



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

“Evaluación del control interno y su incidencia en la gestión de los recursos humanos de la empresa Inversiones Refama S.A.C. Chimbote 2019”

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

AUTORES

CARBAJAL CANO, Fausta Anali Natalia (ORCID: 0000-0001-5774-2257)

MIRANDA FALCÓN, Anderson Ramsay (ORCID: 0000-0002-5704-9193)

ASESOR METODOLÓGICO

Dr. MUCHA PAITÁN, Ángel Javier (ORCID: 0000-0003-1411-8096)

ASESOR TEMÁTICO

MG. INGA FLORES, Judit Giovanny (ORCID: 0000-0002-8121-1963)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Auditoría

CHIMBOTE – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios por ser el guía principal de mi vida, brindándome salud, trabajo, tranquilidad, seguridad y claridad en cada una de mis acciones, permitiéndome así alcanzar las metas trazadas hasta el día de hoy.

A mi familia por ser el pilar más importante en mi vida y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar el esfuerzo que pueda tener que hacer para seguir dándome valor y fuerzas en mi formación profesional.

Anderson Miranda Falcón

A Dios por ser el pilar de mi existencia y por guiarme en cada momento.

A mis padres y hermanos. A mis padres quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento, a mis hermanos por su comprensión y cariño, quienes me impulsan a seguir adelante, a pesar de las dificultades.

Anali Carbajal Cano

Agradecimiento

A Dios por llevarme siempre al camino del éxito, por darme esa paciencia, fuerza, dedicación y perseverancia y por hacer realidad este sueño anhelado.

A mis padres, que con su demostración de padres ejemplares me han enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos.

Anderson Miranda Falcón

A Dios por ser mi guía. A mis padres porque siempre me han dado su fuerza y apoyo incondicional que me han ayudado y llevado hasta donde estoy ahora.

Al profesor Ángel Mucha Paitán, quien me ayudó en la elaboración de mi tesis, por sus enseñanzas y su apoyo dentro y fuera de las aulas de estudio.

A la miss Judit Inga Flores, por brindarme su apoyo, sus enseñanzas y por asesorarme día a día para elaborar mi tesis.

Anali Carbajal Cano

Acta de sustentación de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

Carbayal Cano Fausta Anali Natalia / Miranda Falcon Anderson Ramsay

cuyo título es:

"Evaluación del Control Interno y su incidencia en la Gestión de los Recursos Humanos de la Empresa INVERSIONES REFAMP SAC. Chimbote 2019."

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por

el estudiante, otorgándole el calificativo de: *13* (Número).....

..... *13cc* (Letras).

Chimbote *08* de *Julio* Del *2019*...

M. Sotelo C.

PRESIDENTE

Dr. Pineda
SECRETARIO

Dr. Pineda

Mg. C.R. Anderson Rivas

VOCAL

Declaratoria de autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Carbajal Cano Fausta Anali Natalia y mi compañero Miranda Falcón Anderson Ramsay con DNI N°76934573 y N°73145641, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Contabilidad, así mismo, declaramos también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumimos 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 de la Universidad César Vallejo.

Nuevo Chimbote, 01 de Julio del 2019



Carbajal Cano Fausta Anali Natalia
DNI N° 76934573



Miranda Falcón Anderson Ramsay
DNI N° 73145641

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Acta de sustentación de tesis.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	7
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	7
2.2. Operacionalización de variables.....	8
2.3. Población, muestra y muestreo.....	9
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	9
2.5. Procedimiento.....	10
2.6. Método de análisis de datos.....	10
2.7. Aspectos éticos.....	10
III. RESULTADOS.....	11
IV. DISCUSIÓN.....	33
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	42

RESUMEN

La presente tesis titulada “Evaluación del control interno y su incidencia en la gestión de los recursos humanos de la empresa Inversiones Refama S.A.C. Chimbote 2019”, tuvo como objetivo general determinar la incidencia de la evaluación del control interno en la gestión de los recursos humanos de la Empresa Inversiones Refama S.A.C. Chimbote 2019.

Para esta investigación se utilizó el tipo descriptiva Correlacional, con un enfoque cuantitativo; teniendo como variable independiente control interno y la variable dependiente gestión de los recursos humanos, la población y la muestra fueron los 30 trabajadores de la empresa Inversiones Refama S.A.C. Los instrumentos que se aplicaron fueron la ficha de observación el cuestionario graduado en la escala de Likert para las dos variables. En la investigación se llegó a las siguientes conclusiones: En el área de recursos humanos de la empresa Inversiones Refama S.A.C., existen medidas de control interno, tales como: el control de asistencias se realiza mediante un cuaderno, donde se registra la firma, la hora de entrada y salida de los empleados; se ha elaborado un manual de organización y funciones que detalla específicamente cada una de las funciones, obligaciones y responsabilidades de los colaboradores, existe una correlación positiva moderada a partir de los resultados obtenidos en la R de Pearson (0,53) entre Control Interno y su incidencia en la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa Inversiones Refama S.A.C. Chimbote 2019.

Palabras clave: Control Interno, Gestión, Recursos humanos

ABSTRACT

This thesis entitled "Evaluation of internal control and its incidence in the management of human resources of the company Inversiones Refama S.A.C. Chimbote 2019 ", had as a general objective to determine the incidence of the internal control evaluation in the management of the human resources of the Company Inversiones Refama S.A.C. Chimbote 2019.

For this research, the Correlational descriptive type was used, with a quantitative approach; having as an independent variable internal control and the variable dependent human resources management, the population and sample were the 30 workers of the company Inversiones Refama S.A.C. The instruments that were applied were the observation card, the questionnaire graduated in the Likert scale for the two variables. In the investigation, the following conclusions were reached: In the area of human resources of the company Inversiones Refama S.A.C., there were internal control measures, such as: the assistance control was carried out through a notebook, where the signature was registered, the time entry and exit of employees; a manual of organization and functions was elaborated that specifically details each one of the functions, obligations and responsibilities of the collaborators, there was a moderate positive correlation from the results obtained in the Pearson R (0.53) between internal control and its impact on the management of human resources of the company Inversiones Refama S.A.C. Chimbote 2019.

Keywords: Internal Control, Management, Human Resources

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el recurso humano es el apoyo de toda organización, pero en muchos casos no le dan importancia al personal, no se cumplen con los procesos de selección la mayoría del personal ingresa a trabajar por familiaridad, amistad; motivo por el cual no se logra contratar personal idóneo. Esta situación se estaría generando, debido a la carencia de un control interno adecuado. A continuación, se presentará la realidad problemática de la presente investigación a nivel internacional, Según Vega y Nieves (2017) menciona que:

“En Colombia la mayoría de organizaciones no cuentan con un organigrama con los niveles jerárquicos para el conocimiento del personal, no existe una programación de capacitación continua del personal”(p.683).

Por otra parte, Navarro y López (2017) mencionan lo siguiente:

“En Ecuador las empresas comerciales de Ayacucho, carecen de una visión estratégica, existe demasiada burocracia para resolver los problemas lo cual genera insatisfacción e incertidumbre, los colaboradores no son seleccionados de acuerdo a su hoja de vida”(p.47).

De tal modo a nivel nacional, los siguientes autores describiran los problemas que ocurrieron en sus trabajos de investigación, Según Samaniego (2013, p.10) conjuntamente con Guevara (2016, p.20), nos mencionan que:

“La ausencia de control interno genera inconvenientes en la consecución de los objetivos que plantea una organización desde sus inicios, ya que no se evalúan los riesgos, ni minimizan las contingencias, ni prevén gastos innecesarios”.

Por lo tanto el autor Velasquez (2014) nos dice que:

“Las empresas comerciales de Huaraz, carecen de una visión estratégica, existe demasiada burocracia para resolver los problemas lo cual genera insatisfacción e incertidumbre, los colaboradores no son seleccionados de acuerdo a su hoja de vida”(p.16).

A nivel local, en Chimbote se encuentra la empresa INVERSIONES REFAMA S.A.C, brinda la venta por mayor de abarrotes, bebidas y tabacos. En la actualidad tiene debilidades en su control interno para la gestión de los Recursos Humanos: No dispone de un proceso adecuado de selección, contratación, capacitación y evaluación de desempeño del personal, no gestiona seguros contra todo tipo de accidentes, los jefes de cada área no apoyan por establecer y mantener el control interno hacia sus colaboradores.

De tal modo, se mencionarán los siguientes trabajos previos obtenidos, a nivel internacional, Según Gutierrez (2015) llegó a la siguiente conclusión:

“En Ecuador es obligatorio que los jefes de cada área apoyen por establecer y mantener el control interno hacia sus colaboradores mediante reuniones, para que tengan conocimiento de desarrollar un buen control interno adecuado en sus actividades”(p.65)

Por consiguiente, Arguelles (2011), concluyó que:

“Para protegernos de estos accidentes, es importante que las empresas brinden a sus empleados seguros obligatorios contra accidentes, que garantiza una protección económica en situaciones muy delicadas, sobre todo cuando somos el principal sustento de la familia”(p.149).

Por otra parte, López y Ramon (2016) mencionaron que:

“En Colombia las empresas deben de tener en actividad y monitoreo sus medidas de control, como un proceso integro con el fin de mejorar la gestión dentro de los colaboradores y alcanzar sus objetivos planteados”(p.202).

A nivel nacional, De acuerdo González (2015), concluyó que:

“En el Perú es muy importante una buena identificación de los individuos en relación con su perfil para el puesto de trabajo”(p.10).

Por otra parte, Castillo (2014) concluyó que:

“La transmisión de la visión, misión, metas y objetivos de una empresa es un factor muy importante que fortalece a toda organización, puesto que cada uno de

los trabajadores ejercen sus funciones con conocimientos idóneos hacia una misma dirección”(p.3).

Y finalmente a nivel local, Montoya (2013) mencionó que:

“Cualquier puesto de trabajo que se encuentre frente a un riesgo de fraude debe ejecutarse una rotación del personal urgente, es mejor el cambio del personal a que la empresa termine por no generar ninguna rentabilidad ni productividad”(p.10).

También el autor Armando (2013) llegó a la siguiente conclusión:

“Se identificó dificultades en los recursos humanos, debido a que los trabajadores no cuentan con un horario fijo y no les otorgan información confiable. Estos problemas tienen como consecuencia que los trabajadores no cumplan con sus obligaciones adecuadamente”(p.18).

A continuación, se presentará las teorías relacionadas al tema, empezamos describiendo la primera variable control interno; Según Obispo (2015, p.31) y Medina (2016, p.197) plantean que:

“El Control Interno es un procedimiento que lo ejecuta la directiva de una empresa, con el fin de generar un cierto grado de razonabilidad, para prevenir riesgos”.

Asimismo, Navarro y Ramos (2016) nos indican los siguientes objetivos:

“La seguridad de los activos de la empresa, previsión de pérdidas por falacias garantiza la precisión y la claridad de la información contable y otras que no pertenezcan a la contabilidad, para la buena toma de decisiones”(p.120).

Ahora definiremos el COSO I, En cuanto Commission (2014, p.202) conjuntamente con Hernández (2016, p.17), argumentan que:

“Es un escrito que precisa un modelo de control, que permite a las empresas establecer, tramitar y determinar sus sistemas de control interno para avalar que estos se mantengan funcionales”.

Según Morán y Ponce (2018, P. 269) conjuntamente con Gramling y Baker (2014, p.430) indican que el COSO III:

“Es un proceso integrado que es ejecutado por la dirección, elaborado con la finalidad de brindar seguridad prudente para el logro de los objetivos”.

A continuación, se describirá la segunda variable Gestión de los Recursos Humanos, Según García y Sosa (2016, p.112) conjuntamente con Riggs (2015, p.132), expresan que:

“Es la capacidad de mantener a todos los colaboradores de una organización con un alto nivel de desempeño, buen clima laboral y habilidades dentro de su puesto de trabajo, para ello se necesita un adecuado capital humano”.

Además, Jaramillo (2015, p.108) y Buckley (2017, p.85), mencionan los objetivos que son:

“Mantener a los colaboradores con habilidades para cumplir con los objetivos previstos, lograr una eficiencia y eficacia en la gestión del capital humano con el que cuenta la organización”.

De tal modo Montoya (2016, p.10), Benavides (2014,p.9) conjuntamente con Hodgson (2013, p.179), nos dicen que:

El personal es el factor clave en una organización, porque están en la capacidad de adaptación de la organización y en la consolidación de una ventaja competitiva, de ahí que el futuro de aquella dependa de lograr un capital humano idóneo y comprometido.

De tal modo Chiavenato (2017, p.122), Itani (2017, p.70) y Thomas (2015, p.132) afirmaron que:

“Es un proceso planeado que reúne las necesidades del personal dentro de una organización, para ello se emplea técnicas y/o procedimientos sistemáticos como por ejemplo planes de reclutamiento, selección, capacitación, etc.”

Según Christine (2014, p.387) conjuntamente con Mallegg (2014, p.83) y Putti, 2015, p.40) argumentan que:

“La gestión de recursos humanos es la función organizativa responsable de atraer, contratar, desarrollar, recompensar y retener el talento. Es responsable de los problemas relacionados con las personas, así como del cumplimiento legal relacionado con el empleo”.

Por consiguiente, Palmar y Valero (2014, p.105), Jara (2018, p.102) conjuntamente con Wonsick (2014, p.594) nos dicen que:

“La Evaluación del desempeño: da a conocer el valor del desempeño de cada individuo, en función de las actividades que desempeña, de los objetivos y resultados que debe lograr, y de su posible desarrollo”

Para la formulación del problema planteamos la siguiente pregunta: ¿Cómo incide la evaluación del control Interno en la gestión de los recursos humanos de la empresa Inversiones Refama S.A.C. en Chimbote 2019?

Para nuestra justificación del problema hemos considerado tres puntos la primera es justificación teórica: El presente trabajo de investigación abarca dos temas, el primero es el control interno, que comprende definiciones, elementos, informe COSO I, II, III y por último la segunda variable que es la gestión de los recursos humanos donde se detalla las definiciones, elementos e importancia. Justificación Metodológica: Según la base metodológica de nuestra investigación se elaboró instrumentos de investigación como la guía de observación y el cuestionario para las variables de estudio.

En nuestra tesis indicamos dos Hipótesis que son: la primera Hipótesis Central (H): Evaluación del control interno incide en la gestión de los recursos humanos. La siguiente Hipótesis Nula (Ho): Evaluación del control interno no incide en la gestión de los recursos humanos. Además, planteamos una hipótesis alterna que es: La evaluación del control interno incide moderadamente en la gestión de los recursos humanos.

Por último, tenemos un Objetivo General en el cual se planteó lo siguiente: Determinar la incidencia de la evaluación del control interno en la gestión de los recursos humanos

de la Empresa Inversiones Refama S.A.C. Chimbote 2019. Y los Objetivos Específicos se plantearon de la siguiente manera: Describir el control interno que incide en la gestión de los recursos humanos, Evaluar el control interno de la Inversiones Refama S.A.C., Analizar la gestión de los recursos humanos y Analizar la incidencia de la evaluación del control interno en la gestión de los recursos humanos de la empresa Inversiones Refama S.A.C. Chimbote 2019.

II. MÉTODO

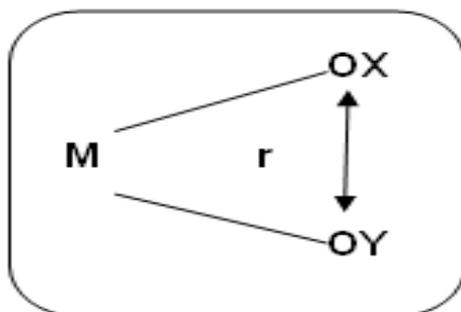
2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Descriptiva Correlacional

Por lo tanto, Moglia (2015) define que:

“Son estudios que describen la comparación de las diferentes variables en un tiempo determinado”(p.538).

Esquema:



Dónde:

M: Empresa Inversiones Refama S.A.C.

OX: Control interno

OY: Gestión de los recursos humanos

r: Incidencia

2.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA
CONTROL INTERNO	“Autoriza descubrir posibles problemas dentro de los procesos organizacionales, se transforma en una ayuda dentro de la toma de decisiones” (Baker, 2014)	Es un proceso que ejecuta la alta dirección y demás personal, que brinda seguridad confiable en la eficacia y eficiencia de operaciones y la protección de recursos	Ambiente de control Evaluación de riesgos Actividades de control Información y comunicación Supervisión	Ordinal
GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	“Dirige a los cargos de mayor rango y se relaciona con todo el personal, para lo tanto recluta, selecciona y capacita” (Sonya, 2015)	Consta en planear, organizar, desarrollar y controlar a las personas con el fin de generar un descargo por parte del personal y por ende competitividad a la organización.	Reclutamiento del personal Selección del personal Capacitación del personal Evaluación de desempeño	Ordinal

2.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Estuvo adecuado con los 30 trabajadores fijos de la empresa Inversiones Refama S.A.C.

Muestra

Se aplicó el estudio fue a los 30 trabajadores fijos de la empresa Inversiones Refama S.A.C.

Muestreo

Se ha utilizado el Muestreo no probabilístico o intencional, donde los investigadores han dirigido la muestra de estudios por ciertos criterios de conveniencia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

TÉCNICA	INSTRUMENTO
<p style="text-align: center;">OBSERVACIÓN</p> <p>El investigador observa en sentido más amplio algunas conductas, para determinar circunstancias o posibles hechos. (Vizcarra, 2014)</p>	<p style="text-align: center;">GUÍA DE OBSERVACIÓN</p> <p>Es un documento donde se redactó las observaciones que se hizo acerca de la empresa Inversiones Refama S.A.C.</p>
<p style="text-align: center;">ENCUESTA</p> <p>Es una técnica que establece respuestas a problemas, por las posibles respuestas. (Rojas, 2013)</p>	<p style="text-align: center;">CUESTIONARIO</p> <p>Sirvió para recibir información de los trabajadores y determinar los componentes del control interno de la empresa Inversiones Refama S.A.C., mediante el uso de un proceso de interrogantes.</p>

Validez y Confiabilidad

La tesis fue validada por 3 expertos conocedores del tema de investigación, a fin de que validaron el instrumento de guía de observación y el cuestionario.

2.5. Procedimiento

- Se elaboró el cuestionario para la aplicación de la muestra de estudio.
- Se aplicó el cuestionario a los trabajadores del área de recursos humanos.
- Se recolectaron los datos, se analizaron e interpretaron los resultados obtenidos.
- Se contrastaron las hipótesis con los resultados obtenidos.
- Se elaboró el informe final.

2.6. Métodos de análisis de datos

Estadística descriptiva:

Se obtuvo resultados en porcentajes, representados en cuadros y gráficos.

Estadística inferencial:

Se utilizó la estadística inferencial (R de Pearson) que ayudó a determinar la incidencia de las variables Control Interno y Gestión de los Recursos Humanos.

2.7. Aspectos éticos

La tesis se desarrolló considerando los lineamientos de investigación establecidos por la Universidad César Vallejo. La investigación cumplirá los requisitos de respeto a la propiedad intelectual, originalidad, ética, también el respeto a la persona humana sin discriminación alguna. Por tanto, esta investigación recopilará conceptos de otros autores a quienes se le conoce la autoría de sus ideas.

III. RESULTADOS

3.1. DESCRIPCIÓN DEL CONTROL INTERNO QUE INCIDE EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC. CHIMBOTE 2019.

Se describió todos los controles internos que fueron encontrados en la empresa Inversiones Refama S.A.C., El control de asistencias se realiza mediante un cuaderno; Se ha elaborado un manual de organización; Existe una base de datos en recursos humanos, donde contiene los datos personales de cada empleado por área; Existe un legajo para cada personal, donde se ordenan alfabéticamente por los apellidos y nombres y por último se elabora un inventario de recursos humanos, para que su planificación interna resulte sencilla, pudiendo determinar con cuantas personas se cuenta en cada puesto de trabajo y sus características de cada una de estas personas.

3.2.EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO DE LA EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC. CHIMBOTE 2019

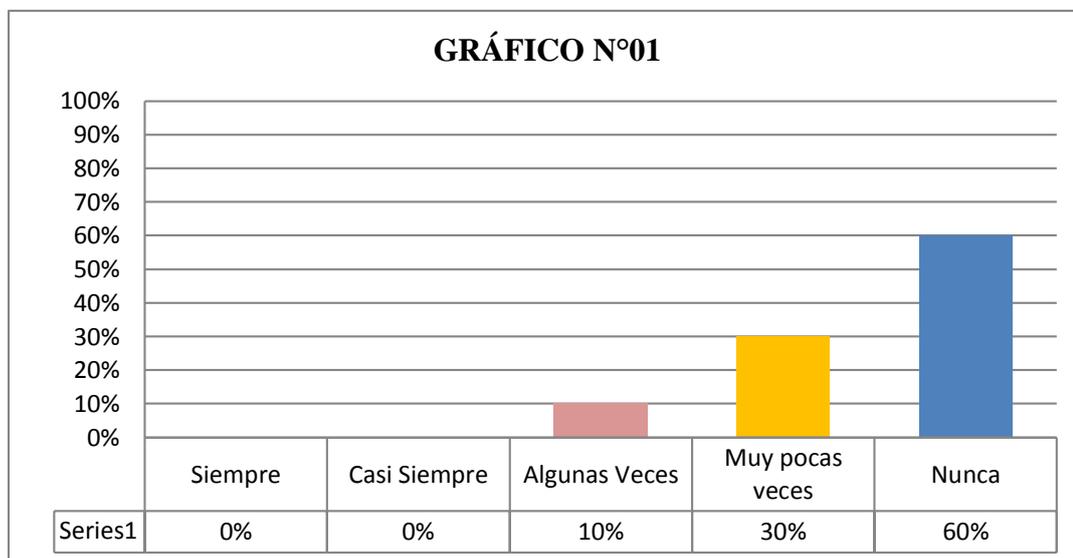
1. El jefe de recursos humanos muestra disposición en apoyar al control interno en el área a través de reuniones y/o charlas.

CUADRO N°01

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
Algunas Veces	3	10%
Muy pocas veces	9	30%
Nunca	18	60%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC

GRÁFICO N°01



INTERPRETACIÓN DEL GRÁFICO N° 01: El 60% del personal respondieron que el jefe de recursos humanos nunca otorga charlas, el 30% respondió que muy pocas veces el jefe de recursos humanos otorga charlas, mientras el 10% de los trabajadores respondieron que el jefe de recursos humanos otorga charlas.

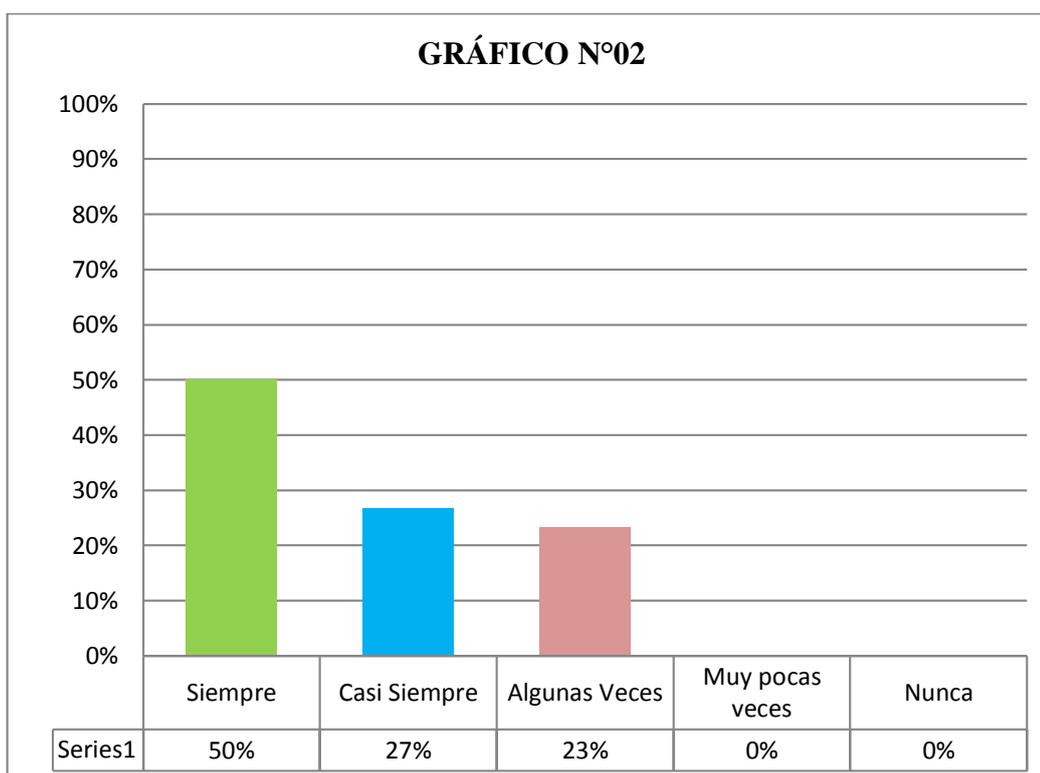
2. El jefe de recursos humanos incentiva el desarrollo de las actividades dentro del área.

CUADRO N°02

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	15	50%
Casi Siempre	8	27%
Algunas Veces	7	23%
Muy pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC

GRÁFICO N°02



INTERPRETACIÓN DEL GRÁFICO N° 02: El 50% de los trabajadores respondieron que el jefe de recursos humanos siempre incentiva al personal, el 27% respondieron que el jefe de recursos humanos casi siempre incentiva al personal, mientras que el 23% respondieron que el jefe de recursos humanos algunas veces incentiva al personal.

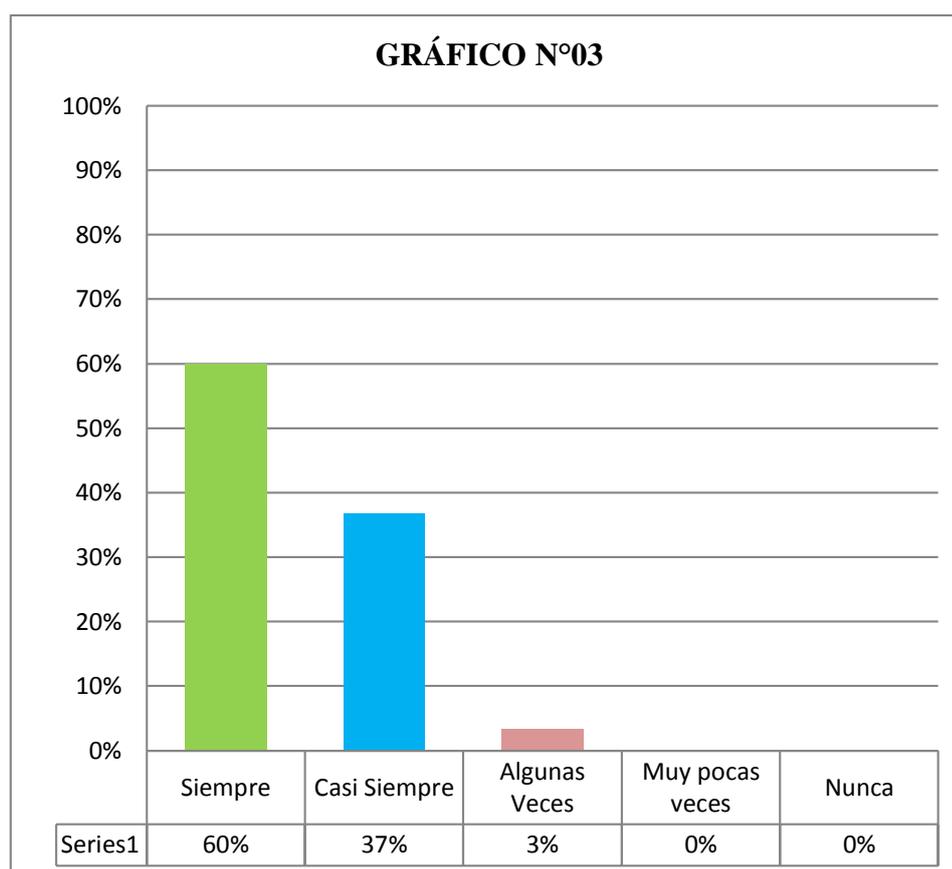
3. Se sanciona a los responsables que realizan actos ilegales dentro de la empresa.

CUADRO N°03

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	18	60%
Casi Siempre	11	37%
Algunas Veces	1	3%
Muy pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC

GRÁFICO N°03



INTERPRETACIÓN DEL GRÁFICO N° 03: El 60% respondieron que siempre se sanciona al personal, a la vez el 37% respondieron que casi siempre se sanciona, mientras que el 3% respondió que algunas veces se sanciona al personal.

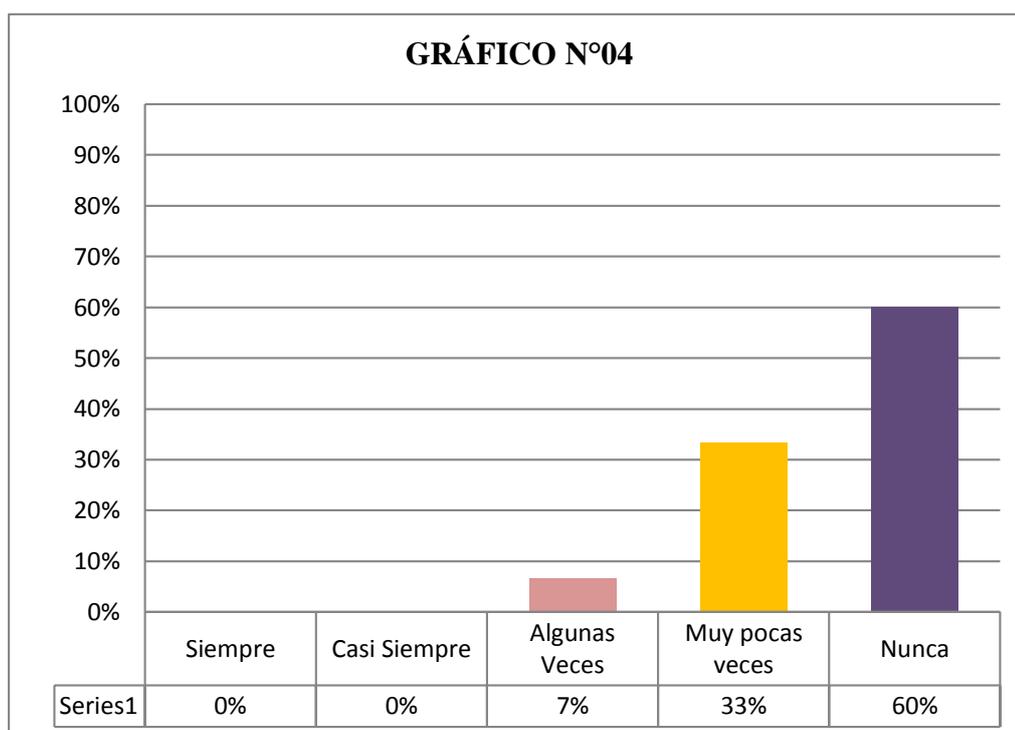
4. El jefe de recursos humanos ha publicado la visión y misión.

CUADRO N°04

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
Algunas Veces	2	7%
Muy pocas veces	10	33%
Nunca	18	60%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC

GRÁFICO N°04



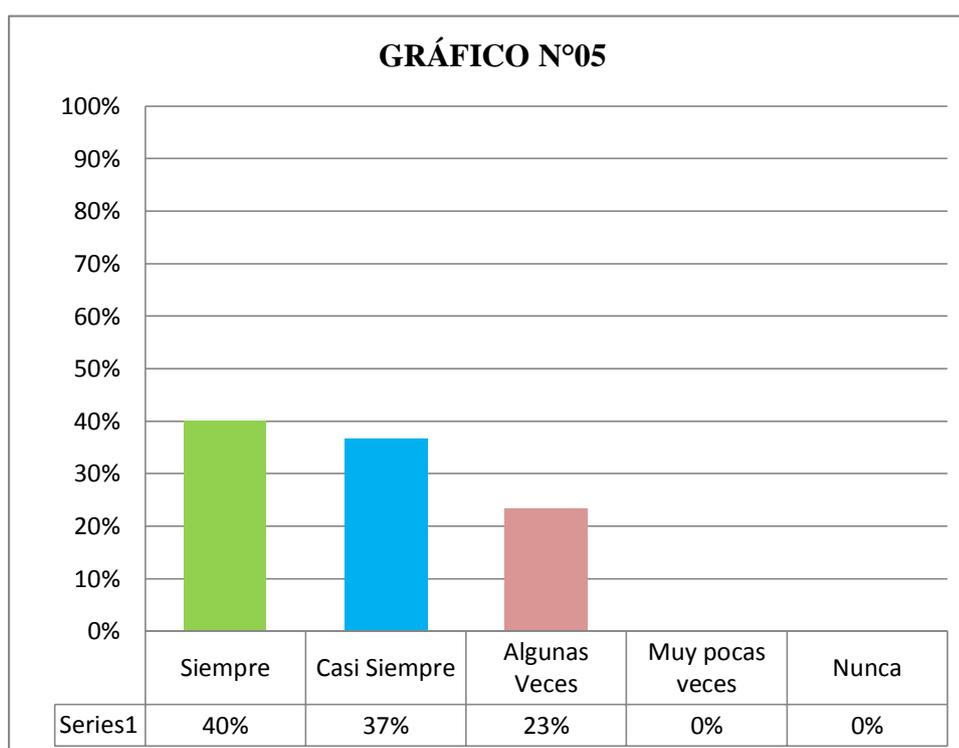
INTERPRETACIÓN DEL GRÁFICO N° 04: El 60% manifiesta que la empresa donde trabajan, el jefe de recursos humanos nunca lo ha publicado, mientras tanto el 33% de los trabajadores respondieron que muy pocas veces se ha publicado, del mismo modo el 7% respondieron que algunas veces fue publicado.

5. Se ha elaborado un Plan de actividades de identificación y análisis de los riesgos.

CUADRO N°05

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	12	40%
Casi Siempre	11	37%
Algunas Veces	7	23%
Muy pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC



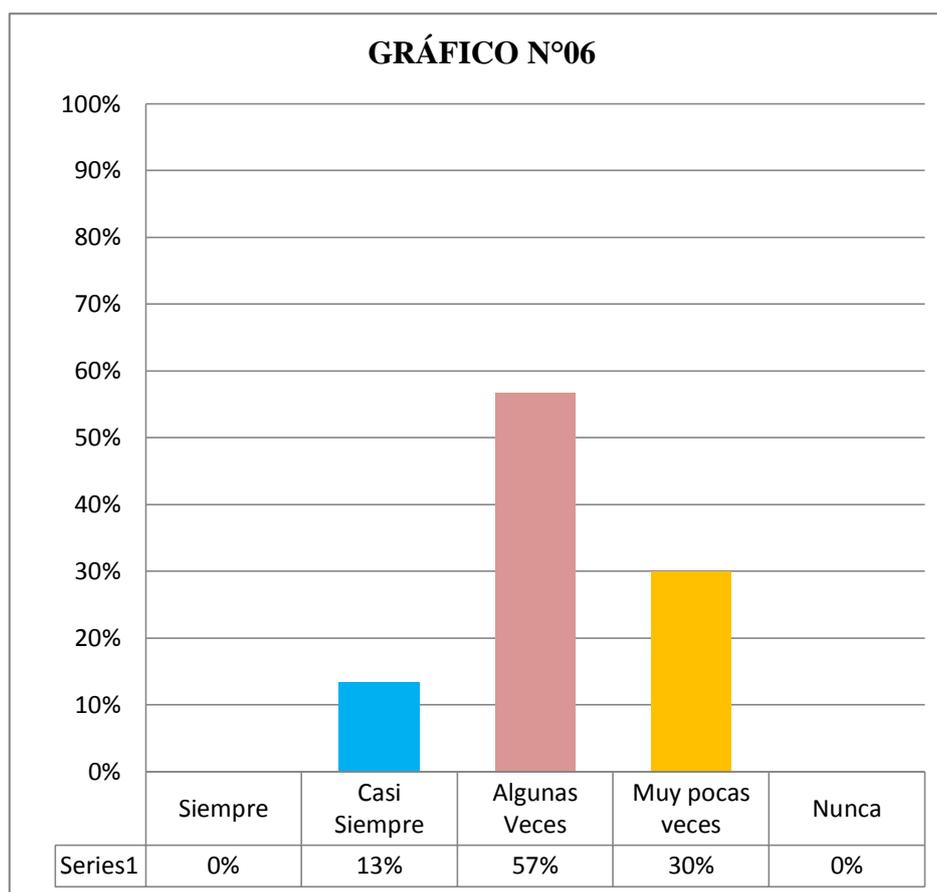
INTERPRETACIÓN DEL GRÁFICO N° 05: El 40% respondieron que siempre se elaboró, mientras que el 37% respondieron que casi siempre se elaboró, de tal modo el 23% respondieron que algunas veces se ha elaborado.

6. El área ha puesto en práctica el Plan de Administración de Riesgos

CUADRO N°06

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	4	13%
Algunas Veces	17	57%
Muy pocas veces	9	30%
Nunca	0	0%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC



INTERPRETACIÓN DEL GRÁFICO N° 06: De los encuestados el 57% del personal respondieron que algunas veces se ha puesto en práctica, el 30% respondieron que muy pocas, mientras que el 13% respondieron que casi siempre cuenta.

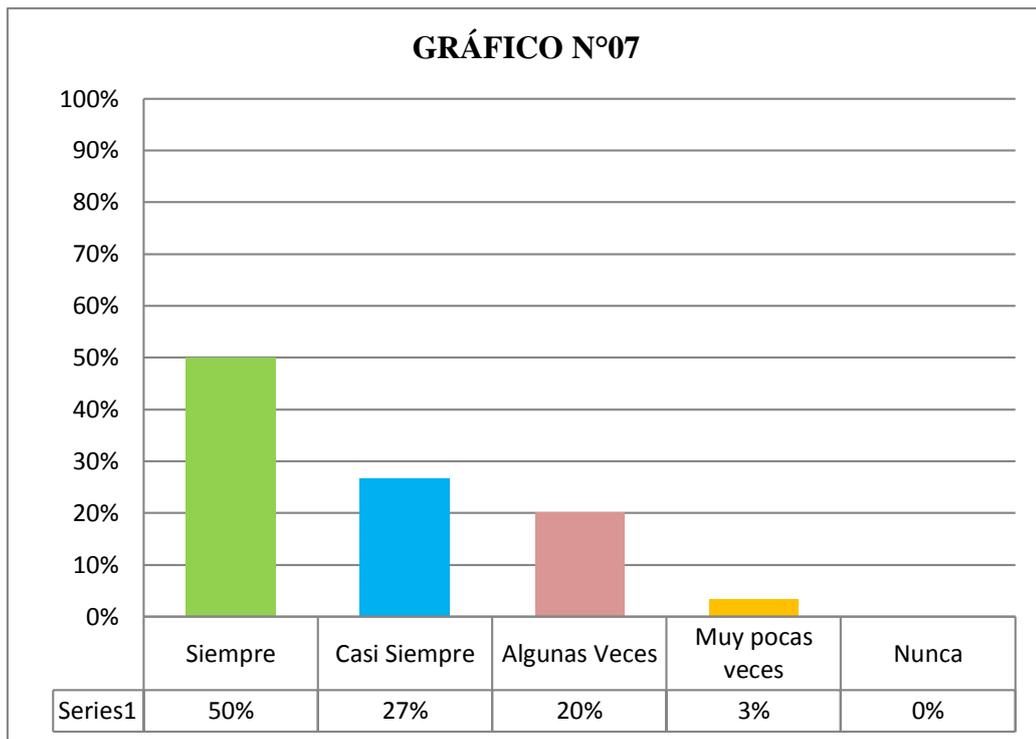
7. Se han fijado controles para enfrentar los riesgos.

CUADRO N°07

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	15	50%
Casi Siempre	8	27%
Algunas Veces	6	20%
Muy pocas veces	1	3%
Nunca	0	0%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC

GRÁFICO N°07



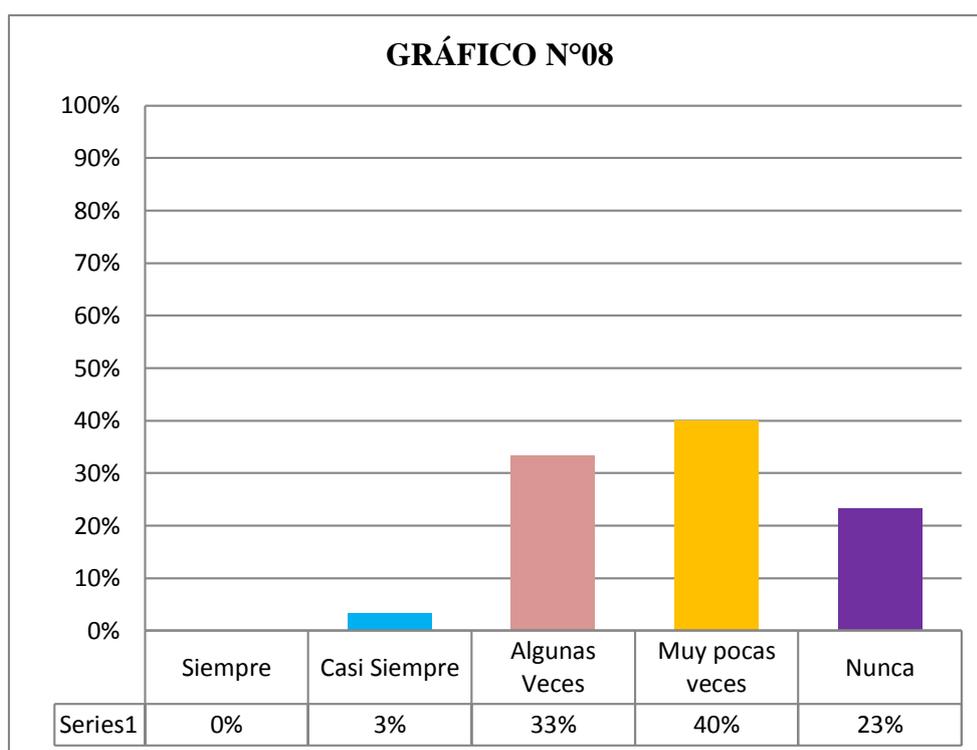
INTERPRETACIÓN DEL GRÁFICO N° 07: El 50% de los trabajadores respondieron que siempre se ha fijado controles, el 27% respondieron que casi siempre se ha fijado controles, mientras que el 20% respondieron que algunas veces se ha fijado controles, del mismo modo el 3% respondieron que muy pocas veces se ha fijado controles.

8. Se ejecuta rotación del trabajador asignado en puestos maliciosos a peligro de alguna falacia.

CUADRO N°08

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	1	3%
Algunas Veces	10	33%
Muy pocas veces	12	40%
Nunca	7	23%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC



INTERPRETACIÓN DEL GRÁFICO N° 08: El 40% respondieron que muy pocas veces se rota al personal, el 33% respondieron que algunas se efectúa rotación del trabajador, mientras que el 23% respondieron que nunca se rota al trabajador, de tal modo el 3% respondieron que casi siempre se efectúa rotación del trabajador.

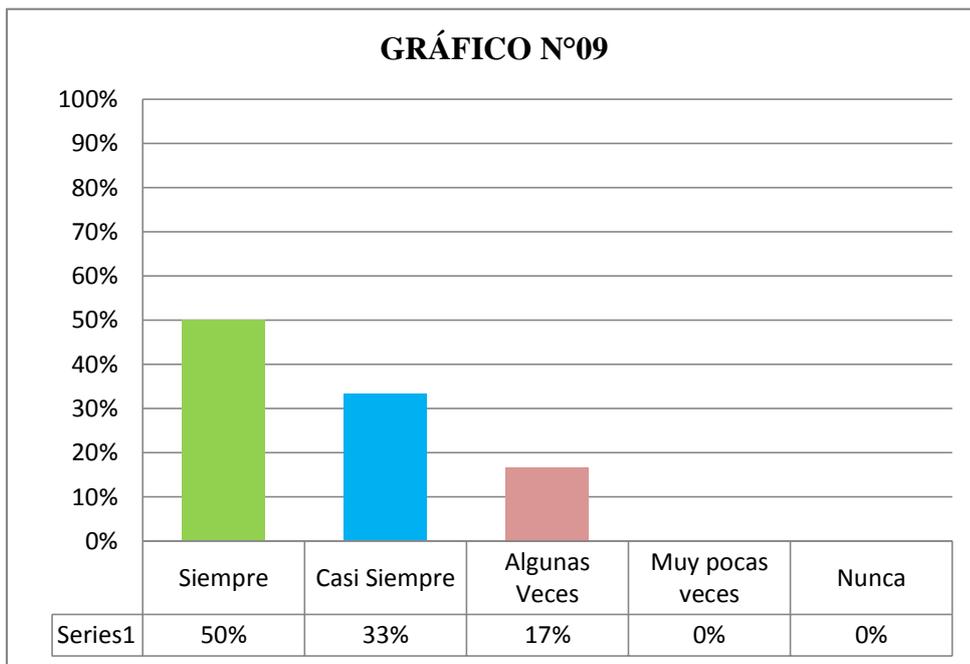
9. Periódicamente se solicita al personal la información donde se registran los reclamos.

CUADRO N°09

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	15	50%
Casi Siempre	10	33%
Algunas Veces	5	17%
Muy pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC

GRÁFICO N°09



INTERPRETACIÓN DEL GRÁFICO N° 09: A la pregunta formulada, apreciando la tabla se tiene que el 50% de los encuestados considera que siempre, el 33% respondieron que casi siempre, de tal modo el 17% respondieron que algunas veces.

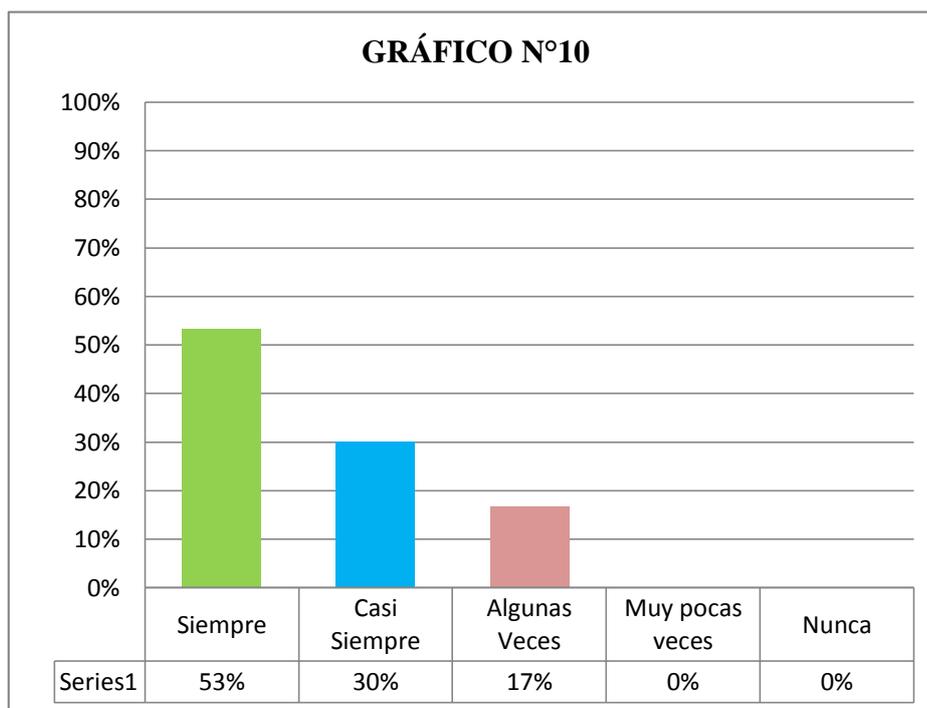
10. Las deficiencias se transmiten con urgencia al jefe.

CUADRO N°10

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	16	53%
Casi Siempre	9	30%
Algunas Veces	5	17%
Muy pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC

GRÁFICO N°10



INTERPRETACIÓN DEL GRÁFICO N° 10: El 53% respondieron que siempre las deficiencias se comunican, el 30% respondieron que casi siempre las deficiencias se comunican, mientras que el 17% de los trabajadores respondieron que algunas veces las deficiencias se comunican.

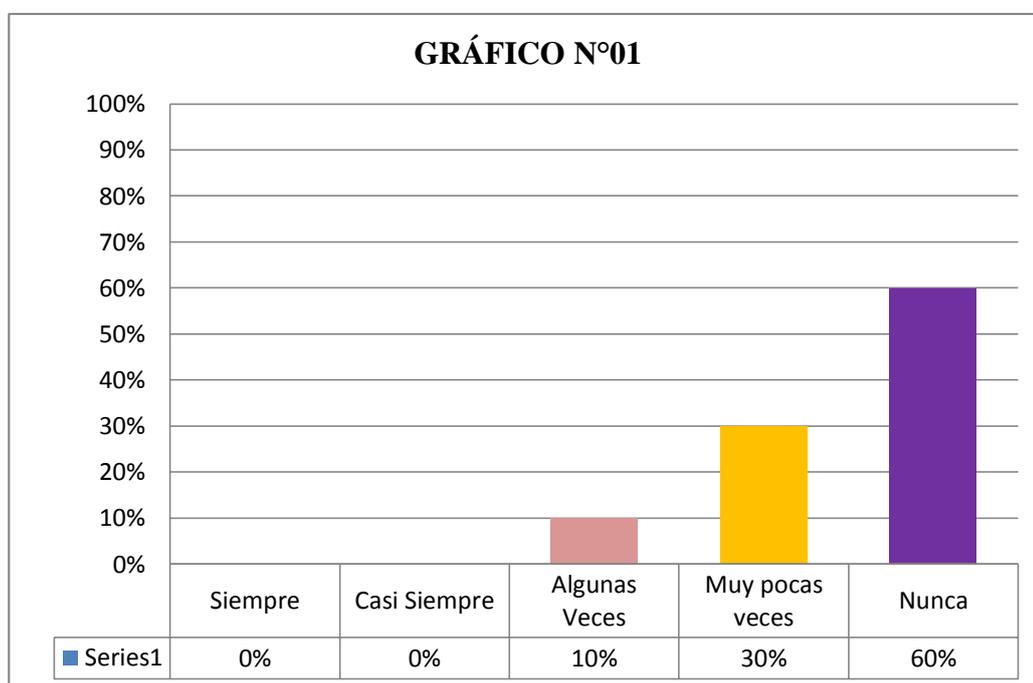
3.3. ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC. CHIMBOTE 2019.

1. La empresa ha puesto en práctica un plan de capacitación al personal.

CUADRO N°01

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
Algunas Veces	3	10%
Muy pocas veces	9	30%
Nunca	18	60%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC



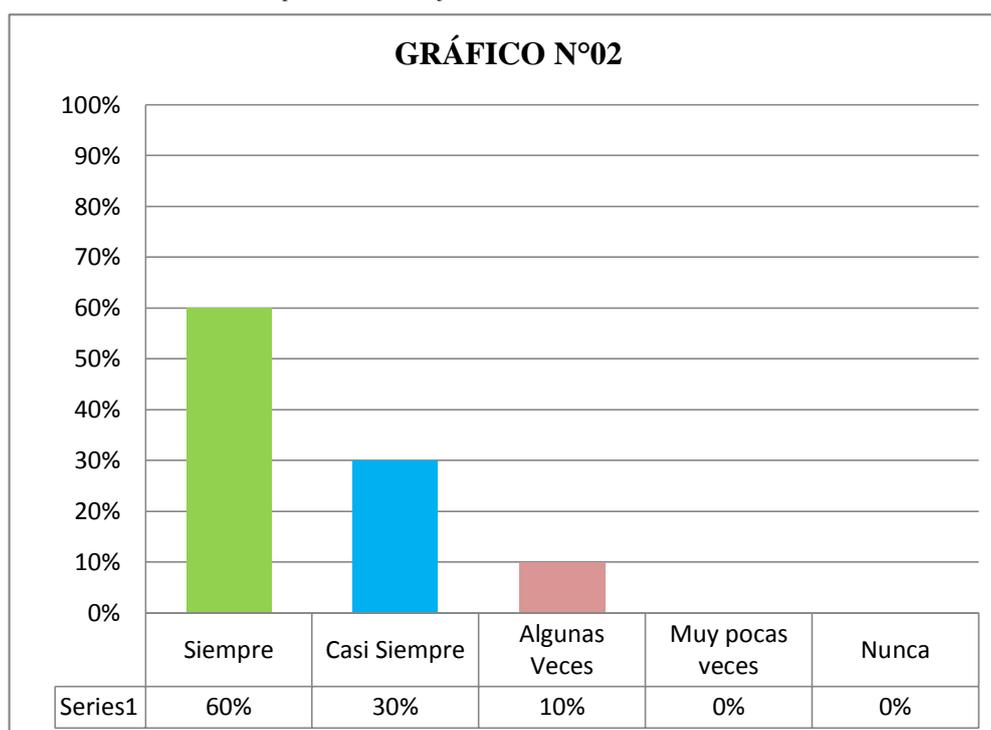
INTERPRETACIÓN DEL GRÁFICO N° 01: El 60% respondieron que nunca capacita a su personal, el 30% respondieron que la empresa muy pocas veces capacita a su personal, mientras que el 10% respondieron que algunas veces los capacita.

2. El área de recursos humanos aplica un programa de inducción para el personal que recién ingresa.

CUADRO N°02

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	18	60%
Casi Siempre	9	30%
Algunas Veces	3	10%
Muy pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC



INTERPRETACIÓN DEL GRÁFICO N° 02: El 60% de los trabajadores respondieron que siempre aplica un programa de inducción para el personal, el 30% de los trabajadores respondieron que casi siempre aplica un programa de inducción para el personal, mientras que el 10% de los trabajadores respondieron que algunas veces aplica un programa de inducción para el personal.

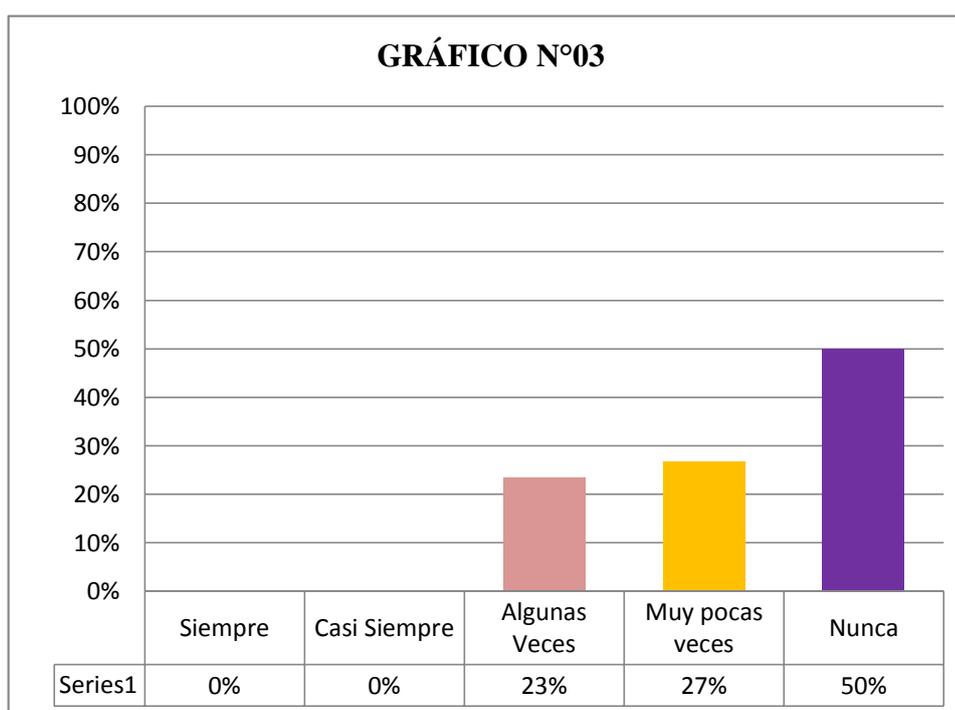
3. La empresa promueve procesos de selección y contratación basados en competencias laborales

CUADRO N°03

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
Algunas Veces	7	23%
Muy pocas veces	8	27%
Nunca	15	50%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC

GRÁFICO N°03



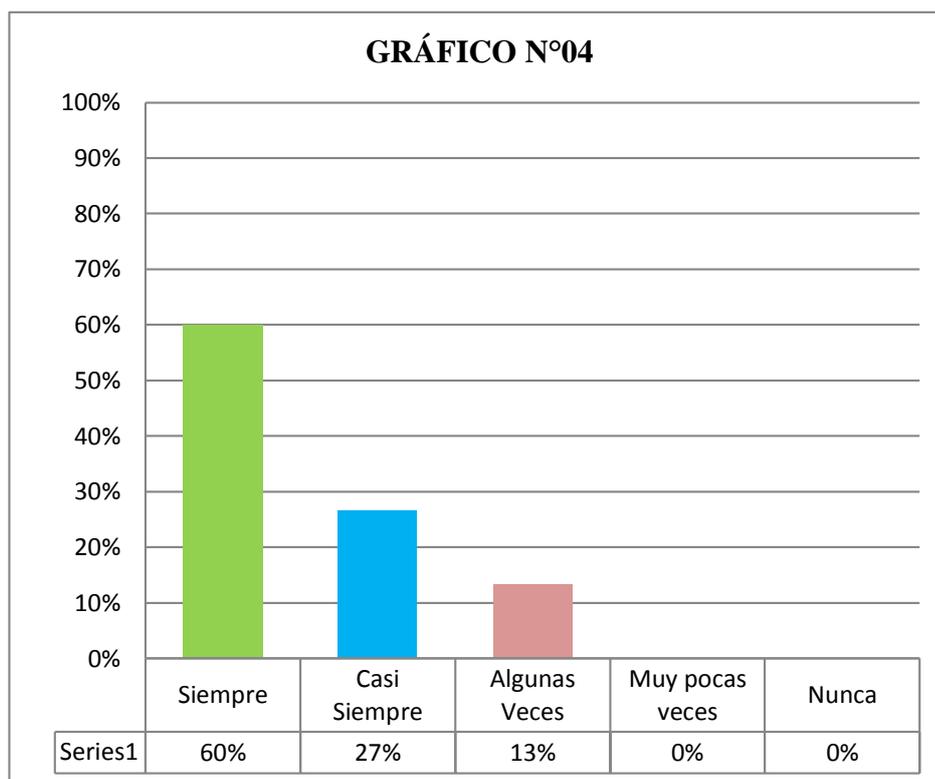
INTERPRETACIÓN DEL GRÁFICO N° 03: Con respecto a la interrogante, la tabla muestra que el 50% respondieron que la empresa nunca hace ese paso, el 27% de los trabajadores respondieron que la empresa muy pocas veces hace ese paso, mientras que el 23% de los trabajadores respondieron que la empresa algunas veces hace ese paso.

4. La empresa brinda los beneficios sociales que por ley les corresponden a los trabajadores

CUADRO N°04

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	18	60%
Casi Siempre	8	27%
Algunas Veces	4	13%
Muy pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC



INTERPRETACIÓN DEL GRÁFICO N° 04: La mayor parte de los trabajadores de la empresa INVERSIONES REFAMA SAC, representado por el 60% manifiesta que la empresa siempre les otorga, el 27% manifiesta que la empresa casi siempre les otorga, mientras que el 13% manifiesta que la empresa algunas veces les otorga.

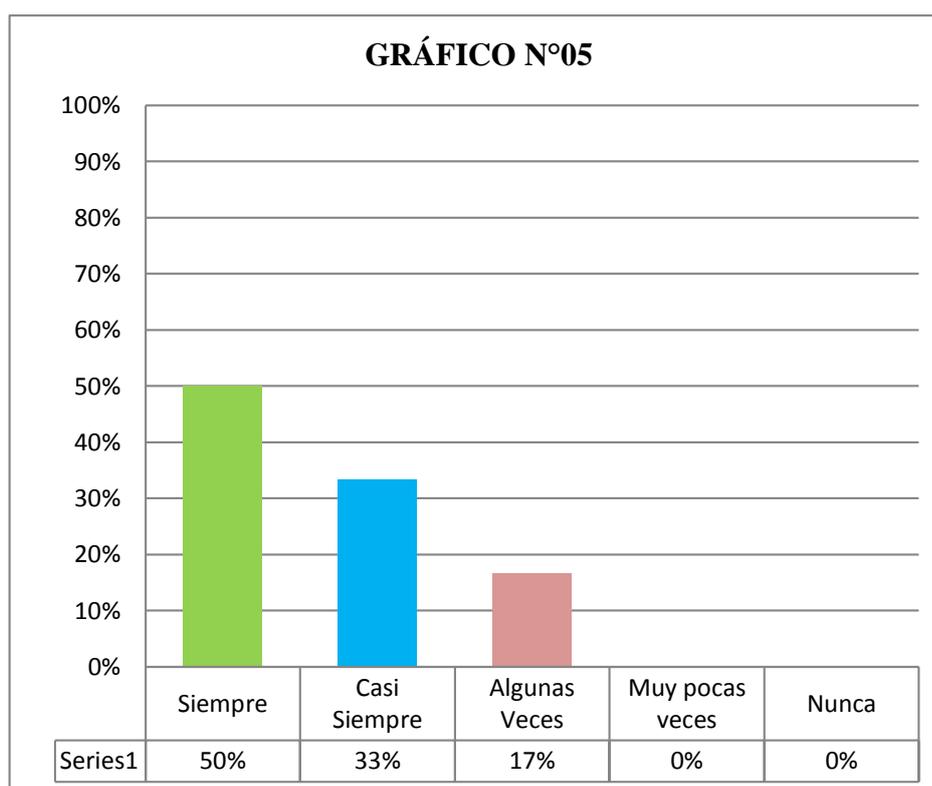
5. El área de recursos humanos contrala las horas extras que laboran los trabajadores.

CUADRO N°05

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	15	50%
Casi Siempre	10	33%
Algunas Veces	5	17%
Muy pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC

GRÁFICO N°05



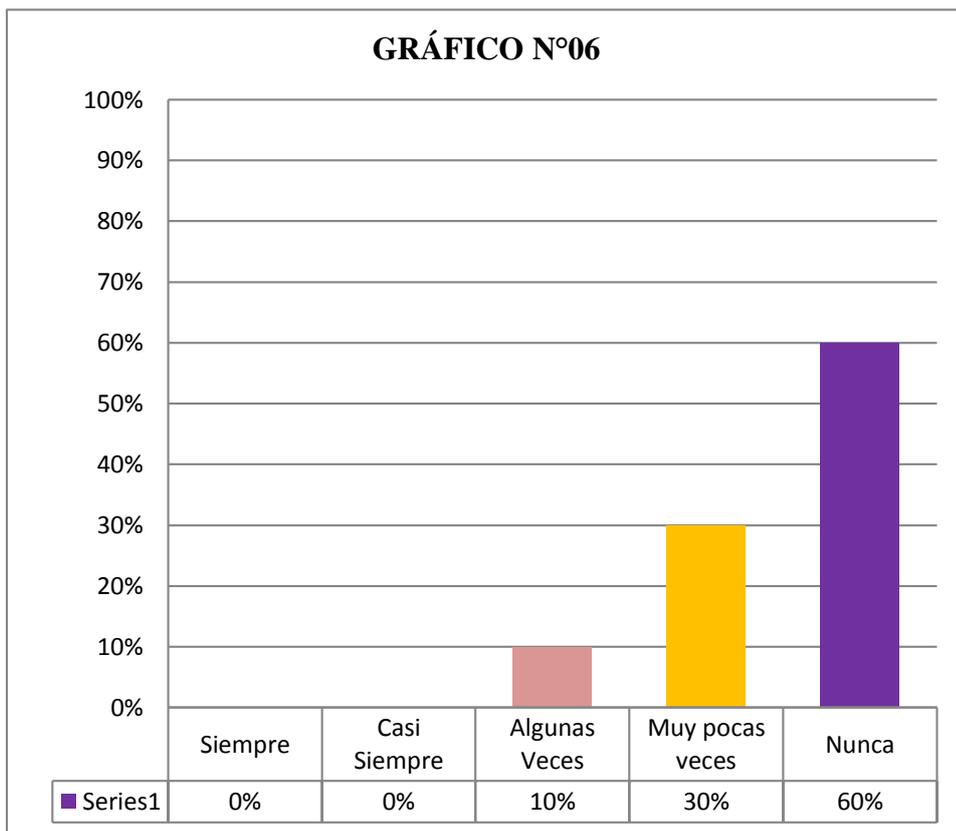
INTERPRETACIÓN DEL GRÁFICO N° 05: A la pregunta formulada, la tabla indica que el 50% de los trabajadores respondieron que siempre se contrala las horas extras que laboran los trabajadores, el 33% respondieron que casi siempre se contrala las horas extras que laboran los trabajadores, mientras que el 17% respondieron que algunas veces se contrala las horas extras que laboran los trabajadores.

6. El área de recursos humanos gestiona seguros contra todo tipo de accidentes.

CUADRO N°06

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
Algunas Veces	3	10%
Muy pocas veces	9	30%
Nunca	18	60%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC



INTERPRETACIÓN DEL GRÁFICO N° 06: De los datos recopilados por parte de los encuestados respondieron que el 60% del área de recursos humanos nunca gestiona seguros contra todo tipo de accidentes, el 30% de los trabajadores respondieron que el área de recursos humanos muy pocas veces gestiona seguros contra todo tipo de accidentes, mientras que el 10% respondieron algunas veces gestiona seguros contra todo tipo de accidentes.

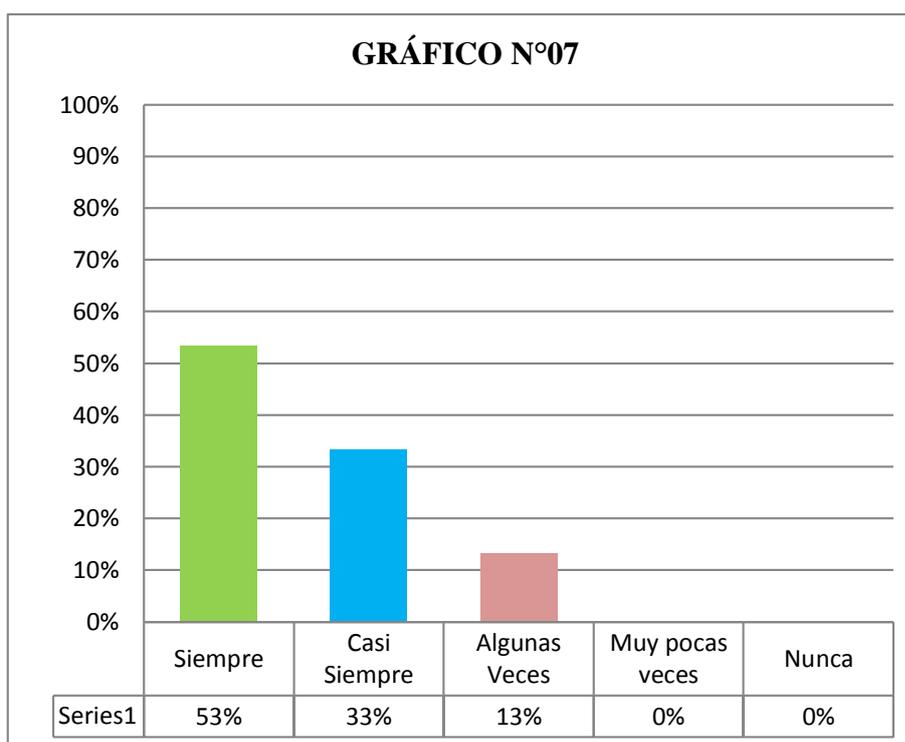
7. El área de recursos humanos aplica encuestas a los trabajadores para conocer su nivel de satisfacción laboral en la empresa.

CUADRO N°07

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	16	53%
Casi Siempre	10	33%
Algunas Veces	4	13%
Muy pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC

GRÁFICO N°07



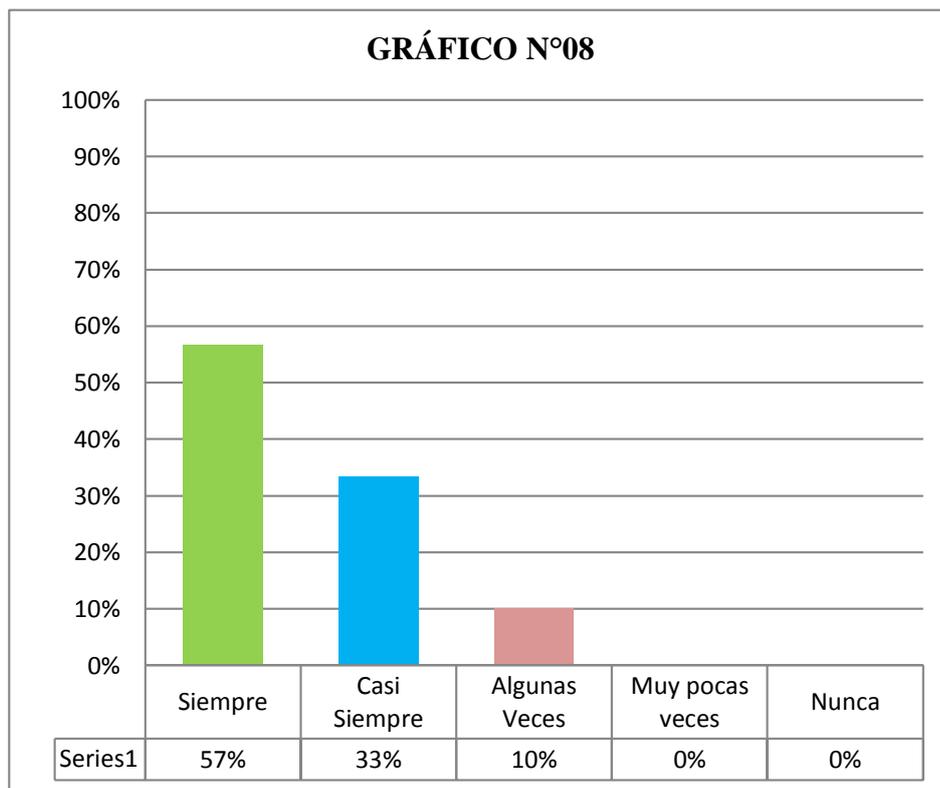
INTERPRETACIÓN DEL GRÁFICO N° 07: Se observa que el 53% respondieron que siempre se hace dicho procedimiento, el 33% manifiesta que casi siempre hace dicho procedimiento, mientras que el 13% respondieron que algunas veces hace dicho procedimiento

8. El área de recursos humanos tiene un adecuado control de faltas y tardanzas.

CUADRO N°08

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	17	57%
Casi Siempre	10	33%
Algunas Veces	3	10%
Muy pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC



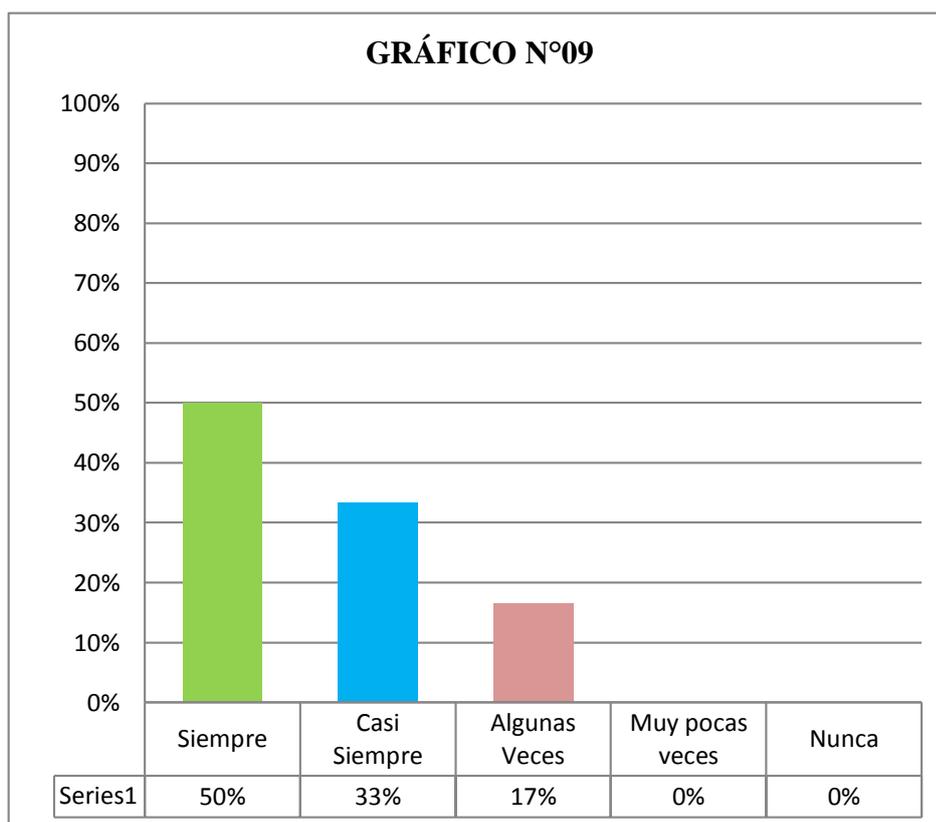
INTERPRETACIÓN DEL GRÁFICO N° 08: El 57% manifiesta que siempre tiene un adecuado control de faltas y tardanzas, el 33% manifiesta que casi siempre tiene un adecuado control de faltas y tardanzas, mientras que el 10% manifiesta que algunas veces tiene un adecuado control de faltas y tardanzas.

9. La empresa tiene regulado los permisos al personal.

CUADRO N°09

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	15	50%
Casi Siempre	10	33%
Algunas Veces	5	17%
Muy pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC



INTERPRETACIÓN DEL GRÁFICO N° 09: El 50% respondieron que la empresa siempre tiene regulado los permisos al personal, el 33% de los trabajadores respondieron que la empresa casi siempre tiene regulado los permisos al personal, mientras que el 17% de los trabajadores respondieron que la empresa algunas veces tiene regulado los permisos al personal.

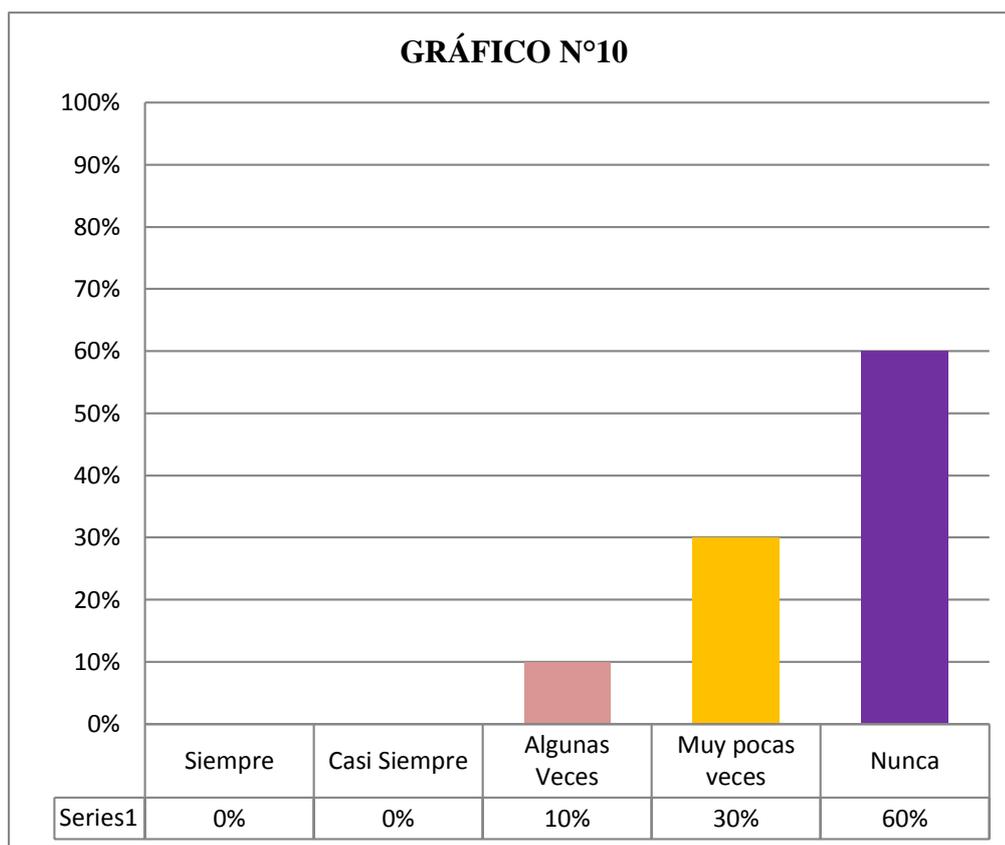
10. En el área de recursos humanos se evalúa el desempeño de los trabajadores.

CUADRO N°10

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
Algunas Veces	3	10%
Muy pocas veces	9	30%
Nunca	18	60%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC

GRÁFICO N°10



INTERPRETACIÓN DEL GRÁFICO N° 10: El 60% respondieron que nunca se evalúa el desempeño de los trabajadores, el 30% respondieron que muy pocas veces se evalúa el desempeño de los trabajadores, mientras que el 10% respondieron que algunas veces se evalúa el desempeño de los trabajadores.

3.4. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se planteó una hipótesis alterna que es: La evaluación del control interno incide moderadamente en la gestión de los recursos humanos de la empresa Inversiones Refama S.A.C. Chimbote 2019.

		CONTROLIN TERNO	GESTIONRH
CONTROLINTERNO	Correlación de Pearson	1	,053
	Sig. (bilateral)		,885
	N	10	10
GESTIONRH	Correlación de Pearson	,053	1
	Sig. (bilateral)	,885	
	N	10	10

Para analizar la incidencia se aplicó la R de PEARSON, en la cual se encontró que existe una moderada incidencia de 0.53.

IV. DISCUSIÓN

De los resultados encontramos que el 60% de los encuestados respondieron que el jefe de recursos humanos no muestra disposición en apoyar al control interno en el área a través de reuniones y/o charlas. Según Gutiérrez (2015), concluye que:

“Es obligatorio que los jefes de cada área apoyen por establecer y mantener el control interno hacia sus colaboradores mediante reuniones, para que tengan conocimiento de desarrollar un buen control interno adecuado en sus actividades”(p.65)

Por lo tanto, el 60% de los trabajadores respondieron que el jefe de recursos humanos ha publicado la visión y misión, debido a esta situación se ha logrado identificar que el sistema de recursos humanos es deficiente para la empresa.

Según Castillo (2014), manifiesta que:

“La transmisión de la visión, misión, metas y objetivos de una empresa es un factor muy importante que fortalece a toda organización, puesto que cada uno de los trabajadores ejercen sus funciones con conocimientos idóneos hacia una misma dirección”(p.3).

De tal modo el 40% de los trabajadores respondieron que muy pocas veces se ejecuta rotación del trabajador asignado en puestos maliciosos a peligro de alguna falacia, poniendo en evidencia también la mala aplicación o usos de sus políticas de personal. Según Montoya (2013), menciona que:

“Cualquier puesto de trabajo que se encuentre frente a un riesgo de fraude debe ejecutarse una rotación del personal urgente, es mejor el cambio del personal a que la empresa termine por no generar ninguna rentabilidad ni productividad”(p.10).

A la vez se observó que el jefe de recursos humanos no gestiona seguros contra todo tipo de accidentes, trabajan frente a una probabilidad de riesgos de que en almacén se derrumben las cantidades de productos de peso que contienen en dicho ambiente, como son algunos sacos de arroz, azúcar, cajas de leches, atún, etc., Por consiguiente, Arguelles (2011), nos dice que:

“Para protegernos de estos accidentes, es importante que las empresas brinden a sus empleados seguros obligatorios contra accidentes, que garantiza una protección económica en situaciones muy delicadas, sobre todo cuando somos el principal sustento de la familia”(p.149).

V. CONCLUSIONES

- De la descripción del control interno en el área de recursos se concluye que existen medidas de control interno, tales como: El control de asistencias se realiza mediante un cuaderno; Se ha elaborado un manual de organización; Existe una base de datos en recursos humanos, donde contiene los datos personales de cada empleado por área; Existe un legajo para cada personal, donde se ordenan alfabéticamente por los apellidos y nombres y por último se elabora un inventario de recursos humanos, para que su planificación interna resulte sencilla, pudiendo determinar con cuantas personas se cuenta en cada puesto de trabajo y sus características de cada una de estas personas.
- Se evaluó el Control interno y encontramos las siguientes debilidades: El jefe de recursos humanos no demuestra disposición en apoyar el control interno a través de charlas, esto se da porque el jefe se encuentra desarrollando otras actividades que, para él son de mayor importancia, por ende, no tiene el tiempo necesario para reunirse con sus trabajadores. Además, no ha publicado la visión y misión, por la falta de comunicación interna y por último no se ejecuta rotación del trabajador asignado en puestos maliciosos a peligro de alguna falacia, por la falta de criterio y estilo de dirección del jefe inmediato.
- Al analizar la gestión de los recursos humanos, encontramos que la empresa no ha puesto en práctica un plan de capacitación al personal que refuerce sus habilidades y conocimientos para su desempeño de sus funciones, no promueve procesos de selección y contratación basados en competencias laborales, no gestiona seguros contra accidentes para el personal, porque en sus contratos no se detalla este beneficio, finalmente no se evalúa el desempeño del trabajador.
- Se analizó la evaluación del control interno y su incidencia en la gestión de los recursos humanos a través de la R Pearson obteniéndose la correlación de 0.53.

VI. RECOMENDACIONES

- A la Gerencia en coordinación con el Jefe de RR. HH, apoyar a apoyar el control interno a través de charlas y efectuar su supervisión, según sea necesario, además publicar la misión y visión de la empresa con todos los trabajadores, a través de una buena comunicación interna, para que cada uno de ellos desarrolle sus funciones con pleno conocimiento de los objetivos organizacionales, logrando un buen desempeño laboral y rentabilidad empresarial.
- A la Gerencia y el Jefe de RR. HH de la empresa Inversiones Refama S.A.C. llevar a cabo acciones decisivas en la rotación del personal, cuando se advierta posible riesgo de fraude, mediante el establecimiento de leyes sencillas contra el fraude, para asegurar la confiabilidad y transparencia de las operaciones dentro de la empresa.
- Se recomienda a la Gerencia en coordinación con el Jefe de RR.HH, elaborar un Plan de Capacitación constante de los temas convenientes para la organización, considerando la actualización de los conocimientos y la calidad en la atención y servicio al cliente, además implementar cláusulas en sus contratos de trabajo sobre Seguros contra accidentes personales para el amparo del personal y por último se debe realizar una evaluación periódica de desempeño del trabajador, porque es una importante herramienta para el desarrollo integral de los mismos, que ayudara a implementar estrategias y afinar la eficacia de la Gestión .

REFERENCIAS:

- Arguelles, D. (2011). Modelo para la formación del talento humano en la organización en el siglo XXI. Colombia: Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/206/20623157010.pdf>.
- Armando . (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v34n1/rii02113.pdf>.
- Baker. (2014). Internal Control. Recovered from: https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=2&docId=GALE%7CCX3727500274&docType=Topic+overview&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=GVRL&contentSet=GALE%7.
- Benavides. (2014). Recurso humano. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>.
- Buckley (2017). Research in Personnel and Human Resources. Recovered from: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMTU2MTMzOF9fQU41?sid=327f2c2a-b065-4fc7-8f59-3d954e9dd087@pdc-v-sessmgr06&vid=1&format=EB&rid=1>.
- Castillo. (2014). Factor del talento humano en la organizacion . Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v34n1/rii02113.pdf>.
- Chiavenato. (2017). Gestión del talento humano. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>.
- Christine. (2014). Human resources management. Recovered from: https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=7&docId=GALE%7CCX3727500165&docType=Topic+overview&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=GVRL&contentSet=GALE%7.
- Commission, C. o. (2014). Integrated framework. Recovered from: http://www.coso.org/documents/990025P_Executive_Summary_final_may20_e.pdf.

- García, & Sosa. (2016). Recurso humano. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/4981/498153966004.pdf>.
- González. (2015). Procesos de selección y contratación al personal. Perú. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>.
- Gramling , A., & Baker, R. (2014). Internal Control Systems. Recovered from:
https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=1&docId=GALE%7CCX3727500183&docType=Topic+overview&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=GVRL&contentSet=GALE%7.
- Guevara Delgado, N. (2016). El control interno y su impacto en el área de recursos humanos de las mypes del Perú. Tumbes: Recuperado de:
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ULAD_d417d3555b93d25536ce6ba43239830e/Description#tabnav.
- Gutierrez. (2015). Control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable en las empresas. Ecuador: Recuperado de:
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf>.
- Hernández. (2016). La auditoría interna. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/257/25746579003.pdf>.
- Hodgson. (2013). Human Resources. Recovered from:
[https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=14&docId=GALE%7CCX3184100098&docType=Topic+overview&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=GVRL&contentSet=GALE%](https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=14&docId=GALE%7CCX3184100098&docType=Topic+overview&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=GVRL&contentSet=GALE%7).
- Itani. (2017). The Ideological Evolution of Human Resource Management : A Critical Look Into HRM Research and Practices. Recovered from:
<http://web.b.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMTU1NzI0NF9fQU41?sid=327f2c2a-b065-4fc7-8f59-3d954e9dd087@pdc-v-sessmgr06&vid=1&format=EB&rid=2>.
- Jara, M. (2018). Evaluación de desempeño . Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>.

- Jaramillo. (2015). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/646/64601805.pdf>.
- López, y Ramon. (2016). Control Interno . Colombia: Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551857287010>.
- Mallegg. (2014). Human Resources . Recovered from: https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=11&docId=GALE%7CCX3723700174&docType=Topic+overview&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=GVRL&contentSet=GALE%.
- Medina. (2016). Evaluación del control interno. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5645573>.
- Moglia. (2015). Developmental Methodologies. Recovered from: https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=1&docId=GALE%7CCX6190100187&docType=Topic+overview&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=GVRL&contentSet=GALE%7.
- Montoya. (2013). Talento humano. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v34n1/rii02113.pdf>.
- Montoya. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>.
- Morán, y Ponce. (2018). El control interno y sus herramientas de aplicacion entre COSO Y COCO. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v12n1/cofin18118.pdf>.
- Navarro. (2016). Control interno. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf>.
- Navarro, S., y López. (2017). Normas de control contable: operación imprescindible en la gestión empresarial: un caso Ecuatoriano. Ecuador: Recuperado de:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000300007&lng=es&tlng=pt.

Obispo. (2015). Caracterización del control interno en la gestión de las empresas comerciales del Perú. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5127579>.

Palmar, & Valero. (2014). Gestión del talento humano. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>.

Putti, J. (2015). Human Resource Management : A Dynamic Approach. Recovered from: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMTIyMzk0N19fQU41?sid=327f2c2a-b065-4fc7-8f59-3d954e9dd087@pdv-sessionmgr06&vid=1&format=EB&rid=3>.

Riggs. (2015). Human Resource Planning. Recovered from: https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=2&docId=GALE%7CCX3627200030&docType=Topic+overview&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=GVRL&contentSet=GALE%7.

Rojas. (2013). Investigation methodology. Recovered from: <https://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>.

Samaniego. (2013). Incidencias del Control Interno en la optimización de la gestión de las Micro Empresas en el distrito de Chaclacayo. Lima: Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3002/1/RE_ADMI_JUAN.QUINDE_JAMES.SANCHEZ_EL.CONTROL.INTERNO_DATOS.PDF.

Sonya. (2015). Human resources management. Recovered from: https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=3&docId=GALE%7CCX4016600141&docType=Topic+overview&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=GVRL&contentSet=GALE%7.

Thomas. (2015). Human Resources Planning. Recovered from: https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=4&docId=GALE%7CCX4016600141&docType=Topic+overview&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=GVRL&contentSet=GALE%7.

on=2&docId=GALE%7CCX3627200030&docType=Topic+overview&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=GVRL&contentSet=GALE%7.

Vega, y Nieves. (2017). Propuesta de un índice para evaluar la gestión del control interno. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2017.01.004>.

Velasquez. (2014). El control interno y su incidencia en la gestión de los recursos humanos. Huaraz: Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/685?show=full>.

Vizcarra. (2014). Observation as a strategy. Recovered from: <https://www.redalyc.org/pdf/706/70629509009.pdf>.

Wonsick. (2014). Performance evaluation. Recovered from: https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=33&docId=GALE%7CCX3727500249&docType=Topic+overview&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=GVRL&contentSet=GALE%7.

ANEXOS

ANEXO N°01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS	TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA INVERSIONES REFAMA S.A.C. CHIMBOTE 2019	¿Cómo incide la evaluación del control Interno en la gestión de los recursos humanos de la empresa INVERSIONES REFAMA S.A.C. en Chimbote 2019?	Determinar la incidencia de la evaluación del control interno en la gestión de los recursos humanos de la Empresa INVERSIONES REFAMA S.A.C. Chimbote 2019	<ul style="list-style-type: none"> . Describir el control interno que incide en la gestión de los recursos humanos de la Empresa INVERSIONES REFAMA S.A.C. Chimbote 2019. . Evaluar el control interno de la Empresa INVERSIONES REFAMA S.A.C. Chimbote 2019. . Analizar la gestión de los recursos humanos de la Empresa INVERSIONES REFAMA S.A.C. Chimbote 2019. . Analizar la incidencia de la evaluación del control interno en la gestión de los recursos humanos de la empresa INVERSIONES REFAMA S.A.C. Chimbote 2019. 	<ul style="list-style-type: none"> . Hipótesis Central (H): La evaluación del control interno incide en la gestión de los recursos humanos de la empresa INVERSIONES REFAMA S.A.C. Chimbote 2019”. . Hipótesis Nula (Ho): La evaluación del control interno no incide en la gestión de los recursos humanos de la empresa INVERSIONES REFAMA S.A.C. Chimbote 2019. . Hipótesis alterna La evaluación del control interno incide moderadamente en la gestión de los recursos humanos de la empresa INVERSIONES REFAMA S.A.C. Chimbote 2019. 	Correlacional	Descriptivo Correlacional	<p>Población: Se encontró conformado por 30 trabajadores, permanentes de la empresa “INVERSIONES REFAMA S.A.C”</p> <p>Muestra: La muestra a la que se aplicó el estudio será a los 30 trabajadores, que son permanentes de la empresa “INVERSIONES REFAMA S.A.C”</p>	<ul style="list-style-type: none"> .Cuestionario . Guía de Observación

ANEXO N° 02: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulado: “Evaluación del Control Interno y su incidencia en la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa INVERSIONES REFAMA SAC. Chimbote 2019”. La información es de carácter confidencial y reservado; ya que los resultados serán manejados solo para la investigación.

Agradecemos anticipadamente su colaboración.

INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta 10 preguntas las cuales deberá responder marcando con un aspa (X) en la letra donde indique la respuesta que más se acerca a su modo de pensar. Conteste las siguientes interrogantes con responsabilidad y honestidad de acuerdo a las experiencias que ha vivido como trabajador en esta área

EDAD SEXO FECHA

PREGUNTAS

1. ¿El jefe de recursos humanos muestra disposición en apoyar al control interno en el área a través de reuniones y/o charlas?

Siempre

Casi Siempre

Algunas Veces

Muy pocas veces

Nunca

2. ¿El jefe de recursos humanos incentiva el desarrollo de las actividades dentro del área?

Siempre

Casi Siempre

Algunas Veces

Muy pocas veces

Nunca

3. ¿Se sanciona a los responsables que realizan actos ilegales dentro de la empresa?

Siempre

Casi Siempre

Algunas Veces

Muy pocas veces

Nunca

4. ¿El jefe de recursos humanos ha publicado la visión y misión?

Siempre

Casi Siempre

Algunas Veces

Muy pocas veces

Nunca

5. ¿Se ha desarrollado un Plan de actividades de identificación y análisis de los riesgos?

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas Veces
- Muy pocas veces
- Nunca

6. ¿El área ha puesto en práctica el Plan de Administración de Riesgos?

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas Veces
- Muy pocas veces
- Nunca

7. ¿Se han fijado controles para enfrentar los riesgos?

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas Veces
- Muy pocas veces
- Nunca

8. ¿Se ejecuta rotación del trabajador asignado en puestos maliciosos a peligro de alguna falacia?

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas Veces
- Muy pocas veces
- Nunca

9. ¿Periódicamente se solicita al personal la información donde se registran los reclamos?

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas Veces
- Muy pocas veces
- Nunca

10. ¿Las deficiencias se transmiten con urgencia al jefe?

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas Veces
- Muy pocas veces
- Nunca

FICHA DE OBSERVACION DE LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS

INTRODUCCION

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulado: “Evaluación del Control Interno y su incidencia en la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa INVERSIONES REFAMA SAC. Chimbote 2019”. La información es de carácter confidencial y reservado; ya que los resultados serán manejados solo para la investigación.

ITEM	PREGUNTAS	RESPUESTA					OBSERVACIÓN
		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy pocas veces	Nunca	
1	¿La empresa ha puesto en práctica un plan de capacitación al personal?						
2	¿El área de recursos humanos aplica un programa de inducción para el personal que recién ingresa?						
3	¿La empresa promueve procesos de selección y contratación basados en competencias laborales?						
4	¿La empresa brinda los beneficios sociales que por ley les corresponden a los trabajadores?						
5	¿La empresa contrata y revisa el tiempo extra que laboran los trabajadores?						
6	¿La empresa gestiona seguros contra accidentes para el bienestar de los trabajadores?						
7	¿El área de recursos humanos aplica encuestas a los trabajadores para conocer su nivel de satisfacción laboral en la empresa?						
8	¿El área de recursos humanos tiene un adecuado control de faltas y tardanzas?						
9	¿La empresa tiene regulado los permisos del personal?						
10	¿En el área de recursos humanos se evalúa el desempeño de los trabajadores?						

Datos para encontrar la correlación entre las dos variables control interno y gestión de los recursos humanos.

CONTROL INTERNO	ITEM	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
		5	4	3	2	1
	1	0	0	3	9	18
	2	15	8	7	0	0
	3	18	11	1	0	0
	4	0	0	2	10	18
	5	12	11	7	0	0
	6	0	4	17	9	0
	7	15	8	6	1	0
	8	0	1	10	12	7
	9	15	10	5	0	0
10	16	9	5	0	0	

TOTAL

0	0	9	18	18	45
75	32	21	0	0	128
90	44	3	0	0	137
0	0	6	20	18	44
60	44	21	0	0	125
0	16	51	18	0	85
75	32	18	2	0	127
0	4	30	24	7	65
75	40	15	0	0	130
80	36	15	0	0	131

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	ITEM	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
		5	4	3	2	1
	1	0	0	3	9	18
	2	18	9	3	0	0
	3	0	0	7	8	15
	4	18	8	4	0	0
	5	15	10	5	0	0
	6	0	0	3	9	18
	7	16	10	4	0	0
	8	17	10	3	0	0
9	15	10	5	0	0	
10	0	0	3	9	18	

TOTAL

0	0	9	18	18	45
90	36	9	0	0	135
0	0	21	16	15	52
90	32	12	0	0	134
75	40	15	0	0	130
0	0	9	18	18	45
80	40	12	0	0	132
85	40	9	0	0	134
75	40	15	0	0	130
0	0	9	18	18	45

ANEXO N° 03: VALIDACIONES

• VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
N°	Item	E	B	M	X	C	
1	B						
2	B						
3	B						
4	M						
5	B						
6	M						
7	B						
8	M						
9	B						
10	B						

Evaluado por:

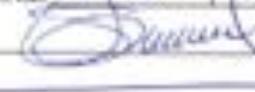
Nombre y Apellido:

Mg. ELMO SEBASTIÁN CASTILLO

D.N.I.:

32809265

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

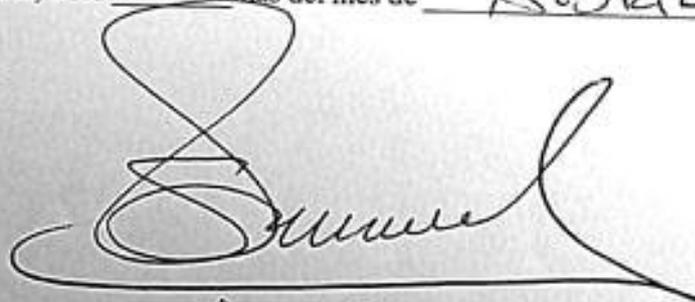
Yo, ELMO SERRANO CASTILLO, titular
del DNI. N° 32809265, de profesión
CONTADOR - AUDITOR ejerciendo
actualmente como GERENTE GENERAL, en la
Institución E. SERRANO-LÓPEZ & ASOCIADOS
AUDITORES SAC

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al
personal que labora en

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las
siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Chimbote, a los 23 días del mes de ABRIL del 2019



Mp. ELMO SERRANO C.
Firma

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
Nº	Item	E	B	M	X	C	
1	B						
2	B						
3	B						
4	B						
5	B						
6	B						
7	B						
8	B						
9	B						
10	B						

Evaluado por:

Nombre y Apellido:

Jaime Roberto Ramirez Garcia

D.N.I.: 12033187 Firma:

Jaime

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Jaime Roberto Romero García, titular del DNI. N° 48033187, de profesión Contador público, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en

_____.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			/	
Amplitud de contenido			/	
Redacción de los Ítems			/	
Claridad y precisión			/	
Pertinencia			/	

En Chimbote, a los 25 días del mes de Abril del 2019


Firma

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENT

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
Nº	Item	E	B	M	X	C	
1	B						
2	B						
3	B						
4	B						
5	B						
6	B						
7	B						
8	B						
9	B						
10	B						

Evaluado por:

Nombre y Apellido:

Judit Giovanni Zúiga Flores

D.N.I.: 35826942 Firma:



- VALIDACIÓN DE LA FICHA DE OBSERVACIÓN

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
N°	Item	E	B	M	X	C	
1	B						
2	B						
3	B						
4	M						
5	B						
6	M						
7	B						
8	M						
9	B						
10	B						

Evaluado por:

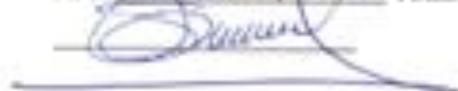
Nombre y Apellido:

Mg. ELMO SEBASTIÁN CASTILLO

D.N.I.:

32809265

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

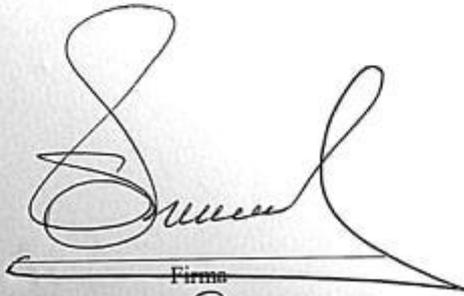
Yo, ELMO SERRANO CASTILLO, titular
del DNI. N° 32809265, de profesión
CONTADOR AUDITOR, ejerciendo
actualmente como GERENTE GENERAL, en la
Institución E. SERRANO-LÓPEZ ASOCIADOS
AUDITORES S. A. S.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al
personal que labora en

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las
siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los 23 días del mes de ABRIL del 2019


Firma

Reg. Elmo Serrano C

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
N°	Item	E	B	M	X	C	
1	B						
2	B						
3	B						
4	B						
5	B						
6	B						
7	B						
8	B						
9	B						
10	B						

Evaluado por:

Nombre y Apellido:

Severo Roberto Ramirez Garcia

D.N.I.: 12033187 Firma:

[Firma]

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Jaime Roberto Ramirez Garcia, titular del DNI. N° 18033187, de profesión Contador Público, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 25 días del mes de Abril del 2019


Firma

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
Nº	Item	E	B	M	X	C	
1	B						
2	B						
3	B						
4	B						
5	B						
6	B						
7	B						
8	B						
9	B						
10	B						

Evaluado por:

Nombre y Apellido:

Judit Giovanni Zúiga Flores

D.N.I.: 35826942 Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

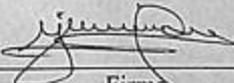
Yo, Judif Giovanny Inga Flores, titular del DNI. N° 33826742, de profesión Contador, ejerciendo actualmente como Docente Universitario, en la Institución Universidad Cesar Vallejo SAC.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los 16 días del mes de Abril del 2019


Firma

ANEXO N°04: FOTOS





ANEXO N° 05: ACTAS

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&o=1217908905&ro=103&s=3&u=1086034756

feedback studio | carbajal cano y miranda falcon | /0 | 107 de 108

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

“Evaluación del control interno y su incidencia en la gestión de los recursos humanos de la empresa Inversiones Refama S. A.C. Chimbote 2019”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

AUTORES
CARBAJAL CANO, Fausta Anali Natalia (ORCID: 0000-0001-5774-2257)
MIRANDA FALCÓN, Anderson Ramsay (ORCID: 0000-0002-5704-9193)

ASESOR METODOLÓGICO
Dr. MUCHA PAILÁN, Ángel Javier (ORCID: 0000-0003-1411-8096)

ASESOR TEMÁTICO
MG. INGA FLORES, Judit Giovanny (ORCID: 0000-0002-8121-1963)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Auditoría

CHIMBOTE – PERÚ
2019

Resumen de coincidencias

22 %

Coincidencia 1 de 43
Se están viendo fuentes estándar
[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
2	dspace.unitr.u.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	www.ruc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
6	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	1 %
7	repositorio.uladach.ed... Fuente de Internet	1 %
8	www.serprint.com.co Fuente de Internet	1 %
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
10	Entrenando a Instituto S... Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 37 | Número de palabras: 5906 | Text-only Report | High Resolution | Activado | 10:25 a. m. 20/11/2019



ACTA DE APROBACIÓN DE
ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, **Dr. ÁNGEL JAVIER MUCHA PAITAN**, docente de la Facultad de Ciencias empresariales y Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad César Vallejo Chimbote, revisor (a) de la tesis titulada:

“EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC, CHIMBOTE 2019”, de los estudiantes **CARBAJAL CANO FAUSTA ANALI NATALIA Y MIRANDA FALCÓN ANDERSON RAMSAY** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Chimbote, 24 de Junio 2019.

Dr. ÁNGEL JAVIER MUCHA PAITAN

DNI: 17841314

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Nosotros, Carbajal Cano Fausta Anali Natalia identificado con DNI N° 76934573 y Miranda Falcón Anderson Ramsay identificado con DNI N° 73145641, Egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad César Vallejo, autorizamos (X) No autorizamos () la divulgación y comunicación pública de nuestro trabajo de investigación titulado: “EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA INVERSIONES REFAMA SAC, CHIMBOTE 2019”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 CARBAJAL CANO
 FAUSTA ANALI NATALIA
 DNI° 76934573



 MIRANDA FALCÓN
 ANDERSON RAMSAY
 DNI° 73145641

FECHA: 15 de Julio del 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CARBAJAL CANO FAUSTA ANALI NATALIA

MIRANDA FALCÓN ANDERSON RAMSAY

INFORME TÍTULADO:

**“EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS
HUMANOS DE LA EMPRESA INVERSIONES REFAMA S.A.C. CHIMBOTE 2019”**

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

CONTADOR PÚBLICO

SUSTENATADO EN FECHA: 08/07/2019

NOTA O MENCIÓN: 13



M. Karina Solano Campos

KARINA SOLANO CAMPOS