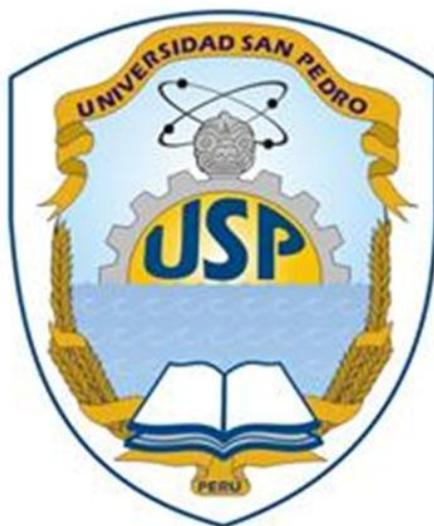


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



Control interno en la gestión del área de recursos humanos de
Construinse S.R.L. Chimbote, 2014

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADORA PÚBLICA

Autor:

Gavirondo Pachas, Leydy Beatriz

Asesor:

Fernández Pinedo, Verónica

Chimbote - Perú

2015

Control interno en la gestión del área de recursos
humanos de Construinse S.R.L. Chimbote, 2014

Palabras Clave:

Tema : Sistema de Control Interno
Especialidad : Auditoria

Key words:

Topic : Internal Control System
Specialty : Audit

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objeto de estudio el sistema de control de la unidad de recurso humanos de la empresa Construinse SRL., teniendo como problema es un estudio saber **¿Cuál es el nivel de efectividad del sistema de control interno en la gestión de los recursos humanos de la empresa Construinse SRL de Chimbote durante el año 2014?** Con el fin de lograr los siguientes objetivo general de determinar el nivel de efectividad del sistema de control interno en la gestión del área de recursos humanos de la constructora Construinse SRL de Chimbote 2014. Para optimizar el control interno en esta unidad El logro de nuestros objetivos específicos nos permitió demostrar nuestra hipótesis de que en la empresa El sistema de control interno en la gestión del área de recursos humanos de la constructora Construinse SRL de Chimbote 2014 es deficiente. Aplicando los métodos inductivo, deductivo, de análisis y síntesis y otros específicos hemos llegará a conclusiones importantes que nos permitirá hacer recomendaciones de un sistema de control interno efectivo en la gestión de la unidad de Recursos Humanos de la empresa construinse SRL..

ABSTRACT

This research aims to study the system control unit human resource of the company Construinse SRL., With the problem is a study to know what is the level of effectiveness of internal control system in the management of human resources Construinse SRL company Chimbote during 2014? In order to achieve the following overall goal of determining the level of effectiveness of internal control in managing the human resources area of the construction of Chimbote SRL Construinse 2014. To optimize the internal control in this unit Achieving our objectives Specific allowed us to demonstrate our hypothesis that in the company's system of internal control in managing the human resources area of the construction of Chimbote SRL Construinse 2014 is poor. Applying the inductive, deductive, analysis and synthesis and other specific methods we will reach important conclusions that allow us to make recommendations for an effective internal control system in the management of the Human Resources Unit of the company construinse SRL ..

ÍNDICE

	Pág.
Título del Trabajo _____	i
Palabras Clave _____	ii
Resumen _____	iii
Abstract _____	iv
I.- INTRODUCCION _____	01
1.1.- Antecedentes y Fundamentación Científica _____	01
1.2.- Justificación de la Investigación _____	03
1.3.- Hipótesis _____	05
1.4.- Objetivos _____	05
1.5.- Delimitaciones de la Investigación _____	05
1.6.- Limitación de la Investigación _____	06
1.7.- Variables _____	06
1.8.- Problema _____	06
1.9.- Marco Referencial _____	07
II.- METODOLOGIA _____	23
2.1.- Tipo de Investigación _____	23
2.2.- Instrumentos y Fuentes _____	23
2.3.- Población _____	24
2.4.- Procedimiento y Análisis de Información _____	24
III.- RESULTADOS _____	25
IV.- ANALISIS Y DISCUSION _____	39
V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES _____	41
VI.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS _____	43
VII.- ANEXOS _____	44

I. INTRODUCCION.

1.1. Antecedentes y Fundamentación Científica

El fundamento científico de una investigación está dado por la identificación precisa del objeto de estudio, por la situación problemática y el problema, por los principios y leyes y la metodología y método existente. Para el presente caso el objeto de estudio es el sistema de control aplicado a la gestión de los recursos humanos de la Empresa Construinse S.R.L., entendiéndose como tal a un cuerpo teórico, fines y objetivos, normas, procedimientos y su estado durante el periodo 2014. La situación problemática dada por la situación de la unidad de recursos humanos que no tiene un funcionamiento óptimo, existiendo un vacío del conocimiento en relación al nivel de efectividad y sus factores que lo determinan. Los principios relacionados con nuestro trabajo de investigación son los principios de igualdad, de moralidad, de economía, de imparcialidad, de valoración, de eficacia, etc., aspectos sustanciales que es de nuestro interés saber en qué estado de comportamiento se encuentran. Por otro lado es importante advertir que existen métodos generales, como el análisis y la síntesis, inductivo y deductivo y otros particulares como el estadístico, descriptivo, Etc. y específicos como métodos administrativos y contables que deberán aplicarse utilizando métodos y técnicas para contrastar y demostrar la hipótesis.

Sobre estos aspectos los antecedentes de nuestro trabajo de investigación están dados por muchos trabajos que a nivel global han ido formando una teoría general sobre el control interno y sobre la administración de los recursos humanos.

Por otro lado los organismos internacionales de contabilidad han ido sistematizando información científica y técnica sobre la contabilidad y los sistemas de control contable, administrativo, informático, etc.

Algunos autores han realizado trabajos sobre algunos aspectos de nuestro objeto de estudio pero vinculado a otros sectores y empresas como los autores que a continuación se indican.

(E. ALPUSIG, 2011) En la tesis cuyo nombre es “Control interno en el departamento de recursos humanos y su incidencia en la productividad de la empresa vivero

forestal” manifiesta que una principales causas que genera dichos problemas se debe a la inexistencia de control interno en el departamento de recursos humanos debido a que no se ha podido realizar un minucioso análisis de la organización.

La ejecución de políticas inapropiadas es otra causa que genera el inadecuado control interno de recursos humanos debido a que se desarrolla actividades inoportunas y en vez de dar una solución a favor de las empresas se genera una desorganización tratando de buscar culpables y mas no reconocer esfuerzos, lo que da lugar o tiene como efecto la injerencia en la asignación de responsabilidades.

La ausencia de un manual de control interno crea un ineficiente sistema de gestión y por lo general esto se debe a que las personas que dirigen dichas empresas desconocen de cómo aplicar este tipo de instrumentos de gestión, especialmente en la ciudad de Trujillo (Latacunga) es muy común debido a que las empresas productivas en el sector forestal generan inconvenientes que limitan su crecimiento.

(VELASQUEZ, 2013) En la tesis cuya denominación es “Control interno aplicable al área administrativa y contable en la empresa Inserin c.a dedicada a la producción y venta de adoquines” menciona que el departamento de recursos humanos se encarga de la elaboración, revisión de los contratos y actas de finiquito, así como también del aviso de entrada y aviso de salida del personal. Además también elaborara los roles de pagos mensuales y deberán encontrarse las firmas de responsabilidad.

(OSVALDO, 2003) En la tesis cuyo nombre es “La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas” analizamos cuidadosamente los cambios previstos, lo que muestran en última instancia es un papel y un nuevo modelo de la función de RR.HH. esta debe convertirse en una función orientada estratégicamente.

En la disyuntiva de ser primariamente una función reactiva a los clientes internos y externos y que responde a las necesidades de la administración que es actualmente que es actualmente el valor central, o tomar una posición más proactiva en una visión de sociedad entre línea y RR.H, esta última, es la que le permitirá manejar el cambio proactivo.

(CPA, 2006) En libro cuyo nombre es Contabilidad general dice que “Las personas deben ser utilizadas en sus cargos y funciones, entrenadas, guiadas y motivadas para lograr los resultados que se esperan de ellas, la función de dirección se relaciona directamente con la manera de alcanzar los objetivos a través de las personas que conforman la organización”.

También refiere que “El principio de la amplitud o ámbito de control, o incluso del ámbito de mando (span of control), se refiere a la cantidad de personas que un jefe puede supervisar y en las cuales puede delegar su autoridad, existe un límite del número de personas que un jefe puede supervisar con eficiencia”.

La amplitud de control se refiere a la cantidad de subordinados que cada órgano o cargo puede tener, de modo que pueda influir en ellos de manera adecuada, cuanto mayor sea el grado de amplitud, mayor será el número de subordinados y, en consecuencia, menor el grado de atención y control que el superior puede ejercer sobre ellos.

(ROJAS, 2008) En su tesis “Diseño de un sistema de control interno en una empresa comercial de repuestos electrónicos”. Sostiene que el control interno debe ajustarse a las necesidades y requerimientos de cada organización, debe consistir en un sistema que permita tener una confianza moderada de que sus acciones administrativas se ajustan a los objetivos y normas (legales y estatutarias) aplicables a la organización y un excesivo control puede ser costoso y contraproducente. Además debe tenerse cuidado al diseñarlo, porque las regularizaciones innecesarias limitan la iniciativa y el grado de creatividad de los empleados.

(JOSE, 2009) En su tesis “Diseño de un Manual de control interno para el departamento financiero en la escuela politécnica de chimborazo – riobamba, aplicando la nueva normativa y herramientas informáticas que rigen para el sector publico en el año 2009. Sostuvo que la dirección realizar monitoreo periódicamente para verificar el cumplimiento de los controles internos y vigilar el desempeño de sus subordinados. Capacitar al talento humano en sus áreas para el mejor acoplamiento a

diferentes avances tecnológicos logrando así efectividad en sus operaciones y reduciendo los gastos innecesarios.

1.2. Justificación de la Investigación

El tema del presente trabajo es actual y de mucha importancia, es un tema de gran interés para el gerente y personal de la empresa, ya que ayudará a mejorar el proceso en el departamento de recursos humanos, por cuanto se ha detectado que existe el Inadecuado proceso de Control Interno de Recursos Humanos, esto ha dado lugar a la injerencia de asignación de tareas, sobre todo por la no existencia de una supervisión de control interno, ha ocasionado problemas en sus puestos de trabajo por la desorganización existente hasta entonces. Después de identificar las respectivas causas y efectos que ocasiona el problema de investigación, será de gran importancia aplicar el control interno en el Departamento de Recursos Humanos, porque se podrá lograr criterios uniformes con la finalidad de cumplir objetivos y metas empresariales que permita consolidar a todo el equipo de trabajo. Además el control interno representará un proceso integrado y dinámico de sus operaciones; todo esto enmarcado en una visión global del futuro al que espera llegar la empresa

■ Justificación teórica.

Si bien es cierto que se han efectuado muchos estudios sobre diferentes aspectos del sistema de control interno, y que conforman la teoría actual sobre este tema , e incluso se han hecho trabajos de investigación sobre el control interno en el Perú y algunos casos concretos de empresas, a la actualidad no se efectuado ningún estudio sobre la aplicación de un sistema de control interno en la unidad de recursos humanos de la Empresa Construinse S.R.L., por lo que este trabajo complementará a la teoría existente, porque aplicando el método deductivo demostraremos que la falta de la aplicación a la práctica de metodologías, principios y técnicas de control interno, da como resultado una deficiente gestión de los recursos humanos, lo que justifica desde el punto de vista teórico la realización del presente trabajo. De sobre diferentes aspectos uno de los grandes soportes para el desarrollo del país y de las empresas es asociarse de un nuevo paradigma que guía a los integrantes de

una institución aplicando procesos y optimizando recursos para el logro de objetivos, misión y visión institucional.

■ **Justificación teórica.**

Todo proceso de investigación científica requiere de un o varios métodos de investigación, en el presente caso se cuenta con métodos generales, particulares y específicos que nos permitan llevar a cabo la investigación para poder darle el verdadero rigor científico.

■ **Justificación práctica.**

La aplicación de la presente investigación será de gran utilidad para la pequeña empresa ya que verificando la aplicación de la teoría del control interno se logrará la razonabilidad de los procesos del departamento de recursos humanos, potencializando las ventas, la rentabilidad y la motivación en el desempeño laboral en sus puestos designados en la misma.

La investigación tendrá un impacto positivo para todo el clima organizacional que conforma la empresa, ya que la eficiencia del proceso de la aplicación de unos procesos de control interno en el departamento de recursos humanos, permitirá alcanzar los objetivos planteados por el Gerente de la empresa.

1.3. Hipótesis

Existe deficiencia de efectividad del sistema de control interno en la gestión del área de recursos humanos de la empresa Construinse S.R.L. de Chimbote durante el año 2014.

1.4. Objetivos

Objetivo General

Determinar el nivel de efectividad del sistema de control interno en la gestión del área de recursos humanos de la constructora Construinse S.R.L. de Chimbote 2014.

Objetivos Específicos

- Evaluar efectividad de la planificación del control interno en el área de recursos humanos de Construinse S.R.L. Chimbote 2014.
- Diagnosticar la efectividad del proceso de control interno previo, concurrente y posterior en el área de recursos humanos de Construinse S.R.L. Chimbote 2014.
- Evaluar la necesidad y características de un sistema de control interno que permita mejorar la gestión en el área de recursos humanos de Construinse Chimbote 2014.

1.5. Delimitaciones de la Investigación.

- **Delimitación Espacial:** la empresa Construinse S.R.L.
- **Delimitación Temporal:** periodo 2014, aunque el modelo de esta investigación se enfoca al futuro para poder darle solución.
- **Delimitación Social:** empleados de la empresa Construinse S.R.L.
- **Delimitación Conceptual:** abarcará los conceptos relativos al control interno, y a la gestión del área de Recursos Humanos.

1.6. Limitación de la Investigación.

- Para realizar el presente trabajo de investigación se tuvo una serie de limitaciones, falta de experiencia de los investigadores.

1.7. Variables

- **Independiente:** Sistema de Control Interno
- **Dependiente:** Gestión del área de Recursos Humanos

1.8. Problema

■ Planteamiento del problema.

En la actualidad la teoría del sistema de control ha venido desarrollándose en forma intensa, y difundiéndose y aplicándose en el sector público y privado a

nivel mundial, latinoamericano y en el Perú, sin embargo dado al elevado nivel de la informalidad en nuestro país, superior al 40 %, en algunos sectores y empresas, especialmente en las medianas y pequeñas empresas hay indicios de que no se aplican los sistemas de control en forma efectiva, al juzgar por los resultados de la gestión. De continuar con esta tendencia, las empresas no tendrían un rendimiento óptimo de sus objetivos, visión y misión, por lo que es necesario determinar el nivel de efectividad del sistema de control aplicado a la gestión de los recursos humanos en la empresa Construinse S.R.L., para que, dada las características similares que tiene con otras empresas constructoras de la región se determine el nivel de efectividad de los sistemas de control y su aplicación en la gestión de los recursos humanos, por lo que el problema de investigación queda enunciado de la siguiente manera.

■ **Enunciado del problema**

¿Cuál es el nivel de efectividad del sistema de control interno en la gestión del área de recursos humanos de la empresa Construinse S.R.L. de Chimbote durante el año 2014?

1.9. MARCO REFERENCIAL

1.9.1. Marco Teórico

El marco teórico del presente trabajo es el resultado de los trabajos de investigación y las generalizaciones que se han venido dando a través del tiempo y constituyen el cuerpo teórico que explica las diferentes particularidades de nuestro objeto de estudio y de nuestro problema en investigación, Como parte de la teoría tenemos fundamentalmente los principios y leyes y algunas descripciones de diferentes aspectos de nuestro objeto de estudio.

Principios de Control Interno

El control interno implica que éste se debe diseñar tomando en cuenta los siguientes principios:

El principio de igualdad: consiste en que el Sistema de Control Interno debe velar porque las actividades de la organización estén orientadas efectivamente hacia el interés general, sin otorgar privilegios a grupos especiales.

El principio de moralidad: todas las operaciones se deben realizar no sólo acatando las normas aplicables a la organización, sino los principios éticos y morales que rigen la sociedad. Los valores morales surgen primordialmente en el individuo por influjo y en el seno de la familia, y son valores como el respeto, la tolerancia, la honestidad, la lealtad, el trabajo, la responsabilidad, etc. Los valores morales perfeccionan al hombre en lo más íntimamente humano, haciéndolo más humano, con mayor calidad como persona.

El principio de eficiencia: vela porque, en igualdad de condiciones de calidad y oportunidad, la provisión de bienes y/o servicios se haga al mínimo costo, con la máxima eficiencia y el mejor uso de los recursos disponibles.

El principio de economía: vigila que la asignación de los recursos sea la más adecuada en función de los objetivos y las metas de la organización.

El principio de celeridad: consiste en que uno de los principales aspectos sujetos a control debe ser la capacidad de respuesta oportuna, por parte de la organización, a las necesidades que atañen a su ámbito de competencia.

Los principios de imparcialidad y publicidad: consiste en obtener la mayor transparencia en las actuaciones de la organización, de tal manera que nadie pueda sentirse afectado en sus intereses o ser objeto de discriminación, tanto en oportunidades como en acceso a la información.

El principio de valoración de costos ambientales: consiste en que la reducción al mínimo del impacto ambiental negativo debe ser un valor importante en la toma de decisiones y en la conducción de sus actividades rutinarias en aquellas organizaciones en las cuales sus operación pueda tenerlo.

El principio del doble control: consiste en que una operación realizada por un trabajador en determinado departamento, sólo puede ser aprobada por el supervisor del control interno, si esta operación ya fue aprobada por el encargado del

departamento. Cuando se efectúa la asignación de funciones, hay que tener presente que el trabajo que ejecuta un individuo, sea el complemento del realizado por otro, el objetivo es que ninguna persona debe poseer el control total.

1.9.2. Marco Conceptual

Son las unidades del conocimiento que explican las características o cualidades de nuestro objeto de estudio, tienen especial importancia para la determinación de las variables del trabajo de investigación

Control Interno dentro de la Empresa Constructora.

Para cualquier empresa, es importante saber que dentro de su organización es necesario implantar medidas de control interno, es decir medidas que ayuden al empresario a vigilar de manera indirecta las operaciones de la empresa, éstas medidas deben estar formuladas para que exista un eficiente funcionamiento de la empresa, que además de darle seguridad a las operaciones nos proporcione una buena comunicación entre departamentos, que de oportunidad a la información. Las políticas forman parte de este control pues son las reglas internas que tienen como fin cumplir con los objetivos de la empresa, es por ello que hay que hacerlas cumplir y verificar su funcionamiento.

Para saber que políticas son necesarias y como establecerlas bastará con conocer las operaciones de la empresa y hacer un estudio de la situación que presenta, es decir, consultar los resultados de la empresa y verificar que los objetivos se hayan cumplido, de no ser así quiere decir que algo está fallando, es aquí donde podemos empezar observando en que operaciones pueden darse errores o fallas tanto de los empleados como de los sistemas implantados, y así tomar las medidas necesarias que nos lleven al éxito o cumplimiento de nuestros objetivos y por lo tanto, a obtener ganancias.

La importancia de las operaciones es la que nos guiará en la elaboración de políticas que nos lleven a tener un correcto control de ellas, para eso, es necesario también el registro de las operaciones auxiliados de sistemas de cómputo que nos den agilidad y que permitan tener información veraz y oportuna, para cualquier aclaración y para

asegurarse de que el sistema esté funcionando, dentro de las principales operaciones que deben de ser registradas y por la obvia importancia para el empresario se encuentran los gastos, de manera más específica el registro de compras, personal, almacén y pagos.

Organización Contable de la Empresa Constructora

La organización contable de la empresa tiene como fin establecer un orden para el registro contable de las operaciones de la empresa, esta organización parte del establecimiento de un catálogo de cuentas y de una guía contabilizadora que observe la manera de utilizar cada una de las cuentas incluidas en el catálogo de cuentas. Este catálogo y su correspondiente manual de uso, son parte del establecimiento de un control contable necesario para cumplir con los objetivos de la empresa.

La Nomina

En una empresa, la nómina es la suma de todos los registros financieros de los sueldos de un empleado, los salarios, las bonificaciones y deducciones. En la contabilidad, la nómina se refiere a la cantidad pagada a los empleados por los servicios que prestó durante un cierto período de tiempo.

Según la Forma de Pago:

- Semanal: Para obreros o personal de nómina diaria, cuyo lapso de pago está establecido en ese tiempo.
- Quincenal: Para empleados cuyo lapso de pago está establecido en ese tiempo.

Nómina Computarizada:

- Se elabora a través de un computador, el cual permite, generalmente por medio de codificaciones, calcular automáticamente, tanto los aportes como los descuentos efectuados en el período a pagar. Para operar este tipo de nómina se debe crear el siguiente tipo de información.

Según el Tipo de Personal:

- Nómina Ejecutiva o Mayor: Para directivos y alta gerencia. (nómina confidencial).
- Nómina de Empleados: Para el resto del personal empleado.
- Nómina de Obreros: Para personal operativo; a su vez puede ser dividida, para efectos de costo, en personal de producción y personal de mantenimiento.

Partes de una nómina

La nómina está conformada por tres partes a saber. El devengado, las deducciones y las apropiaciones.

- El devengado, es el valor total de ingresos que obtiene un empleado en el mes o en la quincena. Este valor está compuesto por el salario básico, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales, festivos, comisiones, auxilio de transporte, etc.
- Las deducciones son los valores que se le descuenta de la nómina al trabajador. Entre estos valor se tienen los aportes a salud y pensión que el corresponden al empleado. Las libranzas, los embargos judiciales, fondo de solidaridad pensional cuando fuere el caso, la retención en la fuente si hubiere lugar a ello, y cualquier otro descuento autorizado por el empleado.
- Las apropiaciones son los valores que la empresa deba pagar, como es la salud y pensión en el porcentaje que el corresponde, riesgos profesionales, los aportes, las prestaciones sociales (Prima de servicios, vacaciones).

Control Interno

- Control

Control, según uno de sus significados gramaticales, quiere decir comprobación, intervención o inspección.

El control es una actividad de monitorear los resultados de una acción que permite tomar medidas para hacer correcciones inmediatas y adoptar medidas preventivas.

También tiene como propósito esencial, preservar la existencia de cualquier empresa y apoyar su desarrollo; su objetivo final es contribuir a lograr los resultados esperados.

Se puede afirmar por consiguiente que: “El control interno es el conjunto de planes, métodos y procedimientos adoptados por una empresa u organización, con el fin de asegurar que los activos estén debidamente protegidos, que los registros contables sean fidedignos y que la actividad de la entidad se desarrolla eficazmente de acuerdo con las políticas trazadas por la gerencia, en atención a las metas y los objetivos previstos”.

- **Clasificación del Control Interno**

1. Control Contable

Comprende el plan de organización y todos los métodos y procedimientos cuya misión es salvaguardar los activos y la fiabilidad de los registros financieros; debe diseñarse de tal manera que brinde la seguridad razonable de que:

Las operaciones se realizan de acuerdo con autorizaciones de la administración.

Las operaciones se registran debidamente para:

- Facilitar la preparación de los estados financieros de acuerdo con las normas de contabilidad
- Lograr salvaguardar los activos.
- Poner a disposición información suficiente y oportuna para la toma de decisiones.

Los objetivos del Control Contable Interno

- La integridad de la información: Que todas las operaciones efectuadas queden incluidas en los registros contables.
- La validez de la información: Que todas las operaciones registradas representen acontecimientos económicos que en verdad ocurrieron y fueron debidamente autorizados.

- La exactitud de la información: Que las operaciones se registren por su importe correcto, en la cuenta correspondiente y oportunamente
- El mantenimiento de la información: Que los registros contables, una vez contabilizadas todas las operaciones, sigan reflejando los resultados y la situación financiera del negocio.
- La seguridad física: Que el acceso a los activos y a los documentos que controlan su movimiento sea solo al personal autorizado.

Los elementos del Control Contable Interno

- Definición de autoridad y responsabilidad:

Las empresas deben contar con definiciones y descripciones de las obligaciones que tengan que ver con funciones contables, de recaudación, contratación, pago, alta y baja de bienes y presupuesto, ajustadas a las normas que le sean aplicables.

- Segregación de deberes:

Las funciones de operación, registro y custodia deben estar separadas, de tal manera que ningún funcionario ejerza simultáneamente tanto el control físico como el control contable y presupuestal sobre cualquier activo, pasivo y patrimonio.

Las empresas deben establecer unidades de operaciones o de servicios y de contabilidad, separados y autónomas.

Esto con el propósito de evitar irregularidades o fraudes.

- Establecer comprobaciones internas y pruebas independientes:
- La parte de comprobación interna reside en la disposición de los controles de las transacciones para que aseguren una organización y un funcionamiento eficientes y para que ofrezcan protección contra fraudes.

2. Control Administrativo

Está orientado a las políticas administrativas de las organizaciones y a todos los métodos y procedimientos que están relacionados, en primer lugar, con el debido acatamiento de las disposiciones legales, reglamentarias y la adhesión a las políticas de los niveles de dirección y administración y, en segundo lugar, con la eficiencia de las operaciones.

El control administrativo interno debe incluir análisis, estadísticas, informes de actuación, programas de entrenamiento del personal y controles de calidad de productos o servicios.

Los elementos del Control Administrativo Interno

Desarrollo y mantenimiento de una línea funcional de autoridad. Clara definición de funciones y responsabilidades.

Un mecanismo de comprobación interna en la estructura de operación con el fin de proveer un funcionamiento eficiente y la máxima protección contra fraudes, despilfarros, abusos, errores e irregularidades.

El mantenimiento, dentro de la organización, de la actividad de evaluación independiente, representada por la auditoría interna, encargada de revisar políticas, disposiciones legales y reglamentarias, prácticas financieras y operaciones en general como un servicio constructivo y de protección para los niveles de dirección y administración.

✓ Objetivos del sistema de Control Interno

El diseño, el desarrollo, la revisión permanente y el fortalecimiento del Control Interno es fundamental para el logro de los siguientes objetivos:

- Proteger los recursos de la organización, buscando su adecuada administración ante riesgos potenciales y reales que los puedan afectar (control interno contable).

- Garantizar la eficacia, eficiencia y economía en todas las operaciones de la organización, promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades establecidas (control interno administrativo).
- Velar porque todas las actividades y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos previstos (control interno administrativos).
- Garantizar la correcta y oportuna evaluación y seguimiento de la gestión de la organización (control interno administrativo).
- Asegurar la oportunidad, claridad, utilidad y confiabilidad de la información y los registros que respaldan la gestión de la organización (control interno contable). Definir y aplicar medidas para corregir y prevenir los riesgos, detectar y corregir las desviaciones que se presentan en la organización y que puedan comprometer el logro de los objetivos programados (control interno administrativo).
- Garantizar que el Control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación, de los cuales hace parte la auditoría interna (control interno administrativo).
- Velar porque la organización disponga de instrumentos y mecanismos de planeación y para el diseño y desarrollo organizacional de acuerdo con su naturaleza, estructura, características y funciones (control interno administrativo).

✓ **Características del Sistema de Control Interno**

Las principales características son las siguientes:

- Está conformado por los sistemas contables, financieros, de planeación, verificación, información y operacionales de la respectiva organización. Corresponde a la máxima autoridad de la organización la responsabilidad de establecer, mantener y perfeccionar el Sistema de Control Interno, que debe

adecuarse a la naturaleza, la estructura, las características y la misión de la organización.

- La auditoría interna, o a quien designe la máxima autoridad, es la encargada de evaluar de forma independiente la eficiencia, efectividad, aplicabilidad y actualidad del Sistema de Control Interno de la organización y proponer a la máxima autoridad de la empresa las recomendaciones para mejorarlo o actualizarlo.
- El control interno es inherente al desarrollo de las actividades de la organización (como la sal en la preparación de las comidas).
- Debe diseñarse para prevenir errores y fraudes.
- Los mecanismos de control se deben encontrar en la redacción de todas las normas de la organización.
- La ausencia del control interno es una de las causas de las desorientaciones en las organizaciones.

✓ **Estructura del Proceso de Control**

El proceso de control se estructura bajo las siguientes condiciones:

- Un término de comparación: Que puede ser un presupuesto, un programa, una norma, un estándar o un objetivo.
- Un hecho real: El cual se compara con la condición o término de referencia del punto anterior.
- Una desviación: Que surge como resultado de la comparación de los dos puntos anteriores.
- Un análisis de causas: Las cuales han dado origen a la desviación entre el hecho real y la condición ideal o término de referencia.
- Toma de acciones correctivas: Son las decisiones que se adopten y las acciones que se han de desarrollar para corregir la desviación.

✓ **Elementos de la Estructura de un Sistema de Control Interno**

Ambiente de Control

Representa el entorno de la empresa, conformado por: La filosofía (misión y visión) y estilo de operación de la gerencia. La empresa, objeto de estudio orienta su misión en enfocar la capacidad, tiempo y experiencia.

El ambiente de control es el resultado conjunto de diversos factores que afectan la efectividad global del control interno.

Sistema Contable

Son los métodos y requisitos establecidos para identificar, reunir, analizar, clasificar, registrar e informar las transacciones de una entidad, así como mantener la contabilización del activo y pasivo. Un sistema contable efectivo, debe tomar en consideración el establecimiento de métodos y registros que:

- Identifican y registran todas las transacciones válidas.
- Describen oportunamente todas las transacciones con suficiente detalle para permitir la adecuada clasificación de las mismas, para incluirse en la información financiera.
- Cuantifican el valor de las operaciones, de tal forma que se registre el valor monetario adecuado en los estados financieros.
- Determinan el periodo en que las transacciones ocurren, permitiendo registrarlas en el periodo contable correspondiente.
- Presentan debidamente las transacciones y revelaciones correspondientes en los estados financieros.

✓ **Procedimientos de control**

Son aquellos que establece la administración para proporcionar una seguridad razonable de lograr los objetivos específicos de la empresa, sin embargo, el hecho de que existan formalmente políticas o procedimientos de control, no necesariamente significa que están operando efectivamente, por este motivo el auditor interno, o la

persona designada por la máxima entidad de la organización, deberá confirmar este hecho.

PLAN DE TRABAJO PARA LA DOCUMENTACIÓN Y FORMALIZACIÓN DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS

Cualquiera que sea el diseño adoptado, éste tiene como prerrequisito la existencia de procesos y procedimientos formalizados.

No todos los procesos y procedimientos deben estar formalizados y documentados antes de montar el sistema. Éste es un proceso que al principio puede resultar lento, pero que se irá agilizando a medida que las distintas áreas de la organización comprendan su importancia y comiencen a percibir los beneficios.

Por esta razón, lo prioritario es iniciar la actividad con los procesos y procedimientos que se consideren críticos para la entidad, es decir, aquellos que puedan afectar de manera significativa la marcha de la organización y sus resultados.

El levantamiento de información de estos procesos y procedimientos debe ser una responsabilidad de las distintas áreas que integran la empresa, bajo la premisa de que ellas son las que poseen la información y las que, una vez esté operando el sistema, van a recibir los mayores beneficios. Los puntos de control son de tres tipos principales:

- Los destinados a verificar la eficacia del proceso.
- Los dirigidos a asegurar el logro de los parámetros de eficiencia establecidos.
- Los relacionados con el cumplimiento del trámite legal.

Los tres tipos de control son importantes para el funcionario responsable. Los dos primeros porque ayudan a controlar el resultado de las operaciones a su cargo y el último porque le ayuda a cumplir correctamente su responsabilidad legal.

USO DE MANUALES COMO HERRAMIENTA DE CONTROL INTERNO

Los manuales son piezas fundamentales dentro del Sistema de Control Interno. Su elaboración debe ser una de las actividades primordiales de la oficina de control interno y debe estar claramente contemplado dentro del plan de desarrollo de la función de control interno. Con el fin de actualizar los manuales, es recomendable adoptar el sistema de hojas intercambiables.

Las actualizaciones se deben producir cada vez que la oficina de control interno, de común acuerdo con los empleados responsables, llegue a la conclusión de que el proceso o procedimiento, o que el mecanismo o instrumento de control utilizado se deben modificar.

Los manuales constituyen el elemento primordial del proceso de capacitación de los empleados responsables.

RECURSOS HUMANOS

Origen

El área de Recursos Humanos tiene su origen en determinados trabajos de naturaleza administrativa que se llevan a cabo en las empresas, como los tramites de selección de los trabajadores, la realización de contratos, nóminas y seguros sociales etc.

Recursos Humanos es la disciplina que estudia las relaciones de las personas en las organizaciones, la relación entre las personas y las organizaciones, las causas y consecuencias de los cambios en ese ámbito, y la relación de ambas con la sociedad.

En las empresas, RR.HH. es el área dedicada a los temas que tienen que ver con las personas. Es una función staff, es decir, asesora, y como tal su responsabilidad es la de dar consejo, ayudar y proveer herramientas a la línea para que ésta actúe. Pero no es responsable por la relación, porque es el supervisor cada nivel el que mantiene la relación cotidiana y, por lo tanto, quien la puede mejorar o empeorar con actitudes o gestos que están fuera del alcance de RR.HH. Tampoco es su responsabilidad el índice de accidentes, ya que es la línea la que puede llevar al trabajador a niveles de cansancio que lo hagan accidentable y es la línea la que establece los métodos de trabajo, que pueden ser riesgosos. Frente a estas y otras situaciones, RR.HH. tiene el

poder de llamar la atención sobre ellas, de asesorar para que no se mantenga determinada tendencia, para acercar especialistas que ayuden a mejorar las condiciones, pero no puede ser responsable y no puede formar parte de sus objetivos que el conflicto se reduzca o que ocurran menos accidentes.

Objetivo de Recursos Humanos

El propósito de Recursos Humanos es mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización, de manera que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social. Este es el principio rector del estudio y la práctica de Recursos Humanos.

Los gerentes y los departamentos de Recursos Humanos, logran sus metas cuando los proponen fines claros y cuantificables.

Estos objetivos equivalen a parámetros que permiten evaluar las acciones que se llevan a cabo. En ocasiones los objetivos se consignan por escrito en documentos cuidadosamente preparados. En otras no se expresan de manera explícita, sino que forman parte de la cultura de la organización.

Los objetivos pueden clasificarse en cuatro áreas fundamentales:

Objetivos Corporativos

Es necesario reconocer el hecho fundamental de que RR.HH tiene como objetivo básico contribuir al éxito de la empresa en que se organiza un departamento formal de RR.HH , para apoyar la labor de la gerencia, cada uno de los supervisores y gerentes continúan siendo responsable del desempeño de los integrantes de sus equipos de trabajo respectivo. RR.HH no es un fin en sí mismo, es solo una manera de apoyar la labor de los dirigentes.

Objetivos Funcionales

Mantener la contribución del departamento de RR.HH a un nivel apropiado a las necesidades de la organización es una prioridad absoluta. Cuando la administración

del personal no se adecua a las necesidades de la organización se desperdician recursos de todo tipo.

Objetivos Sociales

El departamento de RR.HH debe responder ética y socialmente a los desafíos que presenta la sociedad en general y reducir al máximo las tensiones o demandas negativas que la sociedad puede ejercer sobre la organización. Cuando las organizaciones no utilizan sus recursos para el beneficio de la sociedad dentro del marco ético, pueden verse afectada por restricciones.

Objetivos Personales

El departamento de RR.HH necesita tener presente que cada uno de los integrantes de la organización aspira a lograr ciertas metas personales legítimas. En medida en que el logro de estas metas contribuye al objetivo común de alcanzar las metas de la organización. El departamento de RR.HH reconoce que unas de sus funciones es apoyar las aspiraciones de quienes componen la empresa. De no ser de este caso, la productividad de los empleados puede descender o también es factible que aumente la tasa de rotación.

Funciones del área de Recursos Humanos

La función comenzó a cambiar con la Escuela de Administración de Personal que se inició en Gran Bretaña luego de la Segunda Guerra Mundial. Esta escuela reúne un conjunto de elementos técnicos que, afirma, son los que se deben utilizar para las relaciones con el personal en la empresa.

- Organización y planificación del personal: consiste en planificar las plantillas de acuerdo con la organización de la empresa, diseñar los puestos de trabajo oportunos, definir funciones y responsabilidades, prever las necesidades de personal a medio y largo plazo, analizar los sistemas retributivos y de promoción interna, entre otras tareas.
- Reclutamiento: son el conjunto de procedimientos encaminados a atraer candidatos competentes para un puesto de trabajo a la empresa. Estas técnicas de reclutamiento pueden ser internas, si consisten en captar candidaturas de personas

que forman parte de la plantilla de la empresa, o externas, si los candidatos son personas ajenas a la organización.

- Selección: esta función es muy importante, ya que uno de los factores determinantes del éxito de una actividad empresarial es la correcta elección de las personas que han de trabajar en la empresa. Se debe realizar un análisis completo de todo lo que el candidato aporta al puesto de trabajo y para ello este ha de pasar por una serie de pruebas de selección.
- Planes de carrera y promoción profesional: el desarrollo del personal puede implementarse a través de planes de carrera; programas en los cuáles las personas pueden adquirir la experiencia necesaria para luego estar en condiciones de progresar en la estructura de la organización.
- Formación: la formación de los trabajadores permite al personal de la empresa adaptarse a los cambios que se producen en la sociedad, así como a los avances tecnológicos. Además de la adaptabilidad a los cambios, la empresa debe facilitar formación para la tarea específica que se ha de realizar dentro de la misma en función de sus objetivos y planes.
- Evaluación del desempeño y control del personal: desde recursos humanos han de controlarse aspectos como el absentismo, las horas extraordinarias, los movimientos de plantilla, la pirámide edad o las relaciones laborales, además de corregir los desajustes entre las competencias del trabajador y las exigidas por el puesto.
- Clima y satisfacción laboral: es necesario detectar el nivel de satisfacción del trabajador dentro de la organización y los motivos de descontento, con la intención de aplicar medidas correctoras. Uno de los factores que mayor y mejor incidencia tienen en la consecución de un buen clima laboral es la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Administración del personal: consiste en gestionar todos los trámites jurídico-administrativos que comporta el personal de la empresa, englobados en ámbitos como la selección y formalización de contratos, tramitación de nóminas y seguros sociales y control de los derechos y deberes del trabajador.

- Relaciones laborales: se trata de promover la comunicación entre la empresa y sus empleados, utilizando a los interlocutores de estos, que son los representantes sindicales (comités de empresa, delegados de personal o enlaces sindicales). Estos representantes deben ocuparse de las condiciones colectivas del trabajo, como la negociación de convenios colectivos o los conflictos que se puedan originar en la empresa y sus vías de solución.

Planeación de Recursos Humanos

Anticiparse y calcular las necesidades futuras del personal que requiere la empresa para sostener su crecimiento y aprovechar todas las oportunidades que se les presenten.

Debe determinar entonces el número y calificación de personas necesarias para desempeñar funciones específicas.

Las organizaciones estiman sus necesidades de personal a futuro a fin de prepararse para llevar a cabo sus estrategias operativas, para ello hay que tener en cuenta la demanda y la oferta de los Recursos Humanos.

El propósito de este trabajo de planeación consiste en determinar, cuales son los requerimientos existentes para la oferta y la demanda presente y futura de trabajadores.

La cuestión del planeamiento estratégico de los Recursos Humanos ha pasado por diferentes etapas, algunas de las cuales seguramente se mantienen en distintas empresas, ya que los cambios nunca son lineales ni universales.

En una primera etapa, la dirección de la empresa consideró que en el planeamiento estratégico los recursos humanos no se tomaran en cuenta y que el especialista en RR.HH. no interviniera en el proceso. En esta posición, como en otras, hay una creencia de que las personas harán lo que se les diga, sabrán cómo hacerlo y, si se resistieran, serán despedidas.

En una segunda etapa, se tomó en cuenta la existencia de los recursos humanos, pero bajo la misma creencia y sin la intervención del especialista. • Más adelante, se

contempló el tema de los recursos humanos y se hicieron planes sobre ellos, aunque sin la intervención del especialista.

Finalmente, se llegó al punto de tomar en cuenta los RR.HH., con intervención del especialista.

Estrategia de Recursos Humanos

Desarrollar el potencial estratégico de las personas que integran una organización requiere un fuerte compromiso del área de Recursos Humanos con los planes estratégicos de las mismas.

El gerente del sector deberá abandonar el antiguo rol de jefe de personal cuya tarea finalizaba en el correcto cumplimiento de las leyes.

Deberá cumplir las estrategias empresariales en prioridad de Recursos Humanos. Para ello deberá conocer y hacer suya la estrategia organizacional, desarrollando métodos de trabajo para llevarla adelante.

II. METODOLOGIA

2.1. Tipo de Investigación.

El presente trabajo es de tipo descriptivo y explicativo porque se explica cuáles son las causas que han generado la deficiencia del área de Recursos Humanos.

2.2. Instrumentos y Fuentes

■ Instrumentos

Como técnicas para la investigación se utilizó la encuesta y la entrevista, cuyos instrumentos correspondientes son el Cuestionario y la ficha de entrevista, los mismos que deben ser validados previamente mediante el Método de los Expertos y la prueba estadística del Alfa de Cronbach, para medir su confiabilidad.

■ Fuentes de Información

Fuente Primaria

- Encuestas realizadas a los empleados.
- Entrevista realizada a los funcionarios.

Fuente Secundaria

- Recopilación de información de trabajos similares.
- Libros, revistas, folletos con información relacionada al trabajo.

2.3. Población

La población motivo de esta investigación está conformada por un total de 22 trabajadores de todos los niveles del área administrativa que realizan labores dentro de la constructora. En la presente no hubo muestra ya que se evaluó a toda la población que representan todos los trabajadores de la constructora CONSTRUISE S.R.L.

2.4. Procedimiento y Análisis de Información

La información recogida y analizada se presentó mediante cuadros estadísticos e interpretando, el análisis de los resultados se presentó utilizando el marco referencial, buscando medir la relación que existe entre variables.

III. RESULTADOS

CONTROL INTERNO

Tabla N° 1

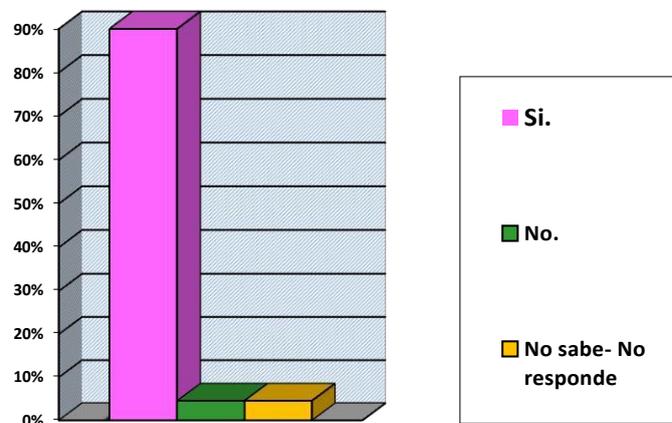
Concepto de Control Interno

N°	Alternativas	Cant.	%
1	Sí.	20	90.00
2	No.	1	4.55
3	No sabe- No responde	1	4.55
	Total	22	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a empleados de Construinse S.R.L

Grafico N° 1

Concepto de Control Interno



Fuente: Propia elaborado por Trabajadores

Análisis e Interpretación: Se observa que del total de trabajadores encuestados un 90% tiene conocimientos de un control interno mientras que un 4.55% no tiene conocimiento de que son un control interno, y 4.55% no conocen.

Tabla N° 2

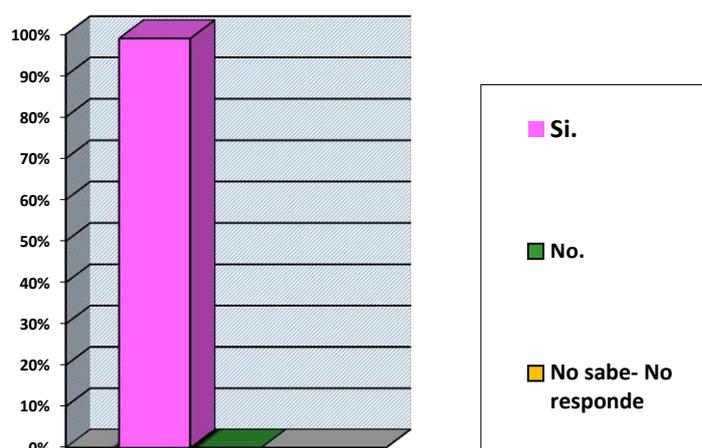
Control Interno como Herramienta.

N°	Alternativas	Cant.	%
1	Sí	22	100.00
	Total	22	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a empleados de Construinse S.R.L

Grafico N° 2

Control Interno como Herramienta.



Fuente: Propia elaborado por Trabajadores

Análisis e Interpretación: Se observa que del total de trabajadores encuestados un 100% que la aplicación correcta del control interno en el Departamento de Recursos Humanos, es una herramienta eficiente para optimizar la productividad.

Tabla N° 3

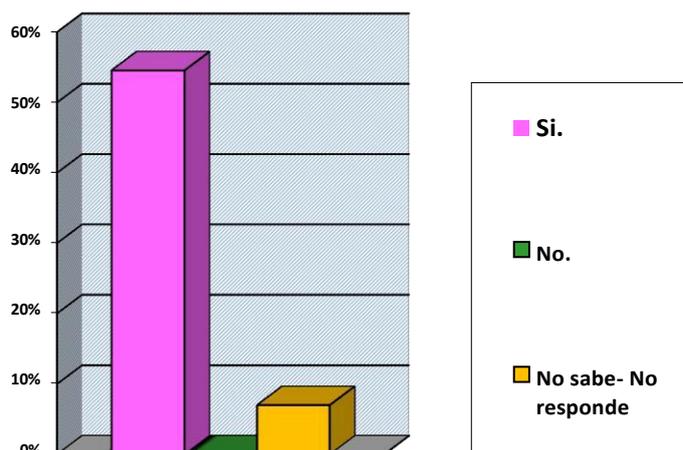
Reglamento Específico de Administración de Personal

N°	Alternativas	Cant.	%
1	Sí	12	54.55
2	No sabe- No responde	10	45.45
	Total	22	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a empleados de Construinse S.R.L

Gráfico N° 3

Reglamento Específico de Administración de Personal



Fuente: Propia elaborado por Trabajadores

Análisis e Interpretación: Se observa que del total de trabajadores encuestados un 54.55% considera si existe un reglamento específico de administración de personal con procedimientos para cada una de las etapas relacionadas con la dotación, la evaluación del desempeño, la capacitación, la movilidad de los recursos humanos; como también, del registro de la información correspondiente y un 45.45 % no sabe si existe dicho reglamento.

Tabla N° 4

Aprobación del Reglamento

N°	Alternativas	Cant.	%
1	Sí	3	13.64
2	No sabe- No responde	19	86.36
	Total	22	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a empleados de Construinse S.R.L

Grafico N° 4

Aprobación del Reglamento



Fuente: Propia elaborado por Trabajadores

Análisis e Interpretación: Se observa que del total de trabajadores encuestados un 13.64% considera que el reglamento está aprobado por la máxima autoridad ejecutiva de la entidad, y un 86.36 % no sabe si este reglamento está aprobado.

Tabla N° 5

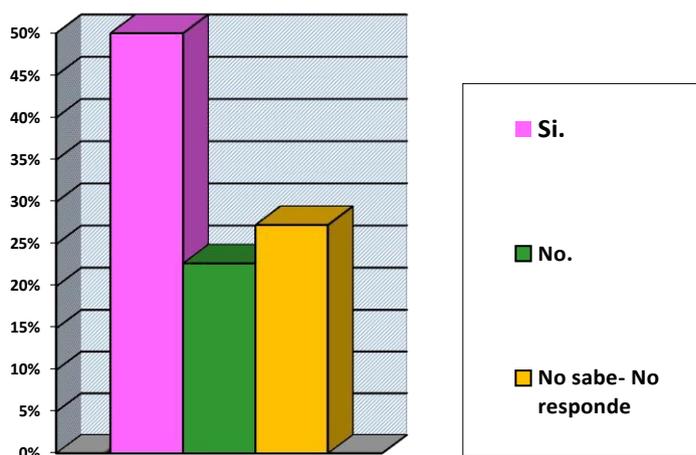
Políticas Actualizadas

N°	Alternativas	Cant.	%
1	Sí	11	50.00
2	No	5	22.73
3	No sabe- No responde	6	27.27
	Total	22	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a empleados de Construinse S.R.L

Grafico N° 5

Políticas Actualizadas



Fuente: Propia elaborado por Trabajadores

Análisis e Interpretación: Se observa que del total de trabajadores encuestados un 50.50% considera que se actualizan las políticas de acuerdo con las circunstancias, y un 22.73% considera que no se actualizan, y un 27.27% no sabe si actualizan las políticas de acuerdo a las circunstancias.

GESTION RECURSOS HUMANOS

Tabla N° 6

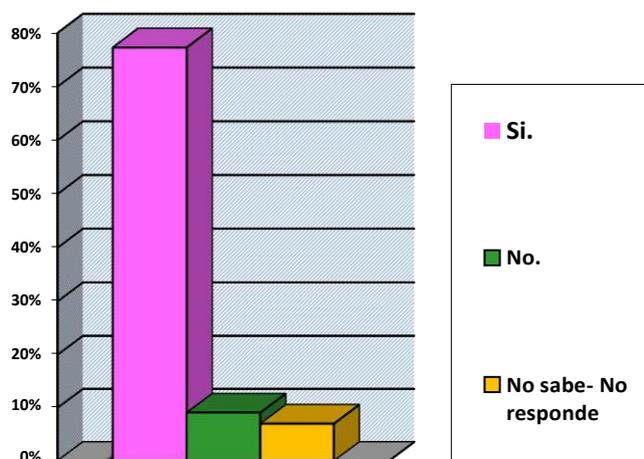
Control Interno, Concepto y Aplicación

N°	Alternativas	Cant.	%
1	Sí	2	9.09
2	No	17	77.27
3	No sabe- No responde	2	9.09
	Total	22	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a empleados de Construinse S.R.L

Grafico N° 6

Control Interno, Concepto y Aplicación



Fuente: Propia elaborado por Trabajadores

Análisis e Interpretación: Se observa que del total de trabajadores encuestados un 9.09% considera que el control interno aplicado a la Gestión del área de recursos humanos de la constructora Construinse S.R.L. consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión, en atención al grado de eficiencia, eficacia, y un 77.27% considera que no, y un 9.09% no sabe.

Tabla N° 7

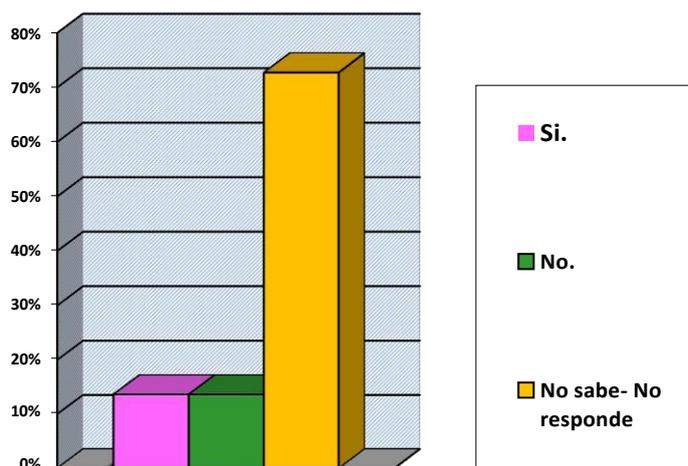
Aplicación de Políticas y Procedimientos

N°	Alternativas	Cant.	%
1	Sí	3	13.63
2	No	3	13.63
3	No sabe- No responde	16	72.74
	Total	22	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a empleados de Construinse S.R.L

Gráfico N° 7

Aplicación de Políticas y Procedimientos



Fuente: Propia elaborado por Trabajadores

Análisis e Interpretación: Se observa que del total de trabajadores encuestados un 13.63% considera que se cuenta con políticas y procedimientos por escrito para reclutar al personal Administrativo y de Producción, y un 13.63% considera que no, y un 72.74% no sabe si se cuenta con políticas y procedimientos por escrito.

Tabla N° 8

Cumplimientos de Objetivos

N°	Alternativas	Cant.	%
1	Sí	10	45.45
2	No.	8	36.36
3	No sabe- No responde	4	18.18
	Total	22	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a empleados de Construirse S.R.L

Grafico N° 8

Cumplimientos de Objetivos



Fuente: Propia elaborado por Trabajadores

Análisis e Interpretación: Se observa que del total de trabajadores encuestados un 45.45% considera que el departamento de recursos humanos cumple con los objetivos planteados por la gerencia, y un 36.36% considera que no, y un 18.18% no sabe si el departamento de recursos humanos cumple con dichos objetivos.

Tabla N° 9

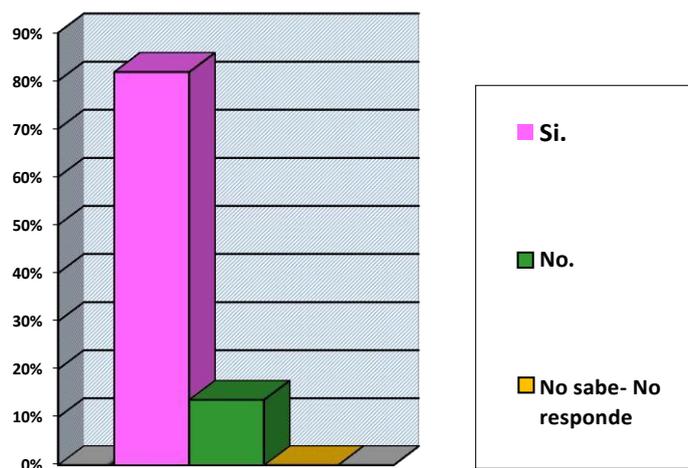
Capacitaciones

N°	Alternativas	Cant.	%
1	Sí	3	13.64
2	No	18	81.82
	Total	22	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a empleados de Construinse S.R.L

Grafico N° 9

Capacitaciones



Fuente: Propia elaborado por Trabajadores

Análisis e Interpretación: Se observa que del total de trabajadores encuestados un 13.64% considera que reciben capacitaciones frecuentes que les permite mejorar su desempeño laboral, y un 81.82% considera que no reciben capacitaciones.

Tabla N° 10

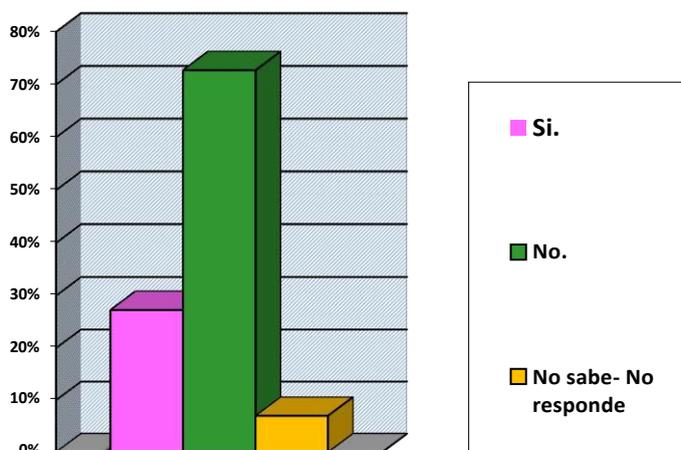
Control Previo y Recurrente

N°	Alternativas	Cant.	%
1	Sí	6	27.27
2	No	16	72.73
	Total	22	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a empleados de Construinse S.R.L

Grafico N° 10

Control Previo y Recurrente



Fuente: Propia elaborado por Trabajadores

Análisis e Interpretación: Se observa que del total de trabajadores encuestados un 72.73% desconoce cuáles son los procesos de control previo y concurrente por el área de control interno y un 27.27% indica que si conocen sobre el tema.

Tabla N° 11

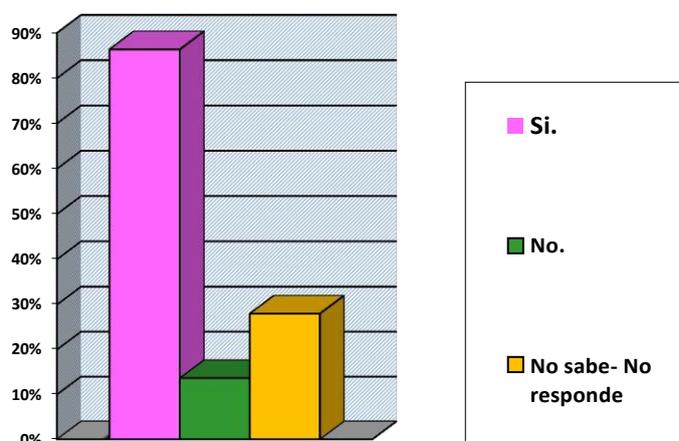
Evolución de desempeño

N°	Alternativas	Cant.	%
1	Sí	19	86.36
2	No	3	13.64
	Total	22	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a empleados de Construinse S.R.L

Grafico N° 11

Evolución de desempeño



Fuente: Propia elaborado por Trabajadores

Análisis e Interpretación: Se observa que del total de trabajadores encuestados un 86.36% considera que el desempeño de cada empleado es evaluado periódicamente y a su vez es discutido con el mismo a fin de corregir cualquier error, y un 13.64% considera que no el desempeño de cada empleado es evaluado periódicamente.

Tabla N° 12

El crecimiento profesional, cursos y actualizaciones

N°	Alternativas	Cant.	%
1	Sí	14	63.64
2	No sabe- No responde	7	36.36
	Total	22	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a empleados de Construinse S.R.L

Grafico N° 12

El crecimiento profesional, cursos y actualizaciones



Fuente: Propia elaborado por Trabajadores

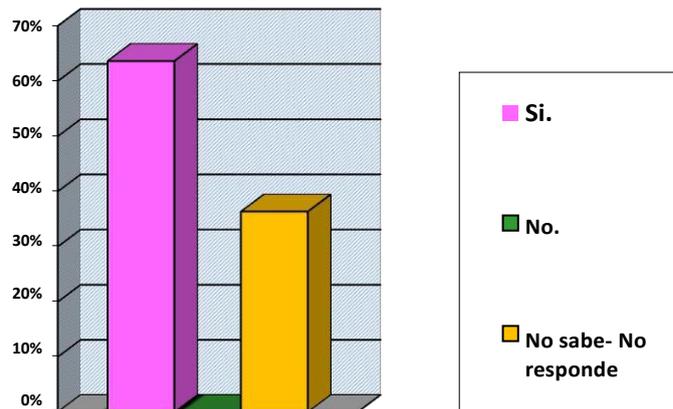
Análisis e Interpretación: Se observa que del total de trabajadores encuestados un 63.64% considera que alimenta la empresa el crecimiento profesional y académico de los empleados, con base en cursos, actualizaciones, y un 36.36% considera que no sabe.

Tabla N° 13
Puntos de Ayuda

N°	Alternativas	Cant.	%
1	Sí	14	63.64
2	No sabe- No responde	7	36.36
	Total	22	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a empleados de Construinse S.R.L

Grafico N° 13
Puntos de Ayuda



Fuente: Propia elaborado por Trabajadores

Análisis e Interpretación: Se observa que del total de trabajadores encuestados un 63.64% considera que se encuentran en la empresa puntos de ayuda, información y sistemas de ayuda a los empleados, y un 36.36% considera que no sabe.

Tabla N° 14

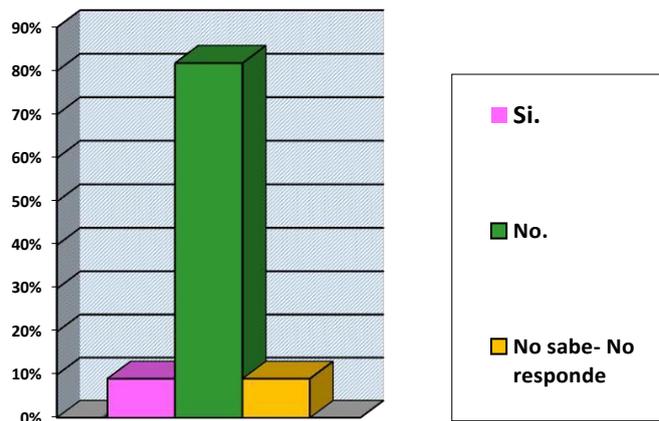
Políticas claras

N°	Alternativas	Cant.	%
1	Sí.	2	9.09
2	No.	18	81.82
3	No sabe- No responde	2	9.09
	Total	22	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a empleados de Construinse S.R.L

Grafico N° 14

Políticas claras



Fuente: Propia elaborado por Trabajadores

Análisis e Interpretación: Se observa que del total de trabajadores encuestados un 9.09% considera que si se tienen políticas claras deméritos o cualidades para el ascenso de los empleados, y un 81.82% considera que no se tienen políticas claras, y un 9.09% no sabe si tienen dichas políticas claras.

III. ANALISIS Y DISCUSION

4.1. Del cuestionario:

1. Según los resultados obtenidos de la tabla N° 1 y 2 de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa, el 90% conoce el significado de control interno, definición establecida por (E. ALPUSIG, 2011) manifiesta que “las principales causas que genera dichos problemas se debe a la inexistencia de control interno en el departamento de recursos humanos” mientras que 4.55% tiene una definición no tiene conocimiento de su significado.
2. Según los resultados obtenidos de la Tabla N° 3, 4 y 5 un 45.45% no sabe cómo cumplir estos reglamentos, un 86.36% desconocen que estos reglamentos estén aprobados por gerencia y un 27.27 % considera que estas políticas no están actualizadas, situación que (E. ALPUSIG, 2011) manifiesta que “La ejecución de políticas inapropiadas es otra causa que genera el inadecuado control interno de recursos humanos debido a que se desarrolla actividades inoportunas y en vez de dar una solución a favor de las empresas se genera una desorganización tratando de buscar culpables y mas no reconocer esfuerzos, lo que da lugar o tiene como efecto la injerencia en la asignación de responsabilidades”
3. Según los resultados obtenidos de la Tabla N° 6, 7 y 8, un 9.09% no tiene conocimiento que el control interno consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión, un 72.74% considera que no cuentan políticas y procedimientos por escrito, un 36.36 % considera que el departamento de recursos humanos no cumple con los objetivos, situación que (OSVALDO, 2003) manifiesta que “analizamos cuidadosamente los cambios previstos, lo que muestran en última instancia es un papel y un nuevo modelo de la función de RR.HH. esta debe convertirse en una función orientada estratégicamente.
4. Según los resultados obtenidos de la tabla N° 9, 10 y 11, un 81.82% considera que no reciben capacitaciones frecuentes, un 72.73% considera que no dan beneficios que motive su trabajo, un 13.64% considera que cada empleado no es evaluado periódicamente, situación que (CPA, 2006) En libro

cuyo nombre es Contabilidad general dice que “Las personas deben ser utilizadas en sus cargos y funciones, entrenadas, guiadas y motivadas para lograr los resultados que se esperan de ellas, la función de dirección se relaciona directamente con la manera de alcanzar los objetivos a través de las personas que conforman la organización”.

5. Según los resultados obtenidos de la tabla N° 12, 13 y 14, un 36.36% considera que no alimentan el crecimiento profesional y académico de los empleados, un 36.36% no encuentran puntos de ayuda, información y sistemas de ayuda a los empleados, un 81.82% considero que no tiene políticas claras, situación que (CPA, 2006) También refiere que “La amplitud de control se refiere a la cantidad de subordinados que cada órgano o cargo puede tener, de modo que pueda influir en ellos de manera adecuada, cuanto mayor sea el grado de amplitud, mayor será el número de subordinados y, en consecuencia, menor el grado de atención y control que el superior puede ejercer sobre ellos.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se demostró que en el área de control interno no se da a conocer cuáles son los procesos de control interno previo y concurrente y posterior.
- Se demostró que el Control Interno en el área de Recursos Humanos no es efectivo por cuanto los empleados conocen por concepto pero no cumplen con políticas y procedimientos.
- Se determinó que la empresa cuenta con políticas corporativas, pero que no se ha implementado políticas y procedimientos de control, para mejorar estas políticas corporativas ya que estos permitirán visualizar los puntos críticos de cada área y establecer lineamientos de control, que permitan entregar una información confiable.
- La aplicación de políticas y procedimientos de control propuesta para la empresa posterior a la revisión y análisis ejecutado que se ajustan a la realidad de la compañía, solo pueden ser garantizados si estos son medidos a través de estándares de cumplimiento con el fin de que los mismos sean respetados y garantizar el funcionamiento del Sistema propuesto.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda que el área de control interno debe tener como soporte el estudio y conocimiento del sistema de control interno, como fundamento teórico y práctico, para que la empresa CONSTRUINSE S.R.L logre a través de su mejoramiento optimizar todos y cada uno de sus procesos internos, y de forma clara consolidar el proceso de eficiencia del área de recursos humanos, teniendo en cuenta que el cumplimiento de los estándares de calidad dentro del sector de la construcción requieren de constante revisión, manejo y control para evitar riesgos humanos, técnicos y financieros que perjudiquen su comportamiento dentro del mercado, aspectos fundamentales para el desarrollo de futuras obras.

- Se recomienda implementar sus políticas y procedimientos de control, pues esto les permitirá realizar una evaluación para que puedan encontrar los puntos críticos a los que están expuestos cada área y así les permita establecer parámetros de control propio.
- Se recomienda que la gerencia deberá establecer indicadores de desempeño para verificar el cumplimiento de las políticas y procedimientos propuestos una vez que hayan sido implementados para verificar que estos sean respetados y certificar el correcto funcionamiento del sistema de control interno.

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- CPA, Z. P. (2006). CONTABILIDAD GENERAL. MC GRW HILL.
- E. Alpusig, J. A. (2011). EL CONTROL INTERNO EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA VIVERO FORESTAL. TRUJILLO.
- G., H. (2004). Fundamentos de Dirección y Administración de Empresas. México.
- JOSE, V. (2009). DISEÑO DE UN MANUAL DE CONTROL INTERNO PARA EL DEPARTAMENTO FINANCIERO EN LA ESCUELA SUPERIOR DE CHIMBORAZO.
- Oswaldo, B. S. (2003). LA NUEVA GESTION DE PERSONAS Y SU EVALUACION DE DESEMPEÑO EN EMPRESAS COMPETITIVAS. LIMA.
- Rojas, W. (2008). DISEÑO DE UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN UNA EMPRESA COMERCIAL DE REPUESTOS ELECTRONICOS.
- Velásquez, M. I. (2013). DISEÑO DE UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO APLICABLE AL AREA ADMINISTRATIVA Y CONTABLE EN LA EMPRESA INSERMIN. QUITO.
- Yarasca Ramos, P. (1995). FUNDAMENTOS CON UN NUEVO ENFOQUE MODERNO.

V. ANEXOS

ANEXO N° 01:

ENCUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO

El objetivo del presente cuestionario es recoger información para determinar la relación entre el sistema de control interno y la gestión del área de recursos humanos de la constructora Construinse S.R.L.; por lo que solicitamos a Ud. Responda las siguientes preguntas con objetividad. Además de ser una encuesta anónima.

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (x) dentro del paréntesis la respuesta que considere correcta.

CONTROL INTERNO

1. ¿El control interno es el conjunto de órganos, normas, métodos y procedimientos, estructurados e integrados funcionalmente, destinados a conducir y desarrollar el ejercicio de control?

SI ()

NO ()

NS/NR ()

2. ¿Cree usted, que la aplicación correcta del control interno en el Departamento de Recursos Humanos, es una herramienta eficiente para optimizar la productividad?

SI ()

NO ()

NS/NR ()

3. ¿Existe un reglamento específico de administración de personal con procedimientos para cada una de las etapas relacionadas con la dotación, la evaluación del desempeño, la capacitación, la movilidad de los recursos humanos; como también, del registro de la información correspondiente?

SI ()

NO ()

NS/NR ()

4. ¿Este reglamento está aprobado por la máxima autoridad ejecutiva de la entidad?

SI ()

NO ()

NS/NR ()

5. ¿Se actualizan las políticas de acuerdo con las circunstancias?

SI ()

NO ()

NS/NR ()

ENTREVISTA DIRECTA AL JEFE DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS

1.- ¿Qué procedimientos utiliza para la selección de su personal?

Requerimiento del puesto, análisis del puesto, reclutamiento, entrevista, informe de la entrevista, pruebas de idoneidad o psicológicas, exámenes médicos, estudio socio económico y contratación.

2.- ¿Usted es el encargado de la contratación y selección del personal?

Si estoy a cargo de la selección y contratación del personal a solicitar.

3.- ¿El personal contratado está debidamente capacitado para el puesto a ocupar?

Claro, justamente se realiza el proceso de selección de personal para poder identificar al personal solicitado.

4.- ¿Cómo evalúa el rendimiento de su personal?

No, porque en el sector de construcción, el personal es rotativo.

5.- ¿Realiza un seguimiento para corroborar, que las planillas se realizan de acuerdo a los tareas presentados?

Si, cumplimos con los procedimientos que indica la empresa para la contratación del personal.

7.- ¿conoce usted cuales son los controles previos y concurrentes del control interno?

No, nosotros manejamos nuestros controles concurrentes para la selección de nuestro personal.

8.- ¿conoce usted cuales son las políticas y procedimientos de control del área de control interno?

Si, algunos procedimientos pero no todo en específico.

ANEXO N° 02:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento de la tesis denominada “”, mi calificación es la siguiente:

No.	PREGUNTA	50	60	70	80	90	100
1	¿En qué porcentaje se logrará contrastar la hipótesis con este instrumento?			X			
2	¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a las variables, subvariables e indicadores de la investigación?		X				
3	¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr el objetivo general de la investigación?				X		
4	¿En qué porcentaje, las preguntas son de fácil comprensión?				X		
5	¿Qué porcentaje de preguntas siguen una secuencia lógica?	X					
6	¿En qué porcentaje se obtendrán datos similares con esta prueba aplicándolo en otras muestras?		X				

Valido por:

Dr. CPC.

Docente Principal de la Universidad San Pedro de Chimbote.

Chimbote, 15 julio de 2015

ANEXO N° 03

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

No.	PREGUNTA	50	60	70	80	90	100
1	¿En qué porcentaje se logrará contrastar la hipótesis con este instrumento?			X			
2	¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a las variables, subvariables e indicadores de la investigación?		X				
3	¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr el objetivo general de la investigación?				X		
4	¿En qué porcentaje, las preguntas son de fácil comprensión?				X		
5	¿Qué porcentaje de preguntas siguen una secuencia lógica?	X					
6	¿En qué porcentaje se obtendrán datos similares con esta prueba aplicándolo en otras muestras?		X				

Valido por:

Dr. CPC.

Docente Principal de la Universidad San Pedro de Chimbote

Chimbote, 15 julio de 2015

ANEXO N°04:
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES
<p>¿Cuál es la efectividad del sistema de control interno en la gestión de los recursos humanos de la empresa Construinse S.R.L. de Chimbote durante el año 2014?</p>	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar el nivel de efectividad del sistema de control interno en la gestión del área de recursos humanos de la constructora Construinse S.R.L. de Chimbote 2014. Para optimizar el control interno en esta unidad. <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluar efectividad de la planificación del control interno en el área de recursos humanos de la constructora Construinse S.R.L. de Chimbote 2014. - Diagnosticar la efectividad del proceso de control interno previo, concurrente y posterior en el área de recursos humanos de la constructora Construinse S.R.L. de Chimbote 2014. - Evaluar la necesidad y características de un sistema de control interno que permita mejorar la gestión en el área de recursos humanos de la constructora Construinse de Chimbote 2014. 	<p>El sistema de control interno en la gestión del área de recursos humanos de la constructora Construinse S.R.L. de Chimbote 2014 es eficiente</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Independiente: Sistema de Control Interno. - Dependiente: Gestión del área de Recursos Humanos