



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

Control interno y gestión de recursos humanos en la
Constructora Inversiones SAC, Piura.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Contador Público

AUTORA:

Yepez Espinoza, Stephany Giovanna (orcid.org/0000-0003-0990-4308)

ASESORES:

Mg. Rios Incio Manuel Igor (orcid.org/0000-0001-6690-369X)

Mg. Suarez Santa Cruz, Liliana Del Carmen (orcid.org/0000-0003-2560-7768)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Auditoría

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico este triunfo a mi creador, a Dios que siempre ha estado conmigo en los momentos de debilidad y descenso.

A mi familia, mis padres e hijos que son mi apoyo esencial, el motivo de amor e inspiración, además en mi deseo de superación inquebrantable, ya que en mis padres encontrado el ejemplo de la perseverancia y la constancia de ser mejor cada día y en mis hijos la motivación para seguir adelante enaltecendo mi espíritu perseverante e independiente.

La autora

AGRADECIMIENTO

Manifiesto mi más sincero agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo a mi Facultad de Ciencias Empresariales de la escuela profesional de contabilidad la cual me ha brindado la oportunidad de estudiar la carrera profesional de mi interés.

Además, un afectuoso reconocimiento a los docentes quienes han sabido ser los guías de excelencia que merece la juventud en formación tanto humana como ilustrada.

En especial a mi tutor Mg. Manuel Igor Ríos Incio, a la Lic. Liliana del Carmen Suarez quien me ha facilitado e inculcado los preceptos necesarios para culminar con éxito este trabajo investigativo. De la misma manera expreso un afectuoso y tierno agradecimiento a mis hermanos Juner y Angel los cuales han sido mi apoyo integral e incondicional.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Población, muestra y muestreo	20
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.4 Procedimientos	21
3.5 Método de análisis de datos	21
3.6 Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES	39
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel de control interno	23
Tabla 2: Ficha de análisis documental del control interno	24
Tabla 3: Nivel de gestión de recursos humanos	25
Tabla 4: Relación entre control interno y gestión de recursos humanos	28
Tabla 5: Correlación del control interno y la gestión de recursos humanos	28
Tabla 6: Correlación del ambiente de control y la gestión de recursos humanos	29
Tabla 7: Correlación de la evaluación de riesgos y la gestión de recursos humanos	30
Tabla 8: Correlación de las actividades de control y la gestión de recursos humanos	31
Tabla 9: Correlación de la información y comunicación la gestión de recursos humanos	31
Tabla 10: Correlación de la información y comunicación la gestión de recursos humanos	32
Tabla 11: Operacionalización de las variables	46
Tabla 12: Matriz de consistencia	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Organigrama.....	25
Figura 2: Flujograma.....	27

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo determinar cuál es la relación que existe entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC.

El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional, y se empleó el diseño no experimental. Esta investigación, tuvo como población y muestra a 40 colaboradores de la empresa. Para la recolección de datos se utilizó el análisis documental junto con la encuesta.

El análisis documental está en base a los componentes del COSO donde se demostró que, en dicha empresa, no existe inspección alguna respecto al control de salidas del personal, por lo que la evaluación de riesgos afecta la gestión de actividades. Igual con el reclutamiento y selección del personal, los procedimientos que se llevan a cabo son deficientes, ya que como en la mayoría de las empresas se evidenció que se contrata a familiares o recomendados, por lo que es algo sumamente riesgoso, ya que no siempre cumplen con el perfil necesario. En cuanto a la correlación la variable control interno presenta un p valor >0.05 , mientras que la variable de gestión evidencio un valor $p <0.05$; lo cual indican que los datos no siguen una distribución normal.

Palabras clave : Control Interno, gestión, recursos humanos y empresas constructoras.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between internal control and human resources management at Constructora Inversiones SAC.

The type of research was quantitative, with a correlational scope, and the non-experimental design was used. This investigation had as a population and shows 40 employees of the company. For data collection, documentary analysis was used together with the survey.

The documentary analysis is based on the components of the COSO where it was shown that in said company, there is no inspection regarding the control of staff departures, so the risk assessment affects the management of activities. The same with the recruitment and selection of personnel, the procedures that are carried out are deficient, since as in most companies it was evidenced that relatives or recommended people are hired, so it is something extremely risky, since it is not always they meet the required profile. Regarding the correlation, the internal control variable presents a p value >0.05 , while the management variable showed a p value <0.05 ; This indicates that the data does not follow a normal distribution.

Keywords: Internal Control, Management Human Resources and construction company.

I. INTRODUCCIÓN

El ámbito empresarial requiere de sistemas que puedan aportar a las instituciones la total trascendencia y mucho más en cuanto al personal de la compañía se refiere. Según Armijos et al. (2019) la gestión de recursos humanos es esencial para asegurar el triunfo de diferentes empresas privadas e instituciones públicas; la ejecución de esta puede generar impacto a nivel interna y externa de la empresa, incluso en su permanencia dentro del mercado, la misma que exige calidad y eficiencia en los diferentes servicios o en los productos que estos ofrezcan, lo cual únicamente se puede alcanzar cuando se cuenta con un personal debidamente capacitada e idóneo para ejecutar las actividades que demandan su producción o realización del servicio.

No obstante, algunos insumos que se debe de considerar en la gestión de recursos humanos son elementos legales y financieros que esbozan la seguridad para un desarrollo operacional acorde a las necesidades del mercado (Camacho, 2022). Estas necesidades son luego observadas en descontentos o bifurcaciones por parte de los colaboradores hacia la compañía.

En efecto, lograr tener un área robusta que pueda desarrollar a cabalidad las funciones de manera idónea y cerrando las brechas desarrollaría un impacto a nivel longitudinal que en el tiempo facilitaría la auditoría de área de manera exitosa, por lo tanto, Romero (2021) expone la necesidad de revisar las políticas y los procedimientos internos en el área para que estos no se vean perjudicados. Sánchez y Yáñez et al. (2021) narra la auditoría de recursos humanos hacia la búsqueda de evaluación en función a la dirección de personas orientadas al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

A nivel internacional, COFACE (2021) argumenta que un total de 15840 compañías alemanas en el rubro de construcción, sector hotelero, ventas y transporte fueron declaradas insolventes en el 2020. Aunado a ello en España se encontró que el 6.5% de las pymes fueron diagnosticadas en quiebra producto de la situación sanitaria, siendo el 2.2% pertenecientes al sector constructor (Fedea, 2021).

Esta situación, también se evidenció en América Latina cuyos países fueron azotados por la condición sanitaria teniendo que ser declarados en quiebra dentro

de ellos países como México; según Hernández et al. (2021) más de un millón de mypes se vieron obligadas a cerrar sus operaciones afectando a miles de trabajadores en el sector construcción. No obstante, en Perú la municipalidad de **lima** cerca del 70% de trabajadores participan en todas las obras donde se realizó entrega de edificaciones a la población generando directamente tres mil empleos directos (Municipalidad de Lima, 2021), a pesar de ello gran parte de la población en el rubro de la construcción también se vio afectada, ya que muchas de ellas carecen de documentación técnica que puedan sostener la obra.

En aspectos públicos, el gobierno estableció que del 25% de un total de 655 entidades han optado por el control interno con la intención de prevenir irregularidades (García, 2019).

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020) hace referencia que gran parte de las empresas fueron insolventes en el sector construcción en el caso de Piura esta realidad no fue ajena, siendo un total de 190 compañías las mismas que por falta de liquidez y por condiciones sanitarias tuvieron que declararse en quiebra. En efecto, muchas de ellas se logró identificar carencias documentarias y de gestión en lo que concierne a los recursos humanos la misma que podría corregirse mediante controles detectados tanto en la alta gerencia como en los subordinados para los aspectos de fiscalización, gestión y documentación.

Este hecho no se viene aplicando en la región Piura como es la realidad de la empresa Constructora Inversiones S.A. C., situada en Sullana, donde existe el riesgo de no poder continuar con sus operaciones ya que la documentación ofrecida presenta riesgo de no ser consideradas en los contratos, la misma que afectaría a la liquidez de la compañía.

‘Por lo tanto, para fines de esta pesquisa, se suscitó como problema general ; ¿Cuál es la relación que existe entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC, Piura? y como problemas específicos, ¿Cuál es el nivel del control interno en la Constructora Inversiones SAC, Piura?, ¿Cuál es el nivel de la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC, Piura?, ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones del control interno y la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC, Piura?.

Según Ñaupas et al. (2018) su apología se convierte en la razonabilidad del estudio para ejecutarla, de ella se obtiene que a nivel teórico contribuyó a desarrollar el conocimiento científico sobre el control interno y la gestión de recursos humanos, tomando en cuenta la importancia de esta última en la realidad de las empresas, los cuales sirvieron como referencia valiosa para otras investigaciones que se desarrollen con el interés similar. En el nivel práctico el estudio contribuyó al área de recursos humanos en el progreso de un sistema de control interno y así poder mejorar la gestión de los recursos humanos, la misma que permitió mejorar el servicio que brinda la empresa. En el aspecto metodológico, se aplicó instrumentos los mismos que aportaron de manera significativa a otros estudios por su implicancia en otras investigaciones.

Como objetivo general fue: Identificar la relación que existe entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC, Piura, y como objetivos específicos se plantearon, Determinar cuál el nivel actual del control interno en la Constructora Inversiones SAC, Piura, Establecer cuál es el nivel de la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC, Piura y establecer cuál es la relación que existe entre las dimensiones del control interno y la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC, Piura.

Asimismo, se planteó como hipótesis general que, el control interno se relaciona significativamente y de grado fuerte con la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC, Piura, y como hipótesis específicas que, el nivel del control interno en la Constructora Inversiones SAC, Piura es deficiente, que el nivel de la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC, Piura-2021 es deficiente, y que, la relación que existe entre las dimensiones del control interno y la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC, Piura-2021 es significativa y de grado fuerte.

II. MARCO TEÓRICO

Al instante del estudio de la literatura especializada se logró encontrar documentación de vital trascendencia las mismas que formaron parte de los antecedentes para este estudio. En el ámbito internacional, los estudios de

Garcés (2021) en su investigación nominada “Evaluación del control interno del departamento de talento de la empresa constructora Constructek”, presentada a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, su objetivo consistió en valorar el control interno en el área del talento humano de la empresa y así lograr mejoras al respecto. En los resultados se encontró que con un nivel de confianza bajo y calificado como bajo, a la dimensión de monitoreo (30%) le siguen el nivel de evaluación de riesgos (27%) y el nivel de actividad de control (24%). Se llegó a concluir que los procedimientos y las políticas utilizadas por la empresa para la selección de su talento humano no son las adecuadas debido a la escasez del control interno en el área del talento humano.

Núñez et al. (2021) desarrolló un estudio con la intención de determinar la apreciación del sistema de control interno en el área de inventarios en una muestra de 11 contribuyentes, 5000 caracteres! 10,000 caracteres, para ello se utilizó un enfoque cuantitativo logrando encontrar que el 18.3% de los inventarios se encuentran acorde a las necesidades del control interno, ello por el sistema del programa contable Syscafe lo cual por errores del sistema y del procedimiento no permite una acción de los resultados pertinente a las necesidades de la compañía.

Rivera y Villacrés (2021) desarrolló un estudio con la intención de identificar el nivel del control interno en la gestión de recursos humanos. Por otro lado, los resultados encontrados demuestran que el 40% comenta la necesidad de tener colaboradores competitivos para una adecuada función de actividades, del mismo modo crear un ambiente de cultura sólida con responsabilidad social que pueda contribuir. Por otro lado, para el ámbito del control interno el 15% sostiene la necesidad de automatizar los procesos y estandarizarlos, ello para que exista un dialogo horizontal y pueda ejecutar un trabajo correlativo.

Rodríguez (2020) presentó un artículo cuyo tema fue Necessary actions to improve the cause-effect relationship between investment in human resources management practices and motivation in the company, cuyo objetivo fue proponer

una pauta para poder gestionar la motivación de recursos humanos, integrado por la gestión de los mismos. En los resultados se obtuvo que, la empresa estudiada cuenta con más de 60.000 empleados; además, la imparcialidad en la selección y promoción en el clima interno o ambiente de trabajo mostró una desmotivación en el 88%. Concluyendo que un modelo idóneo de gestión de recursos humanos debe iniciar con la dirección de un líder que cuenta con habilidades comunicativas, un líder proactivo y flexible, el cual debe aplicar procesos para alcanzar lograr el clima laboral correcto.

Por su parte, Oliveros (2020) ha desarrollado un artículo *Culture of work and management of human resources in Venezuela*, cuyo objetivo fue describir la cultura de trabajo y la influencia de este en la gestión de recursos humanos. En los resultados se ha podido evidenciar datos que a su vez permitieron conocer que la gestión de recursos humanos son las herramientas de prácticas gerenciales, que requieren incluir a la cultura de trabajo. Concluyendo que, la gestión de recursos humanos es importante más aun en las pymes, para ello debe cumplirse con procesos como la provisión, la organización, la retención, el desarrollo y la evaluación.

Armijos et al (2019) presentó un artículo cuyo tema fue *Management of human resources management*, a través del cual tuvo como finalidad observar la gestión de los recursos humanos en las empresas. En este estudio se observa que el autor ha llegado a desarrollar dentro de las conclusiones que, los recursos humanos son el pilar en una empresa que le ayuda a consolidarse dentro del mercado, cuya acción va desde el reclutamiento, selección del personal, así como también las relaciones que surgen en el campo laboral. Finalmente señaló que la gestión de recursos humanos se caracteriza porque lo que se pretende es lograr fortalecer el desempeño y capacitación de los recursos humanos.

A nivel nacional destacan estudios, tales como Reyes (2020) en su tesis denominada *Mecanismos de control interno en recursos humanos en empresas del sector empresarial peruano. Empresas comercial S.A., Bata-Piura*, presentado en la Universidad Católica de Chimbote en 2018, intenta describir los mecanismos de control interno de los recursos humanos. Número de empresas del sector empresarial del Perú. A juzgar por los resultados, los departamentos analizados se

mueven en una situación extremadamente informal sin una mejor gestión para crear conexiones entre la empresa y sus socios.

Concluye que los mecanismos de control interno son inadecuados, puesto que se observa incomodidades en los trabajadores, a causa de la omisión de los ascensos laborales, pues estos se ofrecen solo por el tiempo de antigüedad o por familiaridad.

Castro (2021) realizaron un estudio con el objetivo de determinar la prevalencia de controles internos en la gestión contable de empresas de servicios con una muestra de 28 socios comerciales, ambos validados por juicio de expertos y bajo una fiabilidad por alfa de Cronbach mayores a 0.8. Los resultados denotaron que el control interno incide en la gestión contable en un 71%, del mismo modo la evolución de riesgos incide en el plan organizacional en un 45%, aunado a ello las actividades de control indican en un 45% al desempeño financiero; no obstante, la supervisión y monitorio incide con las normas y políticas contables en un 19%...

Carbajal y Miranda (2019) elaboraron un estudio denominada Evaluación del control interno y su incidencia en la gestión de los recursos humanos de la empresa Inversiones Refarma SAC., Chimbote 2019, presentada a la Universidad César Vallejo en Chimbote, ha tenido como objetivo poder determinar de qué manera viene incidiendo la evaluación del control interno en la gestión de los recursos humanos de la empresa. Y concluye señalando que para que pueda funcionar una correcta gestión de recursos humanos debe de funcionar ciertas acciones como verificaciones, tales como la supervisión de los horarios, así como controlar el horario de ingreso y de salida de los trabajadores.

A nivel local, se ha encontrado estudios, tales como Farfán (2021) abrió una investigación Precisa del control interno de la empresa Constructora y consultora Domínguez-Piura, y propuesta de mejora, presentada a la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, en Piura, planteó como objetivo determinar y describir los caracteres que presenta el control interno en la mencionada empresa. En conclusión, señala que el control interno dentro de la empresa existe, pero no es eficiente en su ejecución más aún en el área de recursos humanos, puesto que no existe una segregación de las funciones de los empleados lo que genera como consecuencia la ausencia del involucramiento de los empleados con los proyectos de la empresa.

Alvarado (2020) en su tesis que lleva como título Los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de los Homecenter en el Perú: caso Sodimac Perú SA, Piura 2017, presentada a la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, cuyo objetivo fue determinar y describir los mecanismos de control interno que se vienen aplicando en el área de recursos humanos de la mencionada empresa. Finalmente menciona qué establecer los controles internos en el área de recursos humanos en este tipo de empresas va a permitir evaluar el cumplimiento de las normativas que dirigen la organización promoviendo así la seguridad, la calidad y la mejora continua de la empresa.

Revisado las investigaciones registradas, se procede a definir la primera variable que es objeto de estudio, según Mendoza et al. (2018) se define al control interno se considera como aquel instrumento, que permite a la dirección de cualquier tipo de empresa y/o institución, cumplir con sus objetivos y metas planteados a nivel organizacional

A través de la eficiencia y la eficacia de sus operaciones que realizan dentro de ella; así como también a tomarse en cuenta aspectos como la confidencialidad de las investigaciones y el cumplimiento de las leyes o normas aplicables en su proceso productivo que previamente organizan estas instituciones. Según Serrano et al. (2018) este es un proceso mediante el cual se busca establecer un estilo de gestión con el que se debe gestionar y administrar los recursos de una institución, detectando los posibles inconvenientes y riesgos dentro de los métodos productivos, con la finalidad de ser mejorados, a fin de que no entorpezcan el desempeño de los objetivos de la institución.

Básicamente, a través del control interno lo que se pretende es la revisión constante sobre los distintos conocimientos que se desarrollan dentro de la empresa, pues ello ayuda a que se eviten riesgos o peligros a los que se exponen los procesos productivos. Es importante detectar estos riesgos con anticipación para evitar mayores peligros para la empresa, pues esto podría desencadenarse en pérdidas para la misma.

El control interno funciona como una estrategia de transformación que le permite crecer y desarrollarse a las empresas. Pues, a través de este se direccionan las empresas, funcionando así con eficiencia. Es un indicador de cómo viene funcionando su gestión a nivel interno. Es de gran ayuda en tiempos de

globalización, más aún cuando las empresas se encuentran asumiendo cambios constantes, para poder así atender a las necesidades del mercado. Pues, hoy en día las empresas requieren ser eficientes en sus servicios o en sus productos que ofrecen al mercado, pero también esta eficiencia debe estar en el tiempo que les demanda atender esas necesidades del mercado. Facilita también a organizar mejor su estructura administrativa, contable y financiera.

Esto demanda adoptar estrategias y acciones para beneficio de la compañía, permitiéndoles tener un sistema de control eficiente que les permitirá a los líderes de la empresa evaluar y supervisar constantemente el sistema que vienen aplicando y de ese modo poder medir sus tiempos y resultados. A través del control interno lo que se pretende es que la empresa pueda tener una dirección controlada atendiendo a los objetivos de la misma. Es una herramienta principal y esencial en las empresas de hoy en día, pues a través de este se puede controlar sus operaciones, puesto que abarca su planificación y organización para poder lograr la eficiencia, efectividad y la mejora continua de la misma.

Trata sobre ese conjunto de procedimientos que son necesarios dentro de una empresa, para de cierto modo acabar o evitar los riesgos peligrosos, para lo cual debe aplicarse mecanismos que buscan proteger informaciones de la empresa, o lo que se conoce como eficacia operativa. Por tanto, la implementación del control interno en la empresa es responsabilidad exclusiva del directivo y autoridades de la misma, puesto que son ellos los principales interesados en integrar las operaciones normales y especiales de la empresa. Este busca que la empresa pueda funcionar eficientemente.

A través del control interno lo que se logra para beneficio de la empresa es promover la efectividad y eficiencia con la que se desarrollan a nivel interno. Es un modo para poder conservar los procesos efectivos y descargar las estrategias o mecanismos que no responden con resultados para beneficio de la empresa. Esto ayudará también a un mejor liderazgo en la empresa, puesto que se promoverá el cumplimiento de las normativas internas que maneja la empresa y cada área correspondiente.

Funciona como un sistema reglamentario dentro de la empresa, por el cual se dirigen y controlan las actividades y la labor de las diferentes áreas de la empresa.

Para Aguilar y Cabrale (2010) este tiene cinco factores que se encuentran interrelacionados entre sí y con la gestión administrativa de las organizaciones, entre ellas está entorno de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión o seguimiento.

El ambiente de control, permite obtener seguridad en los procesos que se llevan a cabo dentro de la organización. Eliminando fallas y consiguiendo un adecuado uso de sus recursos (Arias, 2017). Cuando se refiere a ello, se trata de este compuesto de normativas, de procedimientos y de estructuras, las cuales van a propiciar en el poder desarrollarse dentro de un ambiente y un clima organizacional donde prevalezcan valores como el respeto y la integridad. Esto sirve para poder así desarrollar dentro de la institución una actitud de compromiso, la cual debe ser congruente con el resto de valores contenidos dentro de la institución. Básicamente, se trata de aquella definición de la responsabilidad, la desagregación y la delegación sobre las funciones, así como también todas aquellas normativas o políticas que se encuentren en ese círculo adecuado de la administración de los recursos humanos, pero es necesario que estas normativas internas de la institución deban alinearse o deban de responder a la misión y la visión, así también deberán guardar relación y respuesta a los objetivos y a las metas que tiene la institución (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2014)

Estos son aspectos importantes que van ayudar a que los procesos que se desarrollan dentro de la empresa puedan ser los más adecuados, tales como el ambiente, para el cual deberán de primar ciertos valores. Es decir, se van aplicar estrategias con ese fin, pero estas deberán de atender a aspectos principales de la empresa como la misión y la visión, esto para poder cumplir los objetivos institucionales.

La evaluación de riesgos, según Rodríguez et al. (2013) es la identificación de los riesgos que permite a las instituciones anticiparse a situaciones adversas, en efecto es un componente importante dentro de una institución y de las empresas en general, puesto que la administración debe poseer estas herramientas de identificación de análisis, de evaluación, de jerarquización, de control de documentación y de seguimiento a cuánto riesgo pueda presentarse, ya que estos únicamente llevarían a obstaculizar o generar algún impedimento para logro de metas y objetivos. Es por eso, la evaluación de riesgos y por consecuencia, la

identificación de los mismos permitiría soluciones prácticas antes de evidenciar las consecuencias que tal vez no podría atender a una solución (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2014)

Es importante, evaluar los posibles riesgos que puedan presentarse durante los procesos productivos, porque ello ayudará a que se eviten problemas y complicaciones para la empresa. Es decir, se podría evitar riesgos o en su defecto aplicar soluciones cuando estas sean necesarias. Este tal vez es uno de los elementos más significativos y necesarios para las empresas, tomando en cuenta que la identificación de algún factor que esté generando ciertos riesgos para la empresa requiere una evaluación previa a fin de evitar mayores pérdidas. En tanto a través de este lo que se permite es utilizar estrategias que permitan tener informaciones precisas para evitar así riesgos a nivel contable, a nivel administrativo y a nivel financiero, puesto que una negligencia de estos podría retroceder la productividad de la empresa. Los riesgos que se pueden evaluar a través de este son tanto internos como externos, pues cualquiera de estos puede ser significativo para la empresa y tener algún tipo de injerencia dentro de los objetivos que se persiguen y por lo tanto es importante el poder identificarlos y evaluarlos en el tiempo prudente.

Las actividades de control están referidas al establecimiento, al modo de supervisar y actualizar las políticas, así como los procedimientos, los diferentes parámetros, mecanismos y toda acción que sea necesaria para poder asegurar bien con total normalidad cada una de las metas y objetivos institucionales para poder de ese modo administrar eficientemente los riesgos, así como también llevar un adecuado modo de segregación de las funciones y por consecuencia proteger los recursos institucionales para certificar el desempeño de las metas y objetivos institucionales (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2014).

En cuanto se refiere a estas actividades, éstas básicamente cumplen con la finalidad de supervisar que los procedimientos se vayan ejecutando con normalidad, pero estas políticas o estrategias que se apliquen deben responder a los objetivos institucionales, así como también a la Separación de funciones empresariales. Son importante estas medidas que sean aplicadas por las empresas, porque ello va a permitir desempeñar los objetivos de la empresa. Es un

modo de controlar la dirección de la empresa, tanto externa como interna en las diferentes áreas de la empresa.

Estas son más que todo acciones que se realizan a nivel gerencial, así como también a nivel personal, pues la empresa busca que las actividades se cumplan en los plazos determinados o en los plazos organizados, en tanto las funciones asignadas deben responder a estos tiempos. Es por ello que es importante que, estas actividades de control en este nivel ya que esto constituye un modo idóneo para poder garantizar el desempeño de los objetivos de la empresa. De manera que, cuando se habla de estas actividades de control básicamente se trata de aquellas de operación, así también el control que debe existir frente a información financiera y cumplimiento operativo. Entre las actividades principales que se debe aplicar para lograr este control debe mediar herramientas dirigidas o enfocadas directamente a cumplir con los objetivos institucionales, así también estrategias que les permitan coordinar las diferentes áreas de las empresas para que éstas puedan funcionar de manera correcta y obviamente el diseño de las actividades de control a nivel gerencial. Información y comunicación, está se comprende como al modo de establecer medios que permitan recoger, compartir, comunicar y garantizar la custodia de las informaciones institucionales, por ser esta parte de esa custodia privada de la institución (Schimdit, Tennina, & Obiol, 2018)

Es importante que se tomen las medidas y apliquen las estrategias para poder garantizar una buena comunicación en los contribuyentes de las diferentes áreas de la empresa, puesto que todos tienen en común lograr los fines institucionales. En ese sentido, esta comunicación debe ser fluida, clara y precisa, esto para asegurar que se comprendan los mensajes transmitidos.

La información relevante se comprende como aquel proceso el que se recepciona, se procesa y se transmite ciertas informaciones a modo de priorizar de que éstas lleguen en el momento oportuno a los diferentes sectores o a las áreas donde esta información es requerida; pues así es el proceso para poder cumplir con el compromiso de las responsabilidades individuales que se tiene para poder alcanzar este propósito general (Gómez et al, 2013).

En cuanto a las informaciones la que más resalta y de interés para las empresas es la información contable, por tanto, es importante que ésta sea identificada en un contenido suficiente para que esta pueda ser transmitida a las áreas

correspondientes y que así los recursos humanos puedan cumplir con las responsabilidades y funciones de manera eficiente en el tiempo que se requiere.

Pues, se comprende que estas necesidades de información son necesarias en las diferentes áreas de la empresa puesto que, ese canal de sistema de información que se maneja previamente debe ser evaluado para que pueda atender a los objetivos y evitar algún tipo de deficiencia que podría ser significativa durante los procesos de formulación

Se trata de aspectos y contenidos esenciales para alcanzar los objetivos de la empresa., pues estos están relacionados con la eficiencia en cómo llega estas informaciones y los medios que se vienen utilizando, pues de ello va a depender la eficiencia como se desarrollarán sus operaciones. Es importante ello, porque de eso va depender que se dé seguimiento a los objetivos de la empresa, el cumplimiento eficiente de los programas y proyectos que se hayan planteado dentro de la empresa y en las áreas correspondientes de la misma.

Es importante que, las informaciones que se busca lleguen a todas las áreas deban estar ordenadas y de fácil comprensión, pues se busca que estas sirvan para poder ayudar a que los compromisos, responsabilidades y funciones se cumplan atendiendo a los fines comunes y objetivos institucionales.

Supervisión y Seguimiento, se comprende como el modo, ya sea directa o indirecta en el que se deben realizar de manera permanente ciertas acciones que permitan poder garantizar adecuadamente el funcionamiento dentro de la institución para de este modo mejorar el control interno de la institución. Se pretende asegurar que los controles que se operan dentro de la empresa o en su defecto los que sean modificados puedan responder de modo eficaz y eficiente atendiendo a los cambios y condiciones que bien puedan presentarse en el transcurso del proceso.

Es necesario la aplicación de estrategias a través de las cuales se garantice la supervisión constante de las actividades y procedimientos que se vienen desempeñando, ello permitirá lograr que las condiciones operativas de la empresa son buenas. Este tipo de acciones va a permitir sin duda aplicar de mejor manera el control interno de la empresa y ello a su vez ayudará a que el funcionamiento de la empresa sea eficaz Esto se traducirá en mejores resultados y productividad. Se comprende también como el monitorea a través del cual se evalúa el

funcionamiento del control interno de la empresa. A través de este se busca supervisar que se vengán cumpliendo cada uno de los procedimientos establecidos y organizados en tiempos determinados previamente planeados y proyectados.

Se consideraron las siguientes posiciones teóricas para definir las variables de GRH, entiéndase que, la gestión de recursos humanos se define como los procedimientos que se aplican para priorizar la selección, educación y organización del talento humano de la empresa, así como su satisfacción en el trabajo y mejoras en su rendimiento para beneficio de los objetivos institucionales de la empresa (La torre, 2011).

Los recursos humanos son el área más importante dentro de una empresa, pues facilitan el desarrollo de la empresa, más aún con valores como la capacitación, el buen desarrollo y adecuado desempeño de sus funciones.

Es importante, la gestión de recursos humanos desde que se empieza con la búsqueda de personal hasta las medidas y estrategias que se apliquen para su funcionamiento eficiente. Es por ello que, esta gestión involucra también su formación y capacitación constante, para beneficio de la empresa. Es en tanto una inversión a futuro de la misma.

Armijos et al (2015) precisa que, la gestión de recursos humanos ha ido adquiriendo importancia en la selección y contratación de personal, pero también en la planificación, en la organización, en la coordinación, en el desarrollo y en el control del desempeño de los recursos humanos dentro de una empresa.

A través de esta gestión se ejecutan actividades o prácticas dirigidas a la coordinación de los recursos humanos que forman parte de la empresa, permitiendo conocer más de estos, como sus necesidades, pero también sus habilidades y potencialidades con las que aportan a la empresa.

Estas actividades están enfocadas a que la empresa cuente con un equipo de colaboradores que apliquen sus habilidades y capacidades para beneficio de la empresa, pues añadido a ello se busca que estas habilidades sean positivas, sumadas a ello el desarrollo de sus funciones con compromiso y vocación. En tanto, para que ello pueda ser de ese modo se requiere espacios donde la empresa también muestre interés por las necesidades de los colaboradores.

Por su parte, Amador (2016), ha considerado que la gestión de los recursos humanos es aquella que direcciona esa atención en relación al personal y al trabajo,

la cual es realizada dentro de la organización en la que se toma en cuenta ciertos aspectos éticos, también aspectos administrativos, los cuáles deben estar presentes en los diferentes procesos que inician con la planeación el ingreso, el desplazamiento y la separación de los empleados.

De manera que cuando se habla de los recursos humanos es importante señalar de que estos tienen gran importancia dentro de las empresas e instituciones públicas pues se comprende que a través de estos lo que se pretende es el logro de los objetivos institucionales que tiene la empresa, todos van a contribuir a la calidad y eficiencia de los servicios o los productos que brindan.

En ese sentido es importante la gestión de los recursos humanos, toda vez de que a través de ellos se desarrolla un plan o un proyecto que utiliza la empresa para poder funcionar de manera eficaz y eficiente, entiéndase así realizar las valoraciones sobre las capacidades, los intereses los objetivos y necesidades de los recursos humanos, atendiendo todo esto a los objetivos de la empresa, así también debe de valorarse las capacidades habilidades y potencialidades de cada uno de sus colaboradores y de igual modo evaluar la comunicación, herramientas y medios que se utilizan en la empresa.

Cuando hablamos de la gestión de recursos humanos se puede comprender como ese proceso que inicia desde la selección hasta el mantenimiento de sus recursos humanos, Pues bien, esta gestión debe de estar presente desde que se convocan a personal el cual debe responder a los perfiles que la empresa necesita para alcanzar sus objetivos organizacionales.

Como dimensiones, se define la planificación de la política de personal citando a Chiavenato (2007) quien indica que la planificación de políticas de los recursos humanos forma parte de la gestión de estos, tales como aquellas prácticas necesarias para el reclutamiento, selección, preparación, recompensas y evaluación del desempeño de los recursos humanos. Esta planificación permite una organización de tareas y comportamientos dentro de la empresa, contribuyendo al desarrollo corporativo.

Tienen como propósito optimizar el factor humano de una empresa, buscando asegurar necesidades futuras de la empresa. Básicamente lo que se persigue es establecer políticas a nivel administrativo para poder unificar criterios en relación a los recursos humanos y el entorno de la empresa. A través de esta dimensión lo

que se busca o se pretende es definir e implementar parámetros, mecanismos, estrategias, políticas y procedimientos que puedan ir en relación o que atiendan a esos objetivos estratégicos con los cuales cuenta la institución y para lo cual comprende también dentro de ello ese diseño y seguimiento que debe darse a estas prácticas y procedimientos internos dentro de la empresa. También se tiene a esa planificación de los recursos humanos, lo que obligatoriamente contiene el análisis de esa necesidad, ya sea actual o futura de los recursos humanos y así poder funcionar correctamente dentro de la institución y que, por supuesto debe estar formalizada a través de un informe que contenga la necesidad real de los recursos humanos, ya que esto puede identificar cuáles son las áreas que requieren atención.

En cuanto se refiere a la dimensión de Organización de trabajo, está se refiere al concepto sobre la característica, aquellas condiciones y lineamientos que se implementan en el desarrollo de ciertas actividades y funciones por lo que aquí se tome en cuenta cada uno de los requisitos que debe comprender el perfil requerido por la empresa atendiendo al menos requerimientos básicos que deben de poseer cada uno de los puestos en las distintas áreas de la institución (Rodríguez et al, 2011).

Es importante, la organización de las actividades laborales de acuerdo al perfil de cada colaborador, atendiendo a sus habilidades y capacidades de este. Es por ello que, cada puesto debe contener un perfil. Las funciones y carga laboral deben repartirse por equidad, pues ello permitirá que se aumente los resultados y evite la pérdida de tiempo.

En otras palabras, esta debe atender a políticas retributivas, pues de no existir este tipo de estrategias podría desencadenar un desorden diario en la empresa llegando a ocasionar problemas que afectarían únicamente el nivel de productividad de la misma.

Sobre la dimensión de la Gestión del empleo, vale decir que en el Decreto Supremo 040-2014-PCM La gestión del empleo se define como las políticas y prácticas implementadas por RR.HH. para gestionar el flujo de servidores en un sistema administrativo de gestión de RR.HH. de principio a fin. Es una estrategia sistemática que coordina el flujo de trabajo en una empresa, proyecto o departamento.

Es básicamente uno de los pasos más importantes dentro de la gestión de RRHH, puesto que, al funcionar correctamente ese flujo, entonces los beneficios se verán reflejados directamente en la empresa, ello por el talento humano va a funcionar eficaz y eficientemente.

Respecto a la dimensión de Gestión de las relaciones humanas, está dirigida a lograr alcanzar mejoras en el nivel de conocimiento y compromiso con las finalidades institucionales de la compañía, permitiéndose aplicar tácticas y actuaciones de la empresa para evitar pérdida de tiempo y desgastes. Facilita un mayor entendimiento entre los recursos humanos y la empresa, esto ayuda a dar un tratamiento a las diferencias individuales que puedan existir para así alcanzar la comunicación eficaz y satisfactoria.

Básicamente consiste en buscar alcanzar que se logre un buen clima laboral y que este sea agradable, y para lograr ello debe mediar la gestión de relaciones humanas, que trata sobre esa buena relación que debe existir entre los trabajadores mutuamente, pero también una buena relación y comunicación entre líderes y trabajadores.

Consiste en las relaciones entre la organización y los recursos humanos en su dimensión llamada colectiva, es decir entre la dirección y el resto del personal. Está compuesta por las relaciones laborales, individuales y colectivas, con la finalidad de identificar actividades de prevención y solución de conflictos, permitiendo lograr una organización colectiva, motivando así las condiciones necesarias que puedan asegurar un ambiente de trabajo adecuado e idóneo que se caracterice por mediar ciertos valores y condiciones que se requieren para lograr ello, tales como la comunicación interna dentro de la institución, la cual tiene que ser eficiente y eficaz para que estas informaciones pueden ser transmitidas de manera oportuna en el tiempo, pero que también se pueda comprender los mensajes que se quiere dejar con ello y para lo cual debe utilizarse medios que sean eficaces para el fin que se persigue, pues lo que se busca es llegar las áreas de la empresa (Toro, 2017).

Sobre dimensión de la Gestión de capacitación, corresponde señalar que esta es parte de la gestión de recursos humanos, pues es vista como un aprendizaje que se requiere para el desempeño de las funciones de los recursos humanos dentro de la empresa. Esta capacitación está involucrada con el aprendizaje con el cual cuentan los recursos humanos, pero también con los conocimientos que se

imparten a los trabajadores para poder aumentar sus conocimientos y mejorar su desarrollo personal y profesional de estos. (Grados, 2001).

La capacitación se comprende una inversión a futuro de la empresa, pero que los beneficios serán directamente para esta. Es importante renovar de manera constante los conocimientos de los trabajadores, así como también tomar las medidas necesarias para que estos puedan desarrollar nuevas habilidades, las cuales deben aplicar dentro la ejecución de sus funciones laborales. Este aprendizaje nuevo y mejorado que se le facilita al personal beneficiará sin duda a la empresa, toda vez que sus trabajadores podrán demostrar mayor eficiencia en el desempeño de sus ocupaciones.

Esta dimensión forma parte de la gestión de los recursos humanos, convirtiéndose en un gasto necesario para empresa, pues será beneficioso para esta en la medida que se va a generar un mayor aumento de productividad. En tanto, este aprendizaje va a estar compuesto por habilidades y capacidades que les permitirán a los recursos humanos a implementar y/o adoptar nuevos sistemas de trabajo que se verán manifestados en el aumento de la producción y estabilidad (Ghiglione, 2015).

Sin embargo, existe empresas que visualizan esto como un gasto económico que no están dispuestas a invertir, pero es importante que lo conciban como una inversión que efectivamente les corresponde, puesto que la capacitación generará mayores conocimientos a sus trabajadores, desarrollarán nuevos conocimientos, podrán también desarrollar mejores habilidades y aumentar sus capacidades para poder cumplir con el desempeño de sus funciones y ello se va a poder evidenciar a través de los resultados con los que van a aportar a la empresa. Los beneficios que recibirán las empresas es servicios y/o productos más eficaces y eficientes, y esto a su vez permitirá aumentar su productividad de la empresa.

Es decir, la capacitación forma parte de esa motivación que requieren los trabajadores para poder trabajar de forma más eficiente, ya que ello permitirá a las empresas orientar mejor a sus trabajadores frente a la misión y visión de la empresa, pero sobre todo atender con mayor eficiencia las necesidades y demanda del mercado. Es una acción que sin duda alguna implica una inversión, puesto que la formación de los recursos humanos debería estar proyectada a los intereses y

proyectos que tienen las empresas, acomodando así sus intereses y particularidades a ello.

En otras palabras, este proceso es parte de esa necesidad que las empresas requieren, para que sus recursos humanos puedan contribuir más eficientemente a los fines que persigue la empresa, y a ajustar así de mejor manera nuevas formas de trabajo, formas o modos más eficientes, atendiendo a los intereses de la empresa de manera directa (Ghiglione, 2015).

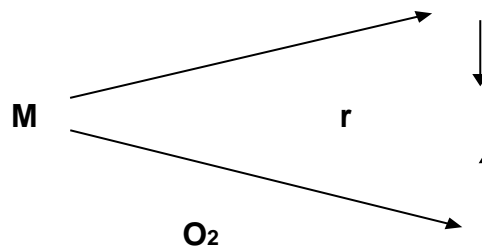
La capacitación es un aspecto importante dentro de la gestión de recursos humanos en las empresas. Forma parte de ese pilar que las empresas deben brindar a sus colaboradores y ello para poder formar a estos de acuerdo a los principios, necesidades y requerimientos de la empresa. Esto porque se considera que la formación que presentan es general y especializada, pero aun así se requieren formarse en capacidades y habilidades específicas que atiendan a los fines que persigue la empresa, que son básicamente brindar un servicio y/o un producto que es lo que van ofrecer a su mercado y de ello va depender la supervivencia de la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

En cuanto se describe a este ítem, hay que señalar que esta investigación fue estructurada a través de un enfoque cuantitativo, a través de él cual fue posible medir cada variable de este objeto de investigación. Este estudio fue desarrollado con un alcance relacional, porque pudo determinar la relación entre las variables en estudio. Este corresponde a un diseño no experimental porque las variables en estudio no son manipuladas (Arias, 2016).

Pues, bien lo que se pretendió en esta investigación como propósito consistió principalmente en medir la relación que existe entre el control interno y la gestión de recursos humanos, las cuales son las variables objeto de estudio.



O₁

O₁ = Observación de la variable 1

O₂ = Observación de la variable 1 r = Correlación entre las variables

3.2 Población, muestra y muestreo

En cuanto se refiere a la población, es preciso aclarar que esta se encontró compuesta por los participantes de la Constructora Inversiones SAC, que fueron selectos bajo criterios de fijación de experiencia, un tiempo laboral mayor a 6 meses y disponibilidad de participación en la exploración, entre los cuales identificamos a un aproximado de 40.

Atendiendo que se está frente a una población chica, la muestra se seleccionó bajo el modelo censal, trabajando así con toda la población identificada, en tanto la muestra se conformó por los 40 trabajadores de la mencionada empresa.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con respecto a este factor, se debe recalcar que en este estudio se utilizó el análisis de la literatura en conjunto con la encuesta, y el instrumento utilizado es el análisis documental el cual está en base a los componentes del COSO, el cual se utiliza para recolectar información. Se construye en función de las variables que son objeto de estudio (Ibáñez s.f).

Para la primera variable (control interno) se elaboró un cuestionario específico, y para la variable gestión de recursos humanos se utilizó una herramienta validada por Ortiz, Izquierdo y Rodríguez (2014). Cabe señalar que para este estudio se aplicó, dos cuestionarios, además de analizar la literatura teniendo en cuenta una tabla para la variable control interno y otra para la variable gestión de recursos humanos además de un organigrama de los anteriores trabajadores cabe mencionar que posteriormente fueron evaluados y validados por los expertos que evaluaron cada ítem, para verificar que están midiendo los indicadores relevantes para la variable en estudio.

En cuanto a la fiabilidad, se hace mediante Alfa de Cronbach, desde una app de prueba a 10 empleados de la empresa.

3.4 Procedimientos

En cuanto se refiere a este ítem corresponde citar que para la aplicación de los dos cuestionarios se tuvo previsto un análisis de documentos, los cuales tuvieron como finalidad directa medir cada una de las variables que vienen siendo objeto de estudio.

En tanto, para ello se solicitó el correo de contacto de cada uno de los colaboradores de la empresa quienes son la muestra de estudio y a quienes se les envió los instrumentos a través de un link, los mismos que previamente fueron digitalizados y estructurados en forma a fin de que sea un instrumento claro y preciso para los sujetos que disponen la muestra de investigación.

Entonces, aquellos datos que se obtienen con la aplicación de los instrumentos pasaron por un proceso, el cual llevó a que estos datos fueran codificados y posteriormente se importaron al programa SPSS, donde se realizó el tratamiento estadístico correspondiente.

Y en cuanto al análisis documental se obtuvieron los siguientes documentos de la empresa; boleta de salidas, manual de organización y funciones y el contrato laboral.

Todo este procedimiento de análisis y tratamiento estadístico que se realizó es con la finalidad de obtener los resultados de manera más precisa a fin de poder ser presentados a través de tablas y figuras, las mismas que posteriormente van a ser interpretados para ser presentados en la investigación.

Posteriormente la interpretación que se obtuvo con las descripciones correspondientes sirvió para cruzar con las teorías y los resultados encontrados en otras investigaciones, y de ese modo ello sirvió para contrastar cada una de las hipótesis del presente estudio.

Todo este procedimiento va a permitir poder obtener el análisis de los resultados, lo que resultó esencial para poder definir las conclusiones de esta investigación.

3.5 Método de análisis de datos

Los métodos analíticos utilizados en este estudio son descriptivos e inferenciales. El método expresivo permite realizar análisis descriptivos para

determinar la posición real de cada elemento y con inferencia inmediata una interpretación exponencial en la que se realizan pruebas para superar la lista entre dos variables.

3.6 Aspectos éticos

Los criterios éticos se definen como principios de ética necesarios en un estudio, en tanto los que se tomaron en cuenta para esta investigación son determinados por el informe de Belmont (1979). De manera que a continuación se citan los que han sido utilizados:

Respeto a las personas: este criterio permite tener en cuenta el máximo cuidado necesario para la privacidad y confidencialidad de los sujetos de investigación. Es un criterio esencial cuando los sujetos participantes de la investigación son personas, pues la ética es esencial durante la investigación en este contexto.

Beneficencia: este criterio está enfocado a asegurar el respeto hacia los participantes o sujetos de la investigación, así como evitar cualquier perjuicio, para poder garantizar su bienestar. Es un criterio importante y necesario para cuando se trabaja con personas, porque a estos deben garantizárseles el buen trato evitando afectarlos o generarles algún daño y/o perjuicio.

Consentimiento informado: este criterio estuvo dirigido a los sujetos de la investigación, para lo cual se les da a conocer las condiciones, facultades y obligaciones que la investigación implica donde ocuparon la situación de informantes. Es un criterio importante cuando los sujetos participantes son personas, por lo que estos prestan informaciones que ayudaron directamente al propósito de la investigación, por lo que fue importante que ellos conocieran de manera precisa cuales son los fines que se persigue con la investigación y el contexto en el que se desarrolla.

Confidencialidad: Se les dio a conocer la seguridad y resguardo de la información otorgada como participantes esenciales del estudio. Es un criterio importante, toda vez que se le debe asegurar a las personas la privacidad de sus datos, así como el resguardo de todas las informaciones que puedan aportar para las investigaciones, esto para poder asegurar que estas sean veraces y evidenciadas en su contexto natural.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Determinar el nivel del control interno en la Constructora Inversiones SAC, Piura.

Tabla 1

Nivel de control interno

Categoría	Frecuencia	%
Nivel deficiente	10	25%
Nivel regular	17	42.5%
Nivel eficiente	13	32.5%
TOTAL	40	100%

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 1, se evidencia que el 42.5% de los colaboradores indican que el control interno de la Constructora Inversiones se encuentra en un nivel regular con tendencia a lograr un nivel eficiente del 32.5%; ello por la razonabilidad del apoyo de los colaboradores hacia el fiel cumplimiento.

Ficha de análisis documental del control interno

Tabla 2:

Ficha de análisis documental del control interno

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL						
N°	Nombre del documento	Ambiente de control	Evaluación de riesgos	Actividades de control	Información y comunicación	Actividades de monitoreo
1.	Papeleta de salida	En función a la papeleta de salida se puede evidenciar algunas deficiencias, las mismas que no permiten llevar adecuadamente el control, ello puesto que las normas y estructuras no están definidas. Cabe mencionar que por ser una empresa pequeña y familiar los permisos no están alineados a una política de control.	Al tener la característica de una empresa familiar, éste posee la particularidad del “dejar pasar, dejar hacer”; la misma que se ve afectada al momento de evaluar entre otros elementos el desempeño, el clima, la cultura, entre otros. En efecto, las evaluaciones que se hacen a partir de ello carecen de rigurosidad la evaluación del riesgo deteriorando la gestión.	Para este documento, el gerente solicita la documentación para que exista una evidencia del permiso entregado. En este punto se evidencia que la actividad de control está orientada a una parte de la población, de tal manera los registros no estén uniformes afectando al uso correcto de la gestión.	En efecto, tras ser una población la misma en su mayoría parte de un mismo clan, suelen no mencionar el motivo de su salida. Ello se ha ido mirando en la entrega incompleta de la papeleta de salida. A pesar de que la comunicación era clara, en el momento del estudio, el personal obvia ese término. Del mismo modo, por parte de la compañía los supervisores informan la necesidad de potencializar esa área con periódicos murales y capacitaciones.	El documento es entregado al supervisor inmediato, estos no suelen revisar en la totalidad y solo de dignan a guardar el documento de tal forma que ello perjudique a tener una cultura sin límites. No obstante, algunos de los colaboradores tienden a desarrollar estrategias de compensación pidiendo algo a cambio por tener que presentar el documento correcto.
2.	Manual de organizacional y funciones	Se logró detectar que este documento cuenta con los requisitos aplicados a la construcción, sin embargo, el desarrollo de las actividades no se ajusta al mismo. Cada uno ejerce su función de acuerdo al trabajo del día a día.	El documento posee un apartado donde indica que los posibles riesgos que cada colaborador puede afrontar. En la práctica los trabajadores cumplen con sus epp y todo lo concerniente a su seguridad ya que saben que ello puede ser perjudicial.	El personal cuenta con una lista de cotejo, la misma que es nombrada al momento de ingresar a obra, ésta requiere que todo el personal cuenta con lo mínimo solicitado. Al revisar, el file, contiene en la totalidad lo solicitado y firmado por las partes involucradas.	De acuerdo con este documento, el superior es quien informa a los colaboradores el horario de entrada a obra y todo lo concerniente a ello. Sin embargo, se evidencia que en ocasiones ello no se precisa de manera que genera confusión por parte del personal	Aunque existe el manual de organización y funciones, los colaboradores oscilan a ejecutar bajo su experiencia y conocimiento las actividades en obra
3.	Contrato laboral	La compañía mantiene un área legal externa la cual se evidencia regularización en sus documentos, ya que todos los contratos se encuentran registrados en el Ministerio de Trabajo. Ellos contemplan el ingreso a los beneficios, pasado de los tres meses	La compañía externa busca que el personal que ingresa reúna con todo lo solicitado con la intención de luego evitar dificultades.	Usualmente la compañía externa visita a las instalaciones con la intención de realizar alguna verificación de documentos o conversar con el gerente para ir implementando posibles estrategias	De manera frecuente la compañía externa se comunica para ir informando la continuidad de algunos trabajadores, así como las novedades legales que aparecen en el portal	La importancia de tener una compañía exclusiva para estos fines permite que exista un adecuado funcionamiento para la supervisión y el seguimiento de los contratos. Ello es representado por las visitas, la comunicación constante y los encuentros ocasionales para un desarrollo óptimo.

Fuente: Elaboración Propia

Objetivo específico 2: Determinar cuál es el nivel de gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC.

Tabla 3

Nivel de gestión de recursos humanos

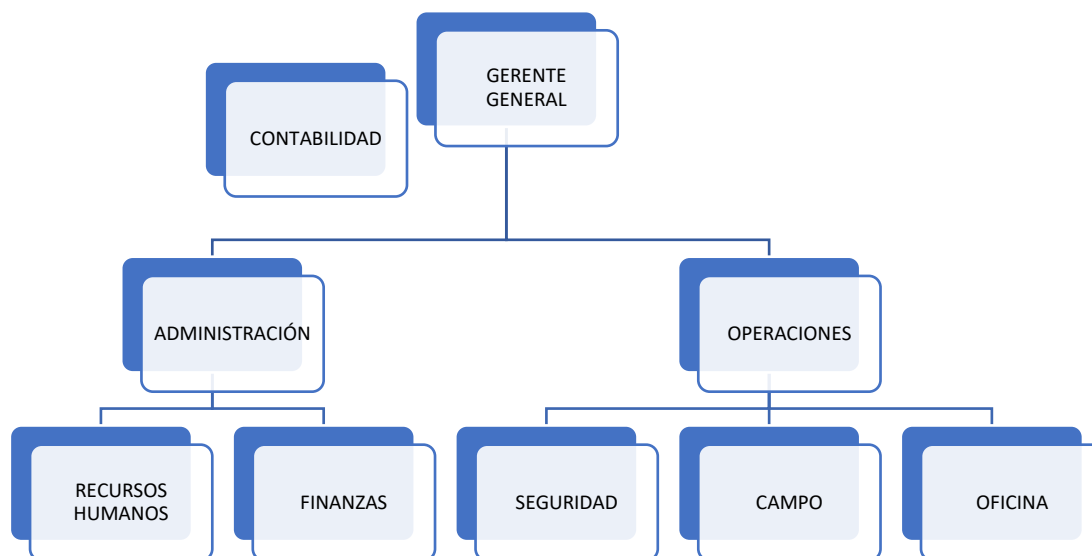
Categoría	Frecuencia	%
Nivel deficiente	10	25%
Nivel regular	16	40%
Nivel eficiente	14	35%
TOTAL	40	100%

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 3, se evidencia que el 40% de los colaboradores indican que la gestión de recursos humanos de la Constructora Inversiones se encuentra en un nivel regular con tendencia a lograr un nivel eficiente del 35%; ya que los colaboradores indican apreciación por las actividades que realiza la organización

Ficha de análisis documental de la Gestión de Recursos Humanos

Figura 1: Organigrama



Fuente: Constructora Inversiones SAC

Según el presente organigrama propiedad de la empresa en estudio denominada Constructora Inversiones SAC de Piura, comprende una estructura vertical donde la cabeza es presidida por el gerente general teniendo ninguna

potestad encima de ella. Cabe mencionar que para la compañía el área contable es ejecutada de manera externa por ende puede notarse algunos inconvenientes cuando ambas partes no llegan a acuerdo establecidos.

Asimismo, en lo que se logró analizar, esta estructura desarrolló dos campos que trabajan conectados para un eficiente servicio, en lo que respecta al campo administrativo cuenta con un área de recursos humanos el cuál es trabajado por una sola persona, del mismo modo para el área de finanzas, por ende, le permite ser desarrollada eficientemente por la cantidad de trabajadores.

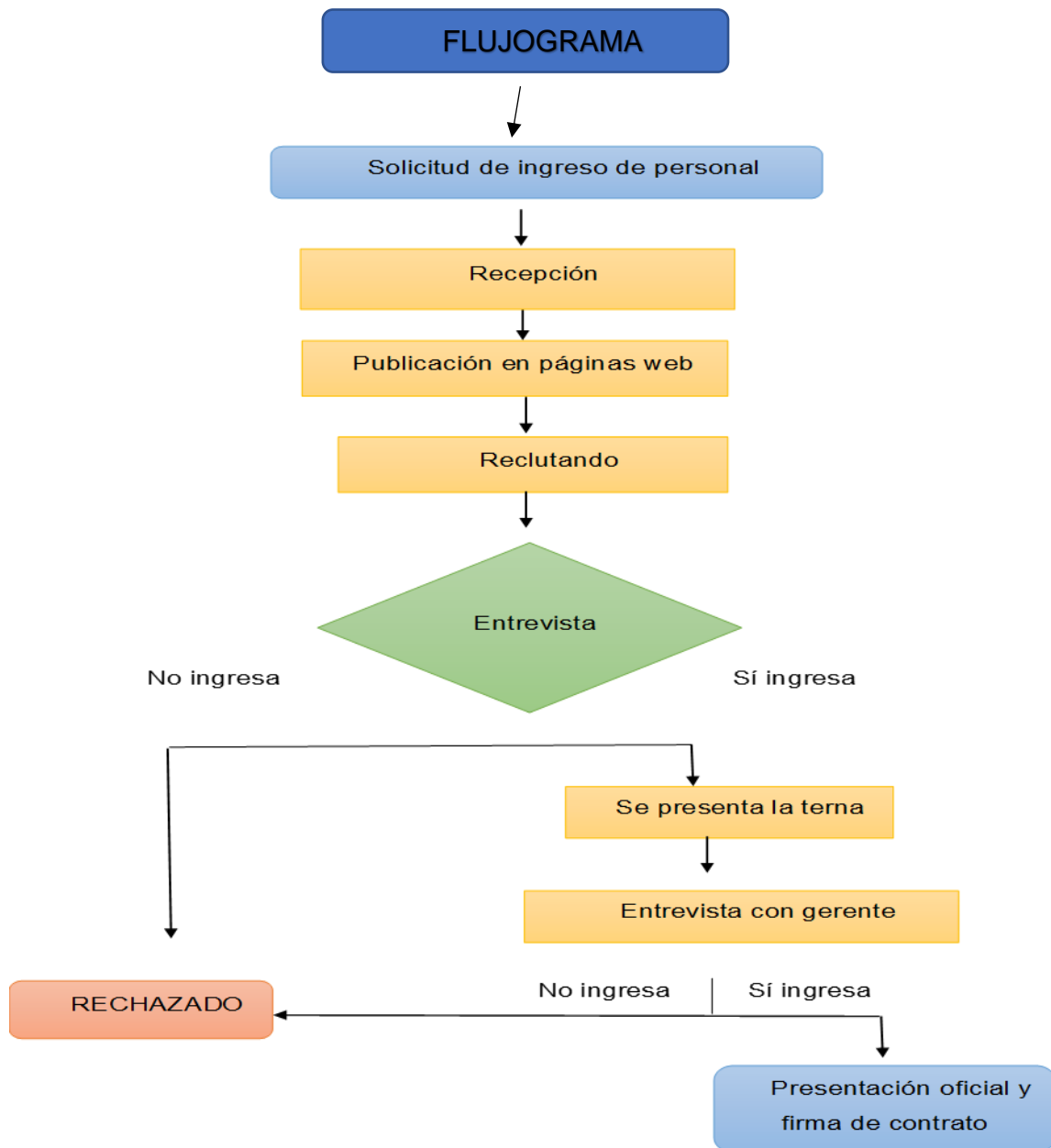
Por otro lado, en el campo de las operaciones, desarrollan tres áreas las cuales están en constante sinergia, siendo una de ellas la de seguridad quien trabaja tanto en campo como en oficina. Por otro lado, el área específica que comprende el trabajo de operaciones está estipulada por ingenieros tanto de campos y operarios y solo ingenieros en oficina quienes están en obra. En su defecto, el personal de oficina de operaciones está distribuida por dos personas, mientras que en el campo se encuentra la mayor cantidad de colaboradores llegando a un total de 30 personas, entre operarios, conductores y supervisores.

Es evidente que la actividad contable y legal es desarrollada de manera externa, puesto que la cabeza organizacional mantiene la razonabilidad de ser áreas expertas que tienen que ser desarrolladas por personas idóneas que fácilmente no pueden ser expuestas en la misma área. No obstante, en ello resuena un problema grande ya que no permite la sinergia por medio de la comunicación, en efecto este detalle se agudiza cuando las áreas no se relacionan entre sí. Un problema notable en casi toda organización familiar cuyos regímenes no son estipulados desde el comienzo, por ende, son de dejar pasar, dejar hacer.

Para fines de este estudio, se consideró el proceso de flujograma del reclutamiento y selección del personal; en ella expresan las formas y procedimientos que el área considera pertinente para el ingreso de un personal a laborar; no obstante, el filtro que ejecutan no suele ser el más eficiente; ya que se prioriza a familiares o allegados quienes representan un impacto negativo. Se ha observado que ello no es casi siempre, pero las veces que han ocurrido, el impacto ha sido negativo ya que el personal muchas veces no cubría las expectativas en el

perfil seleccionado, ello es pérdida tanto en todo el programa de recursos humanos quienes invierten para un ejercicio adecuado de sus funciones.

Figura 1: Flujograma



Fuente: Constructora Inversiones SAC

Objetivo Específico 3: Establecer cuál es la relación que existe entre las dimensiones del control interno y la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC, Piura.

Prueba de normalidad

H1: Los datos no siguen una distribución normal

H0: Los datos siguen una distribución normal

Tabla 4

Relación entre control interno y gestión de recursos humanos

Normalidad de datos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.
Control interno	0.952	40	0.089
Gestión de recursos humanos	0.936	40	0.026

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede observar en la Tabla 4, el valor p para la variable de control interno es $>0,05$, mientras que el valor p para la variable recursos humanos es $<0,05$, lo que sugiere que los datos no siguen una distribución normal, sino en realidad la alternativa. hipótesis aceptada, que es el uso de estadística no paramétrica por razones de Rho Spearman.

Comprobación de hipótesis general

H1: Existe relación positiva entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC de Piura.

H0: No existe relación positiva entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC de Piura.

Tabla: Correlación del control interno y la gestión de recursos humanos

Correlación del control interno y la gestión de recursos humanos

		Control interno		Control interno	Gestión de recursos humanos	
Rho Spearman	de	Control interno	de	Coeficiente de correlación	de	1,000
				Sig. (bilateral)		,351**
				N		,000
						40
		Gestión de recursos humanos	de	Coeficiente de correlación	de	,351**
				Sig. (bilateral)		1,000
				N		,000
						40

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 5, El valor p de 0.000 es menor a 0.05 el cual es significativo, por lo que se rechaza H0 y se acepta la hipótesis de que existe una relación positiva entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la empresa constructora Inversiones SAC, el coeficiente positivo es bajo. (Rho = 0,351).

Comprobación de hipótesis específica 3

H1: Existe relación positiva entre el ambiente de control y la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC de Piura, 2021.

H0: No existe relación positiva entre el ambiente de control y la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC de Piura, 2021.

Tabla 5

Correlación del ambiente de control y la gestión de recursos humanos

Correlación del ambiente de control y la gestión de recursos humanos

		Ambiente de control		Ambiente de control	Gestión de recursos humanos	
Rho Spearman	de	Ambiente de control	de	Coeficiente de correlación	de	1,000
				Sig. (bilateral)		,244*
				N		,130
						40
		Gestión de recursos humanos	de	Coeficiente de correlación	de	,244*
				Sig. (bilateral)		1,000
				N		,130
						40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 6, se observa que en los 40 datos obtenidos se entiende la carencia de correlación por obtener un valor p de 0.130 mayor al 0.05, ello rechazaría la hipótesis nula y aceptaría la hipótesis alterna, lo cual indica que no existe relación entre la dimensión ambiente de control y la variable gestión de recursos humanos.

Comprobación de hipótesis específica 4

H1: Existe relación positiva entre la evaluación de riesgos y la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC de Piura, 2021.

H0: No existe relación positiva entre la evaluación de riesgos y la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC de Piura, 2021

Tabla 6

Correlación de la evaluación de riesgos y la gestión de recursos humanos

Correlación de la evaluación de riesgos y la gestión de recursos humanos

				Evaluación de riesgos	Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Evaluación de riesgos	de	Coefficiente de correlación	1,000	,101
			Sig. (bilateral)	.	,534
			N	40	40
	Gestión de recursos humanos	de	Coefficiente de correlación	,101	1,000
			Sig. (bilateral)	,534	.
			N	40	40

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 7, se observa que en los 40 datos obtenidos se entiende la carencia de correlación por obtener un valor p de 0.534 mayor al 0.05, ello rechazaría la hipótesis nula y aceptaría la hipótesis alterna, lo cual indica que no existe relación entre la dimensión evaluación de riesgos y la variable gestión de recursos humanos.

Comprobación de hipótesis específica 5

H1: Existe relación positiva entre las actividades de control y la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC de Piura, 2021.

H0: No existe relación positiva entre las actividades de control y la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC de Piura, 2021

Tabla 7*Correlación de las actividades de control y la gestión de recursos humanos*

Correlación de las actividades de control y la gestión de recursos humanos

		Actividades de control	Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	de Actividades de control	1,000	,328
	Coeficiente de correlación	.	,039
	Sig. (bilateral)	.	,039
	N	40	40
	Gestión de recursos humanos	,328	1,000
	Coeficiente de correlación	,039	.
	Sig. (bilateral)	,039	.
	N	40	40

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 8, se muestra un valor p de 0.039 menor al 0.05 por lo que se rechaza la H0 y se acepta la hipótesis que indica la relación entre las actividades de control y la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones S.A.C con un Rho=0,039.

Comprobación de hipótesis específica 6

H1: Existe relación positiva entre las información y comunicación, y la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC de Piura, 2021.

H0: No existe relación positiva entre las información y comunicación, y la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC de Piura, 2021

Tabla 8*Correlación de la información y comunicación la gestión de recursos humanos*

Correlación de la información y comunicación la gestión de recursos humanos

		Información y comunicación	Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	de Información y comunicación	1,000	,038
	Coeficiente de correlación	.	,814
	Sig. (bilateral)	.	,814

		N	40	40
Gestión de recursos humanos	de	Coeficiente de correlación	,038	1,000
		Sig. (bilateral)	,814	.
		N	40	40

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 9, se muestra un valor p de 0.814 mayor al 0.05 ello rechazaría la hipótesis nula y aceptaría la hipótesis alterna, lo cual indica que no existe relación entre la dimensión información y comunicación, y la variable gestión de recursos humanos

Comprobación de hipótesis específica 7

H1: Existe relación positiva entre la supervisión y seguimiento, y la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC de Piura.

H0: No existe relación positiva entre la supervisión y seguimiento, y la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC de Piura.

Tabla 9

Correlación de la información y comunicación la gestión de recursos humanos

Correlación de la supervisión y seguimiento; y la gestión de recursos humanos

				Supervisión y seguimiento	y	Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	de	Supervisión y seguimiento	Coeficiente de correlación	de	1,000	,226
			Sig. (bilateral)		.	,160
			N		40	40
		Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	de	,226	1,000
			Sig. (bilateral)		,160	.
			N		40	40

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 10, se observa que en los 40 datos obtenidos se entiende la carencia de correlación por obtener un valor p de 0.160 mayor al 0.05, ello rechazaría la hipótesis alterna y aceptaría la hipótesis nula, lo cual indica que no existe relación entre la dimensión supervisión y seguimiento, y la variable gestión de recursos humanos.

V. DISCUSIÓN

El trabajo de investigación ha sido realizado con la finalidad de poder determinar cuál es la relación que existe entre el control interno y la gestión de recursos humanos, por lo que a través de dicho estudio se llegó a identificar que muchas de las actividades no están siendo supervisadas de manera correcta, ya que no cuentan con el área encargada del control interno y ello repercute de manera negativa en el logro de los objetivos que la organización se ha planteado. Así mismo deducimos que la misma tendrá problemas futuros, al momento de tomar decisiones o al momento de necesitar cierta información, ya que esta no estará lista para el momento preciso en el que se necesite.

Por lo que Garcés (2021) concluye que, al realizar una exhaustiva evaluación del control interno en el área de recursos humanos, se llega a detectar que las normas, políticas y procedimientos planteados, no son aplicados de la manera correcta y esto es debido a la falta de control, por ello dicha investigación tiene semejanza con la presente, ya que no se cuenta con el área de control que es la encargada de tener todo en orden para así poder tener una correcta gestión de los recursos humanos, que son la pieza fundamental para que la empresa siga siendo productiva.

Así mismo, Reyes (2020) afirma que los mecanismos empleados para llevar a cabo el control interno, son incorrectos, ya que los colaboradores están inconformes, debido a que no se les otorgan los ascensos de acuerdo a su desempeño laboral, sino más bien se dan por el tiempo de antigüedad o mayormente por algún vínculo familiar. se coincide con dicha investigación ya que, en su gran mayoría, en las empresas hay preferencias por algunos empleados y ello también es debido a que no se maneja correctamente el área de control interno y los que salen perjudicados, en este caso, son los colaboradores, ya que no se les reconoce de acuerdo a su desempeño, y esto también trae posibles consecuencias negativas, en cuanto a la desmotivación, por ello no realizarán sus funciones con entusiasmo.

De acuerdo con Farfán (2021) donde delimita que se lleva un control interno ineficiente en el área de recursos humanos, ya que no saben que funciones desempeñar, y esto trae como consecuencias que no realicen sus actividades de manera correcta; es por ello que tiene semejanza con el trabajo, ya que es fundamental que los colaboradores tengan bien claro cuáles son las actividades y funciones que tienen que desarrollar, para así lograr cumplir con los objetivos

planteados y también evitar el que se haga doblemente una actividad o por lo contrario, que no se realicen las mismas; llevando todo de manera ordenada, se evitarán muchos malos entendidos y así mismo la empresa va a seguir desarrollándose de la mejor manera, teniendo un crecimiento muy notable.

Por otro lado, Alvarado (2020) resalta que tener un control interno bien establecido en el área de recursos humanos, es fundamental para cerciorarse de que se estén llevando a cabo las normas estipuladas por la empresa, ya que estas son las que encaminan a la organización, promoviendo la seguridad, la calidad y la mejora continua de la misma. Por lo tanto, tiene similitud con el trabajo, debido a que es cierto que para que la entidad se desarrolle de la mejor manera, se tiene que llevar un correcto control interno, para que así el servicio sea de calidad y cumpla con todo lo necesario para brindar seguridad y como ya se mencionó, sea de calidad; ello es beneficioso para el buen desempeño y desarrollo de los colaboradores y de la misma organización.

Asimismo, algunas empresas también tienen problemas como la falta de diagnóstico de la gestión de recursos humanos, lo que genera problemas entre los empleados y mal desempeño laboral porque no comprenden del todo las funciones laborales que deben desempeñar.

En cuanto a la correlación de la hipótesis específica permitió inferir que la primera variable se vincula directamente con la primera dimensión de la segunda variable con un coeficiente de $Rho=0.351$, actividad que sigue su causa en función de la variable actividades de control y la gestión de recursos humanos donde presenta una correlación de 9.328. No obstante, cuando se estudia la correlación entre las dimensiones ambiente de control, evaluación de riesgos, información y comunicación; y supervisión y seguimiento denotan resultados que alejan a la significancia motivo por el cual carecen de relación.

Las actividades de control son el modo de supervisar y actualizar las políticas, así como los procedimientos, los diferentes parámetros, mecanismos y toda acción que sea necesaria para poder asegurar bien con total normalidad cada una de las metas y objetivos institucionales, ello se observa en los estudios de Estela (2019) tras encontrar que existe una correlación entre las actividades de control y la gestión de recursos humanos una correlación significativa de 0.583. No obstante, para este estudio se encontró que no existe relación ello porque el personal encargado de ir

pautando las actividades presenta una personalidad permisiva la misma que solo fomenta la discriminación ya que solo algunos realizan la actividad de control por lo que según Rivera y Villacrés (2021) urge la necesidad de fortalecer colaboradores competitivos mediante la evaluación paulatina y de trabajo constante.

En lo que respecta a la evaluación de riesgo se halló que no existe relación con la gestión de recursos humanos. De acuerdo con Aldaz et al. (2021) la evaluación de riesgo de la mano de auditoría no financiera permite encontrar matices priorizando el riesgo ello comprende si las acciones o controles que se están realizando son eficientes. En ese sentido, esta realidad halla la existencia de deficiencia para encontrar un control adecuado de estos elementos, puesto que los recursos humanos desconocen de estas estrategias para aplicarla, en efecto es el personal quien desarrolla por conocimiento propio y ejecuta las acciones para que en obra estos no tengan problemas. En efecto, se requiere que la empresa tome una posición determinante y ponga a buen recaudo la gestión de talento humano, tal como expresa Calderón (2015) ya que no se puede gerenciar un control numérico sin saber hacia dónde está orientado el negocio.

Para la hipótesis específica cinco, se evidenció una correlación significativa de grado La relación entre las variables de gestión de recursos humanos y las dimensiones del desempeño del control es baja, con resultados similares a Castro (2021) Se realizó un estudio para determinar la prevalencia de controles internos en la gestión contable de empresas de mensajería urgente en una muestra de 28 socios para lo cual se utilizó el enfoque cuantitativo. Para el tipo de causalidad se utilizó, al igual que la expresada en encuestas e instrumentos cuestionarios, etc., los cuales fueron sometidos a evaluación de expertos y confirmados con una confiabilidad alfa de Cronbach mayor a 0,8. Los resultados muestran que las actividades de control tienen un impacto del 45% en la gestión de recursos humanos. Cabe mencionar que, si esto tuviera otro rumbo, comenta la empresa no desarrollaría su potencial a niveles esperados, obteniendo la insolvencia pues todo se estaría desperdiciando en disconformidades con lo que verdaderamente importa. A ello Mendoza et al. (2018) replica la necesidad de potencializar las áreas designadas o efectuar un programa de balanced scorecard que advierta que aspectos puedan mejorar y que otras potencializar.

En lo que respecta a la hipótesis específica seis se evidencia un valor p de 0.814 mayor al 0.05, ello rechazaría la hipótesis nula y aceptaría la hipótesis alterna, lo cual

indica que no existe relación entre la dimensión información y comunicación, y la variable gestión de recursos humanos. Este resultado se asemeja con lo estudiado por La Torre (2019) quien encontró en su estudio, que el 100% de los encuestados afirmaron que carecen de espacios de información y comunicación, lo cual perjudicaría enormemente a la gestión. En efecto, esta realidad podría reflejar el estado actual de la empresa donde se ejecutó el estudio. A ello, autores como De la Cruz (2019) sostienen que las organizaciones deben de poseer y reconocer la importancia de contar con un sistema que permita la transparencia de todos sus sistemas puesto que sirve de ayuda necesaria para la administración.

Por otro lado, en cuanto a la séptima hipótesis específica, se desprende de los 40 datos obtenidos que la falta de correlación se entiende por tener un p-valor de 0.160 mayor a 0.05, lo que rechazaría la hipótesis nula. La hipótesis nula, que indica que no existe relación entre los aspectos supervisores y la variable gestión de recursos humanos. Finalmente, Velasco (2021) encontró en su estudio que el 66,7% de los encuestados indicaron que es moderado porque es la alta dirección la que rige la filosofía de monitoreo y seguimiento para un mejor producto.

VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto al primer objetivo, Establecer el nivel del control interno en la Constructora Inversiones SAC; a través del análisis documental realizado en base a los componentes del COSO, Evidenciamos que no existe control alguno respecto al control de salidas del personal y esto se debe a la falta de políticas de control de las mismas, por lo que la evaluación de riesgos deteriora la gestión de actividades de control, también se suplanta la información. Así mismo la organización cuenta con el MOF, sin embargo, no desarrollan las actividades en base a ello, sino más bien, las llevan a cabo de acuerdo a su experiencia. En cuanto a los contratos del personal, se ha contratado a una entidad externa, para que pueda dedicarse plenamente en cuanto a los aspectos legales que estos impliquen y que los colaboradores cuenten con todo lo requerido.
2. Con respecto al segundo objetivo para determinar el nivel de gestión del recurso humano en la empresa se realizó un análisis bibliográfico, donde se pudo determinar que la unidad se ha desarrollado a través de dos áreas y la comunicación entre estas áreas no suele ser del todo efectiva, razón por la cual existe un retraso en el envío de algunos informes y documentos requeridos para el reclutamiento y selección de personal, las acciones no se implementan de manera efectiva, ya que como en la mayoría de las empresas, un familiar o referido es claramente un miembro alquilado de la unidad, por lo que es muy riesgoso no cumplir siempre con los registros requeridos para realizar dichas operaciones.
3. Por último el tercer objetivo, identificar la relación que existe entre las dimensiones del control interno y la gestión de recursos humanos Se realizó un seguimiento y se pudo obtener que la variable control interno tuvo un p-valor > 0.05 , mientras que la variable HRM tuvo un $p < 0.05$ Los resultados mostraron que los datos no se ajustaban a una distribución normal porque la prueba estaba en la dirección incorrecta y en realidad se aceptó la hipótesis alternativa, por lo que se utilizó la estadística. no paramétrica, Rho Spearman.

VII. RECOMENDACIONES

1. De acuerdo a lo anteriormente analizado, es necesario que el gerente desarrolle correctamente el control de las salidas del personal, regirse a lo que estipula los componentes del COSO, para que de esta manera se cumpla con lo planteado y así mismo se evite que los colaboradores realicen doblemente sus funciones, que la información sea la correcta y también que se siga contando con la colaboración de la organización externa para que los contratos sean elaborados de forma correcta, sin obviar los aspectos legales que respaldan tanto al empleador como al colaborador.
2. Por otro lado, se recomienda al Gerente que se organicen mejor para que la comunicación entre las diversas aéreas de la empresa, sea la correcta y no se distorsione ni demore en llegar, de esta manera las mejoras serán notorias, ya que se tendrá la información necesaria en el momento en que sea solicitada. Y en cuanto a lo que respecta el reclutamiento del personal, seria excelente dejar de contratar al personal por ciertas recomendaciones y por vínculos afectivos, ya que estos no permiten tener un personal debidamente capacitado para desarrollar las funciones que le competen, sino todo lo contrario, genera retrasos en sus tareas, ya que se les tiene que enseñar la forma en que tiene que realizar su trabajo y trae consigo efectos negativos.
3. Finalmente se recomienda al administrador llevar una mejor gestión de recursos humanos, contando con una correcta planificación en la que se estipulen las políticas de Recursos Humanos, organizando y gestionando las actividades que servirán para lograr un óptimo rendimiento y desarrollo en sus habilidades y talentos en el ámbito del personal de la empresa. Si esto se hace correctamente, tendrá un número suficiente de personas idóneas, competentes y productivas en sus respectivos campos, desempeñando sus labores con total eficiencia y siendo capaz de dar soluciones cuando sea necesario para desarrollarse perfectamente en su puesto de trabajo.

REFERENCIAS

- Aguilar, A. y Cabrale, D. (2010). *Evaluation of the internal control system at UBPC Yamaquelles*. España: Eumed.
- Aldaz, O., Pozo, F., Cabezas, M., Almeida, M. y Almeida, J. (2021). *The evaluation of internal control and the determination of the priority of bussines ricks. Universidad y Sociedad*, 13(52), 166-171. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2297/2269>
- Alvarado, L. (2018). *Los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de los Homecenter en el Perú: caso sodimac Perú SA, . Piura* <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/18297>
- Arias, C. (2017). *El control interno y su influencia en la gestion de las micro y pequeñas empresas del sector servicio del Peru*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. Repositorio Institucional UN. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/4888/CONTROL_INTERNO_MICRO_Y_PEQUENAS_EMPRESAS_ARIAS_BALANDRA%20_%20CLARISA.pdf?sequence=4
- Armijos, F., Bermudez, A., & Mora, N. (2019). Management of human Resources. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.
- <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Calderon, L. (30 de noviembre de 2015). De la gestion sin control al control sin gestion. *Conexionesan*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/gestion-sin-control-control-sin-gestion>
- Camacho, M. (04 de enero de 2022). Laws affecting Human Resources Departments. *Factorial HR*. <https://factorialhr.es/blog/leyes-recursos-humanos/>
- Carbajal, F., & Miranda, A. (2019). *Evaluacion del control interno y su incidencia en la gestion de los recursos humanos de la empresa inversiones refarma SAC*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UP.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38815/Carbal_CFAN-Miranda_FAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro, J. (2021). *Incidencia del control interno en la gestion contable de la Empresa de Servicios Expreso Trujillo*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana las Américas]. Repositorio Institucional UP. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1394/CASTRO%20ALBERCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

COFACE. (11 de mayo de 2021). *Germany: More company insolvencies, despite substantial aid*. Obtenido de <https://www.coface.com.pe/Actualidad-y-Publicaciones/Actualidad/Alemania-Mas-insolvencias-en-las-empresas-a-pesar-de-las-importantes-ayudas#:~:text=11%2F05%2F2021-,Alemania%3A%20M%C3%A1s%20insolvencias%20en%20las%20empresas%2C%20a%20pesar%20de%20las,los%2>

De la Cruz, G. (2019). *Propuesta de un sistema de control en la gestion de recursos humanos en la empresa multiservicios*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio Institucional UP. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7184/3/IV_FCE_310_TI_Delacruz_Campos_2019.pdf

Estela, S. (2019). *El control interno y la gestion de recursos humanos en la universidad nacional hermilio valdizan*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio Institucional UP. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3214/Estela%20Olortegui%2c%20Sofia%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Farfan, S. (2021). *Caracterizacion del control interno de la empresa "constructra y consultora dominguez SRL"-Piura, y propuesta de mejora*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. Repositorio Institucional UN. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/22429/CONTROL_INTERNO_CONSTRUCCION_FARFAN_SULLON_SEBASTIANA_CAROLINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fayol, H. (1968). *Administracion industrila y general*. Mexico: Herrero Hermanos.

Fedea. (abril de 2021). *¿Como ayudar a las empresas en la crisis del covid?*
Obtenido de <https://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2021/04/FPP2021-05.pdf>

Garces, K. (2021). *Evaluacion del control interno al departamento de talento humano de la constructoria Constructek*. [Tesis de pregrado, Universidad Pontificia Catolica del Ecuador]. Repositorio Institucional UP.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3148/1/77310.pdf>

García, M. (2019). *Sistema de control interno y gestion de los recursos humanos de la Direccion Regional de Transportes y Comunicaciones San Martin*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UP.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40973/Garc%
c3%ada_PDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40973/Garc%c3%ada_PDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernandez, N., Clark, P., & Torre, L. (2021). *IMNCO analiza: El mercado laboral mexicano tras un año de pandemia*. Mexico: Repositorio del Instituto mexicano para la competitividad.

Obtenido de [https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2021/05/20210518-
IMCO-analiza-Mercado-laboral-tras-un-an%CC%83o-de-
pandemia_Documento.pdf](https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2021/05/20210518-IMCO-analiza-Mercado-laboral-tras-un-an%CC%83o-de-pandemia_Documento.pdf)

Instituto Nacional de Estadística e informática. (2020). *Demografía empresarial en el Perú*. Repositorio INEI.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2014). *Cuestionario de autoevaluacion del control interno*. Obtenido de
https://sc.inegi.org.mx/repositorioNormateca/Oci2_27Nov14.pdf

La Torre, L. (2019). *El control interno y su incidencia en la gestion administrativa del area de recursos humanos*. [Tesis de pregrado, Universidad Catolica los Angeles de Chimbote]. Repositorio Institucional UN.

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/10724/GESTION_ADMINISTRATIVA_LA_TORRE_UBILLUS_LUIS_MIGUELPDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

La Torre, M. (2011). *La gestion de recursos humanos y el desempeño laboral. España*. [Tesis de maestría, Universidad de Valencia]. Repositorio Institucional UP.

<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/81889/latorre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lasso, F. (2019). *Control Interno y su relacion con la Gestion Administrativa del personal de la direccion distritalde educacion*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UP. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38858/Lasso_CFM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza, W., Delgado, M., Garcia, T., y Barreriro, I. (2018). Internal control and its influence on the administrative management of the public sector. *Dominio de ciencias*, 4(4), 206-240. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>

Municipalidad de Lima. (15 de marzo de 2021). *Municipalidad de Lima entregó obras sociales valorizadas en mas de 3 millones de soles en San Juan de Lurigancho*. Obtenido de <https://www.munlima.gob.pe/2021/03/15/municipalidad-de-lima-entrego-obras-sociales-valorizadas-en-mas-de-s-3-millones-en-san-juan-de-lurigancho/>

Núñez, Z., Ortiz, M. y Grimaldo, E. (2021). *Evaluacion del sistema de control interno paara el area de inventarios en la empresa trauma*. [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UP.

http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/43916/9/2021_evaluaci%C3%B3n_sistema_control.pdf

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf
- Oliveros, B. (2020). Work culture and human resources management in Venezuela. *Orbis*, 13(37), 73-90. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/709/70952383005.pdf>
- Pujay, L., Farro, M. y Gallardo, E. (2019). *El control interno y su influencia en el desarrollo organizacional de recursos humanos en la municipalidad distrital de Amarilis*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio Institucional UP. <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4897/TCO01110P94.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reyes, G. (2020). *Los mecanismos del control interno en el rea de recursos humanos de las empresas del sector comercio del Peru*. [Trabajo de investigación, Universidad Católica Los Angeles de Chimbote]. Repositorio Institucional UN. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/22800/RECURSOS_COMERCIALES_REYES_PARDO_GABY_ALEXANDRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera, A. y Villacrés, D. (2021). Measurement of internal control in human resources management of Comercializadora Nacional S.A.S. *Accounting and magement*, 1(1), 1-16. Obtenido de <https://doi.org/10.22209/amr.v1n1a03>
- Rodriguez, J. (2020). Necessary actions to improve the cause-effect relationship between investment in human resources management. *Informcion tecnologica*, 31(2), 207-220. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/340630590_Necessary_actions_to_improve_the_causeeffect_relationship_between_investment_in_human_r esources_management_practices_and_motivation_in_the_company

- Rodriguez, M., Piñeiro, C., y Llano, P. (2013). Mapa de riesgos: Identificación de riesgos. *Revista Atlántica de Economía*, 2, 1-30. Obtenido de <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/146556/1/776123106.pdf>
- Romero, J. (2021). Auditoría de recursos humanos y política laboral en una empresa de servicios eléctricos. [Tesis de pregrado, Universidad de Ciencias y Humanidades]. Repositorio Institucional UP. https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/600/Romero_JC_tesis_contabilidad_finanzas_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanchez, J., y Yañez, I. (2021). Human resources audit. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 467-491. Obtenido de <https://scholar.archive.org/work/a7qkd2pyqja4hdqfgilmb2otdq/access/wayback/https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/download/35753/38053/>
- Schimidt, M., Tennina, M., y Obiol, L. (2018). The control function in the organizations. *Revista CEA*, ii, 71-93. Obtenido de <https://revistas.uns.edu.ar/cea/article/view/1349/816>
- Serrano, P., Señalín, L., Vega, F., y Herrera, J. (2018). The internal control as an indispensable tool for an efficient financial and accounting management in the banana companies of the canton Machala. *Revista Espacios*, 39(03).
- Vega, L., y Nieves, A. (2016). Internal Control Supervision and Monitoring Management Procedure. *Ciencias Holguin*, 22(1), 1-19. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181543577007.pdf>
- Velasco, C. (2021). *Sistema de control interno en la gestión operativa de la empresa Zamarino*. [Tesis de maestría, Universidad de Quevedo]. Repositorio Institucional UP. <https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/6255/1/T-UTEQ-151.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
CONTROL INTERNO	El control interno consiste en el desarrollo de un proceso integral ejecutado principalmente, con el fin de identificar, valorar y adoptar las acciones correctivas para minimizar los riesgos, garantizando la seguridad para el cumplimiento de la misión y alcanzar los objetivos institucionales.	Ambiente de control	1.-Supervisión del desempeño 2.- control y evaluación para lograr los objetivos 3.- mecanismos para atraer, desarrollar y retener colaboradores competentes, alineados con los objetivos de la organización	Ordinal
		Evaluación de riesgos	4.- Definición de los riesgos. 5.- Control y documentación de riesgos 6.- Seguimiento a los riesgos	
		Actividades de control	7.- Define actividades de control riesgos 8. Desarrolla actividades de control riesgos 9. Supervisa que los procedimientos ejecuten con normalidad.	
		Información y comunicación	10.- Información obtenida 11. Información generada 12.- Medios utilizados para comunicar la información	
		Supervisión y seguimiento	13.- Evaluación del control interno 14.- Aplicación de medidas correctivas 15. Seguimiento al control interno.	
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	La gestión de recursos humanos se lleva a cabo por medio de un grupo de normas, principios, elementos, procedimientos usados para administración de los recursos humanos.	Planificación de políticas de recursos humanos	1.- Implementación de estrategias. 2.- Implementación de procedimientos. 3.- Planificación de RR.HH.	Ordinal
		Organización de trabajo	4.- Diseño de puestos. 5.- Diseño de perfil del colaborador. 6.- Administración de puestos.	
		Gestión del empleo	7.- Selección de colaboradores. 8. Incorporación de colaboradores. 9.-Administración de los colaboradores.	
		Gestión de las relaciones humanas	10.- Relaciones laborales 11.- La seguridad y salud en el trabajo. 12.- La cultura y clima organizacional.	
		Gestión de capacitación	13.- Capacitación. 14. Desarrollo de habilidades. 15.- Progresión profesional.	

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>General: ¿Cuál es la relación que existe entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC, Piura-2021?</p> <p>Específicos: Problema específico 1 ¿Cuál es el nivel del control interno en la Constructora Inversiones SAC, Piura-2021?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es el nivel de la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC, Piura-2021?</p> <p>Problema específico 3</p>	<p>General: Determinar cuál es la relación que existe entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC, Piura-2021</p> <p>Específicos: Objetivo específico 1 Establecer es el nivel del control interno en la Constructora Inversiones SAC, Piura-2021</p> <p>Objetivo específico 2 Establecer cuál es el nivel de la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC, Piura-2021</p>	<p>General: El control interno se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC, Piura-2021</p> <p>Específicos: H1 El nivel del control interno en la Constructora Inversiones SAC, Piura-2021 es deficiente</p> <p>H2 El nivel de la gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC, Piura-2021 es deficiente</p>	<p>Tipo: Es una investigación básica, de tipo correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental, transversal.</p> <p>Método: Se hará a través de un método analítico que nos permite desintegrar, descomponer un todo en sus partes para estudiar en forma intensiva cada uno de sus elementos, así como las relaciones entre sí y con el todo</p>	<p>Población: Está compuesta por colaboradores de la Constructora Inversiones SAC, que fueron seleccionados bajo criterios de inclusión experiencia, un tiempo laboral mayor a 6 meses y disponibilidad de participación en la investigación, entre los cuales identificamos a un aproximado de 40.</p> <p>Tipo de muestreo: La muestra fue seleccionada aplicando la técnica no probabilística, con un modelo censal, por lo cual se tomó como muestra a los 40 colaboradores</p>

Fuente: *Elaboración Propia*

ANEXO N° 3: Instrumento Para La Variable De Control Interno

Cuestionario N° 1

Estimado participante marque con una (X) las siguientes premisas de acuerdo a sus propios criterios.

Tenga en cuenta las siguientes alternativas y valores:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: No opina, no sabe:
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

N°	Ítem	1	2	3	4	5
	El ambiente de control					
1	En la empresa se realiza una supervisión del desempeño de los colaboradores.					
2	En la empresa se realiza el control y evaluación de las actividades de los colaboradores para lograr los objetivos.					
3	Se aplican prácticas adecuadas de administración de los recursos humanos.					
	La evaluación de riesgos					
4	Se identifica, analiza, evalúa y jerarquiza los riesgos que puedan obstaculizar o impedir el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales					
5	Se controla y documenta a los riesgos que puedan obstaculizar o impedir el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales					
6	Se da seguimiento a los riesgos que puedan obstaculizar o impedir el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales					
	Las actividades de control					
7	Se establecen, supervisan y actualizan las políticas y procedimientos para administrar los riesgos que pueden obstaculizar el logro de metas y objetivos					
8	Se establecen, actualizan y aplican las acciones necesarias para controlar los riesgos que pueden obstaculizar el logro de metas y objetivos					
9	Se supervisa que los procedimientos ejecuten con normalidad.					

	Información y Comunicación					
10	Se establece los canales y medios para recabar la información institucional					
11	Se establece los canales y medios para compartir la información institucional					
12	Se establece los canales y medios para comunicar la información institucional					
	Supervisión y Seguimiento					
13	Se evalúa permanente en forma directa para asegurar el adecuado funcionamiento control interno institucional					
14	Se aplican medidas correctivas para asegurar el adecuado funcionamiento control interno institucional					
15	Se da seguimiento permanente en forma indirecta para asegurar el adecuado funcionamiento y mejora continua del control interno institucional					

Instrumento Para La Variable De Gestión De Recursos Humanos

Estimado participante marque con una (X) las siguientes premisas de acuerdo a sus propios criterios.

Tenga en cuenta las siguientes alternativas y valores:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: No opina, no sabe:
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

N°	Item	1	2	3	4	5
	Planificación de políticas de recursos humanos					
1	Se diseñan estrategias para la administración de los recursos humanos.					
2	Se diseñan procedimientos para la administración de los recursos humanos.					
3	Se hace una planificación para la administración de los recursos humanos.					

	Organización de trabajo					
4	Las descripciones de cargo están documentadas					
5	Las tareas de cada cargo están definidas a partir del perfil de competencias					
6	Existe un Manual de Organización					
	Gestión del empleo					
7	Existe un procedimiento para llevar a cabo el proceso de reclutamiento y selección					
8	Se evaluá al personal de nuevo ingreso las competencias laborales del cargo a ocupar, y se utilizan instrumentos como test de habilidades y aptitudes cognitivas además de entrevistas estructuradas					
9	Se incorpora personal de nuevo ingreso de acuerdo a sus competencias y las tareas de cada cargo que está disponible dentro de la empresa.					
	Gestión de las relaciones humanas					
10	Se promueve las relaciones de los trabajadores, fomentando el trabajo en equipo.					
11	Se evaluá y toman acciones dirigidas a mejorar el clima laboral.					
12	Se brinda todas las medidas de seguridad y salud a los colaboradores de acuerdo a ley.					
	Gestión de capacitación					
13	La empresa dispone de un plan anual de capacitación para sus colaboradores.					
14	Se cuenta con planes para el desarrollo de competencias según los puestos de trabajo.					
15	La empresa dispone de un plan anual de formación profesional.					

ANEXO N°4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS EXPERTO 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Eduar Rafael Lazo Juárez

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la carrera "profesional de contabilidad. Requiero validar los instrumentos con los cuales se recoge la información necesaria para poder desarrollar la presente investigación y con la cual optaremos el título profesional de contabilidad.

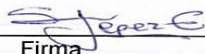
El título de la investigación es: "Control interno y gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC, Piura-2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación de instrumentos, que se remite contiene:

1. Carta de presentación
2. Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
3. Matriz de operacionalización de variables
4. Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Yépez Espinoza Stephany Giovanna
DNI: 46736426

CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONTROL INTERNO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EL AMBIENTE DE CONTROL							
1	¿Existe Supervisión del desempeño?	x		x		x		
2	¿Existe control y evaluación para lograr los objetivos?	x		x		x		
3	¿Toman en cuenta mecanismos para atraer, desarrollar y retener colaboradores competentes, alineados con los objetivos de la organización?	x		x		x		
	DIMENSIÓN: Evaluación de riesgos	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Definición de los riesgos.	x		x		x		
7	Control y documentación de riesgos	x		x		x		
8	Se da seguimiento a los riesgos que puedan obstaculizar o impedir el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales	x		x		x		
	DIMENSIÓN: Las actividades de control							
9	Define actividades de control riesgos	x		x		x		
10	Desarrolla actividades de control riesgos	x		x		x		
12	Se establecen, supervisan y actualizan procedimientos, mecanismos y acciones necesarias para la adecuada segregación de funciones, la protección de los recursos institucionales y el logro de metas y objetivos	X		X		X		
	DIMENSIÓN: Información y comunicación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

15	Se establece los canales y medios para recabar la información institucional	x		x		x		
16	Se establece los canales y medios para compartir la información institucional	x		x		x		
17	Se establece los canales y medios para comunicar la información institucional	x		x		x		
	DIMENSIÓN: Supervisión y seguimiento	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
18	Se supervisa y se da seguimiento permanente en forma directa para asegurar el adecuado funcionamiento y mejora continua del control interno institucional	x		x		x		
19	Se supervisa y se da seguimiento permanente en forma indirecta para asegurar el adecuado funcionamiento y mejora continua del control interno institucional	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación de políticas de recursos humanos							
1	¿Cuentan con Implementación de estrategias?	x		x		x		
2	¿Se cuenta con un perfil de competencias?	x		x		x		
3	¿Existe Planificación de RR.HH?	x		x		x		
	dimensión 2: Organización de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Las descripciones de cargo están documentadas	x		x		x		
5	Las tareas de cada cargo están definidas a partir del perfil de competencias	x		x		x		
6	Existe un Manual de Organización	x		x		x		
	Dimensión 3: Gestión de las relaciones humanas							
7	Relaciones laborales	x		x		x		

EXPERTO N° 2

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Juan Manuel García Yaipén

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la carrera profesional de contabilidad. Requero validar los instrumentos con los cuales se recoge la información necesaria para poder desarrollar la presente investigación y con la cual optaremos el título profesional de contabilidad.

El título de la investigación es: "Control interno y gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC, Piura-2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación de instrumentos, que se remite contiene:

1. Carta de presentación
2. Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
3. Matriz de operacionalización de variables
4. Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Yépez Espinoza Stephany Giovanna
DNI: 46736426

CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONTROL INTERNO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EL AMBIENTE DE CONTROL							
1	¿Existe Supervisión del desempeño?	x		x		x		
2	¿Existe control y evaluación para lograr los objetivos?	x		x		x		
3	¿Toman en cuenta mecanismos para atraer, desarrollar y retener colaboradores competentes, alineados con los objetivos de la organización?	x		x		x		
	DIMENSIÓN: Evaluación de riesgos							
6	Definición de los riesgos.	x		x		x		
7	Control y documentación de riesgos	x		x		x		
8	Se da seguimiento a los riesgos que puedan obstaculizar o impedir el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales	x		x		x		
	DIMENSIÓN: Las actividades de control							
9	Define actividades de control riesgos	x		x		x		
10	Desarrolla actividades de control riesgos	x		x		x		
12	Se establecen, supervisan y actualizan procedimientos, mecanismos y acciones necesarias para la adecuada segregación de funciones, la protección de los recursos institucionales y el logro de metas y objetivos	X		X		X		
	DIMENSIÓN: Información y comunicación							
15	Se establece los canales y medios para recabar la información institucional	x		x		x		

16	Se establece los canales y medios para compartir la información institucional	x		x		x		
17	Se establece los canales y medios para comunicar la información institucional	x		x		x		
	DIMENSIÓN: Supervisión y seguimiento	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
18	Se supervisa y se da seguimiento permanente en forma directa para asegurar el adecuado funcionamiento y mejora continua del control interno institucional	x		x		x		
19	Se supervisa y se da seguimiento permanente en forma indirecta para asegurar el adecuado funcionamiento y mejora continua del control interno institucional	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación de políticas de recursos humanos							
1	¿Cuentan con Implementación de estrategias?	x		x		x		
2	¿Se cuenta con un perfil de competencias?	x		x		x		
3	¿Existe Planificación de RR.HH?	x		x		x		
	dimensión 2: Organización de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Las descripciones de cargo están documentadas	x		x		x		
5	Las tareas de cada cargo están definidas a partir del perfil de competencias	x		x		x		
6	Existe un Manual de Organización	x		x		x		
	Dimensión 3: Gestión de las relaciones humanas	x		x		x		
7	Relaciones laborales	x		x		x		
8	Existe seguridad	x		x		x		
9	La cultura y el clima laboral	x		x		x		
	Dimensión 4 Gestión del empleo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	¿Se registra la selección de colaboradores?	x		x		x		
11	¿Se registra y hace seguimiento a la rotación del personal?	x		x		x		
12	¿Administración de los colaboradores?	x		x		x		

	Dimensión 5 Gestión de capacitación	SI	NO	SI	NO	SI	NO
13	Se toman acciones para capacitar los puestos de trabajo	x		x		x	
14	Se cuenta con planes de carrera para promoción y desarrollo de habilidades del personal.	x		x		x	
15	La empresa dispone de un plan anual de formación	x		x		x	

Apellidos y nombres del juez evaluador: José García Juan Manuel DNI: 40467761 de del 20....

Especialidad del evaluador: Arbitador Pasivo

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

José García
C.P.C. José M. García
Firma

EXPERTO N°3

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Graciela Elvira Pérez Rojas

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la carrera profesional de contabilidad. Requero validar los instrumentos con los cuales se recoge la información necesaria para poder desarrollar la presente investigación y con la cual optaremos el título profesional de contabilidad.

El título de la investigación es: "Control interno y gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC, Piura-2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación de instrumentos, que se remite contiene:

1. Carta de presentación
2. Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
3. Matriz de operacionalización de variables
4. Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Yépez Espinoza Stephany Giovanna
DNI: 46736426

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONTROL INTERNO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EL AMBIENTE DE CONTROL							
1	¿Existe Supervisión del desempeño?	x		x		x		
2	¿Existe control y evaluación para lograr los objetivos?	x		x		x		
3	¿Toman en cuenta mecanismos para atraer, desarrollar y retener colaboradores competentes, alineados con los objetivos de la organización?	x		x		x		
	DIMENSIÓN: Evaluación de riesgos							
6	Definición de los riesgos.	x		x		x		
7	Control y documentación de riesgos	x		x		x		
8	Se da seguimiento a los riesgos que puedan obstaculizar o impedir el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales	x		x		x		
	DIMENSIÓN: Las actividades de control							
9	Define actividades de control riesgos	x		x		x		
10	Desarrolla actividades de control riesgos	x		x		x		
12	Se establecen, supervisan y actualizan procedimientos, mecanismos y acciones necesarias para la adecuada segregación de funciones, la protección de los recursos institucionales y el logro de metas y objetivos	X		X		X		

	DIMENSIÓN: Información y comunicación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	Se establece los canales y medios para recabar la información institucional	x		x		x		
16	Se establece los canales y medios para compartir la información institucional	x		x		x		
17	Se establece los canales y medios para comunicar la información institucional	x		x		x		
	DIMENSIÓN: Supervisión y seguimiento	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
18	Se supervisa y se da seguimiento permanente en forma directa para asegurar el adecuado funcionamiento y mejora continua del control interno institucional	x		x		x		
19	Se supervisa y se da seguimiento permanente en forma indirecta para asegurar el adecuado funcionamiento y mejora continua del control interno institucional	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación de políticas de recursos humanos							
1	¿Cuentan con Implementación de estrategias?	x		x		x		
2	¿Se cuenta con un perfil de competencias?	x		x		x		
3	¿Existe Planificación de RR. HH?	x		x		x		
	dimensión 2: Organización de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Las descripciones de cargo están documentadas	x		x		x		
5	Las tareas de cada cargo están definidas a partir del perfil de competencias	x		x		x		
6	Existe un Manual de Organización	x		x		x		
	Dimensión 3: Gestión de las relaciones humanas	x		x		x		
7	Relaciones laborales	x		x		x		
8	Existe seguridad	x		x		x		
9	La cultura y el clima laboral	x		x		x		
	Dimensión 4 Gestión del empleo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	¿Se registra la selección de colaboradores?	x		x		x		
11	¿Se registra y hace seguimiento a la rotación del personal?	x		x		x		
12	¿Administración de los colaboradores?	x		x		x		
	Dimensión 5 Gestión de capacitación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	Se toman acciones para capacitar los puestos de trabajo	x		x		x		
14	Se cuenta con planes de carrera para promoción y desarrollo de habilidades del personal.	x		x		x		
15	La empresa dispone de un plan anual de formación	x		x		x		

Apellidos y nombres del juez evaluador: PÉREZ ROJAS GRACIELA ELVIRA DNI: 47193056 de del 20....

Especialidad del evaluador: CONTADOR

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


CPC. Graciela Elvira Pérez Rojas
MAT. 676-3127

Firma

ANEXO N°5

Carta de consentimiento

Carta de Consentimiento

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

9 de noviembre de 2021

Señores

Escuela de Contabilidad.

Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo

A través del presente, documento Yo Hernán Paul Navarro Ordinola, identificado (a) con DNI N° 40088393 representante de la empresa Constructora Inversiones SAC con el cargo de Gerente Administrador, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Stephany Giovanna Yépez Espinoza.

Está autorizada para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "Control interno y gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC, Piura"

b) Si No

c) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación
Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.
Atentamente,



Firma y Sello

Nombre y Apellidos: Hernán Paul Navarro Ordinola

Cargo: Gerente

Fuente: Constructora inversiones SAC



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RIOS INCIO MANUEL IGOR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "

Control interno y gestión de recursos humanos en la Constructora Inversiones SAC, Piura.", cuyo autor es YEPEZ ESPINOZA STEPHANY GIOVANNA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 08 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RIOS INCIO MANUEL IGOR DNI: 42642430 ORCID: 0000-0001-6690-369X	Firmado electrónicamente por: RINCIOMI el 09-07- 2022 23:29:22

Código documento Trilce: TRI - 0329027