

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**Control interno y gestión de recursos humanos en la
Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018**

Tesis para obtener el título profesional de Contador Publico

Autor:

Dávila Loza Jesús Armando

Asesora:

Dra. Fernández Pinedo Verónica

Barranca – Perú

2018

PALABRAS CLAVES
Tema: Control Interno Especialidad: Auditoria

Keywords
Topic: Internal Control Specialty: Audit

Línea de investigación:

Clasificación OCDE

Área	Sub Área	Disciplina
5. Ciencias Sociales	5.2 Economía y Negocios	Negocios y Management

TÍTULO

**Control interno y gestión de Recursos Humanos en la
Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018**

TITLE

**Internal control and management of Human Resources in the
Diamond Fishing S.A. Supe Puerto, 2018**

Resumen

En esta investigación se planteó como objetivo: determinar la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018. Para alcanzar este objetivo se realizó una investigación de tipo correlacional, su diseño fue no experimental de tipo transversal. Para la recogida de datos se aplicó la técnica de encuesta y su instrumento el cuestionario tipo Likert. La población del estudio lo conformaron 80 empleados que laboran en las diferentes áreas de la Pesquera Diamante S.A. del distrito de Supe Puerto. Los resultados se procesaron utilizando el software estadístico SPSS v. 22, herramienta que permitió elaborar las tablas de frecuencia y gráficos de barras. Finalmente se determinó la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018, debido a que del total de los encuestados (80 empleados) el 72,5% (58) están muy de acuerdo con el Control interno, el 25,0% (20) están Algo de acuerdo y el 2,5% (2) están Ni de acuerdo ni en desacuerdo con el control interno, del mismo modo, el 88,8% (71) están muy de acuerdo con la gestión de recursos humanos, el 8,8% (7) están Algo de acuerdo y el 2,5% (2) están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la gestión de recursos humanos.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between internal control and human resources management at Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018. To achieve this objective, a correlational type research was carried out, its design was non-experimental of transversal type. For the collection of data, the survey technique and its instrument were applied to the Likert questionnaire. The study population was made up of 80 employees who work in the different areas of Pesquera Diamante S.A. of the district of Supe Puerto. The results were processed using the statistical software SPSS v. 22, a tool that allowed the development of frequency tables and bar charts. Finally, the relationship between internal control and human resources management in the Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018, because of the total number of respondents (80 employees), 72.5% (58) are very much in agreement with the Internal Control, 25.0% (20) are Somewhat agree and 2, 5% (2) are neither in agreement nor in disagreement with the internal control, in the same way, 88.8% (71) are very in agreement with the management of human resources, 8.8% (7) are somewhat in agreement and 2.5% (2) are neither in agreement nor in disagreement with the management of human resources.

Índice

Palabras clave	i
Título de la investigación	ii
Resumen	iii
Abstract	iv
Introducción	1
1.1. Antecedentes y fundamentación científica	1
1.2. Justificación de la investigación	17
1.3. Problema	18
1.4. Conceptuación y operacionalización de las variables	18
1.5. Hipótesis	19
1.6. Objetivos	19
Metodología	21
2.1. Enfoque de la investigación	21
2.2. Tipo y diseño de investigación	21
2.3. Población y muestra	22
2.4. Técnica e instrumentos de investigación	22
2.5. Procesamiento y análisis de la información	23
Resultados	24
3.1 Dimensión 1 Del Control Interno: ambiente de Control Interno	24
3.2 Dimensión 2 Del Control Interno: Evaluación de Riesgos	25
3.3 Variable 1: Control Interno	26
3.4 Dimensión 1 De la Gestión de RR.HH: disponibilidad de Recursos	27
3.5 Dimensión 2 De la Gestión de RR.HH: remuneración acorde a ley	28
3.6 Variable 2: gestión de Recursos Humanos	29
Análisis y discusión	30
Conclusión	32
Recomendaciones	32
Agradecimiento	34
Referencias Bibliográficas	35
Anexos y apéndice	38

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables	19
Tabla 2. Población del estudio	22
Tabla 3. Ambiente del control interno	24
Tabla 4. Evaluación de riesgos	25
Tabla 5. Control interno	26
Tabla 6. Disponibilidad de Recursos	27
Tabla 7. Remuneración acorde a ley	28
Tabla 8. Gestión de recursos humanos	29

Índice de gráficos

Gráfico 1: Ambiente del control interno	24
Gráfico 2: Evaluación de riesgos	25
Gráfico 3: Control interno	26
Gráfico 4: Disponibilidad de Recursos	27
Gráfico 5: Remuneración acorde a ley	28
Gráfico 6: Gestión de recursos humanos	29

I. Introducción

1.1 Antecedentes y fundamentación científica

1.1.1. Antecedentes

Se realizó una investigación respaldado por la Universidad de Cartagena, Colombia, intitulado “Diseño de un modelo de control interno en la empresa prestadora de servicios hoteleros eco turísticos nativos activos Eco Hotel La Cocotera, que permitirá el mejoramiento de la información financiera”. En este estudio se planteó como objetivo general, diseñar un Sistema de Control Interno para la empresa prestadora de servicios hoteleros Eco turísticos Nativos Activos Eco hotel La Cocotera, que permitirá una mejor vigilancia de las actividades contables y financieras. Este estudio fue analítico descriptivo, el método aplicado fue deductivo y de análisis síntesis, la técnica aplicada fue la observación y la entrevista con su instrumento el cuestionario. La población del estudio estuvo conformado por personal administrativo y de apoyo de la entidad Nativos Activos Eco hotel La Cocotera, comprendidos por personal del departamento financiero de la entidad objeto de estudio. Con respecto a los procedimientos estadísticos se utilizó las tablas de frecuencia. Finalmente se llegó a la conclusión que mediante el desarrollo de la investigación realizada en la empresa prestadora de servicios hoteleros eco turísticos Nativos Activos Eco hotel La Cocotera, se pudo evidenciar que el Control Interno es una herramienta fundamental para realizar de una forma más efectiva el objeto social y los objetivos trazados por la empresa. Por esta razón los autores finalmente estructuran una definición para el Control Interno concibiéndolo como aquel instrumento administrativo que proporciona seguridad en las operaciones, confiabilidad en la información financiera, el cumplimiento de las leyes y mejora la comunicación entre las diferentes áreas de las organizaciones. El Control Interno como tal no significa el remedio infalible a las eventuales anomalías y/o inconsistencias que puedan surgir en el desarrollo normal de los negocios, pero si brinda la posibilidad de mitigar y aliviar los traumas que se podrían presentar (Posso y Barrios, 2014, pp. 4-98).

Se encontró una investigación de la Universidad Cesar Vallejo (Perú) intitulado “El control interno y su relación con los procesos administrativos de las empresas de confecciones de prendas de vestir del distrito de San Isidro. Lima, 2014”. En este estudio se planteó como objetivo determinar la relación entre la ejecución del control

interno y los procesos administrativos en las empresas de confección de prendas de vestir del distrito de San Isidro. Lima, 2014. Esta investigación se desarrolló bajo un diseño correlacional con enfoque cuantitativo con una muestra de 45 empleados correspondientes a 15 empresas de confección de prendas de vestir. El instrumento que se aplicó para la recolección de datos fue el cuestionario graduado en la escala de Likert para ambas variables. Para mejorar la información requerida, previamente se validaron los instrumentos (validez y confiabilidad) mediante la opinión de expertos y a través del coeficiente Alfa de Cronbach, además para la contrastación de hipótesis se utilizó el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman. Finalmente se arribó a la conclusión que existe una correlación fuerte, positiva y significativa entre la ejecución del control interno y los procesos administrativos en las empresas de confección de prendas de vestir. Lima, 2014 (Azañero, 2016, pp. 3-100).

Se halló un estudio por la Universidad Peruana Unión (Perú), intitulada “El control interno y su relación con el cumplimiento de las obligaciones tributarias en las empresas comerciales, Chaclacayo, 2015”. En esta investigación se planteó como objetivo general Determinar la relación del control interno de obligación tributaria con el cumplimiento de las obligaciones tributarias en las empresas, Chaclacayo, 2015. El enfoque de esta investigación fue cuantitativo no experimental, su diseño fue descriptivo correlacional. La población del estudio lo conformaron empresas comerciales, que son administradas por 20 contadores, las cuales se encuentran en el distrito de Chaclacayo, Lima. La muestra estuvo conformada por 20 empresas comerciales, las cuales son administradas financiera y contablemente por 20 contadores. Se tomó el total de la población. La técnica e instrumento aplicado fue la encuesta. Para la prueba de hipótesis se utilizó el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman. Finalmente se llegó a la conclusión que existe relación directa y positiva entre el control interno de obligación tributaria y el cumplimiento de obligaciones tributarias en lo referente al Ambiente de Control; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, ya que existe una relación entre las variables. Por lo tanto los empresarios hoy en día están aceptando que un buen nivel de control interno ayuda a minimizar riesgos tributarios futuros (Calderón y Jauregui, 2016, pp. 6-99).

Se realizó una investigación con respaldo de la Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, intitulada “Evaluación de los componentes del sistema de control interno y sus efectos en la gestión de la subgerencia de personal y bienestar social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2014”. En este estudio se planteó como objetivo, evaluar los componentes del sistema de control interno, en la gestión de las actividades de la Subgerencia de Personal y Bienestar Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto. El tipo del estudio fue descriptivo, el diseño fue transversal. Se empleó como instrumento la encuesta de percepción y construcción del cuestionario de verificación de normas, se aplicó las pruebas de cumplimiento de normas, revisión de documentos de gestión, aplicación de encuestas y entrevistas a los funcionarios y servidores (población). La muestra fue dirigida no probabilística, por tratarse de un estudio de caso, por tanto estuvo representada por 16 personas entre funcionarios y servidores de la oficina Subgerencia de Personal y Bienestar Social. El método estadístico utilizado fue de acuerdo a la naturaleza de las variables cualitativas del estudio, una prueba de Chi cuadrado. Finalmente se concluyó que el nivel de evaluación de las normas de control interno, están asociados a los niveles de cumplimiento de los componentes del sistema de control interno en la gestión de las actividades de la SPBS de la MPMN, en consecuencia el cumplimiento total de las normas no son eficaces y por ende sus actividades no son efectivas; obteniéndose una perspectiva clara de la situación actual del Sistema de Control Interno, pudiéndose detectar deficiencias y proponer mejoras significativas para posteriormente dar las conclusiones y plantear sugerencias (Layme, 2015, pp. 2-102).

Se realizó una investigación respaldado por la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú, intitulada “Caracterización del control interno y su incidencia en la razonabilidad de la información contable en la MYPES: F y A contratistas S.A. Villa el Salvador, 2015.” El objetivo de estudio fue determinar la manera como el control interno puede facilitar la contabilidad razonable de las MYPES. Para ello se realizó una investigación de tipo cualitativo – descriptivo, el diseño fue no experimental, como instrumento se utilizó; fichas bibliográficas y guías de análisis documental para la recolección de datos, el método utilizado fue bibliográfico y documental por ello no se determinó la población ni la muestra; para los resultados se utilizó el análisis documental, indagación, conciliación de datos, tabulación de cuadros con variables y

porcentajes, y comprensión de gráficos (procedimientos estadísticos), se logró describir la importancia del control interno en mejora del área de contabilidad de la empresa F y A. Finalmente concluyó que es recomendable que el personal cuente con capacitaciones como también evaluaciones periódicamente para mejorar el manejo de las áreas respectivas a las que desempeñan (Romero, 2016, pp. 6-99).

Se halló una investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, intitulada “EL Control interno como soporte del área de almacén de la Municipalidad Provincial de Huaura”. El objetivo general del estudio fue determinar la forma como el control interno influye como soporte al buen funcionamiento del Área de Almacén de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho. Para ello esta investigación fue de diseño No Experimental, transaccional o transversal correlacional, el tipo de investigación que se realizó fue Inductivo, deductivo, descriptivo e histórico. La técnica empleada fue la encuesta, la entrevista y la observación. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario, la guía de la entrevista y la guía de la observación. La población lo conformó 5 miembros del área de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho entre ellos se encontraban el jefe de área, el sub jefe, los ayudantes y la practicante. Con respecto a los procedimientos estadísticos utilizados tenemos las tablas de frecuencia y para la contrastación de hipótesis se utilizó el método binomial. Finalmente se llegó a la conclusión de establecer el manual de organización y funciones, plan operativo y manual de funciones, diseñar un cuadro anual de necesidades, preparar un presupuesto valorado de bienes, observar que en las órdenes de compra no se incluyen en su detalla la calidad del producto, reportar el despacho verbal de los bienes, demostrar que los bienes no tienen una rápida ubicación, observar que los bienes no tienen un control visible, reportar informes diarios de los ingresos y egresos no se realiza, informar que no se realiza cuadros mensuales a contabilidad, reportar las conciliaciones con los libros del movimiento de almacén no se realiza, criticar la elaboración anual de inventarios, observar que no existe separación de funciones, criticar que no existe control visible por artículo y reporta que la toma de inventario no se toma con presencia del órgano de control interno (Liñan, 2015, pp. 4-107).

Se realizó una investigación respaldado por la Universidad de Valladolid (España), intitulada “Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas”. En este estudio se planteó como objetivo analizar en qué medida un conjunto adecuado de prácticas de recursos humanos permite retener a los empleados estratégicos de la organización y, por ende, su capital humano-intelectual, social y afectivo-, favoreciendo, por tanto, la capacidad de innovación y los resultados de la organización. Esta investigación fue de nivel explicativo. La población del estudio lo conformó empresas de más de 30 empleados que hayan recibido financiación del CDTI. El instrumento de recogida de datos fue un cuestionario compuesto por cuatro bloques de cuestiones que se validaron a través de un panel de expertos mediante la realización de entrevistas en profundidad. El procedimiento estadístico para la prueba de hipótesis fue el Coeficiente de Correlación de Pearson. Finalmente se llegó a la conclusión que la retención de capital humano es una etapa intermedia del impacto de la gestión de recursos humanos en los resultados organizativos, y se propone dos niveles en las variables de resultados: resultados intermedios (capacidad de innovación y resultados de las personas) y resultados finales (resultados empresariales, de naturaleza financiera); los primeros actúan como antecedentes de los segundos (Martín, 2014, pp. 6-109).

Se investigó por la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Perú), intitulada “El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el Hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz, 2014”. El objetivo alcanzado 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 de 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. Para el análisis de los resultados se utilizaron tablas de frecuencias y gráfico de barras, llegando a la conclusión 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 (Manrique, 2015, pp. 2-97).

Se realizó una investigación respaldado por la Universidad Nacional del Centro del Perú, intitulada “Incidencia de gestión de recursos humanos en la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector textil del distrito de Hualhuas, Huancayo”. El principal objetivo de este trabajo fue determinar en qué medida la Gestión de Recursos Humanos influye en el incremento de la rentabilidad. Para alcanzar este objetivo se estructuró una investigación aplicada de nivel descriptivo, explicativo y correlacional, el método que se utilizó fue inductivo, deductivo, análisis y síntesis, la población del estudio lo conformaron 40 Mypes del distrito de Hualhuas, se aplicó el muestreo no probabilístico que permitió encuestar solo a 9 empresas formales con más de 5 trabajadores que en total suman 50 empleados. Se recopiló información a través de la técnica de la encuesta y el método cuestionario de preguntas dirigida a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas del sector textil, Mediante los resultados analizados con el procedimiento estadístico de la Prueba T de Student para muestras relacionadas se concluyó que la gestión de recursos humanos es un pilar muy importante que influye positivamente en la rentabilidad de las Mypes. Mediante este estudio se pudo determinar que la rentabilidad está relacionada, y depende de la gestión de recursos humanos, basándose en el incremento significativo que obtuvieron las empresas en los periodos 2013 y 2014 (Ceras y López, 2015, pp. 5-100).

Se realizó una investigación en la Universidad Nacional de Trujillo (Perú), intitulada Gestión de recursos humanos, para mejorar la calidad de servicio en una empresa hotelera-ciudad de Huamachuco 2014. En este estudio se planteó como objetivo general, determinar de qué manera un modelo de gestión de recursos humanos mejora la calidad de servicio en una empresa hotelera – ciudad de Huamachuco 2014. El diseño de investigación fue descriptiva transeccional, el método fue el inductivo deductivo, hipotético deductivo y análisis síntesis. La población del estudio lo conformaron 10 colaboradores y 10 clientes. La técnica e instrumento aplicado fue la observación y la encuesta. En el tratamiento estadístico se utilizó las tablas de frecuencia y gráfico de barras. Finalmente se llegó a la conclusión que un modelo de gestión de recursos humanos mejora la calidad de servicios de una empresa hotelera de

manera significativa, pues proporciona a la alta dirección un desempeño profesional que guía la misión, los objetivos y las estrategias de la empresa, al desarrollar los planes establecidos para cada una de sus áreas funcionales (Ríos, 2014, pp. 3-96).

1.1.2. Fundamentación científica

1.1.2.1. Control

Para Estupiñan (2012) control “Es el proceso para determinar lo que se está llevando a cabo, valorización y, si es necesario, aplicando medidas correctivas, de manera que la ejecución se desarrolle de acuerdo con lo planeado” (p. 21).

1.1.2.2. Control interno

“Es la base donde descansan las actividades y operaciones de una empresa, es decir, que las actividades de producción, distribución, financiamiento, administración, entre otras son regidas por el control interno” (Romero, 1997, p. 548).

El control interno es un proceso realizado por la junta directiva, la gerencia y demás personal de la entidad, basado en el establecimiento de estrategias para toda la empresa, diseñadas para identificar eventos potenciales que puedan afectar a la entidad (Kirschenbaum y Mangulan, 2004, p. 18).

Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos, incluido el entorno y actitudes que desarrollan autoridades y su personal a cargo, con el objetivo de prevenir posibles riesgos que afectan a una entidad pública (La contraloría General de la República, s.f., párr. 1).

Es un instrumento de eficiencia y no un plan que proporciona un reglamento tipo policiaco o de carácter tiránico, el mejor sistema de control interno, es aquel que no daña las relaciones de empresa a clientes y mantiene en un nivel de alta dignidad humana las relaciones de patrón a empleado (Mantilla, s.f., p. 321).

1.1.2.3. Objetivos del control interno

- Prevenir fraudes.
- Descubrir robos y malversaciones.

- Obtener información administrativa, contable y financiera confiable y oportuna.
- Localizar errores administrativos, contables y financieros. Proteger y salvaguardar los bienes, valores, propiedades y demás activos de la empresa en cuestión.
- Promover la eficiencia del personal.
- Detectar desperdicios de material innecesario de material, tiempo, etc. (Perdomo, 2004, p. 4).

1.1.2.4. Principios del control interno.

- Separación de funciones de operación, custodia y registro.
- Dualidad o plurilateralidad de personas en cada operación; es decir, en cada operación de la empresa, cuando menos debe intervenir 02 personas.
- Ninguna persona debe tener acceso a los registros contables que controla su actividad.
- El trabajo de los empleados será de complemento y no de revisión.
- La función de registros de operaciones será exclusiva del departamento de contabilidad (Perdomo, 2004, p. 3).

1.1.2.5. Importancia del Control Interno

- Permite producir información administrativa y financiera oportuna, correcta y confiable, como apoyo a la administración en el proceso de toma de decisiones y la rendición de cuentas de la gestión de cada responsable de las operaciones.
- La complejidad de las grandes compañías en su estructura organizacional hace difícil controlar cada una de las áreas de gestión, por lo que se hace imprescindible el delegar funciones y conservar un adecuado ambiente de control (Perdomo, 2004, p. 4).

1.1.2.6. Tipos de Control interno

- **Control Interno Contable**

Es el que verifica la corrección y confiabilidad de la información contable, es decir los controles diseñados establecidos para lograr un registro y resumen adecuado de las operaciones financieras de la empresa.

- **Control Interno Administrativo u Operacional**

No se limita al plan de organización, a los procedimientos y registros que intervienen en el proceso de decisiones que llevan a gerencia a autorizar las operaciones (Perdomo, 2004, p. 5).

En un sentido amplio, se define el control interno como un proceso efectuado por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos dentro de las siguientes categorías:

- Eficacia y eficiencia de las operaciones.
- Confiabilidad de la información financiera.
- Cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas (Defliese, Sullivan, Jaenicke y Gnospelius, 1996, p. 80).

1.1.2.7. Normas de Control Interno del Sector Público

Al respecto El Peruano (2006) expresa que en el Perú, concretamente en el sector de las entidades públicas, el control interno es sumamente importante por lo que se exige su implementación a través de la Ley de Control Interno N° 28716, que en su Artículo 10°, señala la competencia normativa de la Contraloría General de la República, expresando lo siguiente:

- a) La Contraloría General de la República, con arreglo a lo establecido en el artículo N° 14° de la Ley N° 27785, dicta la normativa técnica de control que oriente la efectiva implantación y funcionamiento del control interno en las entidades del Estado, así como su respectiva evaluación.
- b) Dichas normas constituyen lineamientos, criterios, métodos y disposiciones para la aplicación y/o regulación del control interno en las principales áreas de su actividad administrativa u operativa de las entidades, incluidas las relativas a la gestión financiera, logística, de personal, de obras, de sistemas computarizados y de valores éticos, entre otras.
- c) A partir de dicho marco normativo, los titulares de las entidades están obligados a emitir las normas específicas aplicables a su entidad, de acuerdo a su naturaleza,

estructura y funciones, las que deben ser concordantes con la normativa técnica de control que dicte la Contraloría General de la República.

Dentro de la Ley 28716 en su artículo 1, definió que dicha ley tiene por objeto: establecer las normas para regular la elaboración, aprobación, implantación, funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del control interno de las Entidades del Estado, con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultaneo y posterior, contra los actos o prácticas indebidas o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de los fines y metas institucionales.

En su artículo 3, definió al Sistema de Control Interno como el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo las actitudes de las autoridades y el personal, organizadas e instituidas en cada entidad del Estado.

En su Artículo 4, indica que la implantación del control interno en las entidades del Estado es obligatoria en sus procesos, actividades, recursos, operaciones y actos institucionales, orientando su ejecución al cumplimiento de los objetivos siguientes:

- a) Promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta;
- b) Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como, en general, contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos;
- c) Cumplir la normatividad aplicable a la entidad y sus operaciones;
- d) Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información;
- e) Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales;
- f) Promover el cumplimiento de los funcionarios o servidores públicos de rendir cuenta por los fondos y bienes públicos a su cargo y/o por una misión u objetivo encargado y aceptado.

En su artículo 8, indico que la inobservancia a la Ley genera responsabilidad administrativa funcional, y da lugar a la imposición de sanción de acuerdo a la

normativa aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar de ser el caso. Corresponde al Titular y a los funcionarios responsables de los órganos directivos y ejecutivos de la entidad, la aprobación de las disposiciones y acciones necesarias para la implantación de dichos sistemas y que éstos sean oportunos, razonables, integrados y congruentes con las competencias y atribuciones de las respectivas entidades (pp. 2-6).

La Resolución de Contraloría No. 320-2006-CGR, Aprueban Normas de Control Interno de fecha 30.10.2006 al mejor desarrollo del control interno e informan sobre cualquier desviación o deficiencia susceptible de corrección, obligándose a dar cumplimiento a las disposiciones o recomendaciones que se formulen para la mejora u optimización de sus labores. Formo parte del sistema de control interno: la administración y el órgano de control institucional, de conformidad con sus respectivos ámbitos de competencia. Establece las siguientes normas del sistema de control interno, aplicables para el sector público (Contraloría General de la República, 2006, p. 3).

1.1.2.8. Ambiente de control

Según el Marco Integrado de Control Interno Modelo COSO III citado por González (s.f.) considera el Ambiente de Control como un sistema del control interno, el cual es el ambiente donde se desarrolla toda actividad organizacional bajo la gestión de la administración. El entorno del ambiente de control es influenciado por factores internos y externos, como el historial de la empresa, los valores, el mercado, y el ambiente de la competencia. Comprende normas, procesos y estructuras que constituyen la base para desarrollar el control interno de la entidad. Es el componente que crea la disciplina que apoya la evaluación del riesgo para el cumplimiento de los objetivos de la empresa, el rendimiento de las actividades de control, uso de la información y sistemas de comunicación, y conducción de actividades de supervisión. Para lograr un ambiente de control apropiado y eficaz debe tenerse en cuenta aspectos como la estructura de la organización, la repartición del trabajo y la asignación de responsabilidades, el estilo de gerencia y el compromiso.

Un ambiente de control ineficaz puede tener consecuencias graves, como pérdida financiera, pérdida de imagen o un fracaso empresarial. Este componente tiene una influencia muy relevante en los demás componentes del sistema de control interno, y se convierte en el cimiento de los demás proporcionando disciplina y estructura. Una organización que establece y mantiene un adecuado entorno de control es más fuerte a la hora de afrontar riesgos y lograr sus objetivos. Esto se puede obtener si se cuenta con:

- Actitudes congruentes con su integridad y valores éticos.
- Procesos y conductas adecuados para la evaluación de conductas.
- Asignación adecuada de responsabilidades.
- Elevado grado de competencia y un fuerte sentido de la responsabilidad para la consecución de los objetivos.

Por esta razón, el ambiente de control está compuesto por el comportamiento que se mantiene dentro de la organización, e incluye aspectos como la integridad y los valores éticos de los recursos humanos, la competencia profesional, la delegación de responsabilidades, el compromiso con la excelencia y la transparencia, la atmósfera de confianza mutua, filosofía y estilo de dirección, la estructura y plan organizacional, los reglamentos y manuales de procedimientos, las políticas en materia de recursos humanos y el comité de control (pp. 15,16).

1.1.2.9. Evaluación de riesgos

Este componente identifica los posibles riesgos asociados con el logro de los objetivos de la organización. Toda organización debe hacer frente a una serie de riesgos de origen internos y externos que deben ser evaluados. Estos riesgos afectan a las entidades en diferentes sentidos, como en su habilidad para competir con éxito, mantener una posición financiera fuerte y una imagen pública positiva. Por ende, se entiende por riesgo cualquier causa probable de que no se cumplan los objetivos de la organización.

De esta manera, la organización debe prever, conocer y abordar los riesgos con los que se enfrenta, para establecer mecanismos que los identifiquen, analicen y

disminuyan. Este es un proceso dinámico e interactivo que constituye la base para determinar cómo se gestionaran los riesgos.

- Riesgos externos: Desarrollos tecnológicos que en caso de no adoptarse provocarían obsolescencia organizacional, cambios en las necesidades y expectativas de la demanda, condiciones macroeconómicas tanto a nivel internacional como nacional, condiciones microeconómicas, competencia elevada con otras organizaciones, dificultad para obtener crédito o costos elevados del mismo, complejidad y elevado dinamismo del entorno de la organización, y reglamentos y legislación que afecten negativamente a la organización.
- Riesgos internos: Riesgos referentes a la información financiera, a sistemas de información defectuosos, a pocos o cuestionables valores éticos del personal, a problemas con las aptitudes, actitudes y comportamiento del personal (González, s.f., p. 17).

1.1.2.10. Gestión

“Es el proceso mediante el cual se formulan objetivos y luego se miden los resultados obtenidos para finalmente orientar la acción hacia la mejora permanente de los resultados” (Chiavenato, 2009, p.34).

La Gestión “es dirigir las acciones que constituyan la puesta en marcha concreta de la política general de la empresa, es tomar decisiones orientadas a alcanzar los objetivos marcados” (García, 2003, p. 64).

1.1.2.11. Definición de gestión recursos humano

La gestión de recursos humanos “es el área que constituye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, que cuida al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito” (Chiavenato, 2009, p.49).

La gestión de recursos humanos “es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos

humanos como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño” (Vásquez, 2008, p 44).

La gestión de recursos humanos “es el conjunto de decisiones integradas referentes a las relaciones laborales que influyen en la eficacia de los trabajadores y de las organizaciones” (Lledó, 2011, p. 21).

1.1.2.12. Objetivos de la gestión de recursos humanos

Para Chiavenato (2009) las organizaciones con éxito se han dado cuenta de que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el rendimiento sobre las inversiones de todos sus grupos de interés, principalmente en sus empleados. Entonces cuando una organización se orienta hacia las personas su filosofía global y su cultura organizacional reflejan esa creencia, debe entre otras cosas contribuir a la eficacia de la organización:

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión; el salto a la eficacia vino con la preocupación en alcanzar objetivos y resultados, no se puede imaginar la función de GRH sin conocer el negocio de una organización. Cada negocio tiene diferente implicación para la GRH. El principal objetivo es ayudar a la organización a alcanzar sus metas y objetivos y a realizar su visión.
- Proporcionar competitividad a la organización; esto significa saber crear, desarrollar y aplicar las habilidades y las competencias de la fuerza de trabajo. La función de la GRH es conseguir que las fortalezas de las personas sean más productivas para beneficios de las personas, los asociados y los empleados.
- Proporcionar a la organización personas bien entrenadas y motivadas; el objetivo de la GRH es preparar y capacitar continuamente a las personas esto es el primer paso. El segundo es brindar reconocimientos y no solo monetario.
- Aumentar al auto actualización y la satisfacción de las personas en el trabajo: antes se hacía hincapié en las necesidades de las personas de la organización. Para que sean productivas las personas deben sentir que el trabajo es adecuado para su competencia y que se les trata con equidad.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo; se refiere a los aspectos que se experimentan como el estilo de administración, la libertad y la autonomía para

tomar decisiones, el ambiente de trabajo agradable, la camaradería, la seguridad de empleo, las horas adecuadas de trabajo y las tareas significativas y agradables.

- Administrar e impulsar el cambio; estos cambios y tendencias traen nuevos enfoques, más flexibles y ágiles, que se deben aplicarse para garantizar la supervivencia de las personas.
- Mantener políticas éticas y comportamiento socialmente responsable; toda actividad de GRH debe ser abierta, transparente, justa, confiable y ética. Las personas no deben ser discriminados y sus derechos básicos deben estar garantizados. La GRH debe seguir normas éticas y de responsabilidad social.
- Construir la mejor empresa y el mejor equipo. Ya no basta con cuidar a las persona; al cuidar a los talentos, la GRH debe cuidar también el contexto donde trabajan, esto implica la organización de trabajo, la cultura corporativa y el estilo de administración (p. 53,54).

1.1.2.13. Procesos de la gestión de recursos humanos

“La administración moderna de gestión de recursos humanos consiste en varias actividades integradas con el propósito de obtener efectos sinérgicos y multiplicadores, tanto para las organizaciones como para las personas que trabajan en ellas” (Chiavenato, 2009, p. 56).

Para Chiavenato (2009) los seis procesos de la GRH son un conjunto integrado de procesos dinámicos e interactivos y son:

- Procesos para integrar personas. Son los procesos para incluir a nuevas personas a la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas, incluyendo reclutamiento y la selección de personas.
- Procesos para organizar a las personas. Son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizaran en la empresa para orientar y acompañar su desempeño.
- Proceso para recompensar a las personas Son los procesos para incentivar a las persona y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyendo recompensas, remuneraciones, prestaciones y servicios sociales.

- Procesos para desarrollar las personas Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal, implican la formación y el desarrollo del conocimiento y de las competencias de aprendizaje.
- Procesos para retener a las personas Son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluyen la cultura organizacional, el clima organizacional, la disciplina, la higiene, la seguridad, la calidad de vida y las relaciones sindicales.
- Proceso para auditar a las personas Son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados (p. 57).

Los 6 procesos son de suma importancia para una mejor gestión de recursos humanos, pero para el presente trabajo de investigación, se tomará solo 2 procesos: el proceso para recompensar a las personas (remuneración) y el proceso para retener a las personas (Disponibilidad de Recursos).

1.1.2.14. Disponibilidad de recursos

Es el grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo (Toro, 1996, p. 2).

1.1.2.15. Remuneraciones

Para Chiavenato (2009) es el paquete de recompensas cuantificables que un empleado recibe por su trabajo incluye tres componentes: la remuneración básica, los incentivos salariales y la remuneración indirecta/prestaciones. Nadie trabaja gratis. Como asociados de la organización, cada trabajador tiene interés en invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo personal, sus condiciones y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente. A las organizaciones les interesa invertir en recompensas para las personas, siempre y cuando aporten para alcanzar sus objetivos. De aquí se deriva el concepto de remuneración total. La remuneración total de un trabajador tiene tres componentes principales que son:

- a) **Remuneración Básica:** La paga fija que el trabajador recibe de manera regular en forma de sueldo mensual o de salario por hora en la jerga económica el salario es el pago monetario que el trabajador recibe por vender su fuerza de trabajo. Aun cuando en otros periodos de la historia habían existido trabajadores asalariados, no fue sino hasta el advenimiento del capitalismo que el salario se convirtió en la forma dominante de pagar por la mano de obra.

- b) **Los Incentivos Salariales:** Son el segundo componente de la remuneración total, programas diseñados para recompensar a los trabajadores que tienen buen desempeño. Los incentivos se pagan de diferentes formas, por medio de bonos y por participación en los resultados, como recompensas por los resultados.

- c) **Las Prestaciones:** Son el tercer componente de la remuneración total y casi siempre, se llama remuneración indirecta. Las prestaciones que otorgan por medio de distintos programas (p. 58).

1.2. Justificación de la investigación

- a) **Justificación práctica:** el estudio se fundamentó para establecer la relación estadística entre el control interno y la gestión de recursos humanos, y para alcanzar este objetivo se utilizó una metodología que sirvió para confirmar las hipótesis y con ello se construyó las conclusiones y de esta se planteó las recomendaciones lo más efectiva posible que servirán al directorio de la Pesquera Diamante S.A. del distrito de Supe Puerto para realizar los correctivos necesarios. En este sentido, se demostró la validez del presente procedimiento científico y por lo tanto podrán ser utilizados en otras investigaciones similares.

- b) **Justificación teórica:** las teorías que sustentaron esta investigación corresponden al control interno y la gestión de recursos humanos. Teorías que permitieron identificar y determinar las dimensiones de cada variable y este mismo procedimiento se realizó para identificar los indicadores de cada dimensión y luego los ítems. La validez del presente proceso de investigación beneficiará a los interesados en la investigación científica de las ciencias contables. Así mismo a través de los resultados del presente

estudio, se formularon conclusiones consideradas como teorías científicas, aporte que sirve para robustecer el campo gnoseológico de la ciencia contable en temas de control interno y gestión de recursos humanos, a la vez sirve como antecedente para futuras investigaciones.

c) **Justificación metodológica:** el trabajo de investigación, se utilizaron métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos de medición, que en el desarrollo de este estudio se demostraron su validez y confiabilidad al confirmar la hipótesis empírica y con ello alcanzar los objetivos propuestos mediante la obtención de los resultados esperados, por lo tanto estos elementos metodológicos pueden ser utilizados para el correcto encuadre de las futuras investigaciones similares a la presente.

1.3. Problema

¿Cómo se relaciona el control interno con la gestión de recursos humanos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018?

1.4. Conceptuación y operacionalización de las variables

1.4.1. Conceptuación

Control interno

“Es la base donde descansan las actividades y operaciones de una empresa, es decir, que las actividades de producción, distribución, financiamiento, administración, entre otras son regidas por el control interno” (Romero, 1997, p. 548).

Gestión de recursos humanos

“Es el conjunto de decisiones integradas referentes a las relaciones laborales que influyen en la eficacia de los trabajadores y de las organizaciones” (Lledó, 2011, p. 21).

1.4.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
Control interno	Ambiente de control	<ul style="list-style-type: none">• Objetivos• Gestión• Eficiencia• Talleres• Actitud
	Evaluación de riesgos	<ul style="list-style-type: none">• Recursos• Faltas administrativas• Metas• Objetivos• Actos de corrupción• Información
Gestión de recursos humanos	Disponibilidad de Recursos	<ul style="list-style-type: none">• Hablar positivamente• Comodidad• Calidad de vida• Productividad• Elementos de trabajo
	Remuneración acorde a ley	<ul style="list-style-type: none">• Salario• Trabajo• Medidas que toma tu jefe• Incentivos laborales• Estabilidad labora

Nota: elaborado por el investigador

1.5. Hipótesis

Existe relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la evaluación de riesgos del control interno y la gestión de recursos humanos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018.
- Identificar la disponibilidad de recursos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018.
- Determinar la remuneración acorde a ley en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018.

II. Metodología

2.1 Enfoque de la investigación

Este estudio se estructuró enmarcado en el enfoque cuantitativo porque se pretendió explicar la realidad (problema) vista desde una perspectiva externa y objetiva. El objetivo del estudio fue buscar la exactitud de mediciones o indicadores utilizando la estadística, con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias. Se trabajó fundamentalmente con números o datos cuantificables (Galeano, 2004, citado por Eumed. Net, s.f., sección Enfoque cuantitativo, párr. 3).

2.2. Tipo y diseño de investigación

2.2.1. Tipo de estudio

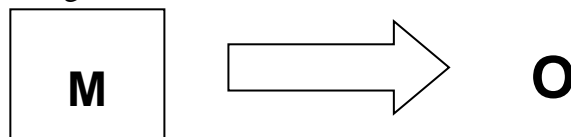
Por la profundidad del conocimiento que se arribó en la presente investigación fue de tipo correlacional, porque el objetivo fue medir el grado de relación no causal entre las variables control interno y gestión de recursos humanos según la opinión de los encuestados (Dankhe citado por Centty, 2010, p. 85).

2.2.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación que se empleó fue de tipo no experimental porque no se realizó ningún experimento, solo se recaudó datos de la unidad de análisis, sin manipular ninguna variable, es decir el rol que cumplió el investigador fue solo de observador (Dankhe citado por Centty, 2010, p. 86).

Además se utilizó una estrategia de clasificación transversal, porque se recogió datos sobre las variables control interno y gestión de recursos humanos en la Pesquera Diamante S.A. del distrito de Supe Puerto, a través de la aplicación de dos cuestionarios (una para cada variable) en un sólo momento determinado.

Siendo el esquema, el siguiente:



Dónde:

M = Muestra conformada por los empleados encuestados.

O= Observación de las variables: control interno y gestión de recursos humanos.

2.3. Población y muestra

Como la población fue pequeña y se pudo acceder a ella sin restricciones, por ello se trabajó con un grupo de estudio que en total suman 80 empleados. Por lo tanto, en esta investigación no se utilizó fórmulas matemáticas para calcular el tamaño mínimo de la muestra, ni tampoco se utilizaron técnicas de muestreo para seleccionar la muestra.

Tabla 2:
Población del estudio

Empleados	Total
	80

Nota: CAP Pesquera Diamante S.A.- 2018

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

Las Técnicas e instrumentos que se aplicaron para la recogida de los datos son los siguientes:

2.4.1. Técnicas:

- **Encuesta:** se empleó con la finalidad de recoger, procesar y comunicar los datos, con el propósito de medir las variables a través de los diversos indicadores planteados en la investigación, con los cuales se alcanzaron los objetivos planteados.
- **Bibliográfica:** permitió registrar las informaciones bibliográficas (primarias y secundarias) que se recogieron sobre las dos variables de la investigación.

2.4.2. Instrumentos:

- **Cuestionario:** según Hernández et al. (2008) el cuestionario es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir (p. 340). Este instrumento se aplicó para recoger datos de la población del estudio representada por los

empleados, que permitió medir a las variables control interno y gestión de recursos humanos. Además, los ítems que se implementaron en el cuestionario fueron del tipo cerrado (utilizados en estudios de enfoque cuantitativo), cada uno con cinco opciones de respuesta tipo Likert (categorías) y distribuidos de acuerdo a las dimensiones e indicadores.

- **Fichas:** instrumento que permitió ordenar y almacenar la mayor parte de la información bibliográfica de este estudio, por lo cual constituye un valioso auxiliar en esta tarea, al ahorrar mucho tiempo, espacio y dinero. Se utilizó la ficha bibliográfica, la ficha de transcripción textual y la ficha de resumen según el estilo Apa, 6ta edición.

2.5. Procesamiento y análisis de la información

La aplicación del cuestionario se realizó en forma directa a los sujetos que conformaron la población del estudio, a efecto de cuidar la fidelidad en el recojo de la información y demostrar la hipótesis planteada, primero se procedió a la tabulación utilizando una matriz de doble entrada en Excel, creando una base de datos para luego proceder al análisis estadístico de datos utilizando el software estadístico SPSS v. 22, herramienta que permitió elaborar las tablas de frecuencia y gráficos de barras.

III. Resultados

3.1 Dimensión 1 del control interno: ambiente del control interno

Consta de 11 ítems, el puntaje mínimo es 11 y el máximo es 55 y los resultados se muestran en la siguiente tabla y gráfico.

Tabla 3

Ambiente del control interno

Categorías	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	≤ 11	---	---
Algo en desacuerdo	12 - 22	---	---
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23 - 33	2	2,5
Algo de acuerdo	34 - 44	23	28,8
Muy de acuerdo	45 - 55	55	68,8
Total		80	100,0

Fuente: elaboración propia

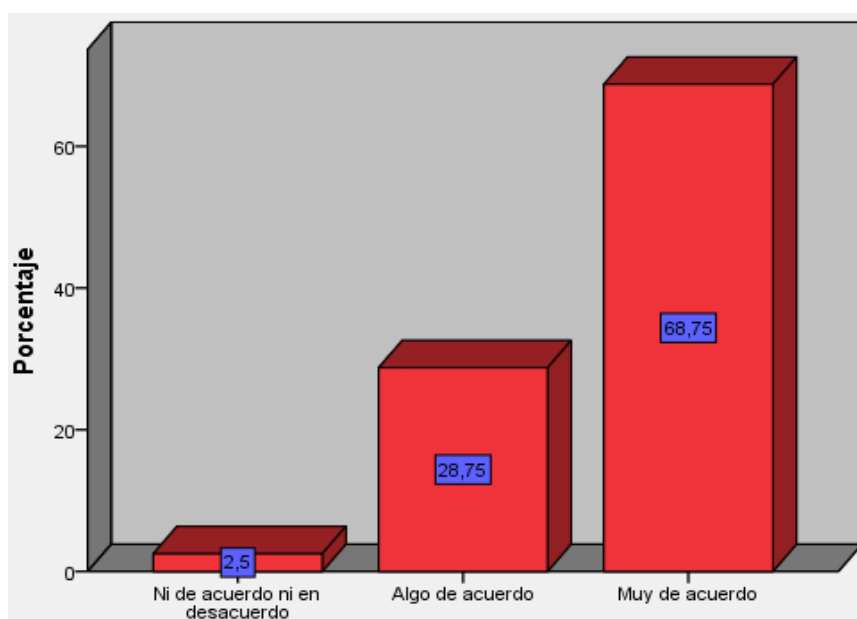


Gráfico 1. Ambiente del control interno

Fuente: elaboración propia

Interpretación

En la tabla 3 y gráfico 1, se observa que del total de los encuestados (80 empleados) predomina la categoría Muy de acuerdo, es decir, más de la mitad representada por el 68,8% (55) están muy de acuerdo con el Ambiente del control interno, el 28,8% (23) están Algo de acuerdo y el 2,5% (2) están Ni de acuerdo ni en desacuerdo con el Ambiente del control interno en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018.

3.2 Dimensión 2 del control interno: evaluación de riesgos

Consta de 9 ítems, el puntaje mínimo es 9 y el máximo es 45 y los resultados se muestran en la siguiente tabla y gráfico.

Tabla 4
Evaluación de riesgos

Categorías	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	≤ 9	---	---
Algo en desacuerdo	10 - 18	2	2,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19 - 27	2	2,5
Algo de acuerdo	28 - 36	26	32,5
Muy de acuerdo	37 - 45	50	62,5
Total		80	100,0

Fuente: elaboración propia

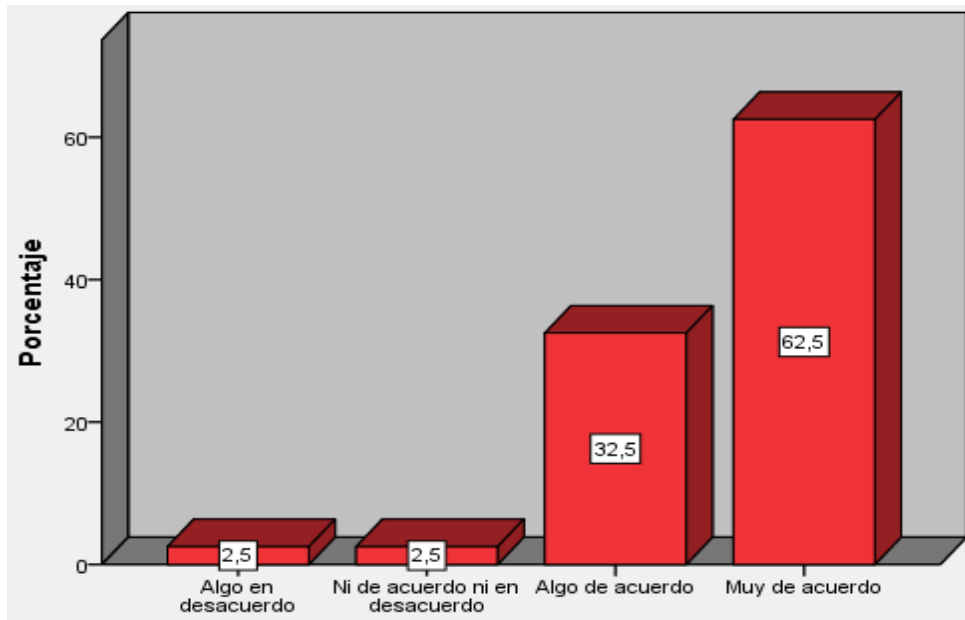


Gráfico 2. Evaluación de riesgos

Fuente: elaboración propia

Interpretación

En la tabla 4 y gráfico 2, se observa que del total de los encuestados (80 empleados) predomina la categoría Muy de acuerdo, es decir, más de la mitad representada por el 62,5% (50) están muy de acuerdo con la evaluación de riesgos, el 32,5% (26) están Algo de acuerdo, el 2,5% (2) están Ni de acuerdo ni en desacuerdo al igual que el 2,5% (2) están Algo en desacuerdo con la evaluación de riesgos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018.

3.3 Variable 1: Control interno

Consta de 20 ítems, el puntaje mínimo es 20 y el máximo es 100 y los resultados se muestran en la siguiente tabla y gráfico.

Tabla 5

Control interno

Categorías	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	≤ 20	---	---
Algo en desacuerdo	21 - 40	---	---
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	41 - 60	2	2,5
Algo de acuerdo	61 - 80	20	25,0
Muy de acuerdo	81 - 100	58	72,5
Total		80	100,0

Fuente: elaboración propia

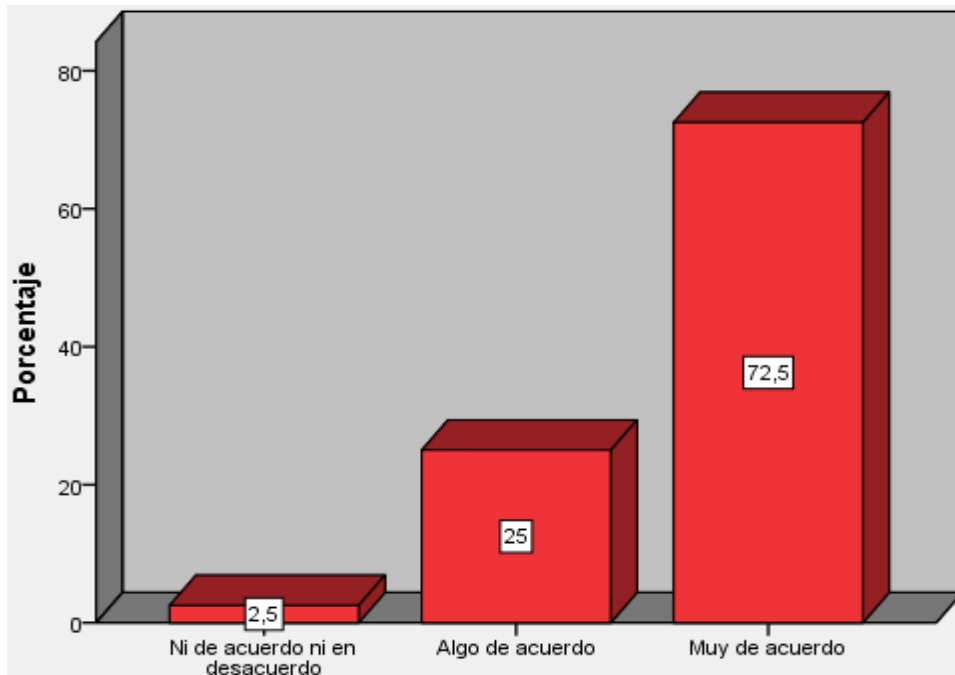


Gráfico 3. Control interno

Fuente: elaboración propia

Interpretación

En la tabla 5 y gráfico 3, se observa que del total de los encuestados (80 empleados) predomina la categoría Muy de acuerdo, es decir, más de la mitad representada por el 72,5% (58) están muy de acuerdo con el Control interno, el 25,0% (20) están Algo de acuerdo y el 2,5% (2) están Ni de acuerdo ni en desacuerdo con el control interno en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018.

3.4 Dimensión 1 de la gestión de recursos humanos: disponibilidad de Recursos

Consta de 9 ítems, el puntaje mínimo es 9 y el máximo es 45 y los resultados se muestran en la siguiente tabla y gráfico.

Tabla 6
Disponibilidad de recursos

Categorías	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	<= 9	---	---
Algo en desacuerdo	10 - 18	---	---
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19 - 27	2	2,5
Algo de acuerdo	28 - 36	11	13,8
Muy de acuerdo	37 - 45	67	83,8
Total		80	100,0

Fuente: elaboración propia

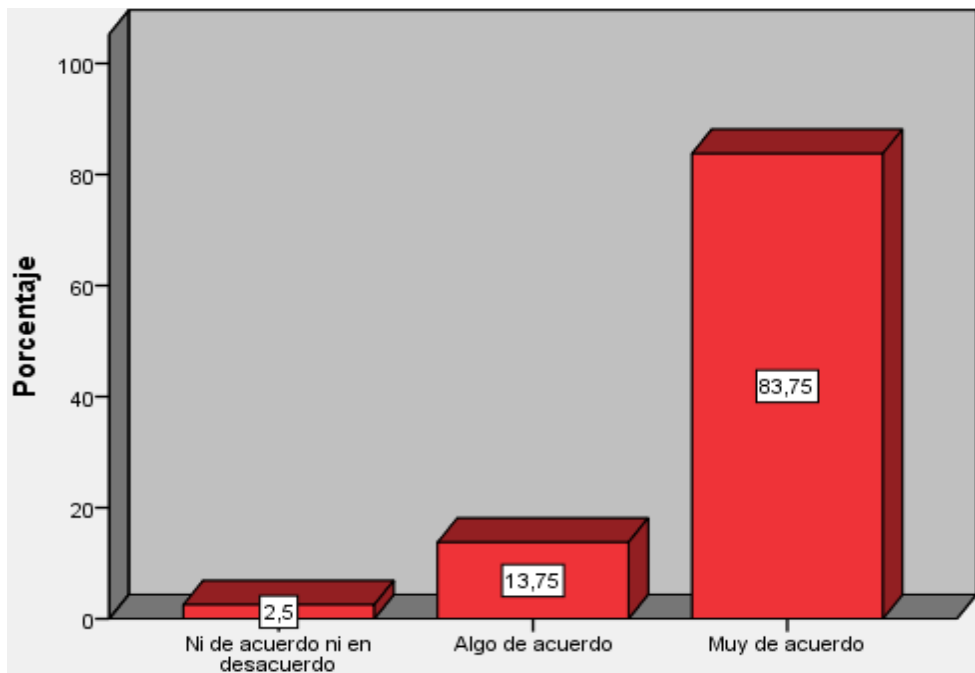


Gráfico 4. Disponibilidad de recursos

Fuente: elaboración propia

Interpretación

En la tabla 6 y gráfico 4, se observa que del total de los encuestados (80 empleados) predomina la categoría Muy de acuerdo, es decir, más de la mitad representada por el 83,8% (67) están muy de acuerdo con la Disponibilidad de recursos, el 13,8% (11) están Algo de acuerdo y el 2,5% (2) están Ni de acuerdo ni en desacuerdo con la Disponibilidad de Recursos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018.

3.5 Dimensión 2 de la gestión de recursos humanos: remuneración acorde a ley

Consta de 11 ítems, el puntaje mínimo es 11 y el máximo es 55 y los resultados se muestran en la siguiente tabla y gráfico.

Tabla 7
Remuneración acorde a ley

Categorías	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	≤ 11	---	---
Algo en desacuerdo	12 - 22	---	---
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23 - 33	2	2,5
Algo de acuerdo	34 - 44	9	11,3
Muy de acuerdo	45 - 55	69	86,3
Total		80	100,0

Fuente: elaboración propia

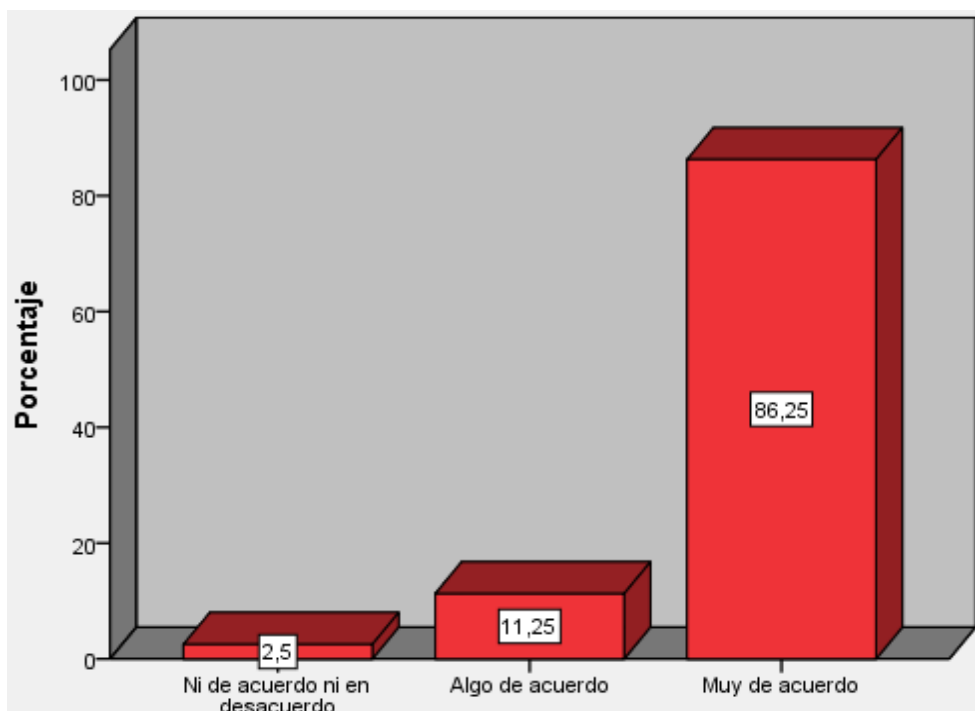


Gráfico 5. Remuneración acorde a ley

Fuente: elaboración propia

Interpretación

En la tabla 7 y gráfico 5, se observa que del total de los encuestados (80 empleados) predomina la categoría Muy de acuerdo, es decir, más de la mitad representada por el 86,3% (69) están muy de acuerdo con la remuneración acorde a ley, el 11,3% (9) están Algo de acuerdo y el 2,5% (2) están Ni de acuerdo ni en desacuerdo con la Remuneración acorde a ley en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018.

3.6 Variable 2: gestión de recursos humanos

Consta de 20 ítems, el puntaje mínimo es 20 y el máximo es 100 y los resultados se muestran en la siguiente tabla y gráfico.

Tabla 8

Gestión de recursos humanos

Categorías	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	≤ 20	---	---
Algo en desacuerdo	21 - 40	---	---
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	41 - 60	2	2,5
Algo de acuerdo	61 - 80	7	8,8
Muy de acuerdo	81 - 100	71	88,8
Total		80	100,0

Fuente: elaboración propia

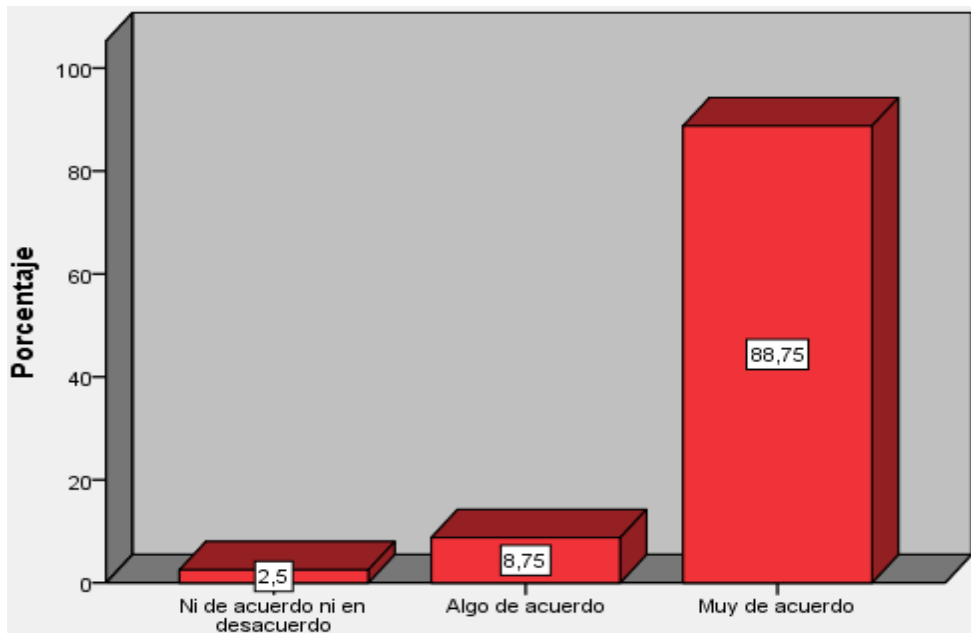


Gráfico 6. Gestión de recursos humanos

Fuente: elaboración propia

Interpretación

En la tabla 10 y gráfico 6, se observa que del total de los encuestados (80 empleados) predomina la categoría Muy de acuerdo, es decir, más de la mitad representada por el 88,8% (71) están muy de acuerdo con la gestión de recursos humanos, el 8,8% (7) están Algo de acuerdo y el 2,5% (2) están Ni de acuerdo ni en desacuerdo con la gestión de recursos humanos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018.

IV. Análisis y discusión

4.1. Según la información mostrada en la tabla 5 y 8, donde los encuestados (80 empleados) el 72,5% (58) están muy de acuerdo con el Control interno, el 25,0% (20) están Algo de acuerdo y el 2,5% (2) están Ni de acuerdo ni en desacuerdo con el control interno, del mismo modo, el 88,8% (71) están muy de acuerdo con la gestión de recursos humanos, el 8,8% (7) están Algo de acuerdo y el 2,5% (2) están Ni de acuerdo ni en desacuerdo con la gestión de recursos humanos. Por lo tanto, teniendo en cuenta estos resultados se ha determinado la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018. Estos resultados concuerdan parcialmente con los estudios realizados por Azañero (2016) que afirmó que existe una correlación fuerte, positiva y significativa entre la ejecución del control interno y los procesos administrativos en las empresas de confección de prendas de vestir. Lima, 2014. También con el estudio realizado por Manrique (2015) que concluyó 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.

4.2. Según la información mostrada en la tabla 4 y 8, donde los encuestados (80 empleados) el 62,5% (50) están muy de acuerdo con la evaluación de riesgos, el 32,5% (26) están Algo de acuerdo, el 2,5% (2) están Ni de acuerdo ni en desacuerdo al igual que el 2,5% (2) están Algo en desacuerdo con la evaluación de riesgos, del mismo modo, el 88,8% (71) están muy de acuerdo con la gestión de recursos humanos, el 8,8% (7) están Algo de acuerdo y el 2,5% (2) están Ni de acuerdo ni en desacuerdo con la gestión de recursos humanos. Por lo tanto, teniendo en cuenta estos resultados se ha identificado la relación entre la evaluación de riesgos del control interno y la gestión de recursos humanos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018. Resultado que coincide parcialmente con el estudio realizado por Layme (2015) cuando sostiene que el nivel de evaluación de las normas de control interno, están asociados a los niveles de cumplimiento de los componentes del sistema de control interno en la gestión de las actividades de la SPBS de la MPMN, en consecuencia el cumplimiento total de las normas no son

eficaces y por ende sus actividades no son efectivas; obteniéndose una perspectiva clara de la situación actual del Sistema de Control Interno, pudiéndose detectar deficiencias y proponer mejoras significativas para posteriormente dar las conclusiones y plantear sugerencias.

4.3. Según la información mostrada en la tabla 6, donde los 80 empleados encuestados, representados por el 83,8% (67) están muy de acuerdo con la Disponibilidad de Recursos, el 13,8% (11) están Algo de acuerdo y el 2,5% (2) están Ni de acuerdo ni en desacuerdo con la Disponibilidad de Recursos. Por lo tanto, teniendo en cuenta estos resultados se ha identificado que los empleados están muy de acuerdo con la disponibilidad de recursos como parte de la gestión de recursos humanos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018. Resultados que coinciden con el estudio realizado por Martín (2014) que afirmó que la retención de capital humano es una etapa intermedia del impacto de la gestión de recursos humanos en los resultados organizativos, y se propone dos niveles en las variables de resultados: resultados intermedios (capacidad de innovación y resultados de las personas) y resultados finales (resultados empresariales, de naturaleza financiera); los primeros actúan como antecedentes de los segundos.

4.4. Según la información mostrada en la tabla 7, donde los 80 empleados encuestados, representados por el 86,3% (69) están muy de acuerdo con la Remuneración acorde a ley, el 11,3% (9) están Algo de acuerdo y el 2,5% (2) están Ni de acuerdo ni en desacuerdo con la Remuneración acorde a ley. Por lo tanto, teniendo en cuenta estos resultados se ha determinado que los empleados están muy de acuerdo con la remuneración acorde a ley como parte de la gestión de recursos humanos en la Pesquera Diamante S.A., Supe Puerto, 2018. Resultados que coinciden parcialmente con el estudio realizado por Ceras y López (2015) que afirmaron que la gestión de recursos humanos es un pilar muy importante que influye positivamente en la rentabilidad de las Mypes. Mediante este estudio se pudo determinar que la rentabilidad está relacionada, y depende de la gestión de recursos humanos, basándose en el incremento significativo que obtuvieron las empresas en los periodos 2013 y 2014.

V. Conclusión y Recomendación

5.1 Conclusión

5.1.1 Se ha identificado la relación entre la evaluación de riesgos del control interno y la gestión de recursos humanos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018, debido a que del total de los encuestados (80 empleados) el 62,5% (50) están muy de acuerdo con la evaluación de riesgos, el 32,5% (26) están Algo de acuerdo, el 2,5% (2) están Ni de acuerdo ni en desacuerdo al igual que el 2,5% (2) están Algo en desacuerdo con la evaluación de riesgos, del mismo modo, el 88,8% (71) están muy de acuerdo con la gestión de recursos humanos, el 8,8% (7) están Algo de acuerdo y el 2,5% (2) están Ni de acuerdo ni en desacuerdo con la gestión de recursos humanos.

5.1.2 Se ha identificado que los empleados están muy de acuerdo con la disponibilidad de recursos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018, debido a que los 80 empleados encuestados, el 83,8% (67) están muy de acuerdo con la Disponibilidad de Recursos, el 13,8% (11) están Algo de acuerdo y el 2,5% (2) están Ni de acuerdo ni en desacuerdo con la Disponibilidad de Recursos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto.

5.1.3 Se ha determinado que los empleados están muy de acuerdo con la remuneración acorde a ley en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018, debido a que el 86,3% (69) están muy de acuerdo con la Remuneración acorde a ley, el 11,3% (9) están Algo de acuerdo y el 2,5% (2) están Ni de acuerdo ni en desacuerdo con la Remuneración acorde a ley en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto.

5.2 Recomendación

5.2.1 Se recomienda a la alta dirección de la Pesquera Diamante deben difundir e implementar los alcances de la evaluación de riesgos del control interno con todos los trabajadores de la empresa para interiorizar las responsabilidades de cumplimiento de los principios, logro de los objetivos y ejecución de procesos que repercutirá en la mejor rentabilidad empresarial.

5.2.2 Se recomienda a la Pesquera Diamante la concientización del personal sobre la Disponibilidad de Recursos mediante la realización de charlas informativas,

círculos de trabajo, difusión de las normas, documentos institucionales y otras actividades pertinentes.

5.2.3 Se recomienda a la Pesquera Diamante la concientización del personal sobre la Remuneración acorde a ley, mediante la realización de charlas informativas, círculos de trabajo, difusión de las normas, documentos institucionales y otras actividades relacionadas.

Agradecimiento

Agradezco a todas las personas que hicieron posible esta investigación. Pero principalmente a Dios por la bendición de poder llegar a esta etapa y permitirme alcanzar mis metas propuestas.

A mis padres quienes me brindaron su apoyo, y confianza incondicional y creyeron en mí, a la docente del curso quien me motivó a realizar y desarrollar el presente tema y por su tiempo en la revisión de la investigación para mejorar el informe y a los empleados de la Pesquera Diamante S.A. del distrito de Supe Puerto por su tiempo al responder los cuestionarios y por colaborar con la ejecución de la tesis

Referencias bibliográficas

- Aguirre, J. (1997). *Control Interno: Áreas específicas de implantación y control. Didáctica multimedia, S.A. Tomo III*. Madrid, España.
- Alvarado, J. y Obagi, J. (2008) *Fundamentos de inferencia estadística*, Bogotá: Ed. Pontificia Universidad Javeriana.
- Azañero Rodríguez, J.A. (2016). *El control interno y su relación con los procesos administrativos de las empresas de confecciones de prendas de vestir del distrito de San Isidro*. Lima, 2014. Tesis Pregrado. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Cesar Vallejo (Perú).
- Calderón Peña, A. I. y Jáuregui Salcedo, K. J. (2016). *El control interno y su relación con el cumplimiento de las obligaciones tributarias en las empresas comerciales, Chaclacayo, 2015*. Tesis Pregrado. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Peruana Unión (Perú).
- Centty Villafuerte, D.B. (2010). *Manual metodológico para el investigador científico*. Perú: Autor
- Ceras Egoavil, C. B. y López Álvarez, M. A. (2015). *Incidencia de gestión de recursos humanos en la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector textil del distrito de Hualhuas*. Tesis Pregrado. Facultad de Contabilidad. Universidad Nacional del Centro del Perú (Junín)
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Santa Fe: Interamericana Editores SA
- Contraloría General de la República (2006). *Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG. Normas de Control Interno*. Lima: Autor.
- Contraloría General de la República (s.f.). *Control interno*. Recuperado el 3 de junio de 2017, de https://apps.contraloria.gob.pe/packanticorruptcion/control_interno.html
- Defliese, P.; Sullivan, J.; Jaenicke, H; Gnospelius, R. (1996). *Auditoria. Sistema de control interno; definiciones; ciclos de operación; riesgo; muestreo; procesamiento electrónico de datos; Administración*. México D.F, México: Limusa
- El Peruano (2006). *Ley de Control Interno de las Entidades del Estado. Ley N° 28716*. Perú: Autor

- Estupiñan Gaitán, R. (2012). *Control Interno*. México: Autor
- Eumed. net (s.f.). *Enfoques cuantitativo, cualitativo y mixto*. Recuperado el 4 de diciembre de 2017 de http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/cualitativo_cuantitativo_mixto.html
- García M. (2003). *Gestión de Recursos Organizacionales*. México: Editorial Medica Panamericana
- González Martínez, R. (s.f.). *Marco Integrado de Control Interno. Modelo COSO III. Manual del Participante*. Recuperado el 13 de febrero de 2018 de: <https://www.ofstlaxcala.gob.mx/doc/material/27.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2008). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Kirschenbaum, P. y Mangulan, J. (2004). *Enterprise Risk Managenen; Price Water*. Estados Unidos: House Coopers
- Layme Mamani, E. (2015). *Evaluación de los componentes del sistema de control interno y sus efectos en la gestión de la subgerencia de personal y bienestar social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2014*. Tesis pre grado. Universidad José Carlos Mariátegui (Moquegua)
- Liñan Gilio, K. (2015). *EL Control interno como soporte del área de almacén de la Municipalidad Provincial de Huaura –Huacho*. Tesis. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión (Huacho)
- Lledó P. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Madrid: Kolima
- Manrique Torre, N. P. (2015). *El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el Hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz, 2014*. Tesis Maestría. Facultad de ciencias contables, financieras y administrativas. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Perú).
- Mantilla B., S (s.f.). *Control Interno, Estructura Conceptual Integrada*. Edición Segunda. México: Editorial Ecoe
- Martín Sierra, C. (2014). *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*. Tesis doctoral. Facultad de ciencias económicas y empresariales. Universidad de Valladolid (España).
- Perdomo, A. (2004). *Fundamentos de control Interno*, Novena Edición, México: Autor

- Posso Rodelo, J. y Barrios Barrios, M. (2014). *Diseño de un modelo de control interno en la empresa prestadora de servicios hoteleros eco turísticos nativos activos Eco Hotel La Cocotera, que permitirá el mejoramiento de la información financiera*. Tesis pre grado. Universidad de Cartagena (Colombia)
- Ríos Henríquez, M. E. (2014). *Gestión de recursos humanos, para mejorar la calidad de servicio en una empresa hotelera-ciudad de Huamachuco 2014*. Tesis Pregrado. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Trujillo (Perú).
- Romero, B. (2016). *Caracterización del control interno y su incidencia en la razonabilidad de la información contable en la MYPES: F y A contratistas S.A. Villa el Salvador, 2015*. Tesis. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Perú).
- Romero, J. (1997). *Contabilidad Intermedia; Interamericana*. México: Editores
- Toro, F. (1996). Avances en la medición del clima organizacional con la encuesta ECO”, *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 15 (1)
- Vásquez A. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Caracas: Planeta

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título	Problema	Hipótesis	Objetivos
<p>Control interno y gestión de recursos humanos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018</p>	<p>¿Cómo se relaciona el control interno con la gestión de recursos humanos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018?</p>	<p>Existe relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018.</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre la evaluación de riesgos del control interno y la gestión de recursos humanos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018. • Identificar la disponibilidad de recursos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018. • Determinar la remuneración acorde a ley en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018

Anexo 2. Instrumentos de medición (cuestionarios)



Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Escuela Profesional de Contabilidad

Cuestionario para medir control interno

A. Presentación

Estimado (a) empleado (a) estamos interesados en conocer su opinión acerca de cómo se viene desarrollando el Control interno en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto. Por este motivo me permito dirigirme a usted con el propósito de solicitar su colaboración, respondiendo este cuestionario, con la seguridad de que su opinión y ayuda será de gran utilidad para esta investigación.

B. Datos generales

1. Condición laboral: 2. Edad:
3. Género : Femenino Masculino

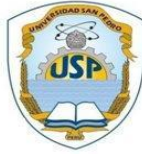
C. Indicaciones

- ✓ Lee, por favor, cada una de las preguntas (ítems), cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- ✓ Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión, cómo calificas el Control interno en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto.
- ✓ La escala de calificación es la siguiente:

1	=	Muy en desacuerdo
2	=	Algo en desacuerdo
3	=	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	=	Algo de acuerdo
5	=	Muy de acuerdo

Ítem	Ambiente de control	1	2	3	4	5
1	El control interno, tal como se ha implementado en el área de Presupuesto permite cumplir con los objetivos de la empresa					
2	El control interno, tal como se ha implementado en el área de Logística permite cumplir con los objetivos de la empresa					
3	El control interno, tal como se ha implementado en el área de Contabilidad, permite cumplir con los objetivos de la empresa					
4	Es importante el control interno para la gestión de la empresa en el área de Presupuesto					
5	Es importante el control interno para la gestión de la empresa en el área de Logística					
6	Es importante el control interno para la gestión de la empresa en el área de Contabilidad					
7	Los lineamientos que aplica el Control Interno permite lograr la eficiencia del área de Presupuesto de la empresa					
8	Los lineamientos que aplica el Control Interno permite lograr la eficiencia del área de Logística de la empresa					
9	Los lineamientos que aplica el Control Interno permite lograr la eficiencia del área de Contabilidad de la empresa					
10	Se difunde el Código de Ética de la función pública mediante talleres de capacitación dirigidas a los empleados de la empresa					
11	La gerencia muestra buena actitud en la implementación del control interno en la empresa					
Ítem	Evaluación de riesgos	1	2	3	4	5
12	El Control Interno está orientado a evitar gastos innecesarios de los recursos en la empresa					
13	El Control Interno está orientado a evitar malversación de los recursos en la empresa					
14	El Control Interno es pertinente porque detecta faltas administrativas por parte del personal que trabaja directamente en el área de Presupuesto					
15	El Control Interno es pertinente porque detecta faltas administrativas por parte del personal que trabaja directamente en el área de Logística					
16	El Control Interno es pertinente porque detecta faltas administrativas por parte del personal que trabaja directamente en el área de Contabilidad					
17	El Control Interno es adecuado porque permite cumplir las metas de la empresa					
18	El Control Interno es adecuado porque permite cumplir los objetivos de la empresa					
19	El control Interno permite prevenir actos de corrupción en las diferentes áreas de la empresa					
20	Es pertinente la información que brinda el Control Interno en la gestión de la empresa					

¡Muchas gracias por tu colaboración!



Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela Profesional de Contabilidad

Cuestionario para medir gestión de recursos humanos

A. Presentación

Estimado (a) empleado (a) estamos interesados en conocer su opinión acerca de cómo se viene desarrollando la gestión de recursos humanos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto. Por este motivo me permito dirigirme a usted con el propósito de solicitar su colaboración, respondiendo este cuestionario, con la seguridad de que su opinión y ayuda será de gran utilidad para esta investigación.

B. Datos generales

1. Condición laboral: 2. Edad:
3. Género : Femenino Masculino

C. Indicaciones

- ✓ Lee, por favor, cada una de las preguntas, Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- ✓ Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión, cómo calificas la gestión de recursos humanos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto.
- ✓ La escala de calificación es la siguiente:

1	=	Muy en desacuerdo
2	=	Algo en desacuerdo
3	=	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	=	Algo de acuerdo
5	=	Muy de acuerdo

Ítem	Disponibilidad de Recursos	1	2	3	4	5
1	Los empleados suelen hablar positivamente del departamento de recursos humanos					
2	En tu sitio de trabajo tienes la comodidad necesaria en cuanto a las instalaciones					
3	En tu sitio de trabajo tienes la comodidad necesaria en cuanto a la climatización de los espacios					
4	En tu sitio de trabajo tienes la comodidad necesaria en cuanto a la iluminación					
5	En tu sitio de trabajo tienes la comodidad necesaria en cuanto al control del ruido					
6	Los recursos que utilizas diariamente para realizar tus labores te permiten trabajar con comodidad					
7	En la empresa se preocupan por tu calidad de vida personal					
8	Los recursos que utilizas diariamente te permiten lograr productividad en tu trabajo.					
9	En la Empresa se preocupan por conseguir los más modernos elementos de trabajo (recursos)					
Ítem	Remuneración acorde a ley	1	2	3	4	5
10	El salario que percibes cubre tus necesidades.					
11	Frente al mercado laboral, consideras que tu salario es bajo					
12	El salario que recibes no compensa por el trabajo que realizas					
13	Si recibes un aumento en tu salario influiría en tu desempeño					
14	Recibes aumento en tu salario cuando haces horas extras					
15	Aceptarías otro trabajo donde seas más valorado					
16	Aceptarías otro trabajo donde seas bien remunerado					
17	Estás de acuerdo con las medidas que toma tu jefe en cuanto a las tardanzas					
18	Estás de acuerdo con las medidas que toma tu jefe en cuanto a las faltas					
19	Les brindan incentivos laborales a los empleados para motivarlos que tengan una mayor producción					
20	Tienes estabilidad laboral en tu centro de trabajo.					

¡Muchas gracias por tu colaboración!