales (X)		
	d) Ministerio de trabajo(X)		
2	¿Quiénes son los encargados de la capacitación del personal?		
	a) Supervisores de área (X)		
	b) área administrativa		
3	Se evalúa al personal mediante:	X	
	a) Pruebas físicas(X)		
	b) Pruebas de conocimientos (X)		
	c) Pruebas psicológicas(X)		

4	Cómo se remunera al personal		
	a) Según categorías (X)		
	b) Profesionales (Según grado académico)		
5	Los pagos se realizan:		
	a) Quincenal(X)		
	b) Mensual		
6	¿Qué beneficios sociales tienen los trabajadores?	X	
	a) Es Salud(X)		
	b) CTS(X)		
	c) Gratificaciones (2 por año)(X)		
	d) Vacaciones(X)		
7	¿Qué aportes realizan los trabajadores?	X	
	a) AFP(X)		
	b) ONP(X)		
8	Tipos de contratos Por modalidad		
	a)Inicio de actividades		
	b)Crecimiento(X)		
	c)Por necesidad de mercado(incremento de ventas)(X)		
9	¿Cómo se controla el ingreso del personal a la	X	

	empresa?		
	a) Marcador(ingreso y salida)(X)		
	b) Supervisión física en labores(X)		
10	¿Cuenta la empresa con asesoría especializada para los trabajadores?	X	
	a) Asesoría Legal		
	b) Asesoría Psicológica		
	c) Asesoría médica		
	d) Todas las anteriores (X)		
	CONTROL INTERNO DE RECURSOS HUMANOS		
11	¿Ha implementado mecanismos del control interno la empresa?	X	
12	¿Cuenta la empresa con un manual de organización y funciones que garantice un buen control interno?		X
13	¿Se verifica la asistencia del personal mediante el marcador y físicamente?	X	
14	¿Se verifica que el personal en sus horas de trabajo se encuentre laborando en su área correspondiente?	X	
15	¿Los trabajadores al momento de ingresar a la empresa presentan su fotocheck o documento de identidad?	X	

16	¿Al ingreso y salida de los trabajadores se les revisa sus partencias?	X	
17	¿Los trabajadores cumplen con un horario fijo?	X	
18	¿Si el personal se queda laborando fuera del horario establecido, se le pagan horas extras?	X	
19	¿Se rota al personal constantemente?	X	
20	¿Todos los trabajadores se encuentran en planilla, cumpliendo así con los beneficios sociales correspondientes?	X	
21	¿El pago de las remuneraciones se realiza de manera puntual?	X	
22	¿Los trabajadores poseen las herramientas e implementos necesarios para desarrollar sus actividades?	X	
23	¿Los trabajadores cuentan con un seguro de riesgos?	X	
24	¿Se revisa que el personal porte el equipo de seguridad adecuado?	X	
25	¿Se brinda capacitación al personal cuando es necesario, dependiendo al área que corresponda?	X	
26	¿Cuenta la empresa con un área de prevención?	X	
27	¿Cuenta la empresa con el servicio de seguridad?	X	

28	¿Se realiza examen médico al personal nuevo y al que se encuentra laborando?	X	
29	¿Se incentiva y se reconoce al personal por el trabajo diario que realiza?	X	
	TOTAL	24	5

5.1.3 Respeto al objetivo específico 3

Realizar un análisis comparativo de los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas comerciales en el Perú y de Representaciones Martin SAC Piura, 2016.

ELEMENTOS DE COMPARACION	RESULTADOS O.E.1	RESULTADOS O.E.2	RESULTADOS
SATISFACCIÓN LABORAL	<p>Marquina (2013). Al centrarse en la persona como factor primordial dentro de la organización, surgieron teorías que proponían que los colaboradores satisfechos con su actividad laboral rendían considerablemente y producían más de lo requerido al sentirse comprometidos con</p>	<p>Representaciones Martin SAC busca que su personal esté satisfecho con el trabajo que realiza y sobre todo le hace saber a sus trabajadores la importancia de ellos en la empresa.</p>	<p>COINCIDE</p>

	los objetivos y estándares institucionales.		
ROTACIÓN DEL PERSONAL	Pérez (2013) Cuando existe una excesiva rotación de personal, existen múltiples factores que intervienen en la desvinculación del personal con la organización, esto puede deberse a la deficiente gestión del recurso humano, trayendo además como consecuencia la insatisfacción laboral.	Representaciones Martin SAC rota sólo a su personal del área de ventas.	NO COINCIDE
SELECCIÓN DEL PERSONAL	Quijano & Silva (2016) La selección del personal es un factor clave que contribuye al logro de objetivos y otorga grandes beneficios al capital humano de las	Representaciones Martin SAC considera que la selección del personal es de suma importancia por ello cuenta	COINCIDE

	empresas.	con personas capacitadas para la selección del personal.	
APORTACIONES	Cubas (2013) Se vive en una sociedad donde los empresarios en su condición de empleadores desconocen sus obligaciones frente a sus trabajadores, o en el peor de los casos, buscan formas de evadir sus deberes. Se produce ausencia de aportaciones a la seguridad social que a su vez genera que los trabajadores y sus familiares no puedan acceder a servicios gratuitos de salud y que en el futuro tampoco puedan acceder a pensiones de	Representaciones Martin SAC tiene a todo su personal en planilla por lo tanto cumple con las aportaciones que le corresponden a sus trabajadores, según la ley.	COINCIDE

	jubilación.		
SALUD OCUPACIONAL	Macalopú (2013) La salud ocupacional ha tomado fuerza en la época actual, siendo reconocida como un pilar fundamental en el desarrollo de los países, siendo una estrategia de lucha contra la pobreza sus acciones están dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes de trabajo y riesgos ocupacionales en las distintas actividades.	Representaciones Martin SAC cuenta con un área de prevención que se encarga de ver todo lo relacionado a la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores.	COINCIDE

Fuente: Elaboración propia, en base a las comparaciones de los resultados de los objetivos específicos 1 y 2

5.2 Análisis de los Resultados

5.2.1 Respecto al Objetivo específico 1

Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas comerciales en el Perú.

1. Marquina (2013), para él la satisfacción laboral es de suma importancia ya que de eso depende que el personal realice bien sus labores. Además ve a los trabajadores como una pieza importante y clave dentro de la empresa.
2. Pérez (2013), para él la rotación del personal es como un factor en contra de la empresa porque implica volver a retroceder en algo que ya se tiene planteado, es decir cuando se ha elaborado un plan de trabajo con un personal y luego se rota por otro, eso genera complicaciones.
3. Quijano & Silva (2016), ellos deducen que la selección del personal es importante porque de eso depende gran parte del avance de la empresa, por eso se tienen en cuenta varios factores con la finalidad de encontrar la persona idónea para cada puesto.
4. Cubas (2013), muestra gran preocupación por algunos empresarios que buscan evadir sus responsabilidades en cuanto a aportaciones de los trabajadores se trate, porque si se evaden las aportaciones, los trabajadores no podrán acceder a ningún tipo de beneficio.
5. Macalopú (2013), habla que la salud ocupacional juega un papel importante en las empresas porque permite que se establezcan medidas de prevención ante cualquier incidente o accidente, además que permite que la empresa se preocupe por realizar chequeos médicos a su personal cada cierto periodo.

5.2.2 Respecto al Objetivo específico 2

Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de Representaciones Martin SAC, 2016.

1. Para la selección del personal realiza anuncios por las redes sociales, portal del ministerio de trabajo y web, el área encargada de la selección del personal es recursos humanos, quienes realizan diferentes pruebas al personal que postula, dependiendo del área. Las pruebas que se realizan son: **Físicas**, realizada al personal que está postulando al área de almacén, **Psicológicas y de conocimientos**, realizada a todo el personal.
2. La empresa envía al personal nuevo a realizarse exámenes médicos para ver en qué condiciones de salud se encuentra, y al personal antiguo cada año es enviado a realizarse dichos exámenes, el pago de los exámenes es asumido en su totalidad por la empresa.
3. El personal que ingresa a laborar es capacitado según el área donde trabajará, la capacitación la realiza el área de marketing .La empresa no sólo se preocupa por capacitar al personal en temas de trabajo, sino también en temas de liderazgo (charlas brindadas por la psicóloga).
4. Los pagos de remuneraciones se realizan de manera puntual, en este caso en quincena y fin de mes, realizando los depósitos en el banco que haya elegido el trabajador (BCP – BBVA).
5. Todos sus trabajadores se encuentran en planilla contando así con todos los beneficios establecidos según la ley. Los contratos para sus trabajadores los

realiza por modalidad, renovando dichos contratos cada 3 meses, el personal que tiene más de 3 años laborando ya no firma contrato y se considera como estable.

6. La asistencia del personal se controla de manera física y mediante el marcador, además se supervisa que en horas de trabajo el personal se encuentre laborando en sus respectivas áreas.
7. No cuenta con un manual de organización y funciones, pero viene trabajando en ello implementado el reglamento interno de trabajo, reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo y código de ética, además se viene trabajando con los supervisores de cada área aplicando diferentes tipos de controles y haciendo seguimiento de que se cumplan con los procedimientos establecidos.
8. Todos los trabajadores cuentan con un seguro de riesgos, el cual es de suma importancia dentro de la empresa porque cuenta con personal que manipula maquinas industriales. Además la empresa brinda implementos de seguridad a su personal, dependiendo el área a la pertenezcan. También cuenta con un área de prevención que se encarga de velar por la seguridad del trabajador.
9. Es una empresa que tiene bien en claro sus objetivos a cumplir y es por ello cada día viene trabajando con todo su personal para alcanzar sus metas trazadas y ser una empresa que brinde un excelente servicio y sobre todo ser la mejor en su rubro.

5.2.3 Respecto al Objetivo específico 3

Realizar un análisis comparativo de los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas comerciales en el Perú y de Representaciones Martin SAC Piura, 2016.

1. Marquina (2013) El clima laboral es muy importante dentro de la empresa porque influye en las actividades que realice el trabajador lo que COINCIDE con Representaciones Martin SAC quien busca en su totalidad que el trabajador se sienta cómodo y sepa de la importancia y gran aporte que genera su trabajo dentro de la empresa.
2. Pérez (2013) La rotación del personal es una desventaja para la empresa porque puede ocasionar en los trabajadores insatisfacción laboral por lo que NO COINCIDE con Representaciones Martin SAC que ve a la rotación del personal como una ventaja.
3. Para Quijano & Silva (2016) la selección del personal debe ser estricta porque de eso depende parte del crecimiento de la empresa, por lo que COINCIDE con Representaciones Martin SAC que para la selección de su personal son muy estrictos buscando siempre un buen perfil en sus trabajadores.
4. Para Cubas (2013) los empleadores deben cumplir con todas las aportaciones que según por ley le corresponden a los trabajadores por lo que COINCIDE con Representaciones Martin SAC, quienes tienen a todos sus trabajadores en planilla cumpliendo así con lo establecido por la ley laboral.
5. Para Macalopú (2013) toda empresa debe velar por la salud ocupacional de sus trabajadores, implementando medidas de seguridad lo que COINCIDE con Representaciones Martin SAC quien viene trabajando en ello.

VI. CONCLUSIONES

6.1 Respecto al Objetivo específico 1

Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas comerciales en el Perú.

1. Marquina (2013), La satisfacción laboral influye en el rendimiento y compromiso laboral del trabajador.
2. Pérez (2013), La excesiva rotación del personal genera insatisfacción laboral y problemas para la empresa.
3. Quijano & Silva (2016), La selección del personal es un factor importante para la empresa porque contribuye al logro de los objetivos trazados.
4. Cubas (2013), Las aportaciones que tienen que realizar los empleadores son de suma importancia porque de esa manera los trabajadores podrán acceder a sus beneficios sociales y que en un futuro accedan a pensiones de jubilación.
5. Macalopú (2013), Las empresas deben plantear estrategias y acciones para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo.

6.2 Respecto al Objetivo específico 2

Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de Representaciones Martin SAC, 2016.

- 1.** Representaciones Martin SAC, realiza la convocatoria del personal mediante convocatoria pública, redes sociales y el ministerio de trabajo, la última mencionada recién se ha incorporado con la finalidad de dar oportunidad de trabajo a más personas.
- 2.** Capacita al personal nuevo, los encargados de brindar la capacitación son los supervisores de cada área. La evaluación al personal que postula a ésta empresa se realiza mediante pruebas físicas, psicológicas y conocimientos, teniendo cada una un puntaje, el cual al final de todas las pruebas se suma para de esa manera elegir al personal que se asemeje al perfil solicitado.
- 3.** La remuneración al personal se realiza según categorías: Área administrativa, Supervisores, Encargados de área, Área de ventas, Operarios, Ayudantes. Los pagos de remuneraciones se realizan de manera quincenal, a través del sistema financiero BCP y BBVA, siendo los trabajadores libres de elegir en qué entidad desean que les realicen sus pagos.
- 4.** Los trabajadores cuentan con todos sus beneficios sociales, Essalud, CTS, gratificaciones y vacaciones y las aportaciones de ley y se encuentran afiliados a la AFP u ONP, dependiendo de lo que elija el trabajador.
- 5.** Los contratos se realizan por modalidad, que son: inicio de actividades, crecimiento y necesidad del mercado. Estos contratos se renuevan: cada mes para el personal que está a prueba (duración de prueba es 3 meses), cada 3 meses para el

personal que ya pasó el tiempo de prueba y para el personal que lleva más de 3 años laborando no firma contrato y se considera como un trabajador fijo.

6. Se lleva control interno de asistencia y permanencia del trabajador en su área laboral, el personal al ingresar a la empresa marca su asistencia en un marcador biométrico. Se ha implementado sistemas de control interno en las diferentes áreas: área de ventas, área de maderas, área de producción, área de caja, área de marketing, área administrativa y área de prevención de trabajo, siendo monitoreadas por el supervisor de cada área a través de un circuito cerrado de videocámaras.

7. La empresa no cuenta con un Manual de organizaciones y funciones, las instrucciones e inducción de cada puesto de trabajo se dan en capacitación. Cuenta con Reglamento interno de trabajo, de Seguridad y Salud en el trabajo y código de ética.

8. Existe segregación de funciones para cada trabajador pero a través de los supervisores. Se rota al personal de ventas con la finalidad de que conozcan las diferentes líneas que tiene la empresa y de esa manera puedan brindar información y mejor atención al cliente. Todos los trabajadores cuentan con un seguro de riesgos contra accidentes, cubriendo los gastos médicos y de rehabilitación de los trabajadores hasta su reincorporación. En este caso la empresa contrató a la aseguradora RIMAC.

9. La empresa cuenta con áreas en las que el personal usa implementos de seguridad, tiene al área de maderas y ferretería en donde el personal carga material pesado y punzocortante, por ello usan faja, botas punta acero, guantes y casco. El área de corte manipula maquinarias, están expuestos al ruido y al polvo que genera el

material que cortan (melanina, mdf, entre otros), por ello usan casco, guantes, botas punta acero, tapones para el oído, mascarilla y faja.

10. La empresa se preocupa porque su personal esté capacitado para que realice sus labores sin ninguna dificultad, si es necesario dependiendo del área se le envía a lima a la sede central a ser capacitado allá. El área de marketing se encarga de organizar las capacitaciones.

11. Cuenta con un área de prevención que se encarga de velar por la seguridad del trabajador, formando el comité de seguridad y salud en el trabajo, inspeccionando que el personal utilice sus implementos de seguridad, verificando que los extintores y conexiones estén en condiciones óptimas, en caso de cualquier accidente o incidente brinda los primeros auxilios al personal y por último se encarga de que el lactario y tópico cuenten con todos los implementos necesarios. La empresa cuenta con seguridad de PROSEGUR.

12. Al ingreso del personal nuevo se envía a que se realicen sus exámenes médicos a la clínica MIRAFLORES, y al personal que se encuentra laborando se les envía una vez al año, anexando esta información, los resultados se les hace saber a los trabajadores mediante un médico ocupacional, cabe señalar que los gastos los cubre en su totalidad la empresa.

13. La empresa tiene un área de psicología la cual viene trabajando con el personal en temas de motivación, inclusión, autoestima, comunicación, etc. Por parte del administrador está en constante comunicación con el personal de diferentes áreas.

6.3 Respecto al Objetivo específico 3

Realizar un análisis comparativo de los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas comerciales en el Perú y de Representaciones Martin SAC Piura, 2016.

1. Marquina (2013) y Representaciones Martin SAC, incidieron que la satisfacción laboral es un factor primordial en la empresa, ya que si un trabajador se siente bien en el ambiente donde labora desempeñará mejor sus funciones y no trabajará por obligación sino por convicción.
2. Pérez (2013) indica que la excesiva rotación del personal puede generar problemas y Representaciones Martin SAC, concluye que sólo se rota al personal de ventas, considerándolo como algo en beneficio de la empresa.
3. Quijano & Silva (2016) y Representaciones Martin SAC, inciden que la selección del personal debe ser estricta porque influye en el logro de los objetivos.
4. Cubas (2013) y Representaciones Martin SAC, deducen que toda empresa debe realizar las aportaciones que le corresponden a sus trabajadores.
5. Macalopú (2013) y Representaciones Martin SAC, deducen que la salud ocupacional y la protección al trabajador en la actualidad es de suma importancia en virtud a que se está valorando más el talento humano de la empresa ya que sin este no se lograrían los objetivos planteados.

VII. Recomendaciones:

- 1.** La empresa debe implementar un manual de organización y funciones en donde se detalla la función de cada trabajador, y se le asigne la responsabilidad en el cargo.
- 2.** Para convocatoria de personal en áreas de mayor rango, la empresa debe dar la oportunidad de postular a sus trabajadores, que cumplan con el perfil del puesto requerido, como estímulo a su personal.
- 3.** Brindar facilidad a sus trabajadores que buscan superarse y deciden estudiar brindándoles permisos de acuerdo al horario de estudios.

Aspectos complementarios

Referencias bibliográficas

- Carmona, K. & Veliz. (2007).** *Discriminación laboral*. Universidad de Chile. Disponible en: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2005/carmona_k/sources/carmona_k.pdf
- Cordero, G. (2011).** *Propuesta para reformar el artículo 33 de la ley federal del trabajo en relación a la declaración de nulidad de la renuncia con huella digital y firmada en blanco cuando se presenta como medio de prueba*. Universidad Latina-México. Disponible en: http://www.ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/Tesis2011/2T_PropuestaRef_art133.pdf
- Cook, J y Winkle, G (2006),** Control interno. Disponible en: <http://www.mailxmail.com/curso-auditoria-administracion-publica-control-interno/control-interno-antecedentes-evolucion-2-2>
- Cubas, E. (2013).** *Efectos del decreto legislativo n° 1086 en nivel de cumplimiento de los derechos laborales en las empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto*. Universidad Nacional de San Martín. Disponible en: <http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/821/1/Edison%20Cubas%20Hern%C3%A1ndez.pdf>
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo LEY N° 29783.** Disponible en: <https://www.mtc.gob.pe/nosotros/seguridadysalud/documentos/Ley%20N%C2%B0%2029783%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20salud%20en%20el%20Trabajo.pdf>
- Macalopú, S. (2013).** *Accidentes de trabajo y elementos de protección personal en trabajadores de limpieza pública del distrito de José Leonardo Ortiz - Chiclayo, Perú*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Disponible en: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/421/1/TL_Macalopu_Torres_Sandra_In.es.pdf
- Mazariegos, M. (2015).** *Motivación y desempeño laboral*. Universidad Rafael Landívar-Quetzaltenango. Guatemala. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Marquina, F. (2013).** *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de lima, 2011*. Universidad Peruana Unión. Disponible en: http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/123/Carlos_Tesis_bac_hiller_2013.pdf?sequence=1

Mendoza, S. (2016). *Relación entre clima social familiar y satisfacción laboral en los trabajadores de la sub-gerencia de salud y medio ambiente de la municipalidad distrital de Castilla, Piura 2015.* Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote. Disponible en: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/116/MENDOZA_MAZA_SANDRA_FIORELLA_CLIMA_SOCIAL_FAMILIAR_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016). Ley General Del Trabajo. Disponible en: http://www.mintrabajo.gob.bo/Upload/Normativa/NOR-233-20102016/REGLAMENTO_DE_LEY_GENERAL_DEL_TRABAJO.pdf

Pérez, F. (2013). *Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo.* Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Disponible en: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/142/1/TL_Perez_Aguinaga_FranklinIvan.pdf

Quijano, A & Silva, K. (2016). *Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes Civa – Chiclayo 2016.* Universidad Señor de Sipán. Disponible en: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2291/1/Tesis%20de%20Quijano%20Guevara%20y%20Silva%20P%C3%A9rez.pdf>

Salinas, C. (2006). *El proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos.* Universidad Autónoma de Nuevo León. Disponible en: <http://eprints.uanl.mx/7722/1/1020119029.PDF>

Uladech Católica (2016). *Código de ética para la investigación.* Universidad Católica Los Ángeles – Chimbote. Perú. Aprobado con Resolución N° 0108-2016-CUULADECH Católica. Disponible en: <http://www.uladech.edu.pe/images/stories/universidad/documentos/2016/codigo-de-etica-para-la-investigacion-v001.pdf>

Anexos

Anexo 1



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

CUESTIONARIO

ITE			
M	CUESTIONARIO	SI	NO
CONTROL INTERNO - AREA PERSONAL			
1	La convocatoria del personal se realiza a través de:		
	a) Convocatoria pública		
	b) Recomendación		
	c) Redes Sociales		
	d) Ministerio de trabajo		
2	¿Quiénes son los encargados de la capacitación del personal?		
	a) Supervisores de área		
	b) área administrativa		

3	Se evalúa al personal mediante:		
	a) Pruebas físicas		
	b) Pruebas de conocimientos		
	c) Pruebas psicológicas		
4	Cómo se remunera al personal		
	a) Según categorías		
	b) Profesionales (Según grado académico)		
5	Los pagos se realizan:		
	a) Quincenal		
	b) Mensual		
6	¿Qué beneficios sociales tienen los trabajadores?		
	a) Es Salud		
	b) CTS		
	c) Gratificaciones (2 por año)		
	d) Vacaciones		
7	¿Qué aportes realizan los trabajadores?		
	a) AFP		
	b) ONP		
8	Tipos de contratos Por modalidad		

	a)Inicio de actividades		
	b)Crecimiento		
	c)Por necesidad de mercado(incremento de ventas)		
9	¿Cómo se controla el ingreso del personal a la empresa?		
	a) Marcador(ingreso y salida)		
	b) Supervisión física en labores		
10	¿Cuenta la empresa con asesoría especializada para los trabajadores?		
	a) Asesoría Legal		
	b) Asesoría Psicológica		
	c) Asesoría médica		
	d) Todas las anteriores		
	CONTROL INTERNO LABORAL		
11	¿Ha implementado mecanismos del control interno la empresa?		
12	¿Cuenta la empresa con un manual de organización y funciones que garantice un buen control interno?		
13	¿Se verifica la asistencia del personal mediante el marcador y físicamente?		
14	¿Se verifica que el personal en sus horas de trabajo se encuentre laborando en su área correspondiente?		

15	¿Los trabajadores al momento de ingresar a la empresa presentan su fotocheck o documento de identidad?		
16	¿Al ingreso y salida de los trabajadores se les revisa sus partencias?		
17	¿Los trabajadores cumplen con un horario fijo?		
18	¿Si el personal se queda laborando fuera del horario establecido, se le pagan horas extras?		
19	¿Se rota al personal constantemente?		
20	¿Todos los trabajadores se encuentran en planilla, cumpliendo así con los beneficios sociales correspondientes?		
21	¿El pago de las remuneraciones se realiza de manera puntual?		
22	¿Los trabajadores poseen las herramientas e implementos necesarios para desarrollar sus actividades?		
23	¿Los trabajadores cuentan con un seguro de riesgos?		
24	¿Se revisa que el personal porte el equipo de seguridad adecuado?		
25	¿Se brinda capacitación al personal cuando es necesario, dependiendo al área que corresponda?		
26	¿Cuenta la empresa con un área de prevención?		
27	¿Cuenta la empresa con el servicio de seguridad?		
28	¿Se realiza examen médico al personal nuevo y al que se encuentra laborando?		

29	¿Se incentiva y se reconoce al personal por el trabajo diario que realiza?		
	TOTAL		

VENTA TIENDA MARTIN PIURA - AÑO 2016

CANAL	VENTAS 2016 AL 31 DE CADA MES											
	ENE.2016	FEBR.2016	MARZ.2016	ABR.2016	MAY.2016	JUN.2016	JUL.2016	AGO.2016	SET.2016	OCT.2016	NOV.2016	DIC.2016
MAYORISTA	S/. 1,826,635	S/. 1,481,343	S/. 1,123,933	S/. 1,256,163	S/. 1,644,049	S/. 1,464,169	S/. 1,357,128	S/. 1,863,953	S/. 1,878,524	S/. 1,179,753	S/. 1,349,623	S/. 1,507,254
	85%	69%	53%	59%	77%	68%	63%	87%	88%	55%	63%	70%
MINORISTA	S/. 2,134,756	S/. 2,289,573	S/. 2,214,623	S/. 1,742,523	S/. 1,977,012	S/. 2,076,377	S/. 2,257,919	S/. 2,588,891	S/. 2,451,031	S/. 2,192,281	S/. 2,204,475	S/. 2,189,903
	80%	86%	83%	65%	74%	78%	85%	97%	92%	82%	83%	82%
TOTAL	S/. 3,961,391	S/. 3,770,917	S/. 3,338,556	S/. 2,998,686	S/. 3,621,061	S/. 3,540,546	S/. 3,615,047	S/. 4,452,844	S/. 4,329,555	S/. 3,372,034	S/. 3,554,098	S/. 3,697,157
	82%	78%	69%	62%	75%	74%	75%	93%	90%	70%	74%	77%

REPRESENTACIONES MARTIN SAC

[Firma]

 ELENIA CASTILLO CHACALTANA
 JEFE DE MARKETING - PIURA

INFORME DE PAGOS - EJECICIO 2016
 REPRESENTACIONES MARTIN SAC - SEDE PIURA

HABERES 2016	TOTAL PERS	TOTAL DIAS TRABAJ	DIA LIC C/GOC DM	DIAS FALT	DIAS VACA	REMUN POR D/TRAB	ASIG FAMIL	PRESTAC ALIMENT	REMUN VACAC	TRASNP	HORAS 25%	HORAS 35%	HORAS 100%	TOTAL INGRESOS	DSCTO AFP/DNP	DSCTO ALIMENT	HABER VACACIO	APORTE ESSALUD	NETO PAGADO
ENERO	105	2463	93	36	55	72820.00	3525.00	10715.00	2410.53	4360.00	18739.38	0.00	0.00	112826.80	14277.33	10715.00	2098.13	10300.75	91,618.01
FEBRERO	102	2585	101	58	100	77072.50	3750.00	11650.00	3663.28	4159.90	19569.22	0.00	0.00	117308.60	14849.93	11650.00	3188.52	10732.27	93,263.56
MARZO	108	2597	127	59	170	78203.50	4275.00	10835.00	9252.27	4318.35	19877.40	0.00	0.00	130466.10	16535.69	10835.00	8053.18	11851.58	119,625.86
ABRIL	103	2756	42	51	95	81035.83	3975.00	12180.00	2498.80	5808.00	20415.51	0.00	0.00	125472.23	15796.75	12180.00	2174.96	11213.30	106,472.75
MAYO	110	2677	51	104	87	83381.67	4845.00	11775.00	3990.65	4121.80	20047.63	622.60	0.00	135989.63	17077.40	11775.00	3473.46	12162.36	115,329.57
JUNIO	110	2764	74	49	95	86898.00	4845.00	12370.00	4399.42	4170.61	20873.88	1016.18	0.00	135706.18	16915.10	12370.00	3829.26	11541.16	116,063.51
JULIO	104	2761	61	35	17	86907.00	5100.00	12410.00	5625.17	4232.50	21096.44	721.58	0.00	139549.64	17621.63	12410.00	4896.15	12559.47	114,597.03
AGOSTO	106	2694	35	55	43	84891.33	5355.00	12160.00	2383.78	4074.00	20787.62	366.58	0.00	142757.95	17121.33	12160.00	2074.84	12205.20	110,588.72
SEPTIEMBRE	100	2555	42	44	49	81691.67	5100.00	11465.00	1854.71	3744.00	15956.32	826.00	0.00	116335.61	13327.40	11465.00	1614.34	9472.50	91,672.11
OCTUBRE	88	2318	23	38	60	83450.00	4505.00	10315.00	6474.00	3468.81	17986.07	144.59	0.00	120752.13	14874.20	10315.00	5634.97	10555.50	94,161.39
NOVIEMBRE	89	2371	10	72	75	78160.67	4335.00	10515.00	5759.91	3534.00	18268.66	843.44	0.00	123847.84	15263.83	10515.00	5013.43	10912.94	95,983.64
DICIEMBRE	94	2399	27	85	57	77191.83	4420.00	10935.00	8027.97	3507.25	18611.51	833.52	1645.63	168205.24	18798.64	10935.00	6987.55	13604.80	125,531.72
	1219	30940	686	686	903	971,704.00	54,030.00	137,325.00	56340.49	49,499.22	232,229.64	5374.49	1645.63	1,569,217.95	192459.23	137,325.00	49038.76	137,111.83	1,274,907.87

REPRESENTACIONES MARTIN S.A.C.


Anexo 2

CRONOGRAMA GANTT

I.- ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	Meses 2017			
	JUN	JUL	AGOS	SET
Recolección de información	X			
Elaboración del informe de Tesis	X	X		
Presentación del Informe de Tesis		X		
Presentación de artículo científico			X	
Sustentación y defensa de la tesis				X

II.- PRESUPUESTO

BIENES

Detalle	Cantidad	Unidad de Medida	Precio S/.
Dispositivo USB	01	Unidad	40.00
TOTAL S/.			40.00

SERVICIOS

Detalle	Cantidad	Unidad de Medida	Precio	
			Unitario	Total
Internet	3	mensual	80.00	240.00
Movilidad	13	Pasajes	10.00	130.00
Taller de tesis	1			1,800.00
TOTAL S/.				2,170.00

III.- RESUMEN DEL PRESUPUESTO

RUBRO	IMPORTE
Bienes	40.00
Servicios	2,170.00
TOTAL S/.	2,210.00

IV. FINANCIAMIENTO

Investigación totalmente autofinanciado por el alumno investigador.