



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y
FINANZAS**

TESIS

**CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA EL TÍO
MARIO BARRANCO, 2018**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

**AUTOR:
Bach. ANTAYHUA CHIPANA LUZ CONSUELO**

LIMA – PERÚ

2018

ASESOR DE TESIS

Dr. COSTILLA CASTILLO PEDRO CONSTANTE

JURADO EXAMINADOR

Dr. ALFREDO GUILLERMO RIVERO GUILLEN
PRESIDENTE

Dr. JORGE MUÑOZ CHACABANA
SECRETARIO

Dr. NELSON RICHARDSON PORLLES
VOCAL

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a mis hijos que son lo más importante en mi vida y por sus palabras de aliento y apoyo, a mi madre que desde el cielo me cuida, y a mi familia.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme iluminado y darme las fuerzas para seguir adelante con este trabajo de investigación, a la Universidad Privada Telesup por abrirme sus puertas, a mi asesor por tenerme tanta paciencia en el transcurso de elaboración de mi tema de investigación, a mis profesores de la universidad que con sus enseñanzas complementaron mis conocimientos y forjaron la profesional que hoy en día soy.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal únicamente determinar si el control interno incide en la gestión de recursos humanos de la empresa El Tío Mario Barranco, 2018. Concluyo que: De los encuestados el 30% está de acuerdo con que se aplique el control interno en la gestión de los recursos humanos en la empresa El Tío Mario Barranco, 2018. Es importante contar con un sistema de control interno como una alternativa para prevenir y controlar las deficiencias, para una gestión en sus procesos disminuyendo significativamente los riesgos. Mejorando la atención a los clientes y manteniendo un buen clima laboral adecuado para sus colaboradores. El análisis de correlación determina que las variables: control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos se relacionan con $r = 0,300$, siendo este valor resultados que se encuentra dentro de los niveles aceptables la relación que presenta las variables es media. Por otro lado, la $\text{sig.} = 0.026 < \alpha = 0.05$; demuestra que las variables en estudio se relacionan directamente de manera que el Control Interno si incide en la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario Barranco, 2018. El diseño de este trabajo de investigación fue no experimental de corte transversal porque se estudió el hecho en tiempo real. La población tomada estuvo conformada por un grupo de 55 personas entre directivos y trabajadores de la empresa. La técnica que se utilizó en el proceso de la misma es el análisis de los documentos y la encuesta, el instrumento utilizado fue el cuestionario elaborado con la finalidad de ver como el control interno incide en la gestión de los recursos humanos de la empresa el Tío Mario Barranco, 2018.

Palabras clave: Control Interno; Gestión de Recursos Humanos

ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine if internal control affects the human resources management of the company El Tío Mario Barranco, 2018. I conclude that: Of the respondents, 30% agree that control is applied internal in the management of human resources in the company El Tío Mario Barranco, 2018. It is important to have an internal control system as an alternative to prevent and control deficiencies, to manage their processes significantly reducing risks. Improving customer service and maintaining a good working environment for its employees. It was determined that the correlation analysis determines that the variables: internal control and its incidence in the management of human resources are related to $r = 0.300$, being this value that is within acceptable levels the relationship that presents the variables is average. On the other hand, the next. $= 0.026 < \alpha = 0.05$; shows that the variables under study are directly related so that the Internal Control if it affects the human resources management of the company Tío Mario Barranco, 2018. The design of this research work was descriptive - not experimental cross-section because the fact was studied in real time. The population taken was made up of a group of 55 people, including managers and workers of the company. The technique used in the process of the same is the analysis of the documents and the survey, the instrument used was the questionnaire developed with the purpose of seeing how the internal control affects the management of the company's human resources Mario Barranco, 2018.

Keywords: Internal Control; Human resources management.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA

	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
INTRODUCCIÓN	12
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Planteamiento del problema	13
1.2. Formulación del Problema	14
1.2.1. Problema General	14
1.2.2. Problemas Específicos	14
1.3. Justificación	14
1.4. Objetivos de la investigación	15
1.4.1. Objetivo general	15
1.4.2. Objetivos Específicos	15
II. MARCO TEÓRICO	16
2.1. Antecedentes de la Investigación	16
2.1.1. Antecedentes nacionales	16
2.1.2. Antecedentes internacionales	22
2.2. Bases Teóricas	28
2.2.1. El Control Interno	28
2.2.2. Gestión de Recursos Humanos	32
2.3. Definición Términos	37
III. MÉTODOS Y MATERIALES	52
3.1. Hipótesis de la investigación	52
3.1.1. Hipótesis general	52

3.1.2. Hipótesis específicas	52
3.2. Variables de estudio	53
3.2.1. Definición conceptual	53
3.2.2. Definición operacional	54
3.3. Tipo y nivel de la investigación	56
3.4 Diseño de la investigación	56
3.5 Población y muestra de estudio	56
3.5.1 Población	56
3.5.2 Muestra	57
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
3.6.1 Técnicas de recolección de datos	57
3.6.2 Instrumentos de recolección de datos	58
3.6.3. Validación de expertos	58
3.6.4. Prueba de confiabilidad	58
3.6.4.1. Validez	58
3.6.4.2. Confiabilidad del instrumento	59
3.6.4.3. Métodos de análisis de datos	60
3.7. Métodos de análisis de datos	61
3.8. Aspectos éticos	61
IV. RESULTADOS	62
4.1. Frecuencias	62
V. DISCUSION	82
VI. CONCLUSIONES	86
REFERENCIAS BIBLOGRÁFICAS	89
ANEXOS	97
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	98
ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN	100
ANEXO 3: INSTRUMENTOS	101
EXPEDIENTE PARA VALIDAR	103
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DEL JUICIO DE EXPERTOS	103
ANEXO 4: VALIDACION DE EXPERTOS	104
ANEXO 5: BASE DE DATOS	119
ANEXO 6: PROPUESTA DE VALOR	120
ANEXO N° 7: ESTADOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS	121

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Variable Control interno (Agrupada)</i>	62
Tabla 2 <i>Variable Dependiente Gestión de Recursos Humanos (Agrupada)</i>	63
Tabla 3 <i>Dimensión Procesos de Control (Agrupada)</i>	64
Tabla 4 <i>Dimensión Nivel de Organización (Agrupada)</i>	65
Tabla 5 <i>Dimensión Confiabilidad de la información Financiera (Agrupada)</i>	66
Tabla 6 <i>Dimensión Normas y obligaciones (Agrupada)</i>	67
Tabla 7 <i>Dimensión Organización (Agrupada)</i>	68
Tabla 8 <i>Dimensión Recursos organizacionales (Agrupada)</i>	69
Tabla 9 <i>Dimensión Actividades y operaciones (Agrupada)</i>	70
Tabla 10 <i>Dimensión Recursos Financieros (Agrupada)</i>	71
Tabla 11 <i>Valores Críticos de Correlación de Spearman</i>	72
Tabla 12 <i>Correlación Control interno en la gestión de recursos humanos</i>	73
Tabla 13 <i>Correlación El proceso de Control interno en la organización de la gestión de recursos humanos</i>	75
Tabla 14 <i>Correlación El proceso de nivel de organización del Control interno en los recursos organizacionales de la gestión de recursos humanos</i>	77
Tabla 15 <i>Correlación confiabilidad de la información financiera y actividades y operaciones de la gestión de recursos humanos</i>	79
Tabla 16 <i>Correlación de las normas y obligaciones del Control interno en los recursos financieros de la gestión de recursos humanos</i>	81

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1</i> Variable control interno (Agrupada)	62
<i>Figura 2</i> Variable Gestión de Recursos Humanos (Agrupada)	63
<i>Figura 3</i> Dimensión Procesos de Control (Agrupada)	64
<i>Figura 4</i> Dimensión Nivel de organización (Agrupada)	65
<i>Figura 5</i> Dimensión Confiabilidad de la información Financiera (Agrupada)	66
<i>Figura 6</i> Dimensión Normas y obligaciones (Agrupada)	67
<i>Figura 7</i> Dimensión Organización (Agrupada)	68
<i>Figura 8</i> Dimensión Recursos Organizacionales (Agrupada)	69
<i>Figura 9</i> Dimensión Actividades y operaciones (Agrupada)	70
<i>Figura 10</i> Dimensión Recursos Financieros (Agrupada)	71

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación será de ayuda para quienes ejercen las actividades del control interno dentro de las empresas. Y ayudará a facilitar y dar alternativas de solución de las deficiencias que se presentan a diario en las actividades, por falta de control, esta problemática se aprecia en la gestión de recursos humanos debido a la dificultad que se genera por no implementar el control interno de una forma adecuada y conveniente en sus diferentes etapas, esta realidad se aprecia tanto a nivel nacional e internacional según los tipos y características de las empresas y la aplicación de su normatividad vigente.

La presente investigación está conformada de la siguiente manera:

Capítulo I. Problema de investigación: planteamiento del problema, formulación del problema, problema general y problema específico, justificación, limitación, objetivo de la investigación.

Capítulo II. Marco teórico: antecedentes de la investigación, nacionales e internacionales. Bases teóricas, definición de términos.

Capítulo III. Métodos y materiales: hipótesis de la investigación, variables de estudio, tipo y nivel de investigación, diseño de la investigación, población y muestra del estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos y análisis de datos, aspectos éticos.

Capítulo IV. Análisis e interpretación de resultados: Análisis de resultados, interpretación de datos, verificación de hipótesis.

Capítulo V. Discusión

Capítulo VI. Conclusiones,

Capítulo VII. Recomendaciones.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad muchas empresas de servicios del sector privado (medianas y grandes empresas) en nuestro país, cierran o quiebran por no contar con un control interno debidamente implementado, que garanticen la efectividad y eficiencia de operaciones propias del negocio, lo cual revela que estas cumplen con el principio de empresa en marcha. Porque muchas de las empresas no deben alcanzar sus objetivos trazados y así optimizar sus recursos para un mejor rendimiento y desarrollo empresarial.

Otra causa común es la informalidad laboral, empresas que no tiene a sus trabajadores en planilla, con la finalidad de no reconocer sus derechos que por ley le corresponden; otras, no cumplen con los respectivos procesos de selección al momento de reclutar talento humano, obviando algunas veces los procedimientos que se debe seguir como son: convocatoria, selección y contratación de personal, cuya finalidad es captar al personal idóneo para el puesto requerido para sus respectivos departamentos.

Asimismo, también se revela que estas empresas no capacitan al personal para el mejor desarrollo de sus funciones; aparte de no dotarlas de las herramientas necesarias (recursos) para su desenvolvimiento apropiado, otra carencia es que no cumplen o desconocen las normas y leyes vigentes que indican las obligaciones y deberes tanto del empleador como del trabajador y las sanciones que estas conllevan al no ser aplicadas en las empresas sumado a que a veces las empresas colocan familiares en los puestos principales, que muchas veces desconocen las funciones a realizar en los puestos de trabajo.

Situación que conlleva a que no haya un control interno debidamente implementado y lo que es más grave, no contar con las personas adecuadas para el puesto de trabajo, que deviene de una mala captación de talento humano, capacitado o preparado.

No sería competitiva desde el punto de vista de las otras de su deficiente clima laboral, bajas remuneraciones y a veces no cuentan con las herramientas e indumentaria necesarias para desempeñar sus funciones poniendo en riesgo su integridad física que muchas veces se convierte en una de las causas por la cual

abandonan su puesto de trabajo, convirtiéndose en un problema latente para muchas de ellas afectando la eficiencia y efectividad en el desenvolvimiento de sus actividades diarias y en muchos casos conlleva al cierre de las mismas.

La empresa el tío Mario, no es ajena a esta realidad. Como muchas empresas de servicio por ser familiar y contando con personal de confianza laborando para ellos que muchas veces no saben la labor que están desempeñando, esto se convierte en una dificultad al momento de realizar sus gestiones diarias, esta carencia más adelante puede conllevar a que la empresa no logre cumplir sus metas y sea competitiva, motivo por el cual la suscrita, se ha propuesto investigar la importancia del Control Interno y su incidencia en la Gestión de Recursos Humanos de la Empresa El Tío Mario, Barranco 2018.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿En qué forma el control interno incide en la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario Barranco, 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

¿De qué manera el proceso de control interno incide en la organización de la gestión de recursos humanos de la empresa?

¿Cómo el nivel de organización de control interno incide en los recursos organizacionales en la gestión de recursos humanos de la empresa?

¿En qué forma la confiabilidad de la información financiera del control interno inciden en las actividades y operaciones de la gestión de recursos humanos de la empresa?

¿De qué manera las normas y obligaciones del control interno inciden en los recursos financieros en la gestión de recursos humanos de la empresa?

1.3. Justificación

Esta investigación se realizó con el propósito de aportar al conocimiento ya existente sobre la implementación de un control interno en el área de recursos humanos, y evaluar el logro de competencias y cuyo resultado podrá ser

incorporado como una referencia para la mejora y se estaría demostrando que el uso de un control interno si tiene implicancia favorable en los recursos humanos de la empresa.

Esta investigación se realizó por que existe una necesidad de mejorar el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa el Tío Mario, con la implementación del control interno en su área de recursos humanos, dotando de herramientas necesarias para seguir con las normas y procedimientos y así mejorar sus procesos para el crecimiento de la organización.

Los métodos y procedimientos y las técnicas que se utilizaron en este trabajo de investigación sobre control interno en la gestión de los recursos humanos va a demostrar con información fiable y válida, que en el futuro pueda ser utilizado como fuente de referencia para otros trabajos de investigación.

No existieron limitaciones para el desarrollo de la presente investigación.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar si el control interno incide en la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario Barranco, 2018.

1.4.2. Objetivos Específicos

Evaluar si el proceso de control interno incide en la organización de la gestión de recursos humanos de la empresa.

Establecer si el nivel de organización del control interno incide en los recursos organizacionales en la gestión de recursos humanos de la empresa.

Analizar si la confiabilidad de la información financiera del control interno incide en las actividades y operaciones en la gestión de recursos humanos de la empresa.

Investigar si las normas y obligaciones del control interno incide en los recursos financieros en la gestión de recursos humanos de la empresa.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

El sustento de esta investigación proviene de la revisión bibliográfica de diversas investigaciones seleccionadas que tratan de acerca de este tema de investigación se evidenció la existencia de investigaciones análogas referidos al Sistema de Control Interno; sin embargo, se hallaron los siguientes trabajos en el ámbito nacional e internacional:

2.1.1. Antecedentes nacionales

Chancafe (2016) en su trabajo: “Evaluación de control interno para identificar las deficiencias sobre las operaciones en el área de tesorería de la gerencia regional de salud Lambayeque”; Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. El objetivo de la presente investigación tuvo como propósito: Evaluar el control interno para identificar las deficiencias sobre las operaciones en el Área de Tesorería de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque, analizó la situación actual, determinó sus debilidades sus causas y efectos de las deficiencias, se concluyó: de este trabajo de investigación que: ante las reiteradas deficiencias de operatividad en el Área de Tesorería tales como: Desconocimiento de las operaciones que en esta área se realizan, los documentos de ingresos y gastos no contienen las formalidades correspondientes, estos documentos no son archivados en forma adecuados, no se realiza arqueo de caja al recaudador, cajero - pagador y al fondo caja chica, no hay un control de ingreso de personas al Área de Tesorería poniendo en riesgo los bienes y materiales, no se custodian (deposito en caja fuerte) los recursos que administra el responsable del fondo caja chica. Para llevar a cabo este trabajo de investigación se aplicó el siguiente diseño metodológico: Tipo: Aplicada – No experimental, conocida también como Ex - Post - Facto, porque no voy a manipular variables, solo voy a observar hechos y efectos que ya ocurrieron, operaciones existentes, cuya población estuvo constituida por todo el personal que labora en el Área.

Herrera (2017) en su trabajo: "Control interno en el área de ventas y su efecto en la rentabilidad de la empresa agropecuaria AVICASA Norteña S.A.C. Trujillo, 2017"; Universidad César Vallejo. Tuvo como propósito determinar si el Control interno en el área de ventas tiene efecto en la rentabilidad de la empresa agropecuaria AVICASA Norteña S.A.C. Trujillo, 2017; se determinó las deficiencias del Control interno en el área de ventas tales como la carencia de un manual de organización y funciones, falta de un manual de procedimientos, asimismo las políticas están establecidas de manera verbal, a esto se suma la falta de capacitaciones a los empleados de ventas, existen 85 ventas anuladas de las cuales 46 fueron anuladas porque los pedidos no fueron entregados al cliente en el tiempo acordado y 39 fueron anulados por errores en los datos; otra deficiencia es la pérdida de 9,197.10 kg de huevos encontrados al comparar la cantidad de salidas de huevos según el registro de inventarios y el reporte de ventas generado por el sistema contable esto se debe a que la jefa de ventas no verifica el pedido antes de su despacho; también se encontró que los comprobantes emitidos no concuerdan con los ingresos del registro de ventas por la existencia de 365 boletas de venta blancas generando riesgo de sanciones tributarias. Siendo el tipo de investigación descriptivo, el diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal. Las técnicas utilizadas para la recolección de datos fueron la entrevista, observación y análisis documental.

Levano (2017) en su trabajo de investigación: "Influencia del Control Interno en la Gestión del Talento Humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima – 2017", Universidad Cesar Vallejo, Lima. cuyo objeto de estudio fue determinar la influencia del Control Interno en la Gestión del talento Humano de los trabajadores de la empresa Centro Suizo Relojero, se realizó con una población de 42trabajadores utilizando una muestra de 36 colaboradores. Se aplicó la técnica de la encuesta que permitió la recolección de información necesaria para la elaboración de la base de datos usando como instrumento el cuestionario tipo Likert, compuesto por 26 preguntas. La Fiabilidad se calculó a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Los datos estos fueron procesados y analizados en el programa estadístico SPSS. Teniendo como conclusión que existe una relación directa de 0.983, ubicándose dentro de la escala de

correlación positiva muy fuerte, por lo tanto, existe relación entre las variables. A la vez hay influencia entre la variable Control Interno y Gestión del Talento Humano puesto que, la significancia del estadístico de Regresión Lineal tiene una significancia de 0,000 que es menor a la planteada en la investigación ($0,000 < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna como verdadera.

Manrique (2015) en sus tesis: El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el hotel “Pastoruri” independencia – Huaraz, 2014. Universidad Católica los Angeles de Chimbote. El propósito del estudio de investigación fue: El objetivo logrado en la presente investigación fue: Determinar que el control interno incide en la gestión de recursos humanos en el Hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz en el 2014. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo y del nivel descriptivo, el diseño fue descriptivo simple, se trabajó con una población muestral de 30 directivos y trabajadores del hotel “Pastoruri” las técnicas utilizadas fueron técnica de análisis documental y la encuesta, los instrumentos utilizados fueron: la ficha y el cuestionario estructurado, se cumplió con el plan de análisis. Resultados: Se Logró determinar que el 61% de los encuestados consideran que sería óptimo aplicar el control interno y el 75% de los encuestados consideran que sería óptimo aplicar el control interno para una buena Gestión de Recursos Humanos y lograr los objetivos del Hotel “Pastoruri” con la finalidad de aumentar una buena gestión y una atención eficiente a los huéspedes, así mismo se concluye que el control interno incide en la gestión de recursos humanos en el Hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz en el 2014; de acuerdo a los resultados empíricos obtenidos en la aplicación del instrumento de medición, relacionados con las propuestas teóricas de otros investigadores en los antecedentes y las bases teóricas.

Rodríguez (2016) en su tesis: “Caracterización del control interno de las micro y pequeñas empresas comerciales del Perú: caso empresa E&E AGALLPAMPA, 2016”; Universidad Católica los Ángeles Chimbote, tuvo como propósito determinar y describir las características del control interno de las micro

y pequeñas empresas comerciales del Perú y de la empresa E&E AGALLPAMPA, 2016. Se concluyó en su totalidad que las empresas del rubro comercial sin importar el tamaño que sean necesitan de un manual de organización y funciones que los organice internamente de manera eficiente, pues el control interno es un conjunto de procedimientos y estrategias que ayudan a tomar decisiones con el fin de evitar errores para el futuro empresarial. La investigación fue de diseño no experimental bibliográfica, para el recojo de la información se utilizó un cuestionario de preguntas abiertas aplicado mediante la técnica de la entrevista al propietario de la empresa.

Sosa (2015) “El control interno y su influencia en la gestión contable de la empresa GOLDEN AMAZON GROUP S.A.C.”; Universidad Autónoma del Perú; El objetivo de estudio de esta investigación fue: Determinar la influencia del control interno en la gestión contable de la empresa GOLDEN AMAZON GROUP. S.A.C.; de la cual se concluyó que: se obtuvo un diagnóstico situacional actual sobre los planes trabajos en la organización que dieron como resultado un déficit en cuanto a entorno laboral como los planes organizacionales. cuyos resultados se basan en cuanto a la confiabilidad de información y los cargos del personal mostrando un nivel bajo cuanto a este componente y al desempeño financiero. cuyo resultado es un proceso regular en cuanto a los manejos contables como conciliaciones, aprobaciones y las normas y políticas contables que desarrollan en la empresa por lo que se manifiesta que la confiabilidad de la información financiera es de suma importancia ya que si existe este objetivo específico no hubiera consecuencias desfavorables. cuyos resultados se brindan al área contable un control y monitoreo de los ingresos contables y delegación de funciones llegando a la conclusión de una supervisión regular. En el contexto de la investigación de diseño no experimental - transversal, este tipo de diseño implican la recolección de datos en un solo corte observando los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo donde el tipo de investigación del estudio fue: descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 13 trabajadores, donde la muestra fue el total de la población a los cuales se les aplico los cuestionarios.

Alvarado (2018) en su investigación: “Gestión educativa institucional y gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario en una institución educativa, Lima – 2017”; Universidad Cesar Vallejo, el objetivo de estudio de investigación fue: Establecer la influencia existente entre la gestión educativa institucional y la gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario (docentes), de la Institución Educativa Emblemática y Benemérita Nuestra Señora de Guadalupe, 2017, se llegó a concluir de este trabajo que con un nivel de significancia de 0,05 la gestión educativa institucional y la gestión de recursos humanos influyen significativamente en la satisfacción del usuario en la Institución educativa emblemática y benemérita nuestra señora de Guadalupe, 2017, se concluyó al final de esta investigación que el modelo de regresión logístico estimado entre la gestión educativa institucional y la gestión de recursos humanos sobre la satisfacción del usuario es significativo, es decir que las variables independientes explican o influyen significativamente en la variable dependiente, y el tipo de investigación de esta tesis fue básica con un nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y método hipotético deductivo. La muestra estuvo conformada por 110 docentes y 30 administrativos.

Arias (2017) en su tesis: “Importancia de la gestión de los recursos humanos y sus interrelaciones en la pequeña minería - caso de SMRL LÚCUMA DORADA”; Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el objetivo de este trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la influencia de la Gestión de Recursos Humanos actualmente, en la competitividad de la empresa, que se ve reflejada en la productividad de la pequeña minera. Esta investigación se concluyó que: Tenemos entonces que la Gestión de Recursos Humanos en la empresa SMRL LÚCUMA DORADA no es la adecuada y su influencia en la competitividad de la pequeña minera no es positiva, es decir, al desarrollar empíricamente la Gestión de los Recursos Humanos se comprueba que existe deficiencias a todo nivel en la pequeña minera. Por lo tanto, se tiene que implementar: un buen análisis del puesto a cubrir, procedimientos para el reclutamiento y selección de personal, programas de capacitación y desarrollo, evaluaciones de desempeño y el cumplimiento de las compensaciones según normas nacionales; teniendo muy en consideración que como pasaría en

cualquier proceso, omitir alguna de las etapas, implica afectar directamente la calidad y en general, la efectividad en los resultados de dicha gestión. El desarrollo de la investigación que se ha realizado es de un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, transversal, con diseño no experimental, empleando una estrategia de análisis en el cuestionario desarrollado.

Arroyo (2015) en su trabajo “La gestión de recursos humanos y la tasa de rotación de personal en la empresa COMPARTAMOS FINANCIERA, sucursal Trujillo 2014”; Universidad Nacional de Trujillo, el objetivo general es: La gestión de recursos humanos y la tasa de rotación de personal en la Empresa compartamos financiera, sucursal Trujillo 1: 2014, se concluyó de este trabajo de investigación que la gestión de recursos humanos y la tasa de rotación de personal, debido a que mayores esfuerzos por optimizar una adecuada gestión de recursos dentro de la empresa, menor rotación laboral se presenta, se determinó que en los resultados de la encuesta que las principales razones para que los trabajadores abandonen su puesto de trabajo se ve afectada por la falta de seguridad, sistema por comisiones deficientes, escasas oportunidades de crecimiento profesional que afectan directamente a la productividad y rentabilidad de la empresa, en el presente trabajo de investigación se utilizó el diseño descriptivo transaccional estadístico y se aplicó una encuesta como técnica de investigación.

Asencios (2017); Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional HIPÓLITO UNANUE. Lima, 2016; Universidad Cesar Vallejo; La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016. Se llegó a las siguientes conclusiones: (a) la gestión del talento humano tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; (b) la admisión de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; (c) las capacidades tuvieron una relación positiva moderada con el desempeño laboral; y (d) la compensación de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral. Palabras claves: Gestión del talento; El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva, de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La

población estuvo formada por 135 servidores administrativos nombrados del régimen laboral 276 del Hospital Nacional Hipólito Unanue, la muestra por 100 servidores de las áreas administrativas del Hospital Nacional Hipólito Unanue y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios, en escala de Likert que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico (Alfa de Cronbach, KR-22).

Ramos (2018); Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Pastelería Miraflores S.A.C.; Universidad Cesar Vallejo; en consecuencia, el objetivo de estudio de esta investigación fue: determinar si existe relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la pastelería Miraflores S.A.C.; Se obtuvo las siguientes conclusiones: La gestión del talento humano tiene una directa relación con el desempeño laboral en la pastelería Miraflores S.A.C.; de manera positiva, alta ($Rho = ,338$) y significativa ($p = 0,08 < \alpha = 0,05$) con el desempeño laboral; El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva de nivel correlacional de enfoque cuantitativo de diseño no experimental: transversal. La población censal estuvo constituida por 60 servidores del local de Miraflores. La técnica utilizada para recoger información fue la encuesta, y los instrumentos de recaudación de datos fueron cuestionarios que estuvieron debidamente validados mediante juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Para la prueba se aplicó la Prueba no paramétrica de Coeficiente de Spearman.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Arceda (2015); Efectividad de los Procedimientos de Control Interno que se aplican en las áreas de administración y contabilidad en la Empresa Agrícola "Jacinto López" S.A. del municipio de Jinotega durante el año 2014. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. El trabajo de investigación tuvo como objetivo: evaluar la Efectividad de los Procedimientos de Control Interno que se aplican en las áreas de administración y contabilidad en la Empresa Agrícola

"Jacinto López" S.A. del municipio de Jinotega durante el año 2014"; De acuerdo a los resultados, se logró: una perspectiva clara de la situación en las áreas administrativa y contable al detectar diferente procedimiento incorrecto por la inexistencia de un manual de Control Interno, que detalle las normas establecidas para mejorar y cumplir el trabajo de manera eficaz y eficiente, se puede confirmar la importancia de la implementación del manual del sistema de control propuesto, que ayudaría a la detección oportuna de errores a fin de que el personal directivo, aplique los correctivos necesarios. La propuesta permitirá la segregación de funciones del trabajo, eliminando tareas que no contribuyen de manera significativa a un control eficiente de los procesos administrativos y contable; En cuanto a las técnicas que se aplicaron al trabajo investigativo fueron: entrevistas, verificación documental, observación, cuestionarios de Control Internos. La variable que se utilizó fue procedimientos Control Interno y cuestionarios realizado a cada dirección, servirá de diagnóstico para evaluar los factores internos encontrados en la Empresa.

Castillo (2015) en su trabajo: "Estrategias basadas en el control interno que optimicen la gestión financiera de la empresa distribuidora puche y asociados C.A. San Felipe, estado Yaracuy"; Universidad De Carabobo, tuvo como objetivo la presente investigación fue: diseñar estrategias basadas en el control interno que optimicen la gestión financiera de la empresa distribuidora puche y asociados C.A. San Felipe, estado Yaracuy. Año 2014. Se concluyó primeramente, en el cumplimiento del primer objetivo referido al diagnóstico de la situación actual se identificaron como insuficiencias principales que no siempre se cuenta en la empresa con información que permita el mejor control de los recursos ni tampoco se efectúa con la debida sistematicidad el control interno de los recursos disponibles en la empresa, lo cual unido a que tampoco se realiza periódicamente el análisis de los resultados de cada periodo económico y por tanto, no se implementan medidas de corrección según los resultados de cada período económico, permite comprender que no se cuenta con las debidas estrategias para el control interno financiero en esta organización. El tipo de investigación realizado un estudio del tipo proyecto factible sustentado en un diseño de campo descriptivo, orientado bajo el paradigma positivista, no experimental, para el cual

la población estuvo integrada por un total de nueve (9) personas siendo la muestra igual a la misma, a quienes se les aplicó como técnica la encuesta bajo la forma de un cuestionario contentivo de veinte.

Catuche y Benavides (2017); Diseño de un sistema de control interno para la compañía logística internacional SAS; Pontificia Universidad Javeriana de Cali; El objetivo de este trabajo de investigación fue: Diseñar una propuesta de un sistema del control interno para la compañía Logística Internacional SAS; de la cual se resumió que: Logística Internacional SAS, es una compañía que cuenta con un área de Gestión de Calidad que se encarga del control de los procesos de la misma, pero se detectó que como esta es una organización de tipo familiar presenta diversas falencias y riesgos, debido a que los controles no son los adecuados o son saltados, así mismo existe en los procesos una asignación o distribución inadecuada de actividades, sin tener en algunas áreas personal fijo en el desempeño de una tarea y/o proceso definido. Revisando el direccionamiento estratégico esta tiene una falencia con respecto al cobro de cartera, se encontró que no tiene buena rotación, siendo esta mayor a 50 días para principales clientes y más de 121 días para clientes diversos, perjudicando liquidez de la organización. La investigación de este trabajo fue: de tipo descriptiva y aplicada debido a que se evaluó, entendido y conocido el desarrollo de la organización Logística Internacional SAS por medio de entrevistas, visitas al grupo de profesionales y personal del área contable y encargados de los principales procesos de la organización, tomando así la información más relevante y llegar al fin al desarrollo del problema planteado.

Pilataxi (2015); “Control interno y la gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato”, Universidad técnica de Ambato; El objetivo de esta investigación fue: Analizar el control interno y la gestión del talento humano en la organización administrativa en la Unidad Educativa Bilingüe “CEBI”, de la ciudad de Ambato para proponer alternativas de mejora. Se concluyó que: El control interno y la gestión del talento humano de la Unidad Educativa Bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato, descansa en una compleja estructura de relaciones formales que vinculan a las áreas o unidades

de gestión entre sí, quienes para el cumplimiento de sus fines interactúan a todo nivel en la institución educativa y pese a ello se presenta el problema de la inadecuada organización administrativa generando incumplimiento de objetivos y metas institucionales por la inapropiada gestión del talento humano, y sobre todo por la rotación del personal, no hay cumplimiento de funciones. Para evitar el problema que se viene presentando y salvar la responsabilidad administrativa, las autoridades y personal docente están obligados a establecer, mantener y evaluar periódicamente el procedimiento de control interno en la institución como base de la auditoría de gestión, que es la evaluación de evidencias, realizadas con el fin de proporcionar resultados sobre el rendimiento del Talento Humano; el tipo de investigación de este trabajo fue: descriptiva se requirió de información del área que se analizará, con ella se podría formular las preguntas importantes para la obtención de datos que se desean saber acerca de todo el personal que labora.

Redrobán y Sánchez (2014) en su tesis: “El control interno y su incidencia en la liquidez de la cooperativa de ahorro y crédito fomento para la producción de pequeñas y medianas empresas”; Universidad Técnica de Ambato, el objetivo general de esta investigación fue, Diseñar un modelo de políticas y procedimientos a la concesión de créditos, para que los asesores de crédito mantengan un Sistema de Control al momento que se analice al cliente. Por lo tanto se concluyó: que tomando en consideración el primer objetivo “Analizar el control Interno de la cooperativa, para que revelemos puntos críticos a ser examinados” actualmente al existir un inadecuado Control interno los colaboradores no conocen un proceso que permita evaluar y estudiar al cliente antes de conceder un crédito, afectando directamente a la toma de decisiones por parte de gerencia, tomando en consideración que este es un medio primordial y eficaz para la solvencia de la cooperativa. Esta investigación se basó en el enfoque critico propositivo ya que es muy importante orientarnos en la parte cuantitativa, ya que el análisis se manifiesto a través de datos numéricos, obteniendo a través del método cuestionario al personal administrativo de la Cooperativa que permita evaluar la información de la presente investigación.

Almádana (2016); Dirección estratégica de recursos humanos y compensación total; Universidad de Málaga; El objeto principal del estudio de esta investigación fue: tratar la importancia de la compensación total como estrategia de recursos humanos y determinar así dentro de las formas de retribución sigue siendo la extrínseca financiera directa la condición más valorada de la misma. La evidencia empírica fue suficiente y se concluyó que: de acuerdo con el estudio de la compensación total en las organizaciones es complejo ya que forma parte de la estrategia de recursos humanos y por consiguiente de la estrategia de la organización que está sujeta a constantes cambios y forma parte del proceso de intercambio de incentivos y contribuciones con el personal de la propia organización que a su vez está sujeto a las influencias de numerosas variables del comportamiento organizacional. Entender los factores de comportamiento de las personas y cómo, a la luz de estos factores, qué procesos y prácticas de compensación pueden ser desarrollados para aumentar la satisfacción, el compromiso de trabajo, la productividad, la conducta positiva, etc. Este trabajo se realizó un estudio de tipo descriptivo transversal. Descriptivo, ya que busco caracterizar las dimensiones del estudio: la ARH, la organización, las personas, la estrategia de compensación y la compensación total, El método desarrollado para el análisis del estudio es un instrumento tipo cuestionario. El diseño del cuestionario, se basa en instrumentos anteriores, como las “escalas sobre las prácticas de retribución, para la elaboración de la estructura y proceso de desarrollo de los ítems relacionados con el objeto del estudio.

Cancinos (2015); Selección de personal y desempeño laboral; Universidad Rafael Landívar; El trabajo de investigación tuvo como objetivo de estudio: Determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral; se concluyó que: El proceso de selección de personal se relaciona de manera considerable con el proceso de la evaluación del desempeño, debido a que las inconsistencias y fortalezas encontradas en la selección se ven reflejadas en los niveles de desempeño. 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; La investigación realizada fue de tipo cuasi experimental, los instrumentos utilizados fueron una escala de Likert para establecer el nivel de efectividad del proceso de selección y una escala de satisfacción gráfica para el nivel de desempeño de los colaboradores. Se estableció que el nivel de efectividad del proceso de selección de personal es de 71.15%, y el nivel de desempeño de los colaboradores se encuentra en un rango aceptable. Estos resultados se establecieron mediante el procedimiento estadístico de significación y fiabilidad de proporciones.

Jarpa y Mori (2015) en su trabajo: “La gestión del capital humano avanzado en Chile rol de CONICYT”; Universidad Academia de Humanismo y Gestión. El objetivo general de este trabajo de investigación es: dar a conocer el aporte de la CONICYT en la gestión del talento humano avanzado en Chile, durante el periodo 2006-2014, este trabajo concluyó en que: no hay duda que la importancia del aporte que CONICYT ha realizado en el ámbito del desarrollo y la generación de capital humano avanzado en Chile, durante estos 48 años de existencia. A través de los distintos programas de becas administradas por CONICYT (becas nacionales e internacionales), se han beneficiado a un total de 7.692 becarios, de los cuales a la fecha ya se han graduado de doctorado 3.650, la diferencia se produce mayormente, ya que los últimos años ha aumentado en forma significativa el número de becas, por lo que los becarios están aún en proceso de formación. La inversión en capital humano es esencial para las personas, quienes pueden aumentar su productividad individual; pero también se trata de una inversión trascendente para el país, incrementando el potencial de crecimiento de su producto interno bruto. Adicionalmente, los antecedentes empíricos muestran que la educación superior genera retornos privados sobre el 20% en el caso chileno, incluso en regiones extremas y distantes del centro del país. El estudio de investigación en este caso se basó principalmente en el uso de una metodología cualitativa de investigación y de carácter exploratorio. En ese sentido, esta investigación buscó lograr una primera aproximación a la problemática planteada en la introducción.

Rodríguez y Santofimio (2016) en su investigación: “Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional”; Universidad Libre de Colombia. El objetivo general de este trabajo fue emplear un modelo de gestión estratégica del talento humano que permita incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional en el jardín infantil Alcalá Muzú. Se concluyó que el modelo de gestión estratégica del talento humano se implementó con éxito dentro de la comunidad administrativa y docente, ya que los mismos dieron cuenta del hecho de formalidad del estudio y de la proyección de aplicabilidad de los talleres, pues se observaron los beneficios con los cuales el gestor ético interactuó dentro de las dinámicas establecidas y de los momentos agradables que beneficiaron a los diversos grupos con los cuales se trabajó. Es posible que el modelo de gestión estratégica del talento humano se implementó a nivel local para el mejoramiento de la calidad en la prestación del servicio en los 15 jardines infantiles existentes, ya que éste involucra varios aspectos que correlacionan lo humano y lo administrativo, lo cual es un punto a favor tanto de la institución, como de los trabajadores y por ende de los niños y familias con las cuales se trabaja en el Jardín infantil Alcalá Muzú. El desarrollo de esta investigación se realizó con un diseño metodológico de la investigación que parte desde un enfoque cuantitativo, el cual implica la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica para establecer patrones de 51 comportamiento y probar teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. El Control Interno

Asimismo, **Barquero (2014)** nos dijo al respecto:

De acuerdo con las Normas de Técnicas de Auditoría, española emitidas en 1991 por el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC): El control interno comprende el plan de organización y el conjunto de métodos y procedimientos que aseguren que los activos están debidamente protegidos, que los registros contables son fidedignos y que la actividad de la entidad se desarrolla eficazmente y se cumplen según las directrices marcadas por la dirección; si degradamos esta definición podemos

observar unos medios: a) plan de organización, b) conjunto de métodos y procedimientos (p.29).

De acuerdo a lo que señala el autor, el control interno son técnicas de formación que está vinculado a tecnologías, operaciones que aseguren que los instrumentos con los que cuenta la entidad se encuentren resguardados, que la información contable sea fehaciente y que la acción se desenvuelva en forma favorable y se cumplan con las normas dadas (p.29).

Por lo tanto, **Casal (2014)**; mencionó que:

Se trata de un marco estructurado del control interno, que pone en énfasis en la necesidad de evaluación y gestión de riesgos internos y externos a los que se encuentra expuesta a cualquier tipo de organización para alcanzar los objetivos básicos de perdurar, crecer y cumplir con las metas (p.115).

Según lo mencionado por el autor, el control interno abarca una serie de manejo de capacidades trazadas que facilitaría la buena gestión en las entidades, para consumir los fines a los que espera llegar frecuentemente aplicando en forma positiva un esbozo de sistema de control interno (p.115).

Por su parte, **Eslava (2014)** señaló que:

Según el informe COSO el control está compuesto por mecanismos, sistemas, procedimientos y normas, que presentan de asegurar una eficiente gestión, que permita la consecución de los objetivos de la organización y el mantenimiento de su patrimonio, en un clima de participación e integración de todas las personas que emplea y en ella se relacionan (p.17).

El autor nos refirió al respecto, que el control interno es un conjunto integrado de componentes, ordenamientos y reglas que muestran probar que aplicando estas herramientas de forma efectiva y continua en una entidad esta llega a cumplir con sus metas (p.17).

También, **Espino (2017)** consignó que:

El control interno es un proceso, realizado por el consejo administración, los directivos y otro personal, cuyo fin es ofrecer una seguridad razonable

de la consecución de los objetivos de las siguientes categorías: confiabilidad de los informes financieros, eficacia y eficiencia de las operaciones y cumplimientos de las leyes y regulaciones aplicables (p.42).

El autor lo define como: una secuencia que de ser implementación por la dirección y demás cuya finalidad apunta a la fiabilidad moderada y por consecuente llegar a cumplir las metas propuestas a la que apunta toda organización (p.42).

Al respecto, los expertos **Navarro y Ramos (2016)**, declararon que:

Que el control interno se conoce al contexto en el que se desenvuelven las organizaciones, como un proceso mediante el cual se asienta el estilo de gestión con el que deberán ser administradas, permiten detectar posibles inconvenientes dentro de la estructura organizacional, convirtiéndose en una ayuda dentro de la toma de decisiones, garantizando de esta manera un adecuado cumplimiento de los objetivos inicialmente establecidos (p.22).

Según lo manifestado por los autores, en el ámbito en que desarrollan las empresas, como una metodología que se tomará como base al momento de diseñar una forma de trabajo que permite descubrir algunas carencias dentro de la empresa y a su vez avale una forma apropiada al acatamiento de las metas trazadas (p.22).

Por su parte, **Meléndez (2016)** señaló que:

Podemos definir el control interno: es una herramienta de gestión, comprende el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada se adoptan o se implementan en las empresas dentro de un proceso continuo. Realizado por la dirección, gerencia y el personal de la empresa, para la custodia y protección de sus activos y patrimonio, promoción de la eficiencia en sus operaciones, promoviendo el mayor grado de rentabilidad. Dentro del contexto de la modernización y globalización económica, corresponde establecer pautas básicas homogéneas que orienten el accionar de las empresas e instituciones públicas y privadas, hacia la búsqueda de la efectividad, eficiencia, economía y transparencia de sus operaciones, en el marco de una adecuada estructura del control interno y prioridad administrativa (p.22).

Según lo dicho por el autor líneas arriba podemos definir al control interno como una medida que toman y aplican los directivos de una entidad con el fin de resguardar su patrimonio, y realizar sus procedimientos de forma óptima para un mayor grado de productividad y liquidez que le permita ser competitiva con respecto de las demás (p.22).

Asimismo, **Mantilla (2018)** ultimó que:

COSO define el control interno como un proceso, ejecutado por la junta de directores, la administración principal y otro personal de la entidad, diseñado para proveer seguridad razonable el nivel organización relación con el logro de los objetivos de la organización. Tales objetivos son: eficacia y eficiencia de las operaciones; confiabilidad de la información financiera; cumplimiento de normas y obligaciones; y salvaguarda de activos (p.1).

Según lo mencionado por el autor, definió al control, interno como herramientas que deben utilizar o implementar la plana gerencial de las empresas y demás subordinados para hacer un bosquejo para ser tomado en cuenta para suministrar la fiabilidad en sus operaciones mediante el acatamiento de reglas y convenios para proteger su patrimonio (p.1).

También, **Leiva y Soto (2015)** consumaron que:

De este modo, el control interno podría definirse como el conjunto de acciones de cautela que se realiza antes, durante y después de la ejecución de los procesos u operaciones en una entidad, con el fin de que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta, eficaz y eficientemente, y coadyuve con el logro de los objetivos y misión institucional. El desarrollo e implementación del control interno es responsabilidad de las autoridades, funcionarios y servidores de las entidades del Estado (p.9).

Según lo expuesto por el autor, el control interno son medidas de precaución que deben tomar las empresas en cuenta al momento de realizar sus gestiones para un buen manejo apropiado de sus recursos, que deben ser acatados por los directivos para llegar a cumplir con la meta trazada por la entidad (p.9).

Santa (2014), en la revista de investigación de contabilidad “el control interno basado en el modelo COSO”, señaló que:

El enfoque contemporáneo “Modelo COSO” nos define al control interno como un plan; y lo presenta como un proceso, el cual es ejecutado por la junta directiva y por el resto del personal de una entidad. El mismo que consta de cinco componentes interrelacionados, que se derivan de la forma cómo la administración maneja el ente, los cuales se clasifican como: Ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, supervisión y seguimiento (p.38).

Según lo expuesto por el autor, define el control interno como procedimientos, consumados por los regentes y por el personal de un ente y a su vez están conformado por cinco mecanismos que se relacionan y se aplican para mejorar sus operaciones diarias para una mejora continua de la entidad (p.38).

2.2.2 Gestión de Recursos Humanos

En tanto **Chiavenato (2013)** manifestó que:

La expresión recursos humanos se refiere a las personas que forman parte de una organización y que desempeñan en ellas determinadas funciones para dinamizar los recursos organizacionales. Por un lado, las personas pasan gran parte de su tiempo en las organizaciones y, por el otro, éstas requieren a las personas para sus actividades y operaciones, de la misma manera que necesitan recursos financieros, materiales y tecnológicos. De ahí la denominación de Recursos Humanos para las personas que trabajan en las organizaciones. En realidad, esa antigua denominación, que viene de la era industrial, peca de reduccionista al tratar a las personas sólo como recursos organizacionales. Considerar a los individuos de esa manera no es más que cosificarlos, estandarizarlos y uniformar su papel en las organizaciones. Hoy en día, las personas ya no son recursos o activos de la compañía, sino socios capaces de proporcionar vida y éxito a la organización (p.2)

Según lo manifestado por el autor los recursos humanos de las empresas no son valorados, y cometen el grave error de no reconocer las habilidades, potencial y aptitudes de sus colaboradores es una realidad en

las empresas sin tomar en cuenta que son pieza clave, fundamental que proporciona y garantiza el éxito de la misma y hacer que se diferencien de otras (p.2).

Desde luego, **Alfaro (2014)** mostró que:

Administración de personal. La sociedad experimenta constantemente cambios, se enfrenta a desafíos, (sociales, culturales, políticos, económicos, entre otros), que hacen que las organizaciones se vean obligadas a responder de manera inmediata. En el campo de la administración de recursos humanos (ARH) se ve reflejado claramente, cumpliendo así con su propósito que es el de utilizar de manera eficiente y eficaz los recursos en todo organismo social. Durante el estudio de la ADR, se requiere de una carta descriptiva de todas aquellas actividades que realizan los gerentes del área de administración de recursos humanos y, la indicación de lo que deberían hacer, durante su ejercicio es al personal a quien se le exige su contribución para el mejoramiento del organismo social. (p.11).

Según lo consignado por el autor, el concepto para este tiempo es aceptable que la sociedad cambia y las empresas en general no van de acorde con estos avances al no tener una respuesta inmediata se convierte en una dificultad, al no saber administrar en forma eficiente de los recursos humanos con lo que cuenta, pieza clave y mejora del organismo social (p.11).

Igualmente **Cuesta (2014)** expresó que:

Gestión del Talento Humano y del Conocimiento. En la actualidad, esencialmente los tres elementos que distinguen con claridad a una gestión estratégica de los recursos humanos (en adelante, RRHH.), son: la consideración de los RRHH como el recurso decisivo en la competitividad de las organizaciones, el enfoque sistémico o integrador en la gestión de recursos humanos (en adelante, GRH) y la necesidad de que exista coherencia o ajuste entre la GRH y la estrategia organizacional. Por gestión estratégica de recursos humanos se entenderá el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyen en las

relaciones de los empleados buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno (p.32).

Según lo expuesto por el autor, Los recursos humanos se basa en tomar acertadamente disposiciones de forma coherente y así fortalecer el vínculo de los trabajadores con la empresa y se sientan identificados con la misma para el logro de objetivos que beneficien ambas partes fortaleciendo las habilidades de su personal mediante capacitaciones (p.32).

Por otra parte, **Delgado y Ena (2013)** señalaron que:

Los recursos humanos se encargan fundamentalmente de lo relativo a la gestión y a la administración del personal. Aunque en sus orígenes los recursos humanos asumían fundamentalmente funciones de administración de personal, con el tiempo y unido al aumento de dimensión de la empresa en dicho departamento ha ido progresivamente asumiendo funciones relacionadas con la gestión de personal. Aunque todavía en muchas empresas pequeñas no existe o se realiza solamente funciones de gestión de personal (p.23).

Lo define como: al papel que desempeña las personas encargadas del departamento de recursos humanos asumiendo cada vez más funciones según el crecimiento de la empresa y adoptando un rol importante en algunos casos. En otros casos solo se dedican a realizar gestiones según el requerimiento de la misma (p.23).

Por lo tanto, **Fonseca (2014)**, mencionó que:

Los recursos humanos, regula los diversos aspectos de la vida institucional, mediante políticas escritas y conocidas por toda la organización, con esto se envía un mensaje claro a los empleados acerca del comportamiento que se espera de ellos los detalles específicos relativos a la política de recursos humanos con los que cuenta son: a) reclutamiento, b) selección, c) contratación, d) promociones, e) ascensos, f) régimen disciplinario (p.70).

El concepto que nos da el autor, es que toda entidad se debe hacer conocida las habilidades con que debe contar un trabajador al incorporarse a la empresa la cual debe proyectar una imagen clara que desea transmitir a

sus trabajadores basado en la conducta que espera que ellos adopten de acuerdo a las normas que rigen a la misma para un óptimo desempeño (p.70).

Así mismo **Jiménez (2016)** presentó que:

Aparece fundamentalmente en la época de los cincuenta y se agrupan bajo las denominaciones de “corrientes psicológicas y sociales”, analizan la conducta del individuo basada en motivaciones, preocupaciones, sentimientos. Tiene por tanto el trabajador como persona y no como un mero recurso dentro de la organización. En esta corriente se incluyen determinados movimientos humanistas, las escuelas de dinamización social la comunicación libre, la gestión participativa, las teorías de las relaciones humanas, etc. Se trata por tanto de un enfoque psicosocial de la organización, que concibe a la persona como un potencial que conviene movilizar y gestionar, y no cabe duda que sus aportaciones han contribuido enormemente, en sus distintas versiones, a mejorar el bienestar de los trabajadores. Gracias a este movimiento se introducirán nuevos conceptos y herramientas como la ergonomía del trabajo, la psicotécnica (p.22).

El autor se refiere, al comportamiento de la persona la cual a veces se estimula o siente temor como todos. Es una corriente la cual ve al trabajador desde el lado humano y no como una herramienta de la empresa con esto busca mejorar el ambiente en el que se desenvuelve el trabajador y mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores creando un clima laboral agradable y propicio (p.22).

De este modo, **Lévano (2017)** señaló que:

Gestión del Talento Humano. La organización, para lograr sus objetivos, requiere de una serie de recursos que, administrados correctamente, le permitirán alcanzar sus objetivos. Existen tres tipos de recursos. Recursos materiales: capital de trabajo, instalaciones físicas, maquinaria, muebles, materias primas, etc. Recursos técnicos: sistemas, procedimientos, organigramas, instructivos, etc. Talento humano: la actividad humana, conocimientos, experiencias, motivación, intereses, aptitudes, habilidades, potencialidades (p.18).

Según lo consignado por el autor, hay diferentes factores que se presentan por lo cual una empresa no logra cumplir con sus objetivos al no ser administrados de forma acertada debido a que no cuentan con las herramientas y personal capacitado encargado de los recursos humanos que pueda identificar, potenciar las habilidades y aptitudes del trabajador (p.18).

En tanto **Porret (2014)** concluyó que:

La dirección del personal es el sector de la dirección que se ocupa de la programación, planificación, organización, dirección, y control de las diversas funciones operativas encaminadas a conseguir desarrollar, mantener y utilizar el equipo humano de trabajo señalado el mismo autor que esta acción siempre debe tener lugar respetando los objetivos y finalidad propios de la empresa, de los trabajadores y de la comunidad a la que pertenecen. Estas actividades especializadas lo llamaremos. Departamento de personal, o si queremos, de Recursos Humanos, por utilizar un término más actual. La estructura organizativa en sentido formal estará representada por medios de normas, reglas y procedimientos que regulan los flujos de actividades, comunicación y trabajo que vinculan los subsistemas técnicos y humano de toda organización (p.52).

El autor define líneas arriba que el capital humano debe ser bien encaminado respetando los parámetros reforzando habilidades y cualidades del trabajador para alcanzar las metas propuestas por la empresa respetando las normas, leyes que rigen a la misma la cual hace que se distinga de las demás y garantiza el éxito de la misma y crea un ambiente propicio para que los trabajadores exploten sus habilidades (p.52).

Por su parte **Puchol (2014)** asignó que:

Una investigación realizada hace años por el Departamento de Gestión Empresarial ICADE puso de relieve que, con independencia del tamaño de la empresa y su actividad, incluso independientemente de que la empresa disponga o no de un departamento de personal / Recursos Humanos, en todas las organizaciones se realiza una serie de funciones en relación con las personas que trabajan en la mismas. A veces, todas las funciones son

desempeñadas por una sola persona: otras veces, en las empresas grandes, existe una serie de departamentos y de subdepartamentos para desarrollar en una sola de tales funciones. En ocasiones, parte de las funciones se realizan por personal de la empresa, mientras que otras, por ejemplo, la selección de personal, la elaboración de la nómina y de los recibos de salarios (p.22).

A lo que se refiere el autor es que en la mayoría de empresas no cuenta con un departamento de recursos humanos debido a la falta de presupuesto o desconocimiento, al no contar con personal capacitado que pueda brindar las herramientas suficientes para que la persona encargada pueda desarrollar, ordenar en forma eficiente las funciones del área correspondiente y así definir los puestos de trabajo según las habilidades de cada trabajador garantizando el crecimiento de la empresa y se diferencien de las demás (p.22).

2.3 Definición Términos

Control interno

Desde luego, **Paredes (2014)** sostuvo que:

Se entiende por control interno al conjunto de planes, métodos y procedimientos adoptados por una organización, con el fin de asegurar que los activos están debidamente protegidos, que los registros contables son fidedignos y que la actividad de la entidad se desarrolla eficazmente de acuerdo con las políticas trazadas por la gerencia, en atención a las metas y los objetivos previstos (p.90).

Sabemos por control interno vienen a ser todas aquellas herramientas que las empresas deberían de implementar y aplicar en sus procedimientos para una mejor administración de sus recursos y así recabar información que sea veraz y fidedigna para una buena toma de decisiones por parte de los directivos y demás personal los cuales deben comprometerse hacer cumplir las políticas trazadas (p.90)

Sistema de Control Interno

En cuanto a este punto tenemos que **Paredes (2014)** dijo que:

El diseño de un adecuado SCI implica no solo un dominio técnico sobre la materia, sino también un conocimiento del medio específico, en el cual se va a aplicar. Teniendo en cuenta que el SCI no es un objetivo en sí mismo, un criterio fundamental, al momento de concebir e implantar tales sistemas, es considerar constantemente la relación costo-beneficio (p.101).

Viene a ser un modelo que se adecua según las necesidades de la empresa y esto involucra cierto manejo técnico acerca del tema, sino un dominio del cual se debe usar con mucho tino al establecer esta técnica al momento de estimar el valor y la utilidad (p.101).

Estructura organizacional

De otro modo, **Paredes (2014)**, nos dijo al respecto que:

Todas las organizaciones tienen un objeto social claramente establecido, lo cual significa que ellas existen para cumplir una o varias funciones. En el desarrollo de su misión, las organizaciones deben ejecutar uno o varios procesos operativos, cuyos resultados determinan el éxito o fracaso de la organización, en cuanto al cumplimiento de sus objetivos fundamentales. Estos procesos y actividades se denominan básicos o claves porque son esenciales para la organización; con el fin de facilitar su ejecución (p.105).

Toda entidad se forma bajo el principio de empresa en marcha para desarrollar actividades en el transcurso de crecimiento cuya toma de decisiones van a determinar su logro o su cierre definitivo en cuanto al desempeño de sus funciones basadas en técnicas que son ficha clave y primordial para el cumplimiento de sus metas (p.105).

Ambiente de control

Por lo tanto, **Estupiñán (2014)**; Consistió en:

El ambiente de control o control circundante es la base de los demás componentes de control a proveer disciplina y estructura para el control e incidir en la manera como: a) Se estructuran las actividades del negocio; b) se asigna autoridad y responsabilidad; c) se organiza y desarrolla la gente; d) se comparten y comunican los valores y creencias; e) el personal toma conciencia de la importancia del control (p.27).

Podemos referirnos es el pilar en el que se apoyan los demás mecanismos del control el cual suministra el orden y organización en la entidad los cuales favorecen las relaciones entre los trabajadores basados en normas que rigen a la entidad (p.27).

Evaluación de riesgos

Por otra parte, **Estupiñán (2014)**; dijo que:

La identificación y análisis de riesgos relevantes para el logro de los objetivos y la base para determinar la forma en que tales riesgos deben ser mejorados. Así mismo, se refiere a los mecanismos necesarios para identificar y manejar riesgos específicos asociados con los cambios, tanto los que influyen en el entorno de la organización como en el interior de la misma (p.28).

Nos habla acerca de los saber reconocer los peligros a los que están expuestos y utilizar dispositivos concretos que puedan identificarlos y prevenirlos tanto dentro como fuera de la entidad (p.28).

Actividades de control

Asimismo, **Estupiñán (2014)**; consignó que:

Políticas y procedimientos que se desarrollan a través de toda la organización y garantizan que las directrices de la gerencia se lleven a cabo y los riesgos se administren de manera que se cumplan los objetivos Incluyen actividades preventivas, detéctalas y correctivas tales como: a) Aprobaciones y autorizaciones; b) Análisis de registros de información; c) Reconciliaciones; d) Verificaciones; e) Segregación de funciones; f) Revisión de desempeños operacionales; g) Salvaguarda de activos; h) Seguridad físicas; i) Indicadores de desempeño>; j) Revisiones de informes de actividades y desempeño; k) Fianzas y seguros; l) Controles sobre procesamiento de información (p.32).

Vienen a ser medidas que se toman por parte de los directivos los cuales van asegurar los inminentes peligros que se puedan suscitar y tomar medidas correctivas previsoras que protejan los recursos de la empresa en un futuro (p.32).

Información y comunicación

En cuanto, **Estupiñán (2014)**; Afirmó que:

Los sistemas de información están diseminados en todo el ente y todos ellos atienden a uno o más objetivos de control. De manera amplia, se considera que existen controles generales y controles de aplicación sobre los sistemas de información. Controles generales. Que tienen como propósito asegurar una operación y continuidad adecuada, e incluyen el control sobre el centro de procesamiento de datos y su seguridad física, contratación y mantenimiento del hardware y software, así como la operación propiamente dicha (p.33).

Vienen a ser métodos que se aplican y tienen un propósito en la entidad y es de vigilar de forma continua y que se realice de forma apropiada teniendo como implicancia la elaboración de información y preservar la subsistencia de los procesadores y su manejo de las mismas (p.33).

Supervisión y seguimiento

Igualmente, **Estupiñán (2014)**; Señaló que:

En general, los sistemas de control están diseñados para operar en determinadas circunstancias. Claro está que para ello se tomaron en consideración los objetivos, riesgos y las limitaciones inherentes al control; sin embargo, las condiciones evolucionan debido tanto a factores externos como internos, provocando con ello que los controles pierdan su eficiencia. La evaluación debe conducir a la identificación de los controles débiles, insuficientes o innecesarios, para promover con el apoyo decidido de la gerencia, su robustecimiento e implantación. Esta evaluación puede llevarse a cabo de tres formas: durante la realización de las actividades diarias en los distintos niveles de la organización; de manera separada por personal que no es el responsable directo de la ejecución de las actividades (incluidas las de control) y mediante la combinación de las dos formas anteriores (p.37).

Las herramientas de control se trazan para cumplir una finalidad en ciertas situaciones que se dan con respecto a ciertas metas que se trazan y identifican peligros, restricciones que se dan debido a ciertos mecanismos de control que van evolucionando aplicando elementos que evalúa y

detecta ciertas deficiencias y corrige fortaleciendo ya sea en forma separada o en conjunto (p.37).

Procesos control

Por lo tanto, **Coopers & Lybrand (2013)**; constituyó que:

Los procesos de control, que se llevan a cabo para desarrollar funciones dentro de una organización o entre las mismas, se coordinan en función de los mecanismos de gestión básicos como son: planificación, ejecución y supervisión. El control es para dichos procesos y está integrado en ellos permitiendo su funcionamiento adecuado y supervisando su comportamiento y aplicabilidad en el momento (p.17).

Los procesos de control vienen a ser un conjunto de pasos que permite a los directivos medir, comparar, corregir sus actividades los cuales les sirve para aprovechar sus recursos en una forma adecuada y tomar las decisiones correctas (p.17).

Eficacia

De este modo, **Coopers & Lybrand (2013)**; Manifestaron que:

En el sistema control interno de las diferentes entidades funcionan a distintos niveles. De la misma forma, un sistema determinado puede funcionar de forma diferente en momentos distintos. Cuando un sistema de control, interno alcanza el estándar descrito a continuación, puede considerarse un sistema “eficaz” (p.24).

Viene a ser la capacidad, que tiene una entidad para lograr un resultado positivo mediante acciones concretas, entonces diremos que es la acción apropiada alcanzar un propósito planteado en cierto momento (p.24).

Seguridad razonable

Igualmente, **Coopers & Lybrand (2013)**; mencionaron que:

Muy bien diseñado implementado que este, solamente te puede aportar un grado de seguridad razonable a la dirección y al consejo de administración acerca de la consecución de los objetivos de la entidad. Las posibilidades de conseguir tales objetivos se ven afectadas por las limitaciones que son inherentes a todos los sistemas de control interno. Estas incluyen ciertos

hechos innegables: las opiniones que se basan las decisiones pueden ser erróneas, los empleados encargados del establecimiento de controles tienen que analizar los costes y beneficios relativos de los mismos y pueden producirse problemas en el funcionamiento del sistema como consecuencia de fallas humanas, o se trate de un simple error o equivocación (p.19).

Por más que el control interno cumpla con un diseño bien elaborado y ejecutado que este, eso no garantiza que los objetivos que se traza la entidad se consigan debido a ciertas limitaciones que puedan presentarse durante la aplicación de estos métodos debido a veces por decisiones equivocadas que se puedan tomar en su aplicación (p.19).

La Administración

En cuanto a este punto tenemos que: **Arens, Elder y Beasley (2013)** revelaron que:

La administración es responsable de establecer y conservar los controles internos de la entidad. La Sección 404 también requiere que la administración informe públicamente de la eficacia de la operación de esos controles. En contraste, el auditor es responsable de entender y comprobar el control interno sobre los informes financieros. La Sección 404 también precisa que el auditor prepare un informe de auditoría referente a la evaluación de los controles internos de la administración, incluyendo la opinión del auditor acerca de la eficacia operativa de esos controles (p.270).

La administración es considerada una disciplina basada en técnicas como el planificar estrategias y organizar los recursos con los que cuenta una entidad con la finalidad de extraer y aprovechar al máximo los beneficios y lograr mejores resultados en sus gestiones (p.270).

Confiabilidad de los informes financieros

Asimismo, **Arens, Elder y Beasley (2013)** indicaron que:

Confiabilidad de los informes financieros. Tal y como se analizó, la administración es responsable de preparar los estados financieros para los

inversionistas, los acreedores y otros usuarios. La administración tiene la responsabilidad legal y profesional de asegurarse de que la información se presente de manera imparcial de acuerdo con los requisitos de información, como los principios de contabilidad generalmente aceptados. El objetivo del control interno efectivo sobre los informes financieros es cumplir con las responsabilidades de los informes financieros (p.270).

Podemos decir que son los datos que van a ser usados como instrumentos para la toma de decisiones esta información no debe contar con errores ya que debe contar con veracidad y coherencia en su contenido con objetividad y verificación suficiente de la información (p.270).

Eficacia y eficiencia de las operaciones

Por lo tanto, **Arens, Elder y Beasley (2013)** afirmaron que:

Eficiencia y eficacia de las operaciones. Los controles dentro de una empresa tienen como objetivo invitar al uso eficaz y eficiente de sus recursos con el fin de optimizar las metas de la compañía. Un objetivo importante de estos controles es la información financiera y no financiera precisa de las operaciones de la empresa para tomar decisiones (p.270).

También podríamos decir que podríamos mejorar los procesos y reducir los costes, pero a la vez podría cumplir la entidad con lo trazado al tener recursos limitados con lo que se tiene que hacer las cosas de una mejor manera para tomar decisiones más acertadas y hacer proyecciones a futuro de forma precisa (p.270).

Cumplimiento con las leyes y reglamentos

De este modo, **Arens, Elder y Beasley (2013)** consignaron que:

Cumplimiento con las leyes y reglamentos. Todas las compañías públicas emitan un informe referente a la eficacia de la operación del control interno sobre los informes financieros. Además de las disposiciones legales que se requiere que las organizaciones públicas, no públicas y sin fines de lucro sigan varias leyes y reglamentaciones. Algunas sólo tienen una relación indirecta con la contabilidad, como las leyes de protección ambiental y

derechos civiles. Otras tienen relación con la contabilidad, como las reglamentaciones de impuestos sobre la renta y el fraude (p.270).

También se puede definir como norma a la cual debemos ajustarnos para cumplir con las políticas o reglamentos que aspiran las organizaciones para alcanzar sus objetivos, esto se debe al crecimiento de regulaciones y la necesidad de transparencia que se adopta así pueda cumplirse sin duplicar esfuerzo innecesario y las actividades de los recursos (p.270).

Directrices marcadas por la dirección

Por la tanto, **Barquero (2014)** mencionó que:

Las directrices marcadas por la dirección. En general las directrices de la dirección irán encaminadas a maximizar el beneficio del negocio y reducir los riesgos. Ejemplos de controles que ayuden a conseguir este fin podrían ser, entre otros muchos, que el sistema no permita entrar pedidos no rentables o a clientes morosos, que se tenga que realizar un procedimiento de selección antes de comprar a un proveedor (p.30).

Es utilizar, encausar y hacer crecer los recursos que están administrados por los directivos, tomando medidas correctivas que pueden prevenir futuras contingencias en los procesos que realizan las organizaciones diariamente (p.30).

Organización

Asimismo, **Idalberto Chiavenato (2013)**; Afirmó que:

La vida de las personas se compone de una infinidad de interacciones con otros individuos y organizaciones. El ser humano es eminentemente social e interactivo; no vive aislado, sino en convivencia y en relación constante con sus semejantes.

Por sus limitaciones individuales, los seres humanos se ven obligados a cooperar entre sí, a formar organizaciones para lograr ciertos objetivos que la acción individual y aislada no alcanzarla. Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. La cooperación entre éstas es esencial para la organización. Una organización existe sólo cuando: 1) hay personas capaces de comunicarse; 2)

dispuestas a contribuir en una acción conjunta; 3) a fin de alcanzar un objetivo común (p.6).

También las organizaciones también están conformadas por un conjunto de sistemas diseñados para lograr ciertas metas y objetivos los cuales utilizan métodos a seguir para cumplir con un fin determinado en cooperación con los individuos que forman parte de las organizaciones (p.6).

Persona

Por tanto, **Idalberto Chiavenato (2013)**; sostuvo que:

Sin organizaciones ni personas no habría RH. En esta última hay dos formas de ver a las personas: en cuanto tales (con características propias de personalidad, aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones y objetivos individuales) y como recursos (con habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos necesarios para la tarea organizacional) (p.38).

Las entidades no marchan por sí solas dependen de las personas que laboran en ellas, los cuales tiene diferentes cualidades que lo distingue y lo hacen único por eso es importante capacitar, incentivar y estimular al personal por ser un recurso valioso que posee las organizaciones (p.38).

Recursos Humanos

En cuanto, **Idalberto Chiavenato (2013)**; mencionó que:

Son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea. Los recursos humanos se distribuyen por niveles: nivel institucional de la organización (dirección), nivel intermedio (gerencia y asesoría) y nivel operacional (técnicos, empleados y obreros, junto con los supervisores de primera línea). Constituyen el único recurso vivo y dinámico de la organización, además de ser el que decide cómo operar los demás recursos que son de por si inertes y estáticos (p.81).

También los recursos humanos vienen a ser un área dentro de las organizaciones, y cumplen una serie de funciones que la caracterizan dentro de la empresa por gestionar, administrar el capital humano de forma adecuada para aumentar la productividad (p.81).

Administración de recursos humanos

Por consiguiente, **Idalberto Chiavenato (2013)**; manifestó que:

No existen leyes o principios universales para la administración de Recursos Humanos. El área de RH es situacional, es decir, depende de la situación organizacional: del ambiente, la tecnología empleada en la organización, las políticas y directrices vigentes, la filosofía administrativa preponderante, de la concepción que se tenga acerca del ser humano y su naturaleza, y, sobre todo, de la cantidad y calidad de recursos humanos disponibles. A medida que varían estos elementos, cambia también la forma de la organización (p.96).

Por lo tanto, podemos acotar que la administración de recursos humanos tiene como función la planeación, organización, desarrollo y coordinación empleando técnicas para el control que sean capaces de promover el desempeño del personal en forma eficiente que permita los trabajadores lograr sus objetivos individuales dentro de la organización (p.96).

Talento humano

Por tanto, **Idalberto Chiavenato (2013)**; Sostuvo que:

Las personas en su conjunto constituyen el capital humano de la organización. Este capital vale más o menos en la medida en que contenga talentos y competencias capaces de agregar valor a la organización, además de hacerla más ágil y competitiva. Por tanto, ese capital vale más en la medida en que influya en las acciones y destinos de la organización Para ayudar a desarrollar habilidades y competencias para aprovechar la información y ejercer su autonomía. Así se crean talentos en la organización (p.58).

Conformado por un conjunto de individuos llamado capital humano que labora dentro de las organizaciones, y este es valorado por sus habilidades y actitudes que posean las cuales va a ser utilizados en bien de la organización y hacer competitivo, pero a la vez se tiene que capacitar y potenciar a este talento que posee (p.58).

Recursos Financieros

Por tal motivo, **Idalberto Chiavenato (2013)**; mencionó que:

Comprende también el ingreso derivado de las operaciones de la empresa, inversiones de terceros y toda forma de efectivo que pasa por la caja de la organización. Los recursos financieros garantizan los medios para la adquisición u obtención de los demás recursos que se requieren. Hasta cierto punto, los recursos financieros son los que en buena parte definen la eficacia de la organización en el logro de sus objetivos, pues le proporcionan la capacidad necesaria para adquirir, en volumen adecuado, los recursos que requiere para su operación (p.80).

Los recursos financieros vienen a ser los activos que poseen un grado de liquidez en dinero, a su vez también las empresas generan estos recursos a partir de las diversas actividades, las cuales van a definir la efectividad y la liquidez de la entidad (p.80).

Motivación

De este modo, **Idalberto Chiavenato (2013)**; consignó que:

De los factores internos que influyen en la conducta humana, daremos especial atención a la motivación:

Es difícil comprender el comportamiento de las personas sin tener un mínimo conocimiento de lo que lo motiva. No es fácil definir exactamente el concepto de motivación, pues se utiliza en sentidos diversos. De manera general, motivo es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico. Ese impulso a la acción puede ser consecuencia de un estímulo externo (proveniente del ambiente) o generarse internamente por los procesos mentales del individuo. En ese aspecto, la motivación se relaciona con el sistema de cognición (p.41).

Se puede definir también como un impulso que conduce a la persona a elegir y realizar una acción en una determinada situación. y empuja a la persona a una búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándose así a la comunidad donde su acción cobra significado (p.41).

Estrategia Organizacional

Por consiguiente, **Idalberto Chiavenato (2013)**; mencionó que:

La estrategia de la organización se refiere al comportamiento global de la empresa en cuanto a su entorno. La estrategia casi siempre significa cambio organizado: Toda organización necesita tener una pauta de comportamiento holístico en relación con el mundo de los negocios que la circunda y en el cual opera. Por lo general, la estrategia organizacional implica los aspectos fundamentales siguientes: a) La define el nivel institucional de la organización; b) Se proyecta para el largo plazo y define el futuro y el destino de la organización; c) Implica a toda la empresa con el fin de obtener efectos sinérgicos. Esto significa que la estrategia es un conjunto de esfuerzos convergentes; d) Es un mecanismo de aprendizaje organizacional, por medio del cual la empresa aprende con la realimentación derivada de los errores y los aciertos (p.74).

También se refiere a la creación, implementación y evaluación al momento de realizar acciones con miras a lograr los objetivos definidos en la misión de la empresa para la toma de una decisión dentro de la organización basándose en querer alcanzar los objetivos a largo o corto plazo trazados (p.74).

Eficiencia

Asimismo, **Idalberto Chiavenato (2013)** refirió que:

Toda organización debe considerarse de manera simultánea desde los puntos de vista de la eficiencia viene a ser una relación técnica entre entradas y salidas. En estos términos, la eficiencia es una relación entre costos y beneficios; asimismo, se refiere a la mejor forma de realizar las cosas (método), a fin de que los recursos (personas, máquinas, materias primas) se apliquen de la forma más racional posible (p.22).

Viene a ser las capacidades o habilidades que posee una organización para alcanzar su objetivo al utilizar la menor cantidad de recursos disponibles (p.22).

Relación persona y organización

En tanto, **Idalberto Chiavenato (2013)**; En otras palabras:

El vínculo individuo-organización no es siempre un lecho de rosas o una relación cooperativa y satisfactoria. Con frecuencia es algo tenso y conflictivo, muestra el conflicto entre los objetivos que persiguen las organizaciones y los objetivos individuales que cada uno de sus integrantes pretende alcanzar. Según él, estos objetivos no siempre son compatibles. De acuerdo con Argyris. la organización tiende a crear en los individuos un profundo sentimiento de frustración, de conflicto y de fracaso, y una corta perspectiva de permanencia, a medida que se hace más formal y rígida (p.67).

Formados también por seres humanos llamados organizaciones (de toda clase); el cual analiza el comportamiento humano entonces vendría a ser un elemento más importante para llegar a comprender y analizar a las organizaciones, especialmente aquellas que componen la Administración de Personal, hoy una serie de factores que se asocian relacionándolos uno con el otro en una constante interacción de procesos de influencia mutua y recíproca (p.67).

Planificación

Por lo tanto, **Delgado y Ena (2013)** mostraron que:

La planificación consiste en definir unos objetivos concretos diseñando sistemas para dichos objetivos. Así como cuantificar los medios necesarios para la consecución de dichos objetivos y establecer plazos de tiempo determinado (p.24).

Son procesos que siguen una serie de pasos, que permiten ejecutar planes, de una forma directa por lo cual se van a realizar y supervisar en función a metas propuestas en un tiempo limitado (p.24).

Reclutamiento

Por consiguiente, **Delgado y Ena (2013)** Dijeron que:

La fase de reclutamiento consiste en informar sobre la oferta de empleo de la empresa con la finalidad de conseguir un número considerable de

candidatos que pueden formar parte del proceso de selección. La empresa puede obtener posibles candidatos para el proceso de selección de dos formas: buscándolos en la propia empresa, con lo que habríamos de un reclutamiento interno o promoción interna, o acudiendo al exterior con anuncios en diferentes medios de comunicación, en cuyo caso hablaríamos en reclutamiento externo (p.25).

Viene a ser un conjunto de pasos o procedimientos usados al momento de hacer un proceso de convocatoria de personas que están listas para ocupar un cargo o puesto de trabajo el postulante debe contar con las competencias necesarias requeridas para el puesto (p.25).

Selección

Por lo tanto, **Delgado y Ena (2013)**, aludieron que:

El proceso de selección de personal tiene como finalidad seleccionar a la persona adecuada para un determinado puesto de trabajo. Los procesos de selección de personal varían de unas empresas a otras, ya que las grandes empresas suelen realizar procesos de selección más complejos que mientras que las pequeñas suelen realizar procesos de selección más simples (p.26).

Se puede definir como selección del individuo adecuado para ocupar la plaza disponible tratando de seleccionar el mejor capital humano para mantener y aumentar la eficiencia y rendimiento del personal (p.26).

Contratación

En tanto **Delgado y Ena (2013)**, Acotaron que:

El proceso de contratación, una vez superado todas las fases del proceso de selección la empresa procede a contratar al trabajador realizando todos los trámites necesarios en la oficina de empleo y en la seguridad social y estableciendo un periodo de prueba de acuerdo con la legalidad vigente (p.49).

Vienen a ser los procedimientos a través del cual procedimientos a través del cual la persona o empresa contrata los servicios de otra a cambio de una remuneración monetaria y que quedara formalizado en un contrato en la cual identificara las obligaciones y derechos de cada uno (p.49).

Tamaño de la empresa

Por tanto, **Puchol (2015)**, explicó que:

Mientras una empresa es pequeña, precisa de poca especialización directiva. Normalmente el director – propietario, asistido de sus familiares, y quizás por algún empleado de confianza, realiza tareas tan dispares como comprar, vender, contratar, negociar con los bancos, llevar la contabilidad, crear nuevos productos. A medida que la empresa crece en tamaño surge la necesidad de ir delegando parcelas ejecutivas que permitan a la dirección centrarse en su labor principal (p.16).

Se puede decir que el tamaño de la empresa también se puede expresar por el mayor o menor volumen de cada una de las magnitudes que sirven para explicar lo que es y lo que hace económicamente. Este concepto se apoya en la medida de las dimensiones económicas que explican la estructura y la actividad de la empresa. Por tanto, el conocimiento del tamaño permitirá el poder diferenciar de las demás empresas (p.16).

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1 Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

H_{a1}: El control interno incide favorablemente en la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario Barranco, 2018.

H₀₁: El control interno no incide favorablemente en la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario Barranco, 2018.

3.1.2. Hipótesis específicas

H_{a1}: El proceso de control interno incide favorablemente en la organización en la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario Barranco, 2018.

H₀₁: El proceso de control interno no incide favorablemente en la organización en la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario Barranco, 2018.

H_{a1}: El nivel de organización de control interno incide favorablemente en los recursos organizacionales en la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario Barranco, 2018.

H₀₁: El nivel de organización de control interno no incide favorablemente en los recursos organizacionales en la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario Barranco, 2018.

H_{a1}: La confiabilidad de la información financiera del control interno incide favorablemente en las actividades y operaciones en la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario Barranco, 2018.

H₀₁: La confiabilidad de la información financiera del control interno no incide favorablemente en las actividades y operaciones en la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario Barranco, 2018.

H_{a1}: La normas y obligaciones del control interno inciden favorablemente en los recursos financieros en la gestión de recursos humanos de la empresa El Tío Mario Barranco, 2018.

H₀₁: La normas y obligaciones del control interno no inciden favorablemente en los recursos financieros en la gestión de recursos humanos de la empresa El Tío Mario Barranco, 2018.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Fonseca (2014) señalo que:

El control interno está integrado en los procesos de la organización y forma parte de las actividades de planeamiento, ejecución y monitoreo que representa una herramienta útil para la gerencia. Por lo tanto, no es un sustituto de las acciones que debería de adoptar la gerencia en cumplimiento de sus legítimas obligaciones. Los componentes del COSO, hacen a veces de criterios generales que aseguran la preparación de los estados financieros libres de errores materiales o fraude, dentro de riesgo de niveles aceptables. COSO está conformado por cinco (5) componentes interrelacionados de igual importancia, cuatro (4) de ellos se refiere el diseño y operación del control interno, el quinto componente es decir el monitoreo, está diseñado para asegurar que el control interno continúe operando con efectividad (p.49).

Por su parte, **Chiavenato (2013)** indico que:

Los recursos humanos son personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, en cualquier nivel jerárquico o tarea. Los recursos humanos están distribuidos en el nivel institucional de la organización (dirección), en el nivel intermedio (gerencia y asesoría), y en el nivel operacional (técnico auxiliares operarios y además de los supervisores de primera línea). El recurso humano es el único recurso vivo y dinámico de la organización y decide el manejo de los demás que son físicos o materiales las personas aportan a la organización sus habilidades, conocimientos, actitudes, comportamientos, percepciones, etc. (p.128).

3.2.2. Definición operacional

Tabla 1.

VARIABLES	DEFINICION	DIMENSIONES	INDICADORES
CONTROL INTERNO	Mantilla B. (2018). En su libro de auditoria del control interno. Nos dice que COSO define el control interno como un proceso, ejecutado por la junta de directores, la administración principal y otro personal de la entidad, diseñado para proveer seguridad razonable el nivel organización relación con el logro de los objetivos de la organización. Tales objetivos son: eficacia y eficiencia de las operaciones; confiabilidad de la información financiera; cumplimiento de normas y obligaciones; y salvaguarda de activos.	PROCESOS DE CONTROL	Serie de actividades organizadas
			Trabajo en equipo en una secuencia organizada.
			Estructura y recursos que trasciende a las áreas
		NIVEL ORGANIZACIÓN	comportamiento organizacional
			objetivos de la organización
			estrategias necesarias
		CONFIABILIDAD DE LA INFORMACION FINANCIERA	Información financiera
			instrumentos de decisión
			Estados financieros
		NORMAS Y OBLIGACIONES	Conjunto de reglas
			Realización de las acciones
			Ajusta el comportamiento de los trabajadores

GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Chiavenato I. (2013) Administración de los recursos humano, La expresión recursos humanos se refiere a las personas que forman parte de una organización y que desempeñan en ellas determinadas funciones para dinamizar los recursos organizacionales. Por un lado, las personas pasan gran parte de su tiempo en las organizaciones y, por el otro, éstas requieren a las personas para sus actividades y operaciones, de la misma manera que necesitan recursos financieros, materiales y tecnológicos. De ahí la denominación de Recursos Humanos para las personas que trabajan en las organizaciones. En realidad, esa antigua denominación, que viene de la era industrial, peca de reduccionista al tratar a las personas sólo como recursos organizacionales. Considerar a los individuos de esa manera no es más que cosificarlos, estandarizarlos y uniformar su papel en las organizaciones. Hoy en día, las personas ya no son recursos o activos de la compañía, sino socios capaces de proporcionar vida y éxito a la organización	ORGANIZACIÓN	Coordina los recursos financieros y humanos
			Asignación de puestos de trabajo
			Sistema de actividades coordinadas
		RECURSOS ORGANIZACIONALES	Recursos humanos
			Recursos Materiales y tecnológicos
			Recursos financieros
		ACTIVIDADES Y OPERACIONES	Actividades dentro de la empresa
			Diferencias de las demás empresas
			Rentable y generar mayores ingresos
		RECURSOS FINANCIEROS	Dinero en forma de capital
			Ingresos por operaciones
			Alto grado liquidez

3.3. Tipo y nivel de la investigación

Balestrini (2003), el tipo de investigación, orienta la finalidad general del estudio y la manera como se recogerán los datos necesarios. Para seleccionar el tipo de investigación se debe considerar el propósito, las estrategias, los objetivos, el problema de estudio y otros aspectos en los que se encuentran inmersos la investigación (p.129).

El tipo de investigación que se aplicó fue: aplicada, porque busca establecer las causas que explican al objeto de estudio en cuestión.

Carrasco Díaz (2006), el nivel de investigación explicativa responde a la interrogante ¿por qué?, es decir con este estudio podemos conocer por qué un hecho o fenómeno de la realidad tiene tales y cuales características, cualidades, propiedades, etc. (p.42).

El nivel es: explicativo causal porque da a conocer las causas o factores que han dado origen o condicionado la existencia y naturaleza del hecho o fenómeno en estudio.

3.4 Diseño de la investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2006), El diseño no experimental corresponde a una dimensión temporal o al número de momentos o puntos en el tiempo en los cuales se recolectan los datos (p.191).

De acuerdo a esta investigación se basó: en un diseño no experimental de corte transversal ya que trabaja sobre las realidades del hecho, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Por lo tanto, en el presente estudio se seleccionaron una serie de factores que influyen. En la gestión de recursos humanos de la empresa “El Tío Mario”.

3.5 Población y muestra de estudio

3.5.1 Población

Tamayo, M. (2012). señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno

y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación (p.180).

La población de estudio estuvo conformada por 55 personas entre directivos y trabajadores de la empresa “El Tío Mario”.

3.5.2 Muestra

Hernández (2008). La muestra en el proceso cualitativo o cuantitativo de un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia (p.562).

La muestra con la que se trabajó fue seleccionada de manera aleatoria simple, porque estuvo integrada por el total de la población que fueron 55 trabajadores y ejecutivos de la empresa “El Tío Mario”.

La técnica de muestreo es probabilístico, aleatorio simple.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Arias (2006), “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información”. Son ejemplos de técnicas, la observación directa, la encuesta y la entrevista, el análisis documental, de contenido, entre otros. En cuanto a los instrumentos, el autor citado anteriormente afirma que: “son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información” ejemplo de ellos son: formatos de cuestionarios y guías de entrevistas (p.53).

3.6.1 Técnicas de recolección de datos

Tamayo. T (2008), la encuesta “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida” (p.24).

Es importante señalar, que esta técnica (encuesta), estuvo dirigida hacia los directivos y trabajadores de la empresa “El Tío Mario” repartidas de acuerdo a la muestra.

3.6.2 Instrumentos de recolección de datos

Tamayo y Tamayo (2008), señala que “el cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio”. (p.124).

El cuestionario estuvo estructurado de tal forma que englobo la información general de la empresa. El mismo estuvo conformado por veinticuatro (24) preguntas aplicadas a la muestra de la empresa “El Tío Mario” seleccionadas de manera aleatoria simple.

3.6.3. Validación de expertos

3.6.4. Prueba de confiabilidad

3.6.4.1. Validez

Para determinar la validez del instrumento en dicha investigación se llevó a cabo a través de la revisión de los expertos. Según, Hernández, Baptista y Fernández, (2006), en la investigación es importante el juicio de expertos y la revisión es necesaria para mayor relevancia con la opinión de dichos expertos en la materia (p.566).

En la presente investigación se empleó la técnica validación por el juicio de expertos en el área de Control interno, con el grado académico de magister y doctor que laboran en la Escuela de Contabilidad de la Universidad Privada TELESUP, la validación se dio por los siguientes:

Tabla N° 1: *Validación de Expertos*

Grado	Apellidos y Nombres	Resultado
Dr.	COSTILLA CASTILLO, PEDRO CONSTANTE.	Aplicable
Mg.	TECSIHUA QUISPE, JOSE LUIS.	Aplicable
CPC.	COSTILLA RUIZ YANINA CRYSTAL	Aplicable
C.P.C.	RICHARSON PORLLES NELSON MARCOS.	Aplicable
C.P.C.	MUÑOZ CHACABANA JORGE LUIS	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Los cuales dieron su aprobación firmando los formatos de validez entregados a cada uno.

3.6.4.2. Confiabilidad del instrumento

La herramienta mide el grado de confiabilidad durante la aplicación de los resultados.

Tabla Nº 2: Rangos de Confiabilidad

ESCALA DE VALORES PARA DETERMINA LA CONFIABILIDAD	
-Coeficiente alfa >.9 es excelente	FIABLE y
- Coeficiente alfa >.8 es bueno	CONSISTENTE
-Coeficiente alfa >.7 es aceptable	
- Coeficiente alfa >.6 es cuestionable	
- Coeficiente alfa >.5 es pobre.	INCONSISTENTE,
-Coeficiente alfa <.5 es inaceptable	INESTABLE
-Coeficiente alfa de 01. A 0.49 baja confiabilidad	
-Coeficiente alfa 0 es No confiable	NO CONFIABLE.

Fuente: George y Mallery (2003, p.231); *Leyenda:* > mayor α ; < menor α

Según Sampieri R. (20, P. 221) el alfa de Cronbach persuade: de 0,707 hacia arriba es confiable.

En la investigación se empleó un cuestionario de tipo Likert de 5 categorías. Debido a ello se buscó la fiabilidad de dichos cuestionarios, la cual se analizó el Alfa de Cronbach. El cuestionario se empleó para evaluar el control interno (variable independiente) y la gestión de recursos humanos (variable dependiente) de la empresa El Tío Mario Barranco, 2018 y se obtuvo el siguiente resultado: el instrumento estuvo compuesto por 24 preguntas, la prueba se realizó a 15 trabajadores para el grado de confiabilidad se aplicando el Alfa de Cronbach con un nivel de confiabilidad del 87.4 % y significancia del 5% para la consistencia del contenido, para ello se utilizó el programa estadístico SPSS 24 y se obtuvo los siguientes resultados.

Tabla N^o 3: *Procesamiento del Alfa de Cronbach*

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	24

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 4, muestra los resultados obtenidos con el SPSS 24, con un índice de confiabilidad de 0.874, nivel considerada como, **fiable y consistente** de acuerdo a los criterios de George y Mallery (2003, p.231), por otro lado este resultado es elevada de acuerdo a los criterios de Sampieri R. (p.20, 221.), significando que los instrumentos de medición aplicados están correlacionados para cada uno de las variables (preguntas) consideradas en el cuestionario aplicado, con la escala de Likert de 5 criterios; es internamente fuerte, pues mide con exactitud los ítems, que se pretende.

3.6.4.3. Métodos de análisis de datos

Según Fernández, Hernández y Baptista, (2006), El SPSS es un programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales y aplicadas, que tiene una capacidad de trabajar con bases de datos grandes de una manera más sencilla y eficaz para dicho análisis. (p.410)

Coeficiente Alfa de Cronbach fue planteado por Cronbach J. L, esta prueba requiere una sola administración del instrumento produciendo valores de 0 a 1. Su ventaja reside en la aplicación de su totalidad del instrumento sin tener que dividirlos los ítems simplemente se calcula la medición del coeficiente. (Hernández, et al., 2003).

Una vez recolectados datos de las encuestas procedieron al análisis utilizando el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS 24, (Statistical Package Sciences Socials) se aplicó las medidas con un enfoque cuantitativo para ambas variables mediante el análisis descriptivo e inferencial y los datos fueron tabulados en tablas y figuras de acuerdo a las variables y dimensiones.

3.7. Métodos de análisis de datos

En este trabajo de investigación, se utilizó la estadística descriptiva de la cual se extraerá un extracto de los datos de las variables estudiadas de las cuales se levantaron observaciones que surgieron como resultado de la experiencia realizada durante su proceso.

Después de concluido la recolección de los datos este será procesado por un software estadístico que arrojará el resultado final.

3.8. Aspectos éticos

La información que se recolectó, con respecto al tema de investigación realizado se guarda en estricta confidencialidad, respetando la autonomía de los encuestados de tal forma que el investigador es responsable de los contenidos vertidos que está compuesta el trabajo.

IV. RESULTADOS

4.1. Frecuencias

Variable Independiente Control Interno:

Tabla N.º 1 Variable Control interno (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni de acuerdo	39	70,9	70,9	70,9
	de acuerdo	16	29,1	29,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

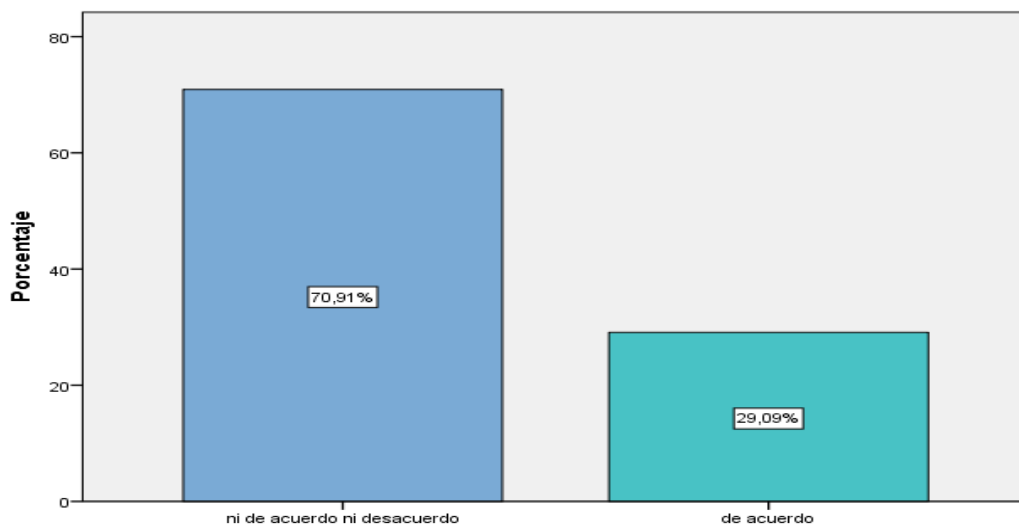


Figura Nª 1 Variable control interno (Agrupada)

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la Tabla N.º 1 y Figura N.º 1 respectiva, los resultados muestran que del 100 % de los encuestados de la empresa; el 70,91% respondieron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el control interno en la empresa el Tío Mario Barranco 2018; en cambio el 29,09% apoyaron la segunda alternativa, es decir consideran de acuerdo que en la empresa exista el control interno.

Variable Dependiente Gestión de Recursos Humanos:

Tabla N° 2 Variable Dependiente Gestión de Recursos Humanos (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni desacuerdo	23	41,8	41,8	41,8
	de acuerdo	32	58,2	58,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

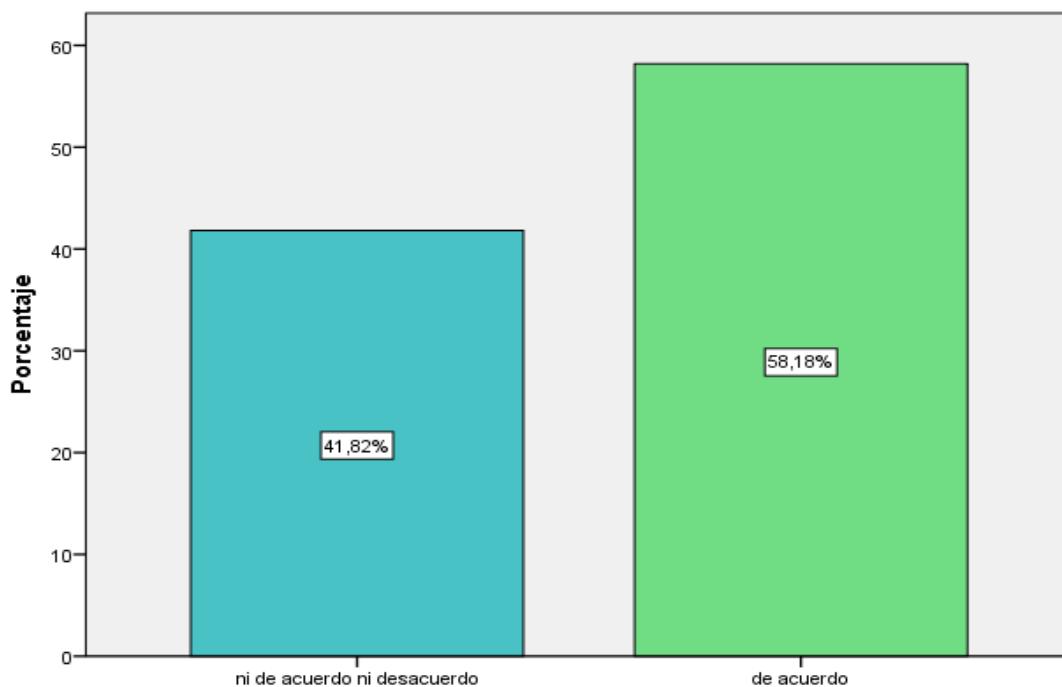


Figura N° 2 Variable Gestión de Recursos Humanos (Agrupada)

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la Tabla N.º 2 y Figura N.º 2 respectiva, los resultados muestran que del 100 % de los encuestados de la empresa; el 41,82% respondieron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la gestión de recursos humanos en la empresa el Tío Mario Barranco 2018; en cambio el 58,18% apoyaron la segunda alternativa, es decir consideran estar de acuerdo con la gestión de recursos humanos.

Dimensión Procesos de Control:

Tabla N° 3 Dimensión Procesos de Control (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	3	5,5	5,5	5,5
	ni de acuerdo ni desacuerdo	37	67,3	67,3	72,7
	de acuerdo	15	27,3	27,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

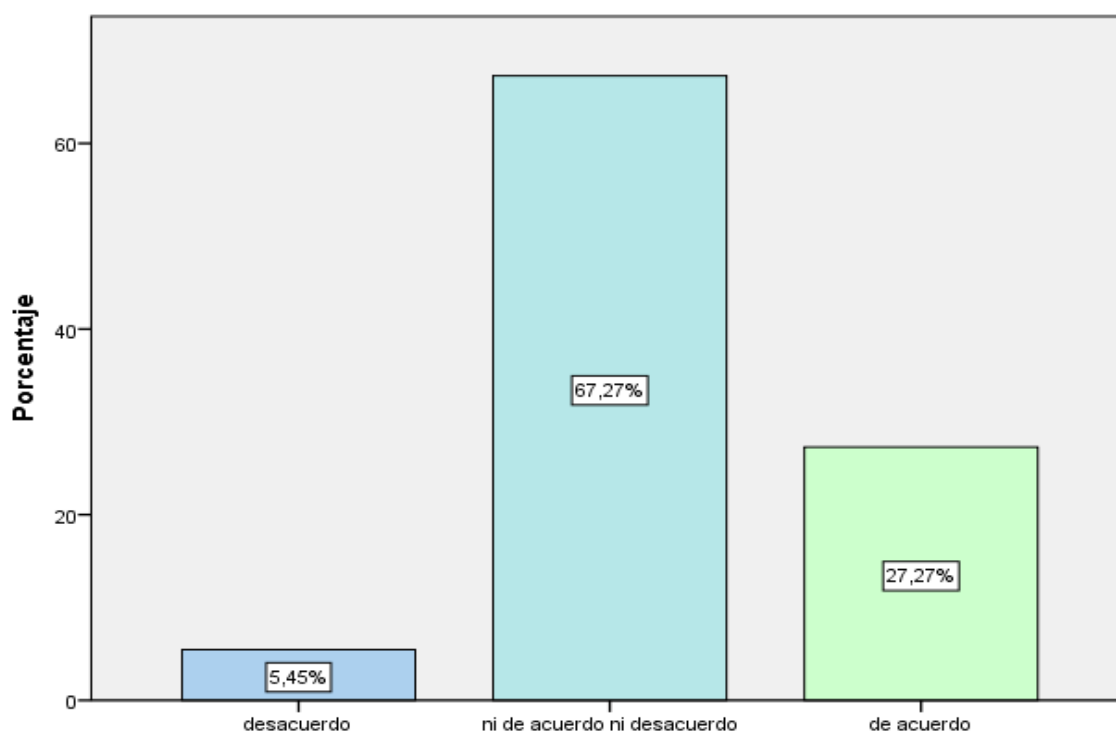


Figura N° 3 Dimensión Procesos de Control (Agrupada)

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la Tabla N.º 3 y Figura N.º 3 respectiva, los resultados muestran que del 100 % de los encuestados de la empresa; el 5,45% está en desacuerdo; el 67,27% respondieron que están ni de acuerdo ni desacuerdo con los procesos de control en la empresa el Tío Mario Barranco 2018; en cambio el 27,27% apoyaron la tercera alternativa, es decir consideran muy de acuerdo con el proceso de control en la empresa.

Dimensión Nivel de Organización:

Tabla N° 4 Dimensión Nivel de Organización (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ni de acuerdo ni desacuerdo	2	3,6	3,6	3,6
	de acuerdo	30	54,5	54,5	58,2
	muy de acuerdo	23	41,8	41,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

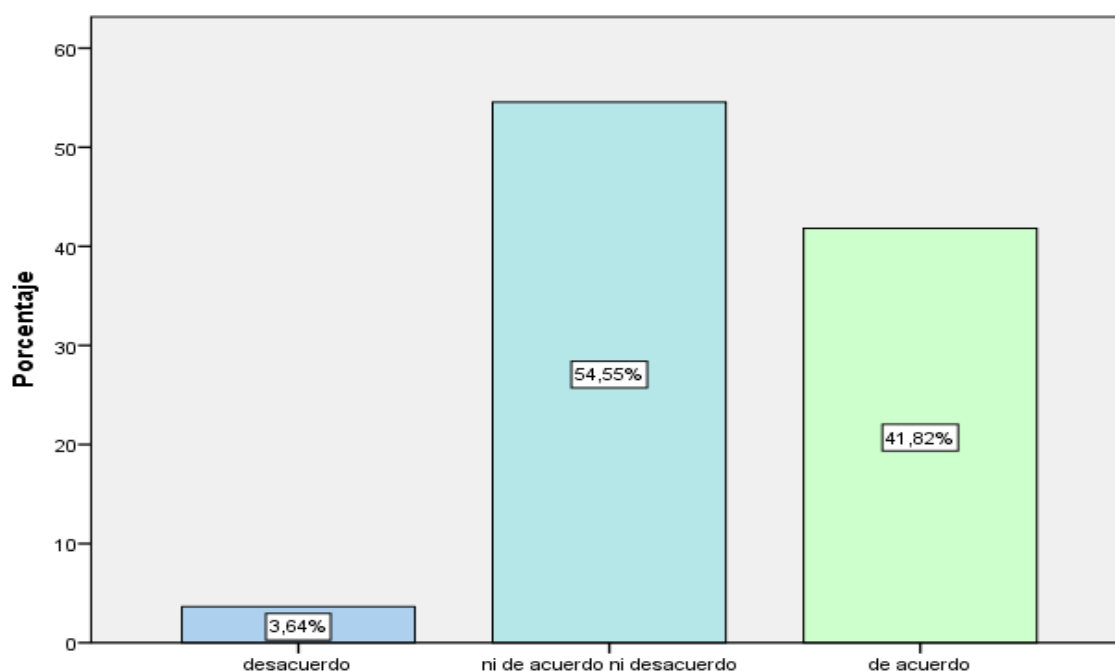


Figura N° 4 Dimensión Nivel de organización (Agrupada)

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la Tabla N.º 4 y Figura N.º 4 respectiva, los resultados muestran que del 100 % de los encuestados de la empresa; el 54.55% respondieron que están ni de acuerdo ni desacuerdo en la empresa el Tío Mario con el nivel de organización; en cambio el 41,82% apoyaron la siguiente alternativa, es decir consideran de acuerdo con el nivel de organización de la empresa; asimismo el 3.64% consideró estar en desacuerdo con el nivel de organización de la empresa.

Dimensión Confiabilidad de la información Financiera:

Tabla N° 5 Dimensión Confiabilidad de la información Financiera (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
	ni de acuerdo ni desacuerdo	42	76,4	76,4	78,2
	de acuerdo	12	21,8	21,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

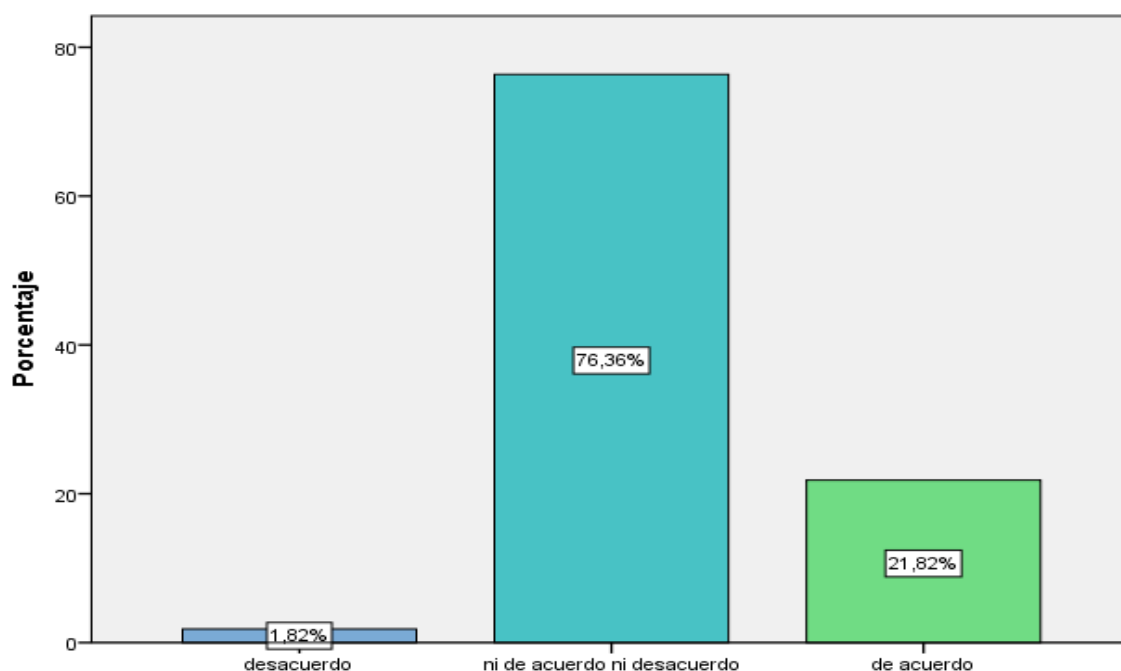


Figura N° 5 Dimensión Confiabilidad de la información Financiera (Agrupada)

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la Tabla N.º 5 y Figura N.º 5 respectiva, los resultados muestran que del 100 % de los encuestados de la empresa; el 1,82% respondieron que están en desacuerdo en la empresa el Tío Mario con el nivel de confiabilidad de la información financiera; en cambio el 76,36% apoyaron la siguiente alternativa, es decir consideran ni de acuerdo ni en desacuerdo; asimismo el 21,82% contestaron que están de acuerdo con el nivel de confiabilidad de la información financiera de la empresa.

Dimensión Normas y Obligaciones:

Tabla N° 6 Dimensión Normas y obligaciones (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	7	12,7	12,7	12,7
	ni de acuerdo ni desacuerdo	30	54,5	54,5	67,3
	de acuerdo	18	32,7	32,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

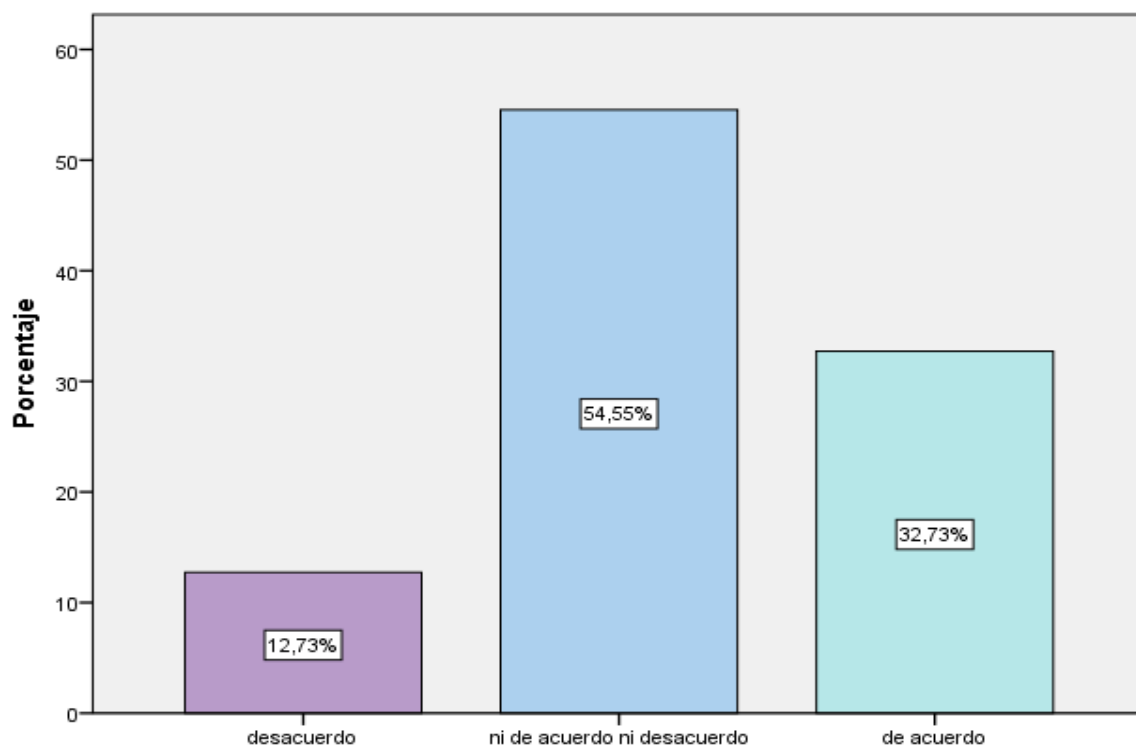


Figura N° 6 Dimensión Normas y obligaciones (Agrupada)

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la Tabla N.º 6 y Figura N.º 6 respectiva, los resultados muestran que del 100 % de los encuestados de la empresa; el 12,73% respondieron estar en desacuerdo en la empresa el Tío Mario con las normas y obligaciones; en cambio el 54,55% apoyaron la siguiente alternativa ni de acuerdo ni desacuerdo; asimismo el 32.73% es decir consideran estar de acuerdo con las normas y obligaciones de la empresa.

Dimensión Organización:

Tabla N° 7 Dimensión Organización (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	10	18,2	18,2	18,2
	ni de acuerdo ni desacuerdo	33	60,0	60,0	78,2
	de acuerdo	12	21,8	21,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

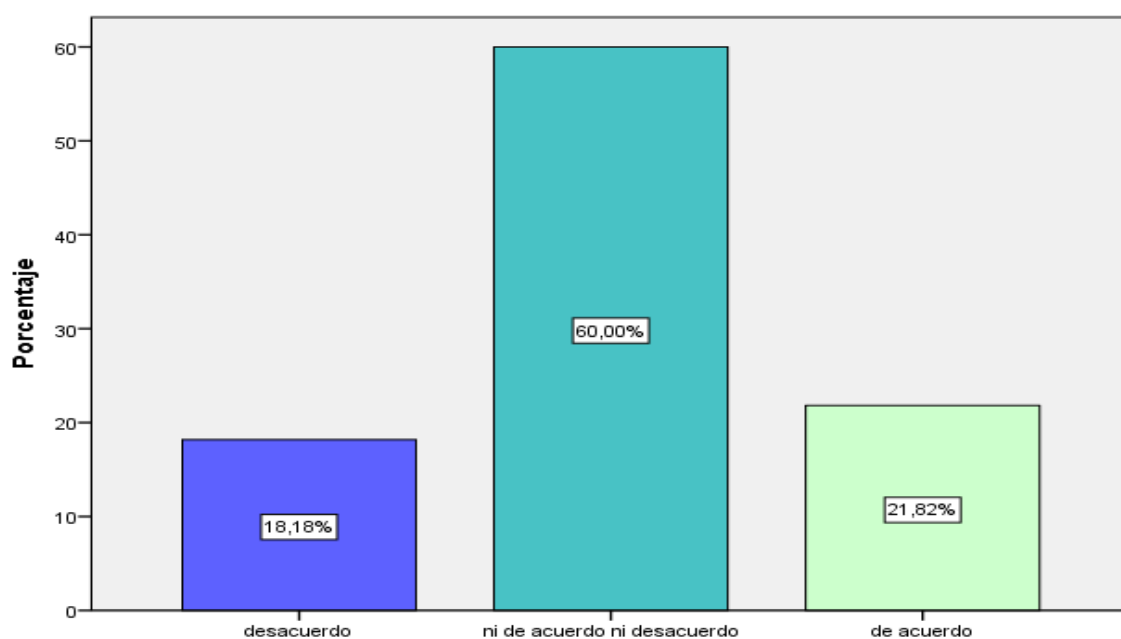


Figura N° 7 Dimensión Organización (Agrupada)

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la Tabla N.º 7 y Figura N.º 7 respectiva, los resultados muestran que del 100 % de los encuestados de la empresa; el 18,18 manifestaron estar en desacuerdo con la organización; el 60,00% respondieron que no están de acuerdo ni en desacuerdo en la empresa el Tío Mario con la organización; en cambio el 21,82% apoyaron la siguiente alternativa, es decir consideran estar de acuerdo con la organización de la empresa.

Dimensión Recursos organizacionales:

Tabla N° 8 Dimensión Recursos organizacionales (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	3,6	3,6	3,6
	ni de acuerdo ni desacuerdo	29	52,7	52,7	56,4
	de acuerdo	24	43,6	43,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

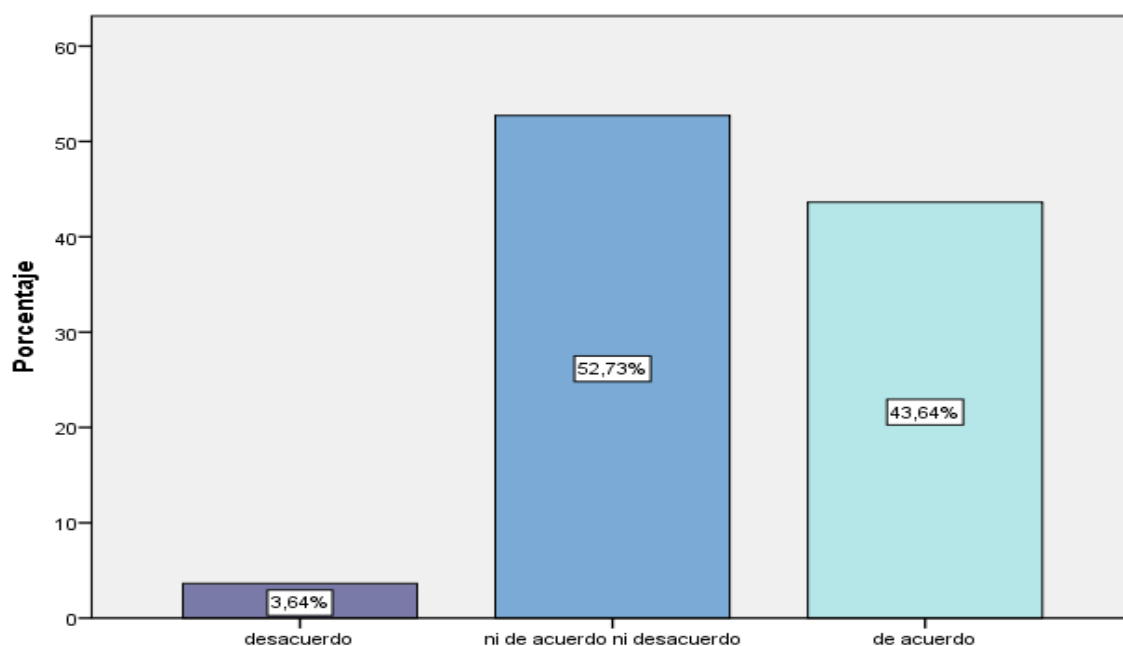


Figura N° 8 Dimensión Recursos Organizacionales (Agrupada)

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la Tabla N.º 8 y Figura N.º 8 respectiva, los resultados muestran que del 100 % de los encuestados de la empresa; el 3,64% manifestaron estar en desacuerdo con los recursos organizacionales; el 52,73% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en la empresa el Tío Mario con los recursos organizacionales; en cambio el 43,64% apoyaron la siguiente alternativa, es decir consideran estar de acuerdo con los recursos organizacionales de la empresa.

Dimensión Actividades y Operaciones:

Tabla N° 9 Dimensión Actividades y operaciones (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	7	12,7	12,7	12,7
	ni de acuerdo ni desacuerdo	25	45,5	45,5	58,2
	de acuerdo	23	41,8	41,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

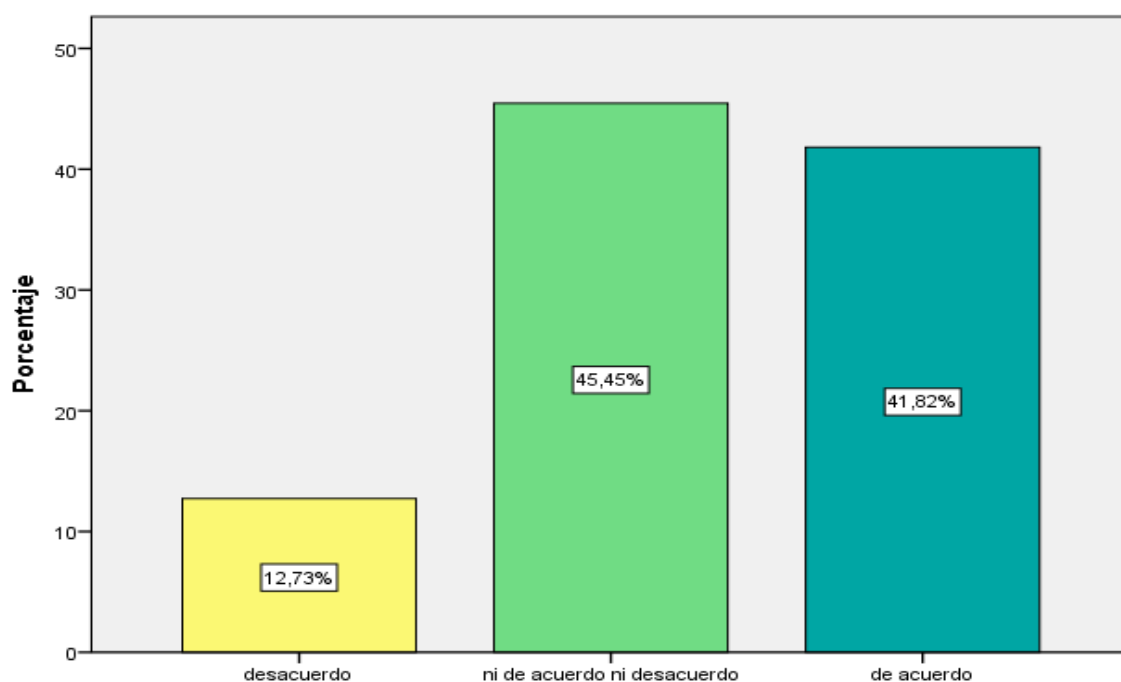


Figura N° 9 Dimensión Actividades y operaciones (Agrupada)

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la Tabla N.º 9 y Figura N.º 9 respectiva, los resultados muestran que del 100 % de los encuestados de la empresa; el 12,73% respondieron estar en desacuerdo en la empresa el Tío Mario con las actividades y operaciones; en cambio el 45,45% apoyaron la siguiente alternativa, es decir consideran estar ni de acuerdo ni desacuerdo con las actividades y operaciones de la empresa; asimismo el 41,82% consideró estar de acuerdo con las actividades y operaciones de la empresa.

Dimensión Recursos Financieros:

Tabla N° 10 Dimensión Recursos Financieros (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ni de acuerdo ni desacuerdo	15	27,3	27,3	27,3
	de acuerdo	40	72,7	72,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

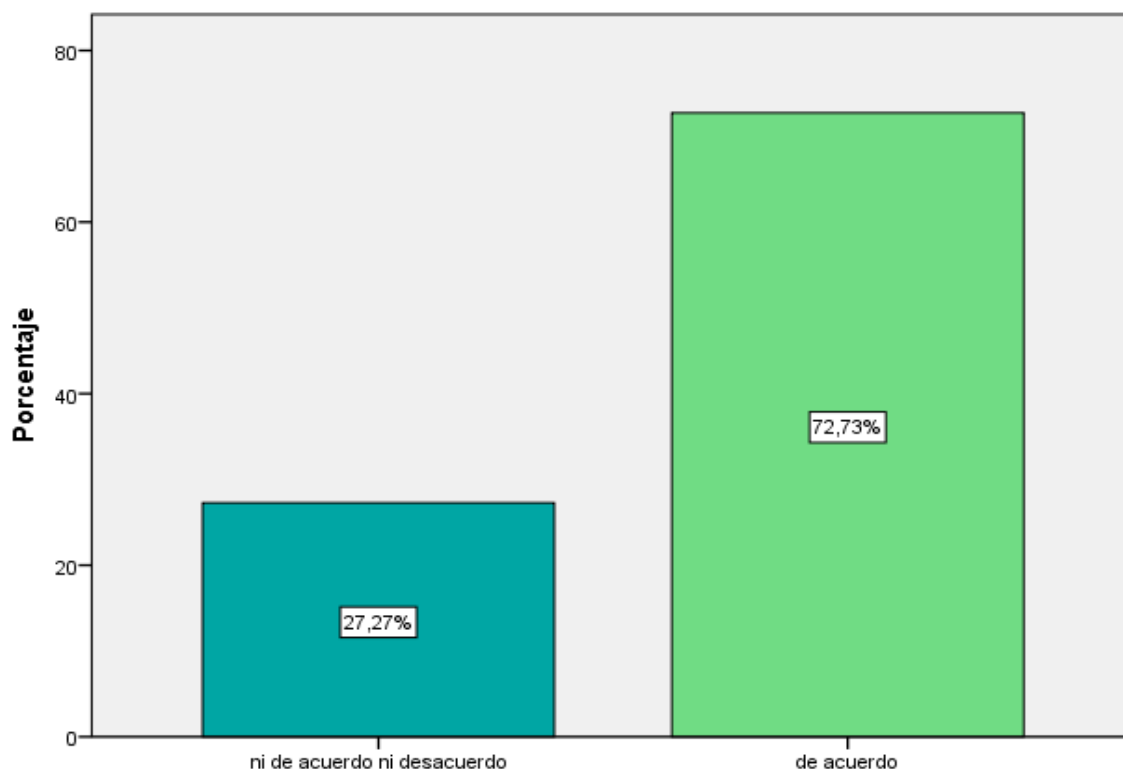


Figura N° 10 Dimensión Recursos Financieros (Agrupada)

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la Tabla N.º 10 y Figura N.º 10 respectiva, los resultados muestran que del 100 % de los encuestados de la empresa; el 27,27% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en la empresa el Tío Mario con los recursos financieros; en cambio el 72,73% apoyaron la siguiente alternativa, es decir consideran estar de acuerdo con los recursos financieros de la empresa.

Tabla N° 11 Valores Críticos de Correlación de Spearman

Valor	Tipo de Correlación
-1	Correlación negativa perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0.00	correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0,89	Correlación positiva alta
0.9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: *Martínez. (2009).*

RESULTADOS QUE RESPONDEN A LOS OBJETIVOS DEL ESTUDIO

1. Análisis de correlación de Rho de Spearman entre el control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos

1.1. Suposiciones:

Las diferencias observadas constituyen una muestra aleatoria con datos distribuidos no normalmente, por lo que es necesaria la utilización del análisis estadístico no paramétrico.

1.2. Análisis de correlación Rho de Spearman

1.2.1. Hipótesis general:

La incidencia del control interno en la gestión de recursos humanos.

H₀₁: Control interno no incide en la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario 2018.

H_{a1}: Control interno incide favorablemente en la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario 2018.

1.2.2. Nivel de error Tipo I:

El nivel de significancia será $\alpha = 0.05$ y por correspondiente el nivel de confianza es del 95%.

1.2.3. Regla de decisión

Rechazar H_0 si $\text{sig} < \alpha$

Aceptar H_0 si $\text{sig} > \alpha$

1.3. Correlación Rho de Spearman

El análisis de correlación determina que las variables: control interno y gestión de recursos humanos se relacionan con $r = 0,300$, siendo este valor resultados que se encuentra dentro de los niveles aceptables por lo que la relación que presenta las variables es media, y determina el sustento estadístico. (Ver tabla 1)

Tabla N° 12 Correlación Control interno en la gestión de recursos humanos

			Control interno (Agrupada)	Gestión de recursos humanos (Agrupada)
Rho de Spearman	Control interno (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,300*
		Sig. (bilateral)	.	,026
		N	55	55
	Gestión de recursos humanos (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,300*	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	.
		N	55	55

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Por otro lado, la $\text{sig.} = 0.026 < \alpha = 0.05$; demuestra que las variables en estudio se relacionan directamente de manera que este resultado coincide con la hipótesis en estudio y determinan que las variables presentan relación. Por lo que se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la hipótesis H_a .

1.4. Conclusión:

Se concluye que el control interno incide en la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario 2018.

Análisis de correlación de Rho de Spearman entre el proceso de control interno y su incidencia en la organización de la gestión de recursos humanos.

1.5. Suposiciones:

Las diferencias observadas constituyen una muestra aleatoria con datos distribuidos no normalmente, por lo que es necesaria la utilización del análisis estadístico no paramétrico.

1.6. Análisis de correlación Rho de Spearman

1.6.1. Primera hipótesis específica:

La incidencia del proceso de control interno en la organización de la gestión de recursos humanos.

H₀₁: El proceso de control interno no incide en la organización de la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario 2018.

H_{a1}: El proceso de control interno incide favorablemente en la organización de la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario 2018.

1.6.2. Nivel de error Tipo I:

El nivel de significancia será $\alpha = 0.05$ y por correspondiente el nivel de confianza es del 95%.

1.6.3. Regla de decisión

Rechazar H₀ si $\text{sig} < \alpha$

Aceptar H₀ si $\text{sig} > \alpha$

1.7. Correlación Rho de Spearman

El análisis de correlación determina que las variables: proceso control interno y la organización gestión de recursos humanos no se relacionan con $r = 0,135$, siendo este valor resultados que se encuentra dentro de los niveles no aceptables por lo que la relación que presenta las variables es baja, y no determina el sustento estadístico. (Ver tabla 2)

Tabla N° 13 Correlación El proceso de Control interno en la organización de la gestión de recursos humanos

			Procesos control (Agrupada)	Organización gestión recursos (Agrupada)
Rho de Spearman	Procesos de control interno (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,135
		Sig. (bilateral)	.	,325
		N	55	55
	Organización de la gestión de recursos humanos (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,135	1,000
		Sig. (bilateral)	,325	.
		N	55	55

Por otro lado, la sig. = 0.325 > $\alpha = 0.05$; demuestra que las variables en estudio no se relacionan directamente de manera que este resultado contrasta la hipótesis en estudio y determinan que las variables no presentan relación. Por lo que se acepta la hipótesis H_0 y se rechaza H_a .

1.8. Conclusión:

Se concluye que el proceso de control interno no incide en la organización de la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario 2018.

2. Análisis de correlación de Rho de Spearman entre el nivel de organización del control interno y su incidencia en los recursos organizacionales de la gestión de recursos humanos

2.1. Suposiciones:

Las diferencias observadas constituyen una muestra aleatoria con datos distribuidos no normalmente, por lo que es necesaria la utilización del análisis estadístico no paramétrico.

2.2. Análisis de correlación Rho de Spearman

2.2.1. Segunda hipótesis específica:

La incidencia de nivel de organización del control interno en los recursos organizacionales de la gestión de recursos humanos.

H_{01} : El nivel de organización del control interno no incide en los recursos

organizacionales de la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario 2018.

H_{a1}: El nivel de organización del control interno incide favorablemente en los recursos organizacionales de la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario 2018.

Nivel de error Tipo I:

El nivel de significancia será $\alpha = 0.05$ y por correspondiente el nivel de confianza es del 95%

2.2.2. Regla de decisión

Rechazar H_0 si $\text{sig} < \alpha$

Aceptar H_0 si $\text{sig} > \alpha$

2.3. Correlación Rho de Spearman

El análisis de correlación determina que las variables: nivel de organización del control interno y recursos organizacionales no se relacionan con $r = -0,019$, siendo este valor resultados que se encuentra dentro de los niveles no aceptables por lo que la relación que presenta las variables es baja, y no determina el sustento estadístico. (Ver tabla 3)

Tabla N° 14 Correlación el nivel de organización del Control interno en los recursos organizacionales de la gestión de recursos humanos

			Nivel de organización (Agrupada)	Recursos organizacionales (Agrupada)
Rho de Spearman	Nivel de organización	Coefficiente de correlación	1,000	-,019
	Proceso control interno (Agrupada)	Sig. (bilateral)	.	,892
		N	55	55
	Recursos organizacionales de la gestión (Agrupada)	Coefficiente de correlación	-,019	1,000
		Sig. (bilateral)	,892	.
		N	55	55

Por otro lado, la sig. = 0.892 > $\alpha = 0.05$; demuestra que las dimensiones en estudio no se relacionan directamente de manera que este resultado contrasta la hipótesis en estudio y determinan que las variables no presentan relación. Por lo que se acepta la hipótesis H_0 y se rechaza H_a .

2.4. Conclusión:

Se concluye que el nivel de organización del control interno no incide en los recursos organizacionales de la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario 2018.

3. Análisis de correlación de Rho de Spearman entre la confiabilidad de la información financiera del control interno y su incidencia en las actividades y operaciones de la gestión de recursos humanos

3.1. Suposiciones:

Las diferencias observadas constituyen una muestra aleatoria con datos distribuidos no normalmente, por lo que es necesaria la utilización del análisis estadístico no paramétrico.

3.2. Análisis de correlación Rho de Spearman

3.2.1. Tercera hipótesis específica:

La incidencia de la confiabilidad de la información financiera del control interno en las actividades y operaciones de la gestión de recursos humanos.

H₀₁: La confiabilidad de la información financiera del control interno no incide en los recursos organizacionales de la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario 2018.

H_{a1}: La confiabilidad de la información financiera del proceso de control interno incide favorablemente en los recursos organizacionales de la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario 2018.

3.2.2. Nivel de error Tipo I:

El nivel de significancia será $\alpha = 0.05$ y por correspondiente el nivel de confianza es del 95%

3.2.3. Regla de decisión

Rechazar H₀ si $\text{sig} < \alpha$

Aceptar H₀ si $\text{sig} > \alpha$

3.3. Correlación Rho de Spearman

El análisis de correlación determina que las variables: confiabilidad de la información financiera y las actividades y operaciones en la gestión de recursos humanos no se relacionan con $r = -0,083$, siendo este valor resultados que se encuentra dentro de los niveles no aceptables por lo que la relación que presenta las variables es baja, y no determina el sustento estadístico. (Ver tabla 4)

Tabla N° 15 Correlación confiabilidad de la información financiera y las actividades y operaciones de la gestión de recursos humanos

			Confiabilidad información financiera (Agrupada)	Actividades y operaciones (Agrupada)
Rho de Spearman	Confiabilidad información financiera (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	-,083
		Sig. (bilateral)	.	,546
		N	55	55
	Actividades y operaciones (Agrupada)	Coefficiente de correlación	-,083	1,000
		Sig. (bilateral)	,546	.
		N	55	55

Por otro lado, la sig. = 0.546 > $\alpha = 0.05$; demuestra que las variables en estudio no se relacionan directamente de manera que este resultado contrasta la hipótesis en estudio y determinan que las variables no presentan relación. Por lo que se acepta la hipótesis H_0 y se rechaza H_a .

3.4. Conclusión:

Se concluye que la confiabilidad de la información financiera del control interno no incide en las actividades y operaciones de la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario 2018.

4. Análisis de correlación de Rho de Spearman entre las normas y obligaciones del control interno y su incidencia en los recursos financieros de la gestión de recursos humanos

4.1. Suposiciones:

Las diferencias observadas constituyen una muestra aleatoria con datos distribuidos no normalmente, por lo que es necesaria la utilización del análisis estadístico no paramétrico.

4.2. Análisis de correlación Rho de Spearman

4.2.1. Cuarta hipótesis específica:

La incidencia de las normas y obligaciones del control interno en los recursos financieros de la gestión de recursos humanos.

H₀₁: Las normas y obligaciones del control interno no inciden en los recursos financieros de la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario 2018.

H_{a1}: Las normas y obligaciones del control interno inciden favorablemente en los recursos financieros de la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario 2018.

4.2.2. Nivel de error Tipo I:

El nivel de significancia será $\alpha = 0.05$ y por correspondiente el nivel de confianza es del 95%.

4.2.3. Regla de decisión

Rechazar H₀ si $\text{sig} < \alpha$

Aceptar H₀ si $\text{sig} > \alpha$

4.3. Correlación Rho de Spearman

El análisis de correlación determina que las variables: Normas y obligaciones y los recursos financieros de la gestión de recursos humanos no se relacionan con $r = -0,039$, siendo este valor resultados que se encuentra dentro de los niveles no aceptables por lo que la relación que presenta las variables es baja, y no determina el sustento estadístico. (Ver tabla x)

Tabla N° 16 Correlación de las normas y obligaciones del Control interno en los recursos financieros de la gestión de recursos humanos

			Normas y obligaciones (Agrupada)	Recursos financieros (Agrupada)
Rho de Spearman	Normas y obligaciones (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	-,039
		Sig. (bilateral)	.	,779
		N	55	55
	Recursos financieros (Agrupada)	Coeficiente de correlación	-,039	1,000
		Sig. (bilateral)	,779	.
		N	55	55

Por otro lado, la sig. = 0.779 < α = 0.05; demuestra que las variables en estudio no se relacionan directamente de manera que este resultado contrasta la hipótesis en estudio y determinan que las variables no presentan relación. Por lo que se acepta la hipótesis H_0 y se rechaza la H_a .

4.4. Conclusión:

Se concluye que las normas y obligaciones del control interno no inciden en los recursos financieros de la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario 2018.

V. DISCUSION

De acuerdo a los resultados de la presente investigación se pudo determinar lo siguiente:

Por los objetivos:

De los antecedentes recolectados nombramos los siguientes:

Lévano (2017) en su trabajo de investigación: "Influencia del Control Interno en la Gestión del Talento Humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima – 2017", Universidad Cesar Vallejo, Lima. El objeto en estudio fue: "Influencia del Control Interno en la Gestión del Talento Humano de la empresa Centro Suizo Relojero, en el Cercado de Lima - 2017."

Con la investigación de Lévano podemos diferir, puesto que el objetivo principal de nuestra investigación fue únicamente determinar si el control interno incide en la gestión de recursos humanos de la empresa el tío Mario Barranco, 2018.

También podemos nombrar a **Manrique (2015)** en sus tesis: El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el hotel "Pastoruri" independencia – Huaraz, 2014. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. El propósito del estudio de investigación fue: Determinar que el control interno incide en la gestión de recursos humanos en el Hotel "Pastoruri" Independencia – Huaraz en el 2014.

De esta manera nuestra investigación el control interno incide en la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario Barranco, 2018. guardan relación con la investigación de Manrique, puesto que coinciden tienen como objetivo la determinar la incidencia entre las variables de estudio, así también su investigación considera la variable Control Interno como independiente y Gestión del Talento Humano como dependiente.

Por las conclusiones:

En cuanto a **Lévano (2017)** en su trabajo de investigación: "Influencia del Control Interno en la Gestión del Talento Humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima – 2017", Universidad Cesar Vallejo, Lima Teniendo como conclusión que: existe una relación directa de 0.983, ubicándose dentro de la

escala de correlación positiva muy fuerte, por lo tanto, existe relación entre las variables. A la vez hay influencia entre la variable Control Interno y Gestión del Talento Humano puesto que, la significancia del estadístico de Regresión Lineal tiene una significancia de 0,000 que es menor a la planteada en la investigación (0,000) ($0,000 < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna como verdadera.

De mi investigación concluyó que: Se determinó el análisis de correlación determina que las variables: control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos se relacionan con $r = 0,300$, siendo este valor resultados que se encuentra dentro de los niveles aceptables la relación que presenta las variables es media. Por otro lado, la sig. = $0.026 < \alpha = 0.05$; demuestra que las variables en estudio se relacionan directamente de manera que el Control Interno si incide en la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario Barranco, 2018. Por lo que se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la hipótesis H_a .

Por la tanto **Manrique (2015)** en sus tesis: El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el hotel "Pastoruri" independencia – Huaraz, 2014. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Los encuestados consideran que sería optimo aplicar el control interno para una buena Gestión de Recursos Humanos y lograr los objetivos del Hotel "Pastoruri" con la finalidad de aumentar una buena gestión y una atención eficiente a los huéspedes, así mismo se concluye que: el control interno incide en la gestión de recursos humanos en el Hotel "Pastoruri" Independencia – Huaraz en el 2014;

De mi trabajo de investigación determinó que: De los encuestados el 30% está de acuerdo con que se aplique el control interno en la gestión de los recursos humanos en la empresa El Tío Mario Barranco, 2018. Es importante contar con un sistema de control interno como una alternativa para prevenir y controlar las deficiencias, para una gestión en sus procesos disminuyendo significativamente los riesgos. Mejorando la atención a los clientes y manteniendo un buen clima laboral adecuado para sus colaboradores.

Por Metodología

Considerando a **Lévano (2017)** en su trabajo de investigación: “Influencia del Control Interno en la Gestión del Talento Humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima – 2017”, Universidad Cesar Vallejo, Lima. El tipo de investigación en este trabajo fue: se realizó con una población de 42 trabajadores utilizando una muestra de 36 colaboradores. Se aplicó la técnica de la encuesta que permitió la recolección de información necesaria para la elaboración de la base de datos usando como instrumento el cuestionario tipo Likert, compuesto por 26 preguntas.

La metodología utilizada en mi trabajo de investigación fue: una muestra basada en un muestreo no probabilístico conformado por 55 trabajadores, se debió a una anomalía de estudio. Contó con un tipo de investigación no experimental, con un diseño de índole descriptivo correlacional. En la investigación se empleó un cuestionario de tipo Likert de cinco categorías. Debido a ello se buscó la fiabilidad de dichos cuestionarios, la cual se analizó por el estadístico Alfa de Cronbach. El cuestionario se empleó para evaluar el control interno (variable independiente) y la gestión de recursos humanos (variable dependiente) de la empresa El Tío Mario Barranco, 2018 el instrumento estuvo compuesto por 24 preguntas. Por lo tanto existe coincidencia con Lévano en la aplicación de encuesta para la recolección de datos del objeto en estudio.

Teniendo en cuenta a **Manrique (2015)** en sus tesis: El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el hotel “Pastoruri” independencia – Huaraz, 2014. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. El tipo de investigación fue de: enfoque cuantitativo y del nivel descriptivo, el diseño fue descriptivo simple, se trabajó con una población muestral de 30 directivos y trabajadores del hotel “Pastoruri” las técnicas utilizadas fueron técnica de análisis documental y la encuesta, los instrumentos utilizados fueron: la ficha y el cuestionario estructurado, se cumplió con el plan de análisis.

La metodología utilizada en este trabajo coincide con el de Manrique puesto que ambos utilizamos el mismo tipo e instrumento de investigación el diseño fue: descriptivo – no experimental de corte transversal, La población tomada estuvo conformada por un grupo de 55 personas entre directivos y trabajadores de la empresa La muestra es no probabilístico porque estuvo

constituido por un sub grupo de la población la técnica que se utilizará en el proceso de la misma es el análisis de los documentos y la encuesta, el instrumento utilizado fue el cuestionario elaborado con la finalidad de ver como el control interno incide en la gestión de los recursos humanos.

VI. CONCLUSIONES

1. Así mismo: se dice que habiendo realizado el trabajo de investigación de la empresa se llegó al siguiente resultado estadístico: de los 55 trabajadores que laboran en las diferentes áreas se les hizo llenar un cuestionario (instrumento), y una vez obtenida la respuesta se utilizó el software SPSS Versión 24, de lo cual se llegó a la conclusión de que el Control interno incide de una manera positiva baja. Con una relación del 30% sobre la gestión de recursos humanos de la empresa El Tío Mario Barranco, 2018.
2. Al respecto podemos concluir que: las dimensiones proceso de control y la organización de gestión de recursos humanos no se relacionan, debido a que no tienen un modelo diseñado que se adecue a las necesidades de la organización haciendo que esto afecte su productividad debido a las carencias que adolece y la falta de compromiso por parte de los directivos y empleados no siendo competitiva con otras de su rubro.
3. Podemos deducimos que: el nivel de organización y la gestión de recursos humanos no se relaciona con los recursos organizacionales esto se origina porque las funciones que desempeña la empresa según su tamaño y responsabilidad no están siendo las adecuadas debido a la poca importancia y bajo presupuesto empleado para el desarrollo de las funciones de la misma. Y se aprecia en la dificultad que tuvieron al contratar un personal que no era idóneo para el puesto en RRHH, la cual origino que se haga un pago indebido a la ONP en vez de realizarlo a la AFP.
4. En tanto observamos que: la confiabilidad de la información financiera no se relaciona con las actividades y operaciones de la gestión de recursos humanos, esto ocurre porque solo se basan en las cifras y no piensan en como mejorar las funciones que realizan sus colaboradores causando muchas veces la insatisfacción del cliente.
5. Por otra parte, podemos finalizar que: las normas y obligaciones no se relacionan con los recursos financieros de la gestión de recursos humanos, esto se debe al poco presupuesto que se designa al momento de contratación del personal calificado. Causando un impacto en la parte económica que a su vez desencadena el poco profesionalismo y compromiso del colaborador hacia la organización.

VII. RECOMENDACIONES

1. De acuerdo, a la conclusión de la muestra aleatoria tomada nos indica que el control interno si incide en la gestión de recursos humanos de la empresa el Tío Mario Barranco, 2018, por lo tanto, será aplicado para corregir deficiencias al momento de realizar sus procesos y así disminuir significativamente los riesgos que se puedan presentar y no verse afectada. Mejorando las relaciones de la empresa con sus clientes y trabajadores propiciando un clima laboral adecuado; en beneficio de los intereses de la empresa.
2. Por otro lado, el proceso de control y la organización de la gestión de recursos humanos para que puedan ser aplicadas con éxito podemos sugerir en este caso el implementar un prototipo de comportamiento basado en la motivación según lo requiera y eliminar deficiencias y actitudes presentadas durante el desarrollo de sus actividades diarias, mediante talleres y herramientas que permitan cumplir con los fines deseados comprometiéndose tanto la plana directiva y empleados en su totalidad.
3. Así mismo, se aconseja que: para que estas dos dimensiones funcionen en conjunto de forma eficaz el nivel de organización y los recursos organizacionales de la gestión de recursos humanos, lograría su objetivo si se implementara mecanismos e invirtieran recursos que facilitara el adecuado trabajo al momento de reclutar el mejor talento humano, y estar a la vanguardia de otras empresas del mismo rubro y se evitaría un gasto innecesario al contratar alguien que no tenga experiencia y el conocimiento para el puesto requerido y poniendo muchas veces en riesgo a la empresa.
4. Por lo tanto, la confiabilidad de la información financiera y las actividades y operaciones de la gestión de recursos humanos, podemos recomendar que deben ir relacionadas por ser la primera un indicador de la segunda. Para tomar las decisiones adecuadas y esto causa un impacto positivo que generará un buen servicio lo cual se verá reflejado en la satisfacción y preferencia de los clientes y proveedores.
5. Por consiguiente, las normas y obligaciones con los recursos financieros de la gestión de recursos humanos una conlleva a la otra, entonces podemos indicar que se debería designar un presupuesto para la elaboración de un

manual de funciones y el cumplimiento del reglamento interno que rige comportamiento de los trabajadores haciéndola más rentable alcanzando un alto grado de liquidez.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abel, Ch. F. (2005). "Beyond the Mainstream: Foucault. Power and Organization Theory". *International Journal of Organization Theory and Behavior*. Vol.8 No.4, pp.495-519.
- Alfaro, M. del C. (2012). *Administración de personal*. México: Red Tercer Milenio.
- Almadana. A.S.A. (2016); *Dirección estratégica de recursos humanos y compensación total*. (Tesis para optar el Título de Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales). Universidad de Málaga. España
Recuperado de:
https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/12400/TD_ALMADANA_ABON_Santiago_Antonio.pdf?sequence=1
- Alva, L. del S. (2017). *Los mecanismos de control interno en el área de almacén de las Boticas en el Perú. Caso: Botica Yasmín Piura, 2016*. (Tesis para optar el Título de Contador Público). Universidad Católica Los Ángeles Chimbote. Piura-Perú.
- Alvarado (2018) *Gestión educativa institucional y gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario en una institución educativa, Lima – 2017*. (Tesis doctorado en Administración de la Educación). Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú.
- American Marketing Association (2007). *La evolución del concepto de marketing*. Recuperado de: <https://mejorandotunegocio.wordpress.com/2015/03/25/la-evolucion-del-concepto-de-marketing/>
- Andrade, H. (2005). *Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica*. Perú: Netbiblo.
- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. (2ª ed.). Vol. IV. España: CICAG.
- Arceda, C. S (2015). *Efectividad de los Procedimientos de Control Interno que se aplican en las áreas de administración y contabilidad en la Empresa Agrícola "Jacinto López" S.A. del municipio de Jinotega durante el año 2014*. (Tesis para obtener el Título de Contador Público con énfasis en

- Auditoría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Nicaragua Recuperado de: <http://repositorio.unan.edu.ni/1762/1/5320.pdf>.
- Arias, P. (2017) *Importancia de la gestión de los recursos humanos y sus interrelaciones en la pequeña minería - caso de SMRL Lúcumá dorada*. (Tesis de Magíster en Gestión Integrada en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú.
- Arroyo, Y. (2015). *La gestión de recursos humanos y la tasa de rotación de personal en la empresa Compartamos Financiera, sucursal Trujillo 2014*. (Tesis para obtener el Título de Licenciada en Administración). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo-Perú.
- Asencios T. C. (2017); *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*. (Tesis para obtener el grado Académico de Maestro en Gestión Pública) Universidad Cesar Vallejo. Perú
- Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1.
- Barquero, M. (2014). *Manual Práctico de control interno*. Editorial: PROFIC Barcelona. https://books.google.com.pe/books?id=taihAQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Blanco, Y. (2014). *Auditoría integral: normas y procedimientos* (2ª ed.) Colombia: Ecoe Ediciones
- Boecio, Severino: Sobre la persona y las dos naturalezas. In Fernández, Clemente. Madrid, BAC 1979
- Cancinos. K.A.M. (2015); *Selección de personal y desempeño laboral*; (Título de Psicología Industrial / Organización en el Grado Académico de Licenciada) Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>.
- Casal. A. M. (2013); Gobierno corporativo. Dirección, administración y control

- De organizaciones en forma ética y responsable; Editorial Errepar; Argentina Vol 4 recuperado de: file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-RESEÑA DEL LIBRO GobiernoCorporativoDireccionAdminist-5252230.pdf.
- Castán Tobeñas, José, Los derechos de la personalidad, en “Revista General de Legislación y Jurisprudencia”, 2ª. Etapa, Tomo XXIV, N° 192, Madrid, 1952, pág. 5 y sgts.
- Castillo, R. (2015) *Estrategias basadas en el control interno que optimicen la gestión financiera de la empresa distribuidora puche y asociados C.A. San Felipe, estado Yaracuy*. (Tesis en Administración de Empresas mención Finanzas). Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Catucho, C. D. y Benavides M. S. (2017) *Diseño de un sistema de control interno para la compañía logística internacional SAS*. (Tesis para obtener el Título de Contador Público). Pontificia Universidad Javeriana de Cali: Colombia
Recuperado de: http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/8622/Dise%C3%B1o_sistema_control_interno.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chancafe U. F. S. (2016). *“Evaluación de control interno para identificar las deficiencias sobre las operaciones en el área de tesorería de la gerencia regional De salud de Lambayeque”*. (Tesis para optar el Título de Contador Público). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Perú
Recuperado de: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/700/1/TL_Chancafe_Ucancial_Francisco.pdf.
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de recursos humanos*. (5ª ed.). Santafé de Bogotá-Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2013). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill.
- Cuesta, A. (2014). *La gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ediciones ECOE.
- Delgado. G S. y Ena V. B. (2013) *Administración*; Ediciones Paraninfo S.A. 4ª Edición; España. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=kAYdKlws6qQC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Deming, W. E. (2013). *Out of the Crisis*. Cambridge, MA. Center for Advanced Engineering Study.

- Dessler, G. (2013). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Prentice Hall.
- Dessler, G. y Varela, R. (2013). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. (5ª ed.). Guatemala: Editorial Pearson.
- Eslava J.D.J. (2013). *Gestión del control de la empresa*. Madrid: Editorial ESIC
https://books.google.com.pe/books?id=XWi8AQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Espino, G. M.G. (2017). *Fundamentos de la ley Sarbanes – Oxley*. Mexico: Instituto de Contadores Mexicanos Públicos.
https://play.google.com/books/reader?id=cNUkDwAAQBAJ&hl=es_419&pg=GBS.PT5.w.0.0.0.6.
- Estupiñán, R. (2014). *Control interno y fraudes con base en los ciclos transaccionales. Análisis de Informe COSO I y II*. (2ª ed.). Bogotá: ECOE Ediciones.
- Ferrell O.C., Hirt, G., Ramos, L., Adrianséns, M. y Flores, M. Á., *Introducción a los Negocios en un Mundo Cambiante*. (4ª ed.). México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Fonseca, O. (2013). *Sistema de control interno para organizaciones*. (1ª ed.). Lima-Perú: Instituto de Investigación en Accountability y control IICO.
- Gutiérrez, H. (2013). *Calidad total y productividad* (3ª. ed.) México: Mc Graw Hill.
- Gutiérrez, R. (2013). *Propuesta de una guía como herramienta de control interno para la unidad de auditoría interna en la detección de fraudes para las empresas industriales*. Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. W. (2013). *Comportamiento organizacional*. (12ª ed.). Austria: CENGAGE Learning.
- Herrera, Y. (2017) *Control interno en el área de ventas y su efecto en la rentabilidad de la empresa agropecuaria Avicasa Norteña S.A.C. Trujillo, 2017*. (Tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público). Universidad César Vallejo. Trujillo-Perú.
- Manrique, T. N. P. (2015) *El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el hotel “Pastoruri” independencia – Huaraz, 2014*. (Tesis para optar el grado de Magister en contabilidad con mención Auditoria). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote

- Jarpa, P. A. y Mori, J. A. (2015) *La gestión del capital humano avanzado en Chile rol de CONICYT*. (Tesis para optar el Título de Administrador Público). Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago-Chile.
- Jiménez, D. P. (2016). *Manual de recursos humanos*. (3° ed.). Madrid: Editorial ESIC.
https://books.google.com.pe/books?id=ZlgZPthdssQC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Leiva, D. y Soto, H. (2015). *Control interno como herramienta para una gestión pública eficiente y prevención de irregularidades*. Lima: CIES.
- Levano, E. P. (2017). *Influencia del control interno en la gestión del talento humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima – 2017*. (Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración). Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- Lledó, P. (2014). *Gestión de los recursos humanos*. Recuperado de: <http://luisvargasf.blogspot.com/2012/09/gestion-de-los-recursos-humanos-pmbok-y.html>
- Mantilla, S. A. (2018). *Auditoría del Control Interno*. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Marx, K. (2008). *El capital: El proceso de producción del capital*. México: Siglo XXI Editores.
- Masliah, V. y Gutiérrez, L. (2008). *Desarrollo organizacional*. Recuperado de: <http://unesrdesarrollorganizacional.blogspot.com/2008/07/procesos-y-diseos-organizacionales.html>
- Meléndez, J. B. (2016). *Control Interno*. Universidad Católica Los Ángeles Chimbote. Perú. Recuperado de: http://utex.uladech.edu.pe/bitstream/handle/ULADECH_CATOLICA/165/LIBRO%20DE%20CONTROL%20INTERNO%20CON%20LOGO%20UTEX%20Y%20CODIGO%20DE%20BARRA%20-%20TERMINADO%20FINAL%202016%20SETIEMBRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mondy, R. W. (2013). *Administración de recursos humanos*. (11ª ed.). México: Pearson Educación.

- Navarro, F. y Ramos, L. M. (2016). "El control interno en los procesos de producción de la industria litográfica en Barranquilla". *Equidad & Desarrollo*, (25), pp.245-267
- Núñez, G. (2013). *Evaluación a la gestión administrativa y control interno en los procesos de recaudación de regalías del sistema municipal de estacionamiento rotativo Simert y su incidencia presupuestaria en el período comprendido de junio 2010 a junio 2011*. Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Ovalle, J. (2013). Procesos organizacionales. Recuperado de: <https://prezi.com/efvo1xzalqj/procesos-organizacionales/>
- Pilataxi C.C.E. (2015); "*Control interno y la gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe "CEBI" de la ciudad de Ambato*" (Tesis para optar el Título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría C.P.A.) Universidad técnica de Ambato. Ecuador
Recuperado de:
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17854/1/T3140i.pdf>
- Porret, G. M. (2014). *Gestión de personas (manual para la gestión del capital humano en las organizaciones)*, (6°ed.). Madrid: ESIC Editorial.
https://books.google.com.pe/books?id=3ORxBAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Puchol, L. (2015). *Dirección y gestión de recursos humanos*. (7 ed.). Madrid: Ediciones Diaz de Santos S.A.
https://books.google.com.pe/books?id=ZlgZPthdssQC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Ramos, R. A. y Vásquez, F. (2015). "El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las empresas comerciales del Perú y de Brandon's Negocios e Inversiones S.A.C." *Ciencias Contables y Administrativas*. (1): 210-225
- Ramos T.R.I. (2018); *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Pastelería Miraflores S.A.C.* (Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13847/RamosTRI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Redrobán, J. P. y Sánchez, B. J. (2014) *El control interno y su incidencia en la liquidez de la cooperativa de ahorro y crédito fomento para la producción de pequeñas y medianas empresas*. (Tesis de Título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría CPA). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2010). *Administración*. (8ª ed.). México: Pearson Educación.
- Robles, C. L. (2013). *Fundamentos de administración financiera*. México: Red Tercer Milenio.
- Rodríguez, E. (2016). *Caracterización del control interno de las micro y pequeñas empresas comerciales del Perú: caso empresa E&E Agallpampa, 2016*. (Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público). Universidad Católica Los Ángeles Chimbote. Trujillo-Perú.
- Rodríguez, L. A. y Santofimio, A. C. (2016) *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional*. (Tesis Maestría en Educación con énfasis en Gestión Educativa). Universidad Libre de Colombia. Bogotá-Colombia.
- Santa, M. (2014). "El control interno basado en el modelo COSO". *Revista de Investigación de Contabilidad*. Vol.1, No.1, pp.36-42
- Serrano, P. A., Señalín, L. O., Vega, F. Y. y Herrera, J. N. (2017). "El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala (Ecuador)". *Revista Espacios*. Vol.39. No.03.
- Sosa P. L. M. (2015) "*El control interno y su influencia en la gestión contable de la empresa Golden Amazon GROUP S.A.C.*" (Tesis para obtener el Título Contador Público). Universidad Autónoma del Perú.
- Recuperado de:
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/152/1/SOSA%20PEREZ.pdf>.
- Souto, L. y García, I. (2013). "Modelo de gestión de los recursos humanos con base en la teoría de los subconjuntos borrosos". *Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*. Vol.4, No.2.

- Vásquez, A. (2013). *Gestión de talento humano*. Recuperado de:
<http://google.over-blog.es/article-28524229.html>
- Veras, R. T. (2013). *Implementación de políticas y procedimientos de control interno en empresas del Sistema Financiero en estado de liquidación*. Lima: Universidad Nacional de San Marcos.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
Problema general	Objetivo General	Hipótesis General	CONTROL INTERNO	PROCESOS DE CONTROL	Serie de actividades organizadas	Tipo: Aplicada
¿En qué forma el control interno incide en la gestión de recursos humanos de la empresa el tío Mario Barranco, 2018?	Determinar si el control interno incide en la gestión de recursos humanos de la empresa el tío Mario Barranco, 2018.	El control interno incide favorablemente en la gestión de recursos humanos de la empresa el tío Mario Barranco, 2018.			Trabajo en equipo en una secuencia organizada.	
					Recursos que trasciende a las áreas	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específico		NIVEL ORGANIZACIÓN	comportamiento organizacional	Nivel: explicativa causa,
¿De qué manera el proceso del control interno incide en la organización en la gestión de recursos humanos de la empresa?	Establecer si el proceso del control interno incide en la organización en la gestión de recursos humanos de la empresa.	El proceso del control interno incide favorablemente en la organización en la gestión de recursos humanos de la empresa el tío Mario Barranco, 2018.			objetivos de la organización	
					estrategias necesarias	
¿Cómo el nivel de organización del control interno incide en los recursos organizacionales en la gestión de recursos humanos de la empresa?	Evaluar si el nivel de organización del control interno incide en los recursos organizacionales en la gestión de recursos humanos de la empresa.	El nivel de organización de control interno incide favorablemente en los recursos organizacionales en la gestión de recursos humanos de la empresa el tío Mario Barranco, 2018		CONFIABILIDAD DE LA INFORMACION FINANCIERA	Información financiera	Diseño: No experimental de corte transversal
					instrumentos de decisión	
Estados financieros						
¿En que forma la confiabilidad	Analizar si la confiabilidad de	La confiabilidad de la		GESTION DE RECURSOS HUMANOS	ORGANIZACIÓN	Conjunto de reglas
			Realización de las acciones			
			Ajusta el comportamiento de los trabajadores			
					Coordina los recursos financieros y humanos	Población: Constituida por 55 personas entre directivos y trabajadores
				Asignación de puestos de trabajo		
				Sistema de actividades		

de la información financiera del control interno incide en las actividades operacionales en la gestión de recursos humanos de la empresa?	la información financiera del control interno incide en las actividades operacionales en la gestión de recursos humanos de la empresa.	información financiera del control interno incide favorablemente en las actividades organizacionales en la gestión de recursos humanos de la empresa el tío Mario Barranco, 2018.
¿De qué manera las normas y obligaciones del control interno incide en los recursos financieros en la gestión de recursos humanos de la empresa?	Investigar si las normas y obligaciones del control interno incide en los recursos financieros en la gestión de recursos humanos de la empresa.	Las normas y obligaciones del control interno inciden favorablemente con los recursos financieros en la gestión de recursos humanos de la empresa El tío Mario Barranco, 2018.

	coordinadas	
RECURSOS ORGANIZACIONALES	Recursos humanos	Muestra: Se tomara como muestra la misma población por ser un grupo pequeño
	Recursos Materiales y tecnológicos	
	Recursos financieros	
ACTIVIDADES Y OPERACIONES	Actividades dentro de la empresa	Técnica: Que se tomara en esta ocasión es la encuesta
	Diferencias de las demás empresas	
	Rentable y generar mayores ingresos	
RECURSOS FINANCIEROS	Dinero en forma de capital	Instrumento: Es el cuestionario que se le tonara a todos los trabajadores de la empresa
	Ingresos por operaciones	
	Alto grado liquidez	

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES
CONTROL INTERNO	Mantilla B. (2018). En su libro de auditoria del control interno. Nos dice que COSO define el control interno como un proceso, ejecutado por la junta de directores, la administración principal y otro personal de la entidad, diseñado para proveer seguridad razonable el nivel organización relación con el logro de los objetivos de la organización. Tales objetivos son: eficacia y eficiencia de las operaciones; confiabilidad de la información financiera; cumplimiento de normas y obligaciones; y salvaguarda de activos.	PROCESOS DE CONTROL	Serie de actividades organizadas
			Trabajo en equipo en una secuencia organizada.
			Recursos que trasciende a las áreas
		NIVEL ORGANIZACIÓN	comportamiento organizacional
			objetivos de la organización
			estrategias necesarias
		CONFIABILIDAD DE LA INFORMACION FINANCIERA	Información financiera
			instrumentos de decisión
			Estados financieros
		NORMAS Y OBLIGACIONES	Conjunto de reglas
			Realización de las acciones
			Ajusta el comportamiento de los trabajadores
		GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Chiavenato I. (2013) Administración de los recursos humano, La expresión recursos humanos se refiere a las personas que forman parte de una organización y que desempeñan en ellas determinadas funciones para dinamizar los recursos organizacionales. Por un lado, las personas pasan gran parte de su tiempo en las organizaciones y, por el otro, éstas requieren a las personas para sus actividades y operaciones, de la misma manera que necesitan recursos financieros, materiales y tecnológicos. De ahí la denominación de Recursos Humanos para las personas que trabajan en las organizaciones. En realidad, esa antigua denominación, que viene de la era industrial, peca de reduccionista al tratar a las personas sólo como recursos organizacionales. Considerar a los individuos de esa manera no es más que cosificarlos, estandarizarlos y uniformar su papel en las organizaciones. Hoy en día, las personas ya no son recursos o activos de la compañía, sino socios capaces de proporcionar vida y éxito a la organización
Asignación de puestos de trabajo			
Sistema de actividades coordinadas			
RECURSOS ORGANIZACIONALES	Recursos humanos		
	Recursos Materiales y tecnológicos		
	Recursos financieros		
ACTIVIDADES Y OPERACIONES	Actividades dentro de la empresa		
	Diferencias de las demás empresas		
	Rentable y generar mayores ingresos		
RECURSOS FINANCIEROS	Dinero en forma de capital		
	Ingresos por operaciones		
	Alto grado liquidez		

ANEXO 3: INSTRUMENTOS

Cuestionario

Control Interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en la empresa el Tío Mario Barranco, 2018

Señor Trabajador sírvase responder el siguiente cuestionario en forma anónima

Marcando su respuesta, con 1 = Muy en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 De acuerdo, 5 = Muy de Acuerdo

N°	Preguntas	MD	ED	NAND	DA	MA
1	En su opinión, la empresa cuenta con actividades organizadas para su buena gestión?	1	2	3	4	5
2	Considera usted, importante el trabajo en equipo con una secuencia organizada y planificada?	1	2	3	4	5
3	Cree usted, que la estructura y recursos que trasciende en las áreas se encuentra bien organizado?	1	2	3	4	5
4	Usted estaría de acuerdo con que mejore el comportamiento organizacional de la empresa?	1	2	3	4	5
5	Considera usted que los objetivos de la organización están bien definidos según el rubro de la empresa?	1	2	3	4	5
6	En su opinión la empresa cuenta con las estrategias necesarias en caso de una eventualidad?	1	2	3	4	5
7	Considera usted que la empresa tiene al día su información financiera y en forma ordenada?	1	2	3	4	5
8	En su opinión, los instrumentos utilizados para la toma de decisiones en la empresa son los adecuados?	1	2	3	4	5
9	Considera usted, que el estado actual de las finanzas, responde a las expectativas fijadas por la empresa?	1	2	3	4	5
10	En su opinión, la empresa cumple con todas las reglas internas y externas que manda la ley?	1	2	3	4	5
11	Cree usted, que la realización de las acciones por el área correspondiente, son las apropiadas?	1	2	3	4	5
12	Considera usted, que el comportamiento de los trabajadores es concordantes con las normas dispuestas por el área de recursos humanos?	1	2	3	4	5
13	En su opinión, existe coordinación para el control de los recursos financieros y humanos dentro de la organización?	1	2	3	4	5
14	Cree usted, que la asignación de puestos de trabajo dentro de la organización es prevista dentro de la planificación?	1	2	3	4	5
15	Considera usted, que dentro de la organización, el sistema de actividades coordinadas funciona técnicamente?	1	2	3	4	5
16	En su opinión, los recursos humanos con que cuenta la empresa, son suficientes para su desarrollo?	1	2	3	4	5
17	Cree usted, que los recursos materiales y tecnológicos implementados por la empresa, garantizan un adecuado cumplimiento de funciones en la empresa?	1	2	3	4	5
18	Considera usted, que los recursos financieros administrados por la empresa, garantizan un desarrollo sostenible en el tiempo?	1	2	3	4	5
19	En su opinión, las actividades planificadas por el área de recursos humanos, son desarrolladas con normalidad?	1	2	3	4	5
20	Cree usted, que el logro de objetivos y metas por parte de la empresa, la hacen diferente a las demás del sector?	1	2	3	4	5

21	Considera usted, que las actividades y operaciones desarrolladas por la empresa, la hace más rentable y genera mayores ingresos?	1	2	3	4	5
22	En su opinión, el dinero en forma de capital es un recurso financiero que debe ser administrado correctamente?	1	2	3	4	5
23	Cree usted, que los ingresos generados por operaciones de la empresa son recursos financieros, que garantizan su nivel de competencia?	1	2	3	4	5
24	Considera usted, que el alto grado de liquidez de los recursos financieros, es sinónimo de una buena gestión?	1	2	3	4	5

Muchas Gracias.

	EXPEDIENTE PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE MEDICION	Versión:	0001
		Fecha de Actualización:	08-09-2017
		Página:	Página 103 de 8
Elaborado: Dra. Grisi Bernardo Santiago	Revisado: Carmela Del Pilar Alay Paz	Aprobado: Dirección de Investigación e Innovación Tecnológica	
Dirección de Investigación e Innovación Tecnológica	Licenciamiento	Resolución N° 0005	

UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

**EXPEDIENTE PARA VALIDAR
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A
TRAVÉS DEL JUICIO DE
EXPERTOS**

ANEXO 4: VALIDACION DE EXPERTOS

ANEXO N° 01

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: CPC. PEDRO CONSTANTE COSTILLA CASTILLO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Contabilidad y finanzas de la Universidad Privada Telesup, promoción 2017-I, aula 004, requiero validar los instrumentos con los cuales debo recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el Título Profesional de Contador Público

El título o nombre del proyecto de investigación es: Control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en la empresa el tío Mario Barranco, 2018 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

LUZ CONSUELO ANTAYHUA CHIPANA

D.N.I:10808324

ANEXO N° 03

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS


N°	Dimensiones / ítems	Pertine		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
I.- ACTIVIDADES ORGANIZADAS								
1	En su opinión, la empresa cuenta con actividades organizadas para su buena gestión?	✓		✓		✓		
2	Considera usted, importante el trabajo en equipo con una secuencia organizada y planificada?	✓		✓		✓		
3	Cree usted, que la estructura y recursos que trasciende en las áreas se encuentra bien organizado?	✓		✓		✓		
II.- NIVEL DE ORGANIZACIÓN								
4	Usted estaría de acuerdo con que mejore el comportamiento organizacional de la empresa?	✓		✓		✓		
5	Considera usted que los objetivos de la organización están bien definidos según el rubro de la empresa?	✓		✓		✓		
6	En su opinión la empresa cuenta con las estrategias necesarias en caso de una eventualidad?	✓		✓		✓		
III.- CONFIABILIDAD INFORMACION FINANCIERA								
7	Considera usted que la empresa tiene al día su información financiera y en forma ordenada?	✓		✓		✓		
8	En su opinión, los instrumentos utilizados para la toma de decisiones en la empresa son los adecuados?	✓		✓		✓		
9	Considera usted, que el estado actual de las finanzas, responde a las expectativas fijadas por la empresa?	✓		✓		✓		
IV.- NORMAS Y OBLIGACIONES								
10	En su opinión, la empresa cumple con todas las reglas internas y externas que manda la ley?	✓		✓		✓		
11	Cree usted, que la realización de las acciones por el área correspondiente, son las apropiadas?	✓		✓		✓		
12	Considera usted, que el comportamiento de los trabajadores es concordantes con las normas dispuestas por el área de recursos humanos?	✓		✓		✓		
V.- ORGANIZACION								
13	En su opinión, existe coordinación para el control de los recursos financieros y humanos dentro de la organización?	✓		✓		✓		
14	Cree usted, que la asignación de puestos de trabajo dentro de la organización es prevista dentro de la planificación?	✓		✓		✓		

15	Considera usted, que dentro de la organización, el sistema de						
VI.-RECURSOS ORGANIZACIONALES		Si	No	Si	No	Si	No
16	En su opinión, los recursos humanos con que cuenta la empresa, son suficientes para su desarrollo?	✓		✓		✓	
17	Cree usted, que los recursos materiales y tecnológicos implementados por la empresa, garantizan un adecuado cumplimiento de funciones en la empresa?	✓		✓		✓	
18	Considera usted, que los recursos financieros administrados por la empresa, garantizan un desarrollo sostenible en el tiempo?	✓		✓		✓	
VII.- ACTIVIDADES Y OPERACIONES							
19	En su opinión, las actividades planificadas por el área de recursos humanos, son desarrolladas con normalidad?	✓		✓		✓	
20	Cree usted, que el logro de objetivos y metas por parte de la empresa, la hacen diferente a las demás del sector?	✓		✓		✓	
21	Considera usted, que las actividades y operaciones desarrolladas por la empresa, la hace más rentable y genera mayores ingresos?	✓		✓		✓	
VIII.- RECURSOS FINANCIEROS							
22	En su opinión, el dinero en forma de capital es un recurso financiero que debe ser administrado correctamente?	✓		✓		✓	
23	Cree usted, que los ingresos generados por operaciones de la empresa son recursos financieros, que garantizan su nivel de competencia?	✓		✓		✓	
24	Considera usted, que el alto grado de liquidez de los recursos financieros, es sinónimo de una buena gestión?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. C.P.C: COSTILLA CASTILLO PEDRO

DNI: 09925834 firma: 

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACIÓN
24 de 09 del 2018

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: *Jose Luis Tacsiluc Quieste*

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Contabilidad y finanzas de la Universidad Privada Telesup, promoci nón 2017-I, aula 004, requiero validar los instrumentos con los cuales debo recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el Título Profesional de Contador Publico

El título o nombre del proyecto de investigación es: Control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en la empresa el tío Mario Barranco, 2018 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

LUZ CONSUELO ANTAYHUA CHIPANA

D.N.I:10808324

ANEXO N° 03

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

N°	Dimensiones / ítems	Pertine		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
I.- ACTIVIDADES ORGANIZADAS								
1	En su opinión, la empresa cuenta con actividades organizadas para su buena gestión?	/		/		/		
2	Considera usted, importante el trabajo en equipo con una secuencia organizada y planificada?	/		/		/		
3	Cree usted, que la estructura y recursos que trasciende en las áreas se encuentra bien organizado?	/		/		/		
II.- NIVEL DE ORGANIZACIÓN								
4	Usted estaría de acuerdo con que mejore el comportamiento organizacional de la empresa?	/		/		/		
5	Considera usted que los objetivos de la organización están bien definidos según el rubro de la empresa?	/		/		/		
6	En su opinión la empresa cuenta con las estrategias necesarias en caso de una eventualidad?	/		/		/		
III.- CONFIABILIDAD INFORMACION FINANCIERA								
7	Considera usted que la empresa tiene al día su información financiera y en forma ordenada?	/		/		/		
8	En su opinión, los instrumentos utilizados para la toma de decisiones en la empresa son los adecuados?	/		/		/		
9	Considera usted, que el estado actual de las finanzas, responde a las expectativas fijadas por la empresa?	/		/		/		
IV.- NORMAS Y OBLIGACIONES								
10	En su opinión, la empresa cumple con todas las reglas internas y externas que manda la ley?	/		/		/		
11	Cree usted, que la realización de las acciones por el área correspondiente, son las apropiadas?	/		/		/		
12	Considera usted, que el comportamiento de los trabajadores es concordantes con las normas dispuestas por el área de recursos humanos?	/		/		/		
V.- ORGANIZACION								
13	En su opinión, existe coordinación para el control de los recursos financieros y humanos dentro de la organización?	/		/		/		
14	Cree usted, que la asignación de puestos de trabajo dentro de la organización es prevista dentro de la planificación?	/		/		/		
15	Considera usted, que dentro de la organización, el sistema de	/		/		/		

VI.-RECURSOS ORGANIZACIONALES		Si	No	Si	No	Si	No
16	En su opinión, los recursos humanos con que cuenta la empresa, son suficientes para su desarrollo?	✓		✓		✓	
17	Cree usted, que los recursos materiales y tecnológicos implementados por la empresa, garantizan un adecuado cumplimiento de funciones en la empresa?	✓		✓		✓	
18	Considera usted, que los recursos financieros administrados por la empresa, garantizan un desarrollo sostenible en el tiempo?	✓		✓		✓	
VII.- ACTIVIDADES Y OPERACIONES							
19	En su opinión, las actividades planificadas por el área de recursos humanos, son desarrolladas con normalidad?	✓		✓		✓	
20	Cree usted, que el logro de objetivos y metas por parte de la empresa, la hacen diferente a las demás del sector?	✓		✓		✓	
21	Considera usted, que las actividades y operaciones desarrolladas por la empresa, la hace más rentable y genera mayores ingresos?	✓		✓		✓	
VIII.- RECURSOS FINANCIEROS							
22	En su opinión, el dinero en forma de capital es un recurso financiero que debe ser administrado correctamente?	✓		✓		✓	
23	Cree usted, que los ingresos generados por operaciones de la empresa son recursos financieros, que garantizan su nivel de competencia?	✓		✓		✓	
24	Considera usted, que el alto grado de liquidez de los recursos financieros, es sinónimo de una buena gestión?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable
 Apellidos y nombres del juez validador. C.P.C: Jose Luis Escalante Orjeda

DNI: 43575384 firma: [Firma]

Especialidad del validador: Contador Público
 ..de...10.....del 20..18

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: *Janina Crystal Castilla Ruiz*

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Contabilidad y finanzas de la Universidad Privada Telesup, promoci nón 2017-I, aula 004, requiero validar los instrumentos con los cuales debo recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el Título Profesional de Contador Publico

El título o nombre del proyecto de investigación es: Control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en la empresa el tío Mario Barranco, 2018 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

LUZ CONSUELO ANTAYHUA CHIPANA

D.N.I.:10808324

ANEXO N° 03

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

N°	Dimensiones / ítems	Pertine		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
I.- ACTIVIDADES ORGANIZADAS								
1	En su opinión, la empresa cuenta con actividades organizadas para su buena gestión?	✓		✓		✓		
2	Considera usted, importante el trabajo en equipo con una secuencia organizada y planificada?	✓		✓		✓		
3	Cree usted, que la estructura y recursos que trasciende en las áreas se encuentra bien organizado?	✓		✓		✓		
II.- NIVEL DE ORGANIZACIÓN								
4	Usted estaría de acuerdo con que mejore el comportamiento organizacional de la empresa?	✓		✓		✓		
5	Considera usted que los objetivos de la organización están bien definidos según el rubro de la empresa?	✓		✓		✓		
6	En su opinión la empresa cuenta con las estrategias necesarias en caso de una eventualidad?	✓		✓		✓		
III.- CONFIABILIDAD INFORMACION FINANCIERA								
7	Considera usted que la empresa tiene al día su información financiera y en forma ordenada?	✓		✓		✓		
8	En su opinión, los instrumentos utilizados para la toma de decisiones en la empresa son los adecuados?	✓		✓		✓		
9	Considera usted, que el estado actual de las finanzas, responde a las expectativas fijadas por la empresa?	✓		✓		✓		
IV.- NORMAS Y OBLIGACIONES								
10	En su opinión, la empresa cumple con todas las reglas internas y externas que manda la ley?	✓		✓		✓		
11	Cree usted, que la realización de las acciones por el área correspondiente, son las apropiadas?	✓		✓		✓		
12	Considera usted, que el comportamiento de los trabajadores es concordantes con las normas dispuestas por el área de recursos humanos?	✓		✓		✓		
V.- ORGANIZACION								
13	En su opinión, existe coordinación para el control de los recursos financieros y humanos dentro de la organización?	✓		✓		✓		
14	Cree usted, que la asignación de puestos de trabajo dentro de la organización es prevista dentro de la planificación?	✓		✓		✓		
15	Considera usted, que dentro de la organización, el sistema de	✓		✓		✓		

VI.-RECURSOS ORGANIZACIONALES		Si	No	Si	No	Si	No
16	En su opinión, los recursos humanos con que cuenta la empresa, son suficientes para su desarrollo?	✓		✓		✓	
17	Cree usted, que los recursos materiales y tecnológicos implementados por la empresa, garantizan un adecuado cumplimiento de funciones en la empresa?	✓		✓		✓	
18	Considera usted, que los recursos financieros administrados por la empresa, garantizan un desarrollo sostenible en el tiempo?	✓		✓		✓	
VII.- ACTIVIDADES Y OPERACIONES							
19	En su opinión, las actividades planificadas por el área de recursos humanos, son desarrolladas con normalidad?	✓		✓		✓	
20	Cree usted, que el logro de objetivos y metas por parte de la empresa, la hacen diferente a las demás del sector?	✓		✓		✓	
21	Considera usted, que las actividades y operaciones desarrolladas por la empresa, la hace más rentable y genera mayores ingresos?	✓		✓		✓	
VIII.- RECURSOS FINANCIEROS							
22	En su opinión, el dinero en forma de capital es un recurso financiero que debe ser administrado correctamente?	✓		✓		✓	
23	Cree usted, que los ingresos generados por operaciones de la empresa son recursos financieros, que garantizan su nivel de competencia?	✓		✓		✓	
24	Considera usted, que el alto grado de liquidez de los recursos financieros, es sinónimo de una buena gestión?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): existe suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. C.P.C: Yanina Lyska Costilla Ruiz
 DNI: 70918792 firma: Yanina L
 Especialidad del validador: Contador Público
16 de 10 del 2018

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES

VARIABLE 1:

CONTROL INTERNO.- Mantilla (2018),

COSO se define como el control interno como un proceso, ejecutado por la junta de directores, la administración principal y otro personal de la entidad, diseñado para proveer seguridad razonable el nivel organización relación con el logro de los objetivos de la organización. Tales objetivos son: eficacia y eficiencia de las operaciones; confiabilidad de la información financiera; cumplimiento de normas y obligaciones; y salvaguarda de activos (p.1).

Dimensiones de la variable 1:

Dimensión 1:

PROCESOS CONTROL.- Coopers & Lybrand (2013)

El control interno constituye un acontecimiento o una circunstancia aislado, sino una serie de acciones que se extienden por todas las actividades de una entidad. Estas acciones son omnipresentes e inherentes a la gestión del negocio por parte de la dirección.

Los procesos de los negocios, que se llevan a cabo dentro de las unidades y funciones dentro de una organización o entre las mismas, se coordinan en función de los procesos de gestión básicos de planificación, ejecución y supervisión. El control interno es para dichos procesos y está integrado en ellos permitiendo su funcionamiento adecuado y supervisando su comportamiento y aplicabilidad en el momento (p.17).

Indicadores

Actividades organizadas

Trabajo en equipo

Recursos de áreas

Dimensión 2:

NIVELES DE ORGANIZACIÓN.- Idalberto Chiavenato (2013)

En la realidad no toda la organización se comporta como un sistema abierto, sino sólo una parte de ella. La estructura y el comportamiento organizacional son variables dependientes, mientras que el ambiente y la tecnología son variables independientes.

El ambiente impone a la organización desafíos externos, mientras que la tecnología presenta desafíos internos. Para enfrentar estos desafíos internos y externos se distinguen tres niveles organizacionales:

a) Nivel institucional; b) Nivel intermedio; c) Nivel operacional **(p.22)**.

Indicadores

Comportamiento organización

Objetivos organización

Estrategias organización

Dimensión 3:

CONFIABILIDAD DE LA INFORMACION FINANCIERA.- Miguel Barquero (2014)

La fiabilidad de la información financiera es el objetivo principal, por encima de los otros dos, en situaciones como las siguientes: La revisión que realizan los auditores de cuentas para emitir su informe sobre las cuentas anuales. El auditor cuando revisa los sistemas de control interno, debe centrar su trabajo en aquellos controles que aseguran que los estados financieros reflejan la imagen fiel de la entidad. Las revisiones de control interno que debe realizar la dirección y los auditores de acuerdo con la ley Sarbanes Oxley y el Estándar 5 del PCAOB, son revisiones del llamado Internal control over financial reporting, es decir, del control interno sobre la información financiera.

La descripción del control interno que exige el nuevo artículo 61 bis introducido en la Ley del Mercado de Valores, 24/1988, por el que para los ejercicios económicos que comiencen a partir del 1 de enero de 2011, el Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC), debe incorporar una descripción de las principales características de los sistemas internos de control y gestión de riesgos en relación con el proceso de

emisión de información financiera. Esta regulación es una adaptación de la directiva comunitaria 2006/46. En estas tres situaciones, el revisor del control interno debe centrar su trabajo **(p.38)**.

Indicadores

Información financiera

Instrumento decisión

Estados financieros

Dimensión 4:

NORMAS Y OBLIGACIONES.- Miguel Barquero (2014)

En relación al cumplimiento de legalidad y normativa: sin profundizar en las actividades de control que se realizan, se debería considerar si la entidad tiene procedimientos establecidos, que incluyan los cinco componentes del control interno, para asegurar el cumplimiento de legalidad y normativa, y que cualquier posible contingencia que pueda tener un impacto en los estados financieros sea comunicada al departamento encargado de la preparación de la información financiera (p.38).

Indicadores

Conjunto reglas

Relación acciones

Ajusta comportamientos

VARIABLE 2:

GESTION RECURSOS HUMANOS.- Idalberto Chiavenato (2013)

Administración de los recursos humanos, La expresión recursos humanos se refiere a las personas que forman parte de una organización y que desempeñan en ellas determinadas funciones para dinamizar los recursos organizacionales. Por un lado, las personas pasan gran parte de su tiempo en las organizaciones y, por el otro, éstas requieren a las personas para sus actividades y operaciones, de la misma manera que necesitan recursos financieros, materiales y tecnológicos.

De ahí la denominación de Recursos Humanos para las personas que trabajan en las organizaciones. En realidad, esa antigua denominación, que viene de la era industrial, peca de reduccionista al tratar a las personas sólo como recursos organizacionales. Considerar a los individuos de esa manera no es más que cosificarlos, estandarizarlos y uniformar su papel en las organizaciones. Hoy en día, las personas ya no son recursos o activos de la compañía, sino socios capaces de proporcionar vida y éxito a la organización **(p.2)**

Dimensiones de la variable 2:

Dimensión 1:

ORGANIZACION.- Idalberto Chiavenato (2013)

La vida de las personas se compone de una infinidad de interacciones con otros individuos y organizaciones. El ser humano es eminentemente social e interactivo; no vive aislado, sino en convivencia y en relación constante con sus semejantes.

Por sus limitaciones individuales, los seres humanos se ven obligados a cooperar entre sí, a formar organizaciones para lograr ciertos objetivos que la acción individual y aislada no alcanzarla. Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. La cooperación entre éstas es esencial para la organización. Una organización existe sólo cuando: 1) hay personas capaces de comunicarse; 2) dispuestas a contribuir en una acción conjunta; 3) a fin de alcanzar un objetivo común (p.6).

Indicadores

Coordinación recursos humanos

Asigna puestos de trabajo

Actividades coordinadas

Dimensión 2:

RECURSOS ORGANIZACIONALES.- Idalberto Chiavenato (2013)

La organización constituye el punto de convergencia de innumerables factores de producción, es decir, de recursos productivos que deben emplearse con eficiencia y eficacia Tradicionalmente, los factores de

producción considerados en todo proceso productivo son naturaleza, capital y trabajo. La naturaleza provee los materiales y las materias primas que se transforman en productos o servicios. El capital proporciona los medios de pago para la adquisición u obtención de los materiales y materias primas necesarios, y para la remuneración de la mano de obra.

El trabajo representa la intervención humana o física en los materiales o materias primas para convertirlos en productos terminados o servicios prestados. Obviamente, esta presentación peca de simplicidad y superficialidad exageradas, pues el proceso productivo es mucho más complejo y comprende gran cantidad de variables. Además, esta presentación se centra en el proceso productivo sólo visto como sistema cerrado, mientras que en la realidad presenta características de un sistema abierto debido al intenso intercambio con el ambiente. (p.80).

Indicadores

Recursos humanos

Recursos materiales y tecnológicos

Recursos financieros

Dimensión 3:

ACTIVIDADES Y OPERACIONES.- Idalberto Chiavenato (2013).

Con todas las transformaciones y cambios en el mundo Y no podría ser de otra manera. En tiempos recientes, el área pasó por una fuerte transición. La figura 2.8 presenta una idea simplista y resumida respecto a esos cambios en la ARH. En realidad, los papeles que hoy asumen los profesionales de los RH son múltiples: ellos deben desempeñar roles operativos y, al mismo tiempo, estratégicos. Deben ser policías y asociados al mismo tiempo. En otros términos, para que el área de RH pueda agregar valor a la organización, servir a sus objetivos y crear ventajas competitivas, debe desempeñar funciones cada vez más versátiles y complejas.

Los dos ejes de la figura definen cuatro funciones principales de la ARH,4 a saber: a) Administración de estrategias de recursos humanos. La manera en que RH ayuda a impulsar la estrategia de la organización;

b) Administración de la infraestructura de la empresa. La manera en que RH ofrece una base de servicios a la organización para ayudarla a ser eficiente y eficaz; c) Administración de la contribución de los trabajadores. La manera en que RH ayuda a la participación y el compromiso de los trabajadores, los transforma en agentes emprendedores, asociados y proveedores de la organización; d) Administración de la transformación y el cambio. La manera en que RH ayuda a la creación de una organización creativa e innovadora (p.47).

Indicadores

Actividades empresa
Diferenciación entre empresas
Mayores ingreso

Dimensión 4:

RECURSOS FINANCIEROS.- Idalberto Chiavenato (2013).

Idalberto Chiavenato (2013); Se refiere al dinero en forma de capital, flujo de caja (entradas y salidas), préstamos, financiamientos, créditos, etc., de los que se dispone de manera inmediata o mediata para hacer frente a los compromisos de la organización.

Comprende también el ingreso derivado de las operaciones de la empresa, inversiones de terceros y toda forma de efectivo que pasa por la caja de la organización. Los recursos financieros garantizan los medios para la adquisición u obtención de los demás recursos que se requieren. Hasta cierto punto, los recursos financieros son los que en buena parte definen la eficacia de la organización en el logro de sus objetivos, pues le proporcionan la capacidad necesaria para adquirir, en volumen adecuado, los recursos que requiere para su operación. Es muy común expresar el desempeño de la organización en lenguaje financiero, en términos de utilidades en valores monetarios o de liquidez en sus acciones (p.80).

Indicadores

Dinero capital
Ingresos operaciones
Alta liquidación

ANEXO 5: BASE DE DATOS

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
E1	2	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	2	4	3	4	4	2	3	2
E2	2	4	2	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2
E3	3	4	2	4	4	4	4	2	3	2	4	4	2	4	4	2	4	3	2	3	2	4	4	4
E4	2	3	4	4	2	3	3	4	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	3
E5	4	3	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	4	2	4	3	4	4
E6	4	4	2	4	2	4	4	2	4	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	2	2
E7	2	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	2	4	2
E8	2	4	2	2	2	2	4	2	3	4	3	4	3	2	4	2	4	3	2	4	2	4	3	4
E9	3	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	3	2	4	4	2	4	2	2	3	2	4	4	3
E10	2	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4
E11	4	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	4	3	4	4	2
E12	4	3	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2	3	2	2	2	4	3	4	4	4	4	2	2
E13	4	4	4	4	2	4	2	4	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
E14	2	4	2	3	2	4	4	2	3	4	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4
E15	2	5	3	4	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4
E16	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2
E17	3	3	3	4	2	2	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3
E18	2	3	2	2	4	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4
E19	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
E20	2	4	2	4	2	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2
E21	4	4	4	4	2	4	4	2	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2
E22	2	4	2	3	3	2	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4
E23	3	4	3	4	3	2	2	2	4	2	2	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	4	4	3
E24	2	5	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	3	4
E25	2	4	2	4	2	3	4	2	2	4	2	2	2	4	3	2	4	3	3	4	2	4	4	2
E26	2	3	2	4	2	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2
E27	3	4	2	4	2	4	4	3	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	3	4	4
E28	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	3	4	4	2	4	2	2	3	2	4	4	4
E29	4	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	3	2	2	4	2	4	4	2	4	3	4	2	4
E30	2	4	2	4	2	2	4	2	2	3	3	2	4	2	2	4	4	3	4	4	2	4	3	2
E31	4	3	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	4	2	4	4	4	3
E32	2	4	2	4	2	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4
E33	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	2
E34	2	5	4	3	2	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2
E35	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	3	2	2	2	4	3	4
E36	3	4	2	4	2	4	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	2	2	4	2	4	4	4
E37	2	4	2	4	3	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	3
E38	2	4	2	4	3	3	4	2	2	2	3	2	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	2
E39	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	3	3	4	4	4	2	2
E40	2	4	2	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	3	2	4	4	2	2	4	3	3	4	4
E41	2	3	2	4	2	4	4	2	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4
E42	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	2	2	2	4	4	2
E43	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	4	3	2
E44	3	3	2	4	2	4	4	2	2	4	4	2	3	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3
E45	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4
E46	2	2	2	4	2	2	3	2	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
E47	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	2	4
E48	4	4	2	4	3	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	4
E49	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	3	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2
E50	3	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	3	4	4	2	2	4	2	4	4	3
E51	3	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	2	2	2	2	3	4	2	4	4	4	3	4	4
E52	2	5	2	4	3	2	4	2	3	4	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	4	4	4	4
E53	4	4	2	3	3	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	3	4	2	4	3	4
E54	2	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	3	3	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4
E55	2	3	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	3	4	3	2	3

ANEXO 6: PROPUESTA DE VALOR

Propuesta

La gestión de recursos humanos, debe contar con las herramientas necesarias para mantener y controlar los procesos que deben seguir al momento de incorporar el mejor talento humano, pero a veces se obvia los procedimientos que se debe seguir y cuya responsabilidad recae en el personal administrativo que trabaja en el área , los cuales deberían de aplicar los procesos al momento de la contratación requerido que aporten de sus conocimientos para el bien de la empresa, la cual debería reforzar las habilidades brindándoles instrumentos necesarios para desempeñar sus funciones en este sentido la propuesta tiene como finalidad diseñar controles internos que sirva como herramienta para mejorar la gestión de recursos humanos en la empresa El Tío Mario Barranco, 2018.


La propuesta para mejorar la gestión de los recursos humanos está diseñada bajo los métodos del control interno y cuyo objetivo es proporcionar eficiencia y eficacia en las operaciones llevadas a cabo en el manejo de la contratación y capacitación del personal, mediante el cual se debe estar supervisando cada uno de los procesos y evitar futuras contingencias que se puedan presentar al querer llegar alcanzar las metas propuesta por la empresa.

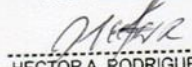
Valor:

La importancia de la propuesta es proporcionar a la empresa una herramienta que sirva como modelo y guía técnica para el cumplimiento de sus objetivos, y permita mejorar el manejo de las operaciones, para que los resultados sean eficaces, eficientes y brinden mejor seguridad razonable sobre la información, necesaria y contar con procesos que permitan conocer a la empresa la disponibilidad del talento humano con el que cuenta y así cubrir la necesidad de los clientes y poder cumplir las expectativas lo cual ayudara a mejorar los técnicas de control en la gestión de recursos humanos, por otra parte facilitara el manejo y control del personal logre por parte de la administración con una adecuada gestión que ayude a un eficiente control interno y proporcionara una adecuada seguridad de la información requerida por la gerencia, también ayudara a tener un mejor flujo de la información. contables más confiables y oportunos con datos fiables en tiempo real para la toma de decisiones.


ANEXO N° 7: ESTADOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS

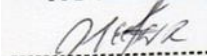
TIO MARIO S.A.C.			
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA COMPARATIVOS			
AL 31 DICIEMBRE DE:			
(EN MILES DE NUEVOS SOLES)			
DETALLE	dic-16	dic-17	dic-18
ACTIVO			
Activo Corriente			
Efectivo y Equivalentes de Efectivo	145450.58	503212.38	720006.42
Cuentas por Cobrar Comerciales	0.00	0.00	0.00
Otras Cuentas por Cobrar	500.00	0.00	0.00
Existencias	438581.40	106585.19	88806.37
Otros Activos	142304.00	177778.00	159409.00
Total Activo Corriente	726835.98	787575.57	968221.79
Activo no Corriente			
Inversiones Financieras	132099.84	115560.56	194318.47
Inmuebles, Maquinaria y Equipo	898152.96	715358.29	646524.13
Activos Intangibles	35528.53	57946.63	61625.60
Otros Activos	222928.03	233354.44	250905.59
Total Activo no Corriente	1288709.36	1122219.92	1153373.79
TOTAL ACTIVO	2015545.34	1909795.49	2121595.58
Pasivo y Patrimonio			
Pasivo Corriente			
Tributos por Pagar	67895.07	69761.58	67838.05
Cuentas por Pagar Comerciales	14654.92	122166.30	80322.12
Otras Cuentas por Pagar	35930.97	0.00	24745.73
Total Pasivo Corriente	118480.96	191927.88	172905.90
Pasivo no Corriente			
Obligaciones Financieras	101629.32	84997.35	94211.42
Total Pasivo no Corriente	101629.32	84997.35	94211.42
TOTAL PASIVO	220110.28	276925.23	267117.32
Patrimonio Neto			
Capital	251000.00	251000.00	251000.00
Reservas Legales	52069.84	52070.00	0.00
Resultados Acumulados	736140.45	719490.15	1032980.17
RESULTADO DEL EJERCICIO	756224.77	610310.11	570498.09
Total Patrimonio Neto	1795435.06	1632870.26	1854478.26
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	2015545.34	1909795.49	2121595.58

TIO MARIO S.A.C.

TEÓFILA LAYME CARMONA
 GERENTE GENERAL

TIO MARIO S.A.C.

HECTOR A. RODRIGUEZ CHIRINOS
 JEFE DE CONTABILIDAD Y RRHH

TIO MARIO S.A.C.			
ESTADO DE RESULTADOS INTEGRALES COMPARATIVOS			
AL 31 DICIEMBRE DE:			
(EN MILES DE NUEVOS SOLES)			
DETALLE	dic-16	dic-17	dic-18
Ingresos Operacionales			
Ventas Netas (Ingresos Operacionales)	0.00	0.00	29661.02
Otros Ingresos Operacionales	5211032.16	5336129.09	5049818.41
Total Ingresos Brutos	5211032.16	5336129.09	5079479.43
Costo de Venta			
Costo de Ventas (Operacionales)	-1730956.79	-2130004.12	-1975875.38
Otros Costos Operacionales	0.00	0.00	0.00
Total Costos Operacionales	-1730956.79	-2130004.12	-1975875.38
Utilidad Bruta	3480075.37	3206124.97	3103604.05
Gastos de Ventas	-206667.29	-1067806.46	-1378840.83
Gastos de Administración	-2449576.94	-1415586.48	-1075598.08
Ganancia (Pérdida) por Venta de Activos	0.00	0.00	0.00
Otros Ingresos	22729.11	0.00	0.00
Otros Gastos	0.00	0.00	0.00
Utilidad Operativa	846560.25	722732.03	649165.14
Ingresos Financieros	616.30	7516.88	4868.17
Gastos Financieros	-8973.73	-16585.85	0.00
Participación en los Resultados	0.00	0.00	0.00
Ganancia (Pérdida) por Inst.Financieros	-81978.05	-103352.95	-83535.22
Resultado antes Impto renta	756224.77	610310.11	570498.09
Participación de los Trabajadores	0.00	0.00	0.00
Impuesto a la Renta	0.00	0.00	0.00
Utilidad (perdida) Neta de Act. Cont.	756224.77	610310.11	570498.09
Ingreso (Gasto) Neto de Oper. Discont.	0.00	0.00	0.00
Utilidad (perdida) del ejercicio	756224.77	610310.11	570498.09

TIO MARIO S.A.C.

TEÓFILA LAYME CARMONA
GERENTE GENERAL

TIO MARIO S.A.C.

HECTOR A. RODRIGUEZ CHIRINOS
JEFE DE CONTABILIDAD Y RRHH

TIO MARIO S.A.C.
ANALISIS DE LA INFORMACION FINANCIERA 2016

CUENTA	DETALLE	SALDO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SET	OCT	NOV	DIC	SALDO AL 31-12-2016	
		AL 01-01-16													DEBE	HABER
401721	RENTA CUARTA CATEGORIA	-196.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-196.00	0.00	0.00	0.00	0.00		-196.00
401731	RENTA QUINTA CATEGORIA	-392.17	-10000.00	-5182.91	-4993.86	-4993.86	-2802.77	-5040.89	-5040.89	-5040.89	-5223.51	-4857.79	-4857.79	-4857.79		-63285.12
403101	ESSALUD	128.46	-9384.49	-9700.00	-9060.00	-10467.42	-9860.14	-9699.99	-9796.69	-8996.10	-8324.26	-9308.16	-9265.00	-8911.36		-112773.61
403201	ONP	-10.94	-8396.00	-7970.00	-7710.00	-8957.35	-8207.65	-8359.87	-8561.22	-7786.24	-7204.22	-8069.87	-7911.17	-8051.51		-97196.04
403401	SEGURO DE VIDA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		0.00
407101	AFP PRIMA	-25.78	-1140.00	-1130.00	-710.00	-1080.00	-857.09	-858.10	-765.71	-5444.70	-705.05	-745.92	-742.80	-731.44		-14936.59
407101	AFP INTEGRAL	-5.56	-2030.00	-1999.89	-1958.11	-1983.54	-1833.96	-1920.60	-2128.67	-2058.29	-2009.74	-2057.78	-2081.95	-2083.76		-24151.85
407103	AFP PROFUTURO	-3.26	-2230.00	-1080.00	-1160.00	-992.57	-698.84	-1030.50	-1136.12	-721.05	-943.36	-535.78	-453.51	-465.90		-11450.89
407104	AFP HABITAD	-4.36	-2360.00	-1420.00	-1130.00	-1711.75	-1386.73	-1884.18	-1364.14	-1256.23	-1156.73	-1701.78	-1605.04	-1672.84		-18653.78
411101	SUELDOS	0.00	-102800.00	-88855.90	-82305.57	-88491.06	-85135.29	-82419.85	-92097.37	-89079.48	-75720.90	-85361.98	-84317.19	-84282.91		-1019700.53
411401	GRATIFICACIONES	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-101450.31	0.00	0.00	0.00	0.00	-99121.74		-200572.05
411501	VACACIONES	0.00	0.00	-1620.39	-5000.53	-7075.98	-10873.8	-6245.01	-3908.90	-1081.24	-3757.32	-2149.02	-4077.49	0.00		-45789.68
413101	UTILIDADES	0.00	0.00	0.00	0.00	-42608.96	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		-42608.96	
415101	CTS	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-53107.38	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-49022.95	0.00		-102130.33
469901	OTRAS CUENTAS POR PAGAR	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-6000.00	-8500.00	-5500.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		-20000.00
621101	SUELDOS	0.00	121999.33	107594.83	100149.10	108217.98	104262.31	102711.71	111144.18	106707.89	92963.51	104421.53	101969.45	103432.54	1265574.36	
621401	GRATIFICACIONES	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	68425.02	0.00	0.00	0.00	0.00	70444.97	138869.99	
621501	VACACIONES	0.00	3342.32	2187.40	8650.06	10439.37	4907.84	735.33	2236.24	323.31	2101.75	688.95	0.00	663.30	36275.87	
622102	BONIFICACION ESPECIAL	0.00	19.67	17.01	164.21	253.37	88.21	155.30	5740.51	20.58	301.78	61.61	0.00	0.00	6822.25	
627101	REGIMEN PRESTACIONES DE SALUD	0.00	9911.45	9756.26	9154.08	10467.42	9992.3	9912.17	9947.85	8996.1	8485.72	9308.16	9349.08	9140.1	114420.69	
627401	SEGURO DE VIDA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
629101	COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO	0.00	1304.78	1304.78	1304.78	1304.78	53107.38	1304.78	1304.78	1304.78	1304.78	1304.78	49022.95	0.00	113873.33	
629401	UTILIDADES	0.00				42608.94									42608.94	
															1773445.43	-1773445.43

NOTAS:

1. En enero 2016, se hizo un pago indebido a la ONP, en lugar de aportar a la AFP.
2. En marzo 2016, tuvimos una fiscalización de SUNAFIL, el motivo fue los depositos no coincidían con la boletas entregadas
3. En mayo 2016, se hizo una regularización y reembolso de los depositos faltantes.

TIO MARIO S.A.C.
Teofila Layme Carmona
TEOFILA LAYME CARMONA
GERENTE GENERAL

TIO MARIO S.A.C.
Hector A. Rodriguez Chirinos
HECTOR A. RODRIGUEZ CHIRINOS
JEFE DE CONTABILIDAD Y RRHH

TIO MARIO S.A.C.
ANALISIS DE LA INFORMACION FINANCIERA 2017

CUENTA	DETALLE	SALDO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SET	OCT	NOV	DIC	SALDO AL 31-12-2017	
		AL 01-01-17													DEBE	HABER
401721	RENTA CUARTA CATEGORIA	0.00	0.00	0.00	-633.00	0.00	-1722.00	-861.00	0.00	-1722.00	-1076.00	-1076.00	-1076.00	-1076.00		-9242.00
401731	RENTA QUINTA CATEGORIA	-1.10	-9140.10	-8425.51	-8011.28	-8439.70	-7722.97	-7558.28	-7643.45	-7841.43	-7637.50	-7342.19	-7122.17	-7506.48		-94392.16
403101	ESSALUD	-0.21	-8051.51	-7299.63	-6937.69	-6868.48	-7370.95	-7194.88	-7352.19	-7785.05	-6962.48	-6500.84	-6823.12	-6960.56		-86107.59
403201	ONP	-1.03	-731.43	-673.61	-476.53	-678.52	-600.65	-665.18	-688.99	-662.19	-803.64	-774.39	-760.37	-780.07		-8296.60
403401	SEGURO DE VIDA	0.00	-2083.76	-1786.00	-1780.32	-858.27	-833.01	-852.14	-831.18	-895.70	-810.45	-1044.49	-761.38	-868.77		-13405.47
407101	AFP PRIMA	-1.25	-465.93	-549.97	-454.08	-475.40	-509.72	-354.92	-508.86	-556.70	-761.96	-680.16	-500.67	-549.05		-6368.67
407101	AFP INTEGRAL	-0.38	-1672.84	-1438.73	-1229.76	-1219.08	-1424.58	-1364.50	-1389.19	-1501.27	-1378.02	-1213.55	-1190.17	-1401.85		-16423.92
407103	AFP PROFUTURO	-2.03	-4848.00	-4848.00	-4848.00	-3392.00	-3392.00	-3392.00	-3392.00	-3392.00	-3392.00	-3392.00	-3392.00	-3392.00		-45074.03
407104	AFP HABITAD	-1.05	-1672.84	-1438.73	-1229.76	-1219.08	-1424.58	-1364.50	-1389.19	-1501.27	-1378.02	-1213.55	-1190.17	-1401.85		-16424.59
411101	SUELDOS	0.00	-79799.08	-75044.02	-69541.86	-69791.95	-68561.18	-65749.76	-75694.32	-76036.55	-66665.21	-65752.60	-68054.28	-75522.24		-856213.05
411401	GRATIFICACIONES	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-84068.48	0.00	0.00	0.00	0.00	-83348.01		-167416.49
411501	VACACIONES	0.00	-1682.41	-2601.39	-422.32	-6929.06	-3081.83	-6552.32	-422.32	-3821.19	-4483.66	-4678.84	-1922.03	0.00		-36597.37
413101	UTILIDADES	0.00	0.00	0.00	0.00	-46303.17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		-46303.17
415101	CTS	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-42295.93	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-43278.24	0.00		-85574.17
469901	RETENCIONES JUDICIALES	0.00	-362.36	-348.18	-348.18	-974.03	-883.16	-885.34	-951.73	-888.16	-838.06	-895.15	-876.28	-407.52		-8658.15
621101	SUELDOS	0.00	92889.67	89387.00	85212.46	81850.94	82754.00	79720.61	90550.16	85007.76	77976.64	76321.02	82075.68	86978.75	1148908.52	
621401	GRATIFICACIONES	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	84068.88	0.00	0.00	0.00	0.00	83800.91	84068.88	
621501	VACACIONES	0.00	1905.55	2973.70	0.00	7963.75	3519.74	7503.60	0.00	4390.42	5130.89	5365.66	2177.69	0.00	40931.00	
622102	BONIFICACION ESPECIAL	0.00	36.72	0.00	611.04	454.64	0.00	0.00	81.73	57.89	118.08	0.00	0.00	0.00	1360.10	
627101	REGIMEN PRESTACIONES DE SALUD	0.00	8596.92	8278.91	7167.02	8439.71	7875.11	8318.3	7849.16	7767.33	7454.33	6014.59	7540.55	7818.04	85301.93	
627401	SEGURO DE VIDA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	195.60	195.60	195.60	195.60	195.60	195.60	978.00	
629101	COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	45429.60	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	43278.24	0.00	88707.84	
629401	UTILIDADES	0.00				46303.16									46303.16	
															1496497.43	-1496497.43
NOTAS:																
1. En enero 2017, no se observa alguna ninguna deficiencia como en el 2016																
2. En los meses consecutivos existe un mejor control, el cual permite realizar los cálculo y depositos sin ninguna dificultad																
3. Se activo la cuenta 46 por tener un trabajador con descuento judicial por alimentos.																

TIO MARIO S.A.C.
Teofila Layme Carmona
TEOFILA LAYME CARMONA
GERENTE GENERAL

TIO MARIO S.A.C.
Hector A. Rodriguez Chirinos
HECTOR A. RODRIGUEZ CHIRINOS
JEFE DE CONTABILIDAD Y RRHH

TIO MARIO S.A.C.
ANALISIS DE LA INFORMACION FINANCIERA 2018

CUENTA	DETALLE	SALDO AL 01-01-18	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SET	OCT	NOV	DIC	SALDO AL 31-12-2018	
															DEBE	HABER
401721	RENTA CUARTA CATEGORIA	0.00	-1004.27	-1004.27	-1004.27	-1004.27	-1004.27	-1004.27	-1004.27	-1004.27	-1004.27	-1004.27	-1004.27	-1004.27		-12051.24
401731	RENTA QUINTA CATEGORIA	-0.23	-7673.00	-4281.00	-4281.00	-4243.00	-4243.00	-4243.00	-4243.00	-4243.00	-4243.00	-4243.00	-4243.00	-4243.00		-54422.23
403101	ESSALUD	-1.89	-9166.54	-7023.17	-6669.96	-7028.57	-7365.07	-7668.51	-7684.77	-8505.69	-8451.93	-8073.78	-8467.37	-8560.55		-94667.80
403201	ONP	-2.03	-8187.12	-6854.76	-6505.01	-6900.86	-7557.56	-7826.44	-8137.03	-8405.70	-8503.18	-8145.06	-8491.27	-8764.12		-94280.14
403401	SEGURO DE VIDA	0.00	-195.60	-195.60	-195.60	-195.60	-195.60	-195.60	-195.60	-195.60	-195.60	-195.60	-195.60	-195.60		-2347.20
407101	AFP PRIMA	-1.23	-1294.67	-589.61	-546.94	-564.01	-451.51	-708.74	-482.32	-641.29	-678.97	-615.22	-659.16	-480.07		-7713.74
407101	AFP INTEGRADA	-2.09	-1099.92	-628.09	-592.48	-617.47	-730.48	-628.76	-653.27	-1011.69	807.62	758.72	785.38	-874.72		-4487.25
407103	AFP PROFUTURO	-1.07	-751.43	-385.79	-339.13	-358.57	-335.65	-387.85	-369.78	-368.80	-352.40	-429.98	-514.45	-522.57		-5117.47
407104	AFP HABITAD	-1.35	-1527.25	-1447.57	-1422.36	-1473.91	-1348.15	-1304.57	-1288.59	-1577.11	-1590.56	-1464.24	-1694.57	-1536.24		-17676.47
411101	SUELDOS	0.00	-90548.17	-61353.27	-66879.85	-63889.14	-66985.27	-67474.08	-81098.87	-76491.68	-59880.35	-79807.45	-72839.78	-81727.17		-868975.08
411401	GRATIFICACIONES	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-94449.95		-177253.78
411501	VACACIONES	0.00	0.00	0.00	0.00	-6272.10	-4527.16	-3645.19	-1617.05	-4547.60	-18165.81	-8368.65	-8164.25	0.00		-55307.81
413101	UTILIDADES	0.00	0.00	0.00	0.00	-45639.84	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		-45639.84
415101	CTS	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-40128.17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-47856.11	0.00		-87984.28
469901	RETENCIONES JUDICIALES	0.00	-499.69	-463.27	-349.40	-333.27	-902.20	-616.32	-822.82	-1115.85	-315.37	-1241.75	-886.50	-1345.25		-8891.69
621101	SUELDOS	0.00	80871.85	74958.84	77832.49	77416.75	81884.60	129827.74	104943.44	92928.97	70341.41	89304.71	88614.84	105926.29	1074851.93	
621401	GRATIFICACIONES	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	82803.83	0.00	0.00	0.00	0.00	94449.94	177253.77	
621501	VACACIONES	0.00	0.00	0.00	0.00	7184.40	5587.91	4189.87	1843.00	5195.79	23851.15	10381.93	10415.43	0.00	68649.48	
622102	BONIFICACION ESPECIAL	0.00	0.00	0.00	110.11	0.00	0.00	54.93	0.00	0.00	54.27	182.93	97.04	0.00	499.28	
627101	REGIMEN PRESTACIONES DE SALUD	0.00	7023.17	6669.89	7134.66	6861.55	7334.62	7255.75	165.87	8131.83	8148.87	95532.33	8256.66	0	162515.20	
627401	SEGURO DE VIDA	0.00	195.60	195.60	195.60	195.60	195.60	195.60	195.60	195.60	195.60	195.60	195.60	195.60	2347.20	
629101	COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	40363.54	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	47856.11	0.00	88219.65	
629401	UTILIDADES	0.00				48824.82									48824.82	
															1623161.33	-1623161.33

NOTAS:

1. No se observa ninguna variacion en el movimiento de la cuentas contables en este año
2. Se mejoro de forma notable el manejo del area, sin ninguna anomalia para satisfaccion de los empleados y directivos

TIO MARIO S.A.C.
Teofila Layme Carmona
TEOFILA LAYME CARMONA
GERENTE GENERAL

TIO MARIO S.A.C.
Hector A. Rodriguez Chirinos
HECTOR A. RODRIGUEZ CHIRINOS
JEFE DE CONTABILIDAD Y RRHH