



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Control interno como herramienta para reducir los Costos  
Laborales en el departamento de producción de una curtiembre,  
Lima 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Contador Público

**AUTORA:**

Moreno Olivos, Susan Shirley (orcid.org/0000-0001-8184-2514)

**ASESOR:**

Mgter: Ramos Pantoja, Fernando Eliseo (orcid.org/0000-0001-6079-2773)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Auditoría

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A mi hijo Sebastián quien es mi impulso diario para salir adelante y ser una mejor persona, a la memoria de mi padre Antonio que desde el cielo continúa iluminando mi camino.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por permitirme vivir y hacer realidad los objetivos de vida que me he trazado, por darme la fortaleza para enfrentar las dificultades que se presentan.

A mi familia, por impulsarme a ser una mejor profesional, por sus enseñanzas y por el amor que siempre me dan.

A mis profesores, por transmitir sus conocimientos en el transcurso de mi carrera profesional.

## INDICE DE CONTENIDOS

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	viii
Resumen .....	x
Abstract .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGIA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables, Operacionalización.....	15
3.3. Población y muestra.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimiento .....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos .....	20
IV. RESULTADOS.....	21
4.1. Análisis Inferencial .....	21
4.2. Estadístico Descriptivo .....	28
V. DICUSIÓN.....	53
VI. CONCLUSIONES .....	57
VII. RECOMENDACIONES .....	59
REFERENCIAS .....	61
ANEXOS.....	65

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de Áreas.....	16
Tabla 2 Técnica de Instrumento de Recolección de Datos. ....	18
Tabla 3 Juicio de expertos.....	18
Tabla 4 Estadística de fiabilidad Variable 1: Control Interno .....	19
Tabla 5 Estadística de fiabilidad Variable 2: Costos Laborales .....	19
Tabla 6 Correlación del objetivo general utilizando la técnica de Rho. de Spearman	21
Tabla 7 Tabla cruzada Control Interno y Costos Laborales.....	22
Tabla 8 Correlación del objetivo específico 1 utilizando la técnica de Rho. de Spearman .....	23
Tabla 9 Tabla cruzada Control Interno y Costos Laborales.....	24
Tabla 10 Correlación del objetivo específico 2 utilizando la técnica de Rho. de Spearman .....	25
Tabla 11 Tabla cruzada Actividades de Control y Costos Laborales.....	25
Tabla 12 Correlación del objetivo específico 3 utilizando la técnica de Rho. de Spearman .....	26
Tabla 13 Tabla cruzada Actividades de Control y Costos Laborales.....	27
Tabla 14 P1. ¿La implementación de un sistema de Control Interno coadyuva al logro de objetivos?.....	28
Tabla 15 P2. ¿Las funciones se encuentran claramente establecidas en el MOF? ..	29
Tabla 16 P3. ¿La selección de personal se desarrolla según la capacidad técnica y profesionalismo para el puesto requerido? .....	30
Tabla 17 P4. ¿La empresa cuenta con un programa de capacitaciones de acuerdo a las necesidades del puesto de trabajo? .....	31
Tabla 18 P5. ¿Se propician condiciones adecuadas para el correcto desarrollo de sus funciones? .....	32

Tabla 19 P6. ¿La empresa cuenta con un manual donde indique los procedimientos de las actividades que se desarrollan? .....	33
Tabla 20 P7. ¿Realizan la verificación del cumplimiento de sus funciones y actividades? .....	34
Tabla 21 P8. ¿El área de producción lleva un registro de las actividades realizadas? .....	35
Tabla 22 P9. ¿Se realiza actividades de retroalimentación para la mejora de los resultados? .....	36
Tabla 23 P10. ¿Considera que un sistema de control interno ayudaría a la disminución de los costos laborales?.....	37
Tabla 24 P11. ¿Considera que la implementación de políticas internas ayudaría a optimizar los recursos? .....	38
Tabla 26 P13. ¿Se comunica los hallazgos encontrados (incumplimiento de actividades) de manera oportuna?.....	40
Tabla 27 P1. ¿Existe un análisis en las planillas de remuneraciones? .....	41
Tabla 28 P2. ¿Considera que los costos laborales afectan (inciden) en el desarrollo económico de la empresa?.....	42
Tabla 29 P3. ¿Existe un adecuado control de las horas extras realizadas? .....	43
Tabla 30 P4. ¿Considera que el pago de las bonificaciones de producción se realizar de forma adecuada? .....	44
Tabla 31 P5. ¿La empresa realiza el pago de todos los beneficios laborales (¿Gratificación, vacaciones, CTS, Asig, Familiar? .....	45
Tabla 32 P6. ¿La empresa otorga a sus trabajadores 30 días de periodo vacacional? .....	46
Tabla 33 P7. ¿La empresa considera dentro del pago de sus remuneraciones la Asignación Familiar?.....	47

Tabla 34 P8. ¿La empresa realiza el pago de las gratificaciones en función a su remuneración y los conceptos variables tales como horas extras y bonificaciones? .....	48
Tabla 35 P9. ¿El pago de CTS se realiza de forma oportuna en los tiempos establecidos? .....	49
Tabla 36 P10. ¿Las contribuciones a Senati, o el pago del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo son beneficiosos para la empresa? .....	50
Tabla 37 P11. ¿El aporte a EsSalud genera un incremento significativo en el costo de la planilla? .....	51
Tabla 38 P12. ¿Los seguros laborales obligatorios incrementan el costo laboral? ...	52

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Procesamiento de recolección de información .....	20
Figura 2: Método de análisis de datos.....	20
Figura 3: ¿La implementación de un sistema de Control Interno coadyuva al logro de objetivos?.....	28
Figura 4: ¿Las funciones se encuentran claramente establecidas en el MOF? .....	29
Figura 5: ¿La selección de personal se desarrolla según la capacidad técnica y profesionalismo para el puesto requerido? .....	30
Figura 6: ¿La empresa cuenta con un programa de capacitaciones de acuerdo a las necesidades del puesto de trabajo? .....	31
Figura 7: ¿Se propician condiciones adecuadas para el correcto desarrollo de sus funciones? .....	32
Figura 8: ¿La empresa cuenta con un manual donde indique los procedimientos de las actividades que se desarrollan? .....	33
Figura 9: ¿Realizan la verificación del cumplimiento de sus funciones y actividades? .....	34
Figura 10: ¿El área de producción lleva un registro de las actividades realizadas?..	35
Figura 11: ¿Se realiza actividades de retroalimentación para la mejora de los resultados? .....	36
Figura 12: ¿Considera que un sistema de control interno ayudaría a la disminución de los costos laborales? .....	37
Figura 13: ¿Considera que la implementación de políticas internas ayudaría a optimizar los recursos? .....	38
Figura 14: ¿Considera que la empresa realiza una adecuada supervisión de las funciones y actividades de los trabajadores? .....	39
Figura 15: ¿Se comunica los hallazgos encontrados (incumplimiento de actividades) de manera oportuna? .....	40



Figura 16: ¿Existe un análisis en las planillas de remuneraciones?.....	41
Figura 17: ¿Considera que los costos laborales afectan (inciden) en el desarrollo económico de la empresa?.....	42
Figura 18: ¿Existe un adecuado control de las horas extras realizadas?.....	43
Figura 19: ¿Considera que el pago de las bonificaciones de producción se realizar de forma adecuada? .....	44
Figura 20: ¿La empresa realiza el pago de todos los beneficios laborales (¿Gratificación, vacaciones, CTS, Asig, Familiar? .....	45
Figura 21: ¿La empresa otorga a sus trabajadores 30 días de periodo vacacional? 46	
Figura 22: ¿La empresa considera dentro del pago de sus remuneraciones la Asignación Familiar? .....	47
Figura 23: ¿La empresa realiza el pago de las gratificaciones en función a su remuneración y los conceptos variables tales como horas extras y bonificaciones? .....	48
Figura 24: ¿El pago de CTS se realiza de forma oportuna en los tiempos establecidos? .....	49
Figura 25: ¿Las contribuciones a Senati, o el pago del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo son beneficiosos para la empresa? .....	50
Figura 26: ¿El aporte a EsSalud genera un incremento significativo en el costo de la planilla?.....	51
Figura 27: ¿Los seguros laborales obligatorios incrementan el costo laboral? .....	52

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general “Determinar la relación entre el Control Interno y los costos laborales de una curtiembre, Lima 2021”, para lo cual se ha empleado el tipo de investigación aplicada, puesto que se da solución a los problemas que son parte de la realidad de la empresa.

La población total de la curtiembre es de 93 colaboradores, se determinó una muestra de 30 colaboradores de las diferentes áreas, el método utilizado fue el cuestionario el cual ha sido validado con el Alpha de Cronbach, con un nivel de confiabilidad del 0.86 para la variable independiente y el 0.84 para la variable dependiente, lo que indica un nivel de confianza “Muy Bueno”.

El nivel de confianza para analizar los datos de la encuesta se aplicó con el Rho de Spearman, evidenciando la correlación existente entre las variables, el resultado obtenido es de  $r=.806$ , evidenciando una “Correlación positiva muy fuerte” entre variables, asimismo podemos observar que el resultado significativo bilateral es igual a .000, aceptando la hipótesis alterna que se ha establecido en la investigación la cual es: Existe relación del Control Interno con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021, rechazando la hipótesis nula.

**Palabras Clave:** Costos laborales, Control Interno, Auditoría, Remuneraciones, Salarios.

## ABSTRACT

The present research work had as general objective "Determine the relationship between Internal Control and labor costs of a tannery, Lima 2021", for which the type of applied research has been used, since it provides solutions to the problems that They are part of the reality of the company.

The total population of the tannery is 93 collaborators, a sample of 30 collaborators from the different areas will be extended, the method used was the questionnaire which has been validated with Cronbach's Alpha, with a reliability level of 0.86 for the variable independent and 0.84 for the dependent variable, indicating a "Very Good" confidence level.

The confidence level to analyze the survey data was applied with Spearman's Rho, evidencing the existing confirmation between the variables, the result obtained is  $r=.806$ , evidencing a "strong, very positive correlation" between variables, we can observe that the bilateral significant result is equal to  $.000$ , accepting the alternative hypothesis that has been established in the investigation, which is: There is a relationship between Internal Control and the Labor Costs of a tannery, Lima 2021, rejecting the null hypothesis.

**Keywords:** Labor costs, Internal Control, Audit, Remuneration, Wages.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El Control Interno según Arcia & Castaño (2013). Aparece en el siglo XX en Estados Unidos de Norteamérica, donde se estableció un concepto diferente en relación a la auditoría, teniendo como objetivo la revisión y evaluación. Cabe indicar que los inicios del control interno según refieren algunos autores inician con la investigación de título Verificación de Estados Financieros, publicado por el Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados en el año 1929, históricamente la información que tenemos es débil; sin embargo, se logra recopilar información referente al control del territorio, de las finanzas, el control judicial y de Estado.

Claros & León (2012). Nos refiere que desde tiempos remotos hemos tenido la necesidad de controlar nuestro entorno, a consecuencia de esto hemos empezado a utilizar herramientas simples de control utilizando los dedos y piedras, hasta conseguir mejores sistemas de numeración.

En Perú, durante el gobierno de Augusto Leguía (1908-1912 y 1919-1930), dio origen a la primera modernización significativa frente al Sistema de Control Interno, el Estado ha desarrollado progresivamente controles para reducir o eliminar la corrupción, lo que ha permitido involucrar al servidor y a los ciudadanos generando una cultura de participación para un efectivo manejo de nuestros recursos, siendo el Sistema de Control Interno para el sector público y privado una herramienta que permite controlar, vigilar y establecer sanciones. (Claros & León 2012)

Actualmente, las empresas y las organizaciones que se mantienen en el mercado, han implementado mecanismos de Control Interno en sus procesos productivos, con el fin de alcanzar los objetivos trazados en la toma de decisiones, considerando que les brinde eficacia y eficiencia en todas sus áreas, logrando un mejor manejo de todos los recursos que poseen, utilizando herramientas y mecanismos para controlar, prevenir, organizar y aplicar actividades que coadyuben al logro de los objetivos.

El sector manufacturero, al igual que los otros sectores productivos de nuestro país, tienen la necesidad de implementar sistemas de información tanto administrativos, contables y gerenciales eficientes, que aporten al logro de las metas trazadas en el

periodo. Por tal motivo, las empresas deben enfocarse a desarrollar procedimientos, políticas y sistemas según sus necesidades, siendo así, las estrategias de control son de vital importancia para las entidades que desean permanecer en el mercado a largo plazo.

Dentro del conjunto de costos para la toma de decisiones se encuentra la mano de obra, la cual representa la fuerza laboral de la empresa y sobre la que se espera obtener una rentabilidad futura, siendo este uno de los principales costos a los cuales las empresas productivas manufactureras están sujetas, teniendo en consideración que la optimización de este recurso se verá reflejado en el pago al personal administrativo, obrero y gerencial que se encuentre relacionado a la entidad para un mejor desempeño de la actividades.

Siendo así, es recomendable implementar en el área de producción un sistema conveniente de Control Interno para lograr optimar los costos laborales de las empresas manufactureras dedicadas al adobo y curtido de pieles, teniendo como objetivo implementar un mejor sistema de costos en la mano de obra que este distribuido en las áreas de producción y productos que las empresas ofrecen.

Al respecto Chambergó (2014). Indica que, para obtener una adecuada clasificación de los trabajadores, la contabilidad de costos nos exige comprender y determinar que trabajo se realiza. Por lo tanto, para lograr un correcto control sobre los costos laborales es importante que las empresas apliquen un SCI eficiente que les permita identificar las falencias en sus procesos, esto a su vez permitirá contribuir a un incremento en la producción y optimizar los recursos, lo mismo que se reflejará en la rentabilidad de la empresa.

De igual manera los autores Magaña & Morales (2012). Refieren que la competitividad de los procesos productivos se ven reflejados en la rentabilidad que obtienen las empresas, estas se miden en referencia al costo de ventas menos el costo de producción que incurrió para la obtención del producto final, tales como la utilización de insumos, materia prima, mano de obra y otros costos incluidos para la fabricación.

En virtud de lo expuesto, se determina el interés de implementar un Sistema de Control Interno que permita la optimización de Costos Laborales, así como la estimación de los mismos con el objetivo de garantizar la permanencia de las industrias manufactureras y por ende mejorar la situación financiera. Bajo esta premisa surge la necesidad de llevar un manejo adecuado de los elementos que componen la elaboración de los productos, enfocándose para esta investigación, en el control sobre la participación de la mano de obra en la transformación de la materia prima para obtener el producto.

Al respecto surge el problema general de la empresa ¿Existe relación del Control Interno con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021? y determinar lo siguiente: i) ¿En qué medida se relaciona el ambiente de control con Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021? ii) ¿De qué manera se relaciona las actividades de control con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021? iii) ¿Cómo la supervisión y el monitoreo se relaciona con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021?

La justificación de este trabajo de investigación se cimenta en atención al COSO III, enfocándose en el perfeccionamiento del Control Interno, esto a fin de otorgar a las empresas una guía de referencia que les permita implementar un Sistema de Control Interno. De igual manera por la *relevancia social* ya que permitirá que las empresas manufactureras obtengan un mayor beneficio económico. También por las *implicancias prácticas* ya que da a conocer la relación entre las variables estudiadas para que en futuras investigaciones logren desarrollar un plan de acción. Por último, se justifica por su *utilidad metodológica*, puesto que se han empleado técnicas de investigación, recolección de información y el desarrollo de los instrumentos.

Asimismo, el ámbito de Costos Laborales se basa en el Derecho Laboral Peruano quienes regulan las relaciones laborales, las cuales abarcan los beneficios laborales de los trabajadores.

Con la futura aplicación de esta investigación, permitirá a la empresa establecer que implementar un Sistema de Control Interno aportará a una mejora en los Costos

Laborales, proporcionando un mejor uso de sus recursos. Está se verá reflejada en los resultados obtenido al término del periodo según los Estados Financieros de la curtiembre. De igual manera, permitirá a la gerencia una mayor tranquilidad de realizar sus objetivos, defendiendo los bienes de la empresa.

En el desarrollo de la presente investigación, se precisa al SCI como instrumento para estimar los costos y gastos laborales en las diferentes etapas para la obtención del producto final. Se precisa también que proyectos como este son de aplicación relevante para el ámbito laboral, puesto que ofrece a las empresas la utilización de herramientas e información contable relevantes que favorecen a la toma de decisiones para dirigir los recursos económicos y financieros que participan en el logro de los objetivos planteados. Asimismo, se busca contribuir con la ejecución y el desarrollo de la industria de curtiduría, de lograrse la aplicación e implementación del SCI, se obtendría un impacto en la industria mejorando los costos laborales, y otorgando una mejor perspectiva para la toma de decisiones.

Por lo cual, la presente investigación señala como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Control Interno y los costos laborales de una curtiembre, Lima 2021, respecto a sus objetivos específicos: i) Identificar la relación que existe entre el ambiente de control y los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021; ii) Señalar la relación de las actividades de control con los costos laborales de una curtiembre, Lima 2021; iii) Analizar la relación de la supervisión y el monitoreo con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021.

Por lo tanto, se pretende verificar la hipótesis planteada: Existe relación del Control Interno con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021. Y sus hipótesis específicas: i) El ambiente de control se relaciona con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021; ii) Las actividades de control se relacionan con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021; iii) La supervisión y el monitoreo se relacionan con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Este trabajo de investigación se sustenta con antecedentes Internacionales, las cuales se presenta seguidamente:

Rodriguez (2019). En su trabajo de investigación sobre el fortalecimiento del Control Interno realizado en el “Hospital Regional Del Magdalena Medio”, concluye después de evaluar los datos referentes a la aplicación de los componentes según el modelo COSO 2013, encontró que el hospital en mención tiene un nivel “medio” de cumplimiento, obteniendo un 30% sobre la evaluación del cumplimiento de sus componentes. Asimismo, el autor recomienda propender las fechas y actividades propuestas en su plan de acción a fin de encaminar a la dependencia a una cultura de control lo que conlleva a un mayor nivel de fortaleza acorde a lo propuesto en el trabajo de investigación.

Espinoza (2019). En su tesis donde propone la implementación de un SCI en las Pymes colombianas del sector comercial de Bogotá, concluye luego de analizar que, existen fallas en el Control Gerencial, puesto que la responsabilidad de administración y los directivos no se encuentran bien definidos, una función primordial de los directivos tendría que ser revisar la eficacia de los sistemas de control, esta responsabilidad no debe ser delegada a los subalternos. Uno de los puntos más débiles es la valoración de riesgos y las actividades propuestas para el control, así como la precaria gestión lo que conlleva a no considerar los peligros, reducir la información y el feedback.

Rios (2017). En su investigación elaborada en el sector de transporte humano de viajeros en autobús en España, concluye que los costos laborales son un componente fundamental en los Gastos de Explotación, para realizar una mejora en los costos se requiere administrar de manera correcta todos los recursos ya que estos costos son muy elevados en las empresas públicas.

De igual manera como antecedentes nacionales tenemos a los siguientes autores:

Abad (2018). En su tesis realizada en las micro y pequeñas empresas del sector comercio, luego de analizar todos los datos concluyen que el CI influye positivamente a la organización de inventarios, el cual permite generar informes más seguros y con información real sobre los stocks, proporcionando mayor seguridad en su gestión de



inventarios ayudando a tener una mejor observación sobre las existencias, de esta forma se tendrá una mayor satisfacción al cliente y a la empresa.

Quispe (2021). Quien realizó su tesis de Control Interno en las micro y pequeñas empresas del sector comercio, concluye que al ejecutar un adecuado SCI se obtiene mejoras en las empresas tanto micro como pequeñas empresas, teniendo mayor eficiencia y eficacia en su administración además se logra identificar los factores de riesgo y mejorar las actividades de la empresa. Asimismo, mejora la supervisión y el alcance de los objetivos que la empresa trazo.

Camacho & Inga (2021). Realizan su tesis en la empresa Electro Servicios Dávila S.A.C, de la ciudad de Tarapoto, luego de analizada la información se concluye que la empresa debe elaborar un sistema de costos que les permita visualizar la estructura de sus procesos, sincerar sus costos en un 16% obteniendo una mejor utilidad, siendo positivo para la empresa ya que de esta manera se puede realizar una reestructuración de sus costos y tener un mejor control sobre las horas, bonificaciones y demás beneficios que se otorga en una Mype.

Como antecedentes regionales encontramos a los siguientes autores:

Ramirez (2018). En su tesis de Control interno y gestión administrativa sobre el personal de la Contraloría General de la República, luego de realizar la revisión de los datos estadísticos se logró afirmar el objetivo principal determinando que, se corrobora la existencia de la relación entre el control interno y la gestión administrativa; asimismo, el autor recomienda disponer de un nuevo modelo de control que sea propicia para la prevención de corrupción, implementar mejores controles, procesos y funcionarios que coadyuben a mejorar el control gubernamental.

Garcia (2018). En su tesis sobre análisis de costos laborales en la empresa Servicios Médicos S.A.C., llega a la conclusión que la entidad no lleva un control real sobre los costos laborales, puesto que tiene trabajadores que no están registrados en la planilla, solo el 32% de los trabajadores se encuentran registrado, asimismo no cuenta con un adecuado sistema de gestión para el talento humano. Se concluye que los trabajadores no se encuentran motivados debido a que sus ingresos están limitados lo que ocasiona un bajo rendimiento en sus funciones.

Arteaga & Rojas (2022). En su trabajo de investigación sobre Costos Laborales y su Incidencia en la gestión gerencial en las empresas fabricadoras de estructuras metálicas, luego de analizar la información se concluye la necesidad de mejorar los procesos referentes al planeamiento estratégico en cuestión de recursos humanos ya que esto influye directamente a la gestión. Se recomienda que la empresa establezca procesos que ayuden a controlar la producción y el logro de las metas, es conveniente realizar las estimaciones sobre la baja de productividad lo que ayudará a obtener mejores resultados sobre los objetivos planteados.

Como antecedentes locales encontramos a los siguientes autores:

Capcha, Choquehuaca, Inca & Ramos (2019). En su tesis sobre el análisis del CI de los procesos de producción en la empresa Alumincar S.A.C., Pachacamac, concluyen que después de analizar el SCI de los procesos de producción esta no es eficiente y se ve reflejado en el desconocimiento de las normas y objetivos establecidos por la empresa lo que ocasiona algunos defectos en procesos y la calidad del producto, esto evidentemente genera una mala imagen a la empresa perjudicando sus ventas y su reputación frente a los clientes.

Guadalupe (2019). En su tesis referente a los sobrecostos laborales y su incidencia en la rentabilidad de los operadores logísticos del distrito de Magdalena del Mar, concluye que los sobrecostos laborales inciden directamente a la rentabilidad de la empresa, sobre todo en meses con sobrecarga de costos como son los meses de julio y diciembre ya que al estar bajo el Régimen General la empresa está obligada a pagar el 100% de los beneficios sociales, lo que incrementa sus costos, los mismos que no pueden ser asumidos por la empresa en temporada de Veda y deben solicitar préstamos bancarios con intereses altos.

Luego de analizar los antecedentes se concluye la relevancia de implementar un adecuado SCI, con el pasar del tiempo y las necesidades de las empresas de lograr sus objetivos institucionales de manera eficaz y optimizando los recursos para mantenerse vigentes en el mercado, nace la necesidad de implementar un SCI.

No solo es importante aplicarlo para obtener alguna certificación siendo este un requisito que solicitan para las relaciones comerciales y contractuales, también es importante ya que permite a las empresas realizar un análisis comparativo de los

beneficios que se obtienen al implementar un SCI las cuales se pueden verificar en los resultados financieros y económicos.

El SCI no solo es aplicable a nivel administrativo, sino también a las diferentes áreas de la empresa como son a nivel operativo, financiero y de producción, siendo esta última materia de esta investigación.

El objetivo de implementar un SCI en el área de Producción es optimizar las funciones y delimitaciones de cada puesto de trabajo, con esto evaluaremos si se puede realizar la misma cantidad de producción con menos personal o aumentar la capacidad productiva con la misma cantidad de personal.

Esto nos lleva a evaluar cada puesto de trabajo y su operatividad, así como la eficiencia de los tiempos, comparándolo con la cantidad producida y su capacidad de producción. Otro de los factores a evaluar es el cálculo de los beneficios sociales de los trabajadores, y el impacto sobre los resultados de los Estados Financieros. Además de prevenir posibles contingencias laborales frente a inspecciones de Entidades del Estado como Sunafil, MTPE o SUNAT.

Los Costos laborales están directamente ligados a los costos de producción de las empresas siendo este parte considerable del total de los costos, por ello se concluyó que la optimización en el área de producción permitirá tener un mayor margen de utilidad, además de mejorar los procesos de producción y tener un mejor control y prevención para tener un producto de mayor calidad, y a su vez esto generará un impacto positivo frente a los clientes, puesto que se podrá cumplir con los tiempos establecidos y la calidad ofrecida. (Abanto & Luján, 2013)

Según nos indica Claros & Leon (2012). Al conceptualizar el control interno lo relacionamos directamente con la planificación, debido específicamente a que la etapa de planificación señala cuáles serán los objetivos y las metas propuestas durante un periodo determinado.

La Norma Internacional de Auditoría N° 400 nos dice que el SCI refiere a las políticas y los controles internos que la empresa adopta para la ejecución de la administración de una entidad, esto aporta al logro de objetivos de la administración, asegurando que sea razonable, ordenada y eficiente para la empresa, adicionando políticas

administrativas que salvaguarden los activos, prevengan y detecten el fraude y los errores, precisando la integridad de todos los registros contables, y la elaboración eficaz de todos los estados financieros que la entidad requiere.

El informe de COSO III, establece al Control Interno como un procedimiento integrado desarrollado y dirigido por el directorio, la gerencia y demás personal, elaborado a fin de otorgar un grado de seguridad razonable frente al alcance de las metas establecidas estas con referencia a la eficacia y eficiencia de todas las actividades y operaciones, la fiabilidad de la información financiera y a la observancia de leyes aplicables y las regulaciones de nuestro país.

Luego de analizar los conceptos referentes al Control Interno, podemos determinar que es el conjunto de acciones o medidas que ejecutan los Directivos de una empresa, las cuales son impartidas a todo el personal mediante las normas y políticas institucionales que conllevan al logro de objetivos.

Los controles de cada institución nos permiten verificar el adecuado cumplimiento del desarrollo y ejecución de las actividades, optimizando y protegiendo los recursos de la empresa, a su vez busca prevenir y revelar fraudes, así como detectar los errores dentro de los diferentes procesos.

El Marco de COSO III nos otorga los cinco componentes de control interno, asimismo, sugiere mejoras y especificaciones con el fin de favorecer el uso y la incorporación en las Entidades.

- ✓ **El ambiente de control;** comprendido como un entorno organizacional favorable, en esta radica la comprensión de analizar factores de riesgo, de igual modo el aspecto laboral, esta nos otorga el mejoramiento de las condiciones.

Los indicadores son:

**Integridad y valores éticos:** Un sistema de control debe estar cimentado en la integridad y el convenio ético de los directivos de la empresa, quienes establecen los valores de la institución. Estos valores deben ser transmitidos a todos los trabajadores, así como al público en general.

**Competencia profesional:** Este punto hace referencia a la capacidad y eficacia que dispone cada trabajador que forme parte de la organización a fin de acreditar un óptimo desarrollo y cumplimiento de sus funciones.

**La atmósfera de mutua confianza:** Se debe fomentar para una mejor fluidez de información entre los trabajadores y su desempeño referente al logro de los objetivos. La comunicación efectiva propicia la cooperación y la seguridad con referencia a la honestidad y capacidad de la otra persona.

**Estructura organizacional:** Cada empresa debe implementar su estructura organizacional que cumpla la ejecución de la misión y los objetivos. Esta deberá ser plasmada en un organigrama que se amolde a la funcionalidad de la organización.

**Políticas de Recursos Humanos:** El capital humano de toda organización ejerce un papel determinante para el desarrollo y cumplimiento de las actividades, por esto se debe diseñar políticas que garanticen la eficiencia del personal.

- ✓ **Evaluación de riesgos;** este elemento reconoce la exposición inherente en el desarrollo de las actividades ya sean dentro o fuera de la organización, estas afectan a la organización de diferentes formas ya sean en la ejecución de objetivos como en las funciones, por ello deben ser identificadas y analizadas, para determinar qué acciones se tomarán para disminuir el riesgo.

**Los indicadores son:**

**Identificación de riesgo:** En esta parte se va a determinar e inspeccionar los riesgos, el objetivo de esto es reconocer los sucesos que afectarán a la empresa, tales pueden ser internos o externos

**Valoración de riesgo:** Debemos evaluar la frecuencia con la que puede aparecer el riesgo para la organización, de igual manera, cuantificar la posible pérdida que esto puede ocasionar

**Desarrollo de respuestas:** Luego de determinar, evaluar y cuantificar los riesgos, la dirección de la empresa deberá desarrollar medidas y procedimientos de control para enfrentar de manera eficaz y eficiente el riesgo.

- ✓ **Actividades de control;** en este punto desarrollaremos las normas y procesos de control las cuales serán impartidas por la dirección, gerencia y/o ejecutivos de la organización, con el fin de garantizar que se realicen las acciones para minimizar

los riesgos. Estas actividades pueden ser desarrollados en todas las jerarquías de la empresa y en todas etapas de procesos y sirven como mecanismos de control dirigidas al logro de los objetivos.

**Los indicadores son:**

**Procedimientos de autorización y aprobación:** Los trabajadores con la autoridad competente, deben autorizar la realización de procedimientos, actividades y/o tareas designadas, estas deben ser otorgadas por escrito o por medio verificable y documentarse.

**Segregación de funciones:** Se utiliza con el fin de desglosar las tareas y capacidades de los trabajadores en referencia a las distintas áreas de la organización, esto representa una actividad de control clave para prevenir el fraude interno de una organización.

**Verificaciones:** Se determinan como las acciones o medidas implantadas que cumplan con las políticas y procedimientos, con el fin de examinar el desempeño de los trabajadores para la supervisión y evaluación de los mismos.

**Conciliaciones:** El desarrollo de la auditora interna de las organizaciones se sujetan a la máxima autoridad, sus funciones y actividades no deben estar conectadas a las operaciones que están ligadas a examen. El área de auditoría interna debe ofrecer beneficio a toda la empresa.

- ✓ **Información y comunicación;** esta se origina durante el ejercicio de las funciones de la empresa para ser difundidas internamente, estas informan sobre los objetivos, proyectos, planes a ejecutar y sobre la gestión de las operaciones.
- ✓ **Supervisión y monitoreo;** este punto reside en la observación e investigación actualizada referente a la aplicación y el efecto de las medidas de control internos que han sido implementadas, sumando a la implementación todas las sugerencias requeridas en los informes de organismos de control, este debe ser flexible para tomar acciones que se adapten a las circunstancias.

**Los indicadores son:**

**Evaluaciones:** Las evaluaciones periódicas están a cargo de la alta dirección o los funcionarios que tengan el control de un área de la organización, programa o algún proyecto que deba ser evaluado, estas deben ser periódicas para asegurar el cumplimiento y el desarrollo del Sistema de Control, a su vez deben ser informados ante el responsable.

**Control:** Las auditorías internas emitirán información referente a la eficacia y eficiencia del sistema implementado, otorgando recomendaciones que ayudarán a fortalecer el sistema. Estas evaluaciones sobre las normas y procedimientos, reconocen la opinión técnica certera en referencia al estado y funcionalidad del Sistema de Control Interno.

**Corrección:** Las deficiencias que perjudiquen o puedan llegar a perjudicar al SCI deben ser comunicadas y se deben determinar procedimientos de la forma que será presentada la información y a quiénes estará dirigido.

En referencia a los costos laborales se indica que son todos aquellos egresos que debe realizar el empleador al momento de contratar a un trabajador, el periodo de mantenimiento y el cese del personal. En ese sentido el costo laboral se compone de salarios, sueldos, seguro social, seguros particulares y todos los beneficios adicionales, también podemos incluir dentro de este término a los pagos realizados por despidos arbitrarios, transporte, alimentación y otros que la empresa asuma.

El Instituto Peruano de Economía IPE (1995). Define a los costos laborales como la suma de los costos salariales (salarios) y los costos no salariales (aportes del empleador en base a la remuneración). Se atribuye a costos no salariales a las aportaciones del empleador como concepto de Seguro Sociales, Seguro contra accidentes de trabajo, gratificaciones, vacaciones, Compensación por Tiempo de Servicios y otros que se puedan considerar; estos costos son calificados por IPE como sobrecostos laborales.

Estos costos no salariales o sobrecostos laborales fueron clasificados como i) aportes del empleador (seguridad social, asignación familiar, contribuciones al SENATI, CTS, seguro de accidente de trabajo), ii) otros costos (gratificaciones, costos de despido,

participación en utilidades, descanso semanal obligatorio) y iii) costos anuales (vacaciones y feriados obligatorios).

Asimismo, se puede indicar que los costos laborales tienen tres dimensiones las cuales vamos a analizar, estos son los siguientes:

- ✓ **Remuneraciones:** Están incluidas todas las remuneraciones pactadas con los trabajadores están pueden ser de forma semanal, quincenal o mensual dependiendo del acuerdo de ambas partes al inicio de la relación laboral, asimismo, los ingresos variables de los trabajadores para la aplicación de este trabajo se considerarán las horas extras y bonificaciones percibidas mensualmente.

**Sus indicadores son:**

**Salario Básico:** Se considera al ingreso mínimo que todos los trabajadores perciben por prestar servicios al empleador, estas no pueden ser menor a una Remuneración Mínima Vital.

**Horas Extraordinarias:** Son todas aquellas horas o fracción de hora de labor efectiva que realice los trabajadores fuera de su horario habitual de 8 horas diarias o 48 horas semanales, estas se calculan con una sobretasa de la remuneración por hora de cada trabajador.

**Bonificación por productividad:** Son consideradas como remuneraciones adicionales que otorga el empleador en beneficio del trabajador, son utilizadas para compensar las metas alcanzadas mensualmente.

- ✓ **Beneficios Laborales:** Al contratar a un trabajador se adquieren beneficios laborales obligatorios, estos son considerados como sobrecostos que conlleva el mantenimiento de un trabajador tales como las gratificaciones, cts, vacaciones y asignación familiar.

**Sus indicadores son:**

**Gratificaciones:** Para los meses de julio y diciembre el empleador deberá abonar a todos sus trabajadores una gratificación, esta se calcula en base a su



remuneración básica y las remuneraciones variables mensuales siempre y cuando sean otorgadas en 3 meses de forma consecutiva o en un periodo de 6 meses.

**Compensación por Tiempo de Servicios:** Todos los trabajadores tienen el derecho de percibir 1 remuneración anual como concepto de CTS las mismas que son depositadas en una cuenta bancaria, y podrá ser utilizado al finalizar la relación laboral.

**Vacaciones:** Todos los trabajadores al concluir 1 año de prestar servicios a la empresa se hacen acreedor de 30 días de periodo vacacional, estas podrán fraccionadas o reducidas previo acuerdo de ambas partes.

**Asignación Familiar:** Este beneficio se otorga a los trabajadores con carga familiar de uno o más hijos, se les otorga el 10% de la Remuneración mínima vital del año en curso, esta se otorga independientemente de la cantidad de hijos.

- ✓ **Contribuciones Obligatorias y Seguros:** Aquí encontramos los costos adquiridos tributariamente al contratar a los trabajadores, los tributos a pagar son EsSalud, Senati y SCRT.

La aplicación del derecho tributario laboral nace al momento de realizar un acuerdo contractual que deriva a una obligación tributaria, el sustento de este acuerdo es el contrato de trabajo donde participan los sujetos obligados: el empleador y el trabajador, en las que se determina las condiciones del trabajo y la retribución mensual.

Las normas laborales han dividido a los contribuyentes de tal forma que la obligación de la declaración de los tributos recae en el empleador siendo este quien mensualmente mediante la PDT - Planilla Electrónica – Plame realiza la declaración de los impuestos a pagar.

Por ejemplo, los aportes del seguro social pertenecen al empleador, estos son los encargados de pagar el % correspondiente según el régimen al que se acojan y por otro lado los aportes por parte de los trabajadores como lo son sus aportes a su fondo pensionario, la empresa se encuentra en la obligación de recaudar estos importes de acuerdo al sistema pensionario elegido y declararlos mensualmente.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de Investigación Aplicada:** El presente trabajo de investigación reunió las condiciones metodológicas necesarias para considerarla como investigación aplicada, Rodriguez (2013). Menciona al respecto que este tipo de investigación genera nuevos conocimientos con el fin de dar solución a un problema específico de forma innovadora. El enfoque que se utilizó es cuantitativo, puesto que se recolectó datos para realizar la medición y cuantificación de las variables.

**Diseño No experimental:** El diseño que se utilizó es No experimental, Según Hernandez (2014). No se manipula ni altera las variables, los hechos que han sido analizados ocurrieron antes de la investigación, denominada como estudio retrospectivo, se trabajó sobre hechos que se dieron en la realidad.

**Transversal:** Referente al corte transversal Malhorta (2014). Define al diseño transversal como la inclusión de la recolección de datos para dar información a una muestra de elementos a la población en un solo momento.

#### 3.2. Variables, Operacionalización

Identificación de variables

##### **Variable 1:** Control Interno

Sus dimensiones son:

- El ambiente de control
- Actividad de control
- Supervisión y Monitoreo

##### **Variable 2:** Costos laborales

Sus dimensiones son:

- Remuneraciones
- Beneficios Laborales
- Contribuciones Obligatorias y Seguros

### 3.3. Población y muestra

Hernandez, Fernández, & Baptista (2014). Refiere a la agrupación de los elementos involucrados y relacionados en el objeto de estudio, esta debe ser acorde al planteamiento del problema. Por ende, para escoger la muestra de debe determinar la unidad de análisis.

#### **Población**

Hernandez, Fernández, & Baptista (2014). Lo definen como el grupo de casos que tengan similitud en las descripciones, o el conjunto de datos que conformar un todo, en este caso la población fue constituida por los colaboradores de la curtiembre.

Siendo la población total de 93 colaboradores de la curtiembre de las plantas de Lima y Pisco, distribuidas de la siguiente manera:

**Tabla 1**

#### ***Distribución de Áreas***

<b>Áreas</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Administración Lima	20	22%
Administración Pisco	7	8%
Acabado	23	25%
Ribera	16	17%
Semiterminado	18	19%
Planta de Tratamiento	2	2%
Almacén	2	2%
Recupex	2	2%
Pieles chicas	3	3%
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, 2022.

#### **Muestra**

Según Bernal (2016). La muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo de la investigación y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio.

La muestra estuvo constituida por gerencia, administración, contabilidad, ventas y todas las áreas de producción de las plantas de Lima y Pisco; se aplicó el criterio de muestreo no probabilístico por conveniencia, teniendo como resultado a 30 personas.

### **Muestreo**

Se hace referencia a muestreo por conveniencia, un tipo no probabilístico, quedando a juicio del autor el tamaño del muestreo.

### **Unidad de Análisis**

Se consideró a los trabajadores ubicados en las plantas Lima y Pisco y que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión que fueron establecidos para esta investigación.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica**

Hernández & Mendoza (2018). Respecto a la técnica se define como los mecanismos para la obtención y procesamiento de la información, para esta investigación se utilizó la observación y el análisis documental.

Se recogió los datos obtenidos por la curtiembre los cuales han sido plasmados en un registro, en los que se han detallados sucesos y actividades respecto a los puestos de trabajo, esta información es confiable y certera.

Se realizó una encuesta a los 30 trabajadores de la curtiembre, con el fin de entender la realidad problemática de la empresa con referencia al Control Interno y la necesidad de implementar el Sistema, también se realizó el análisis documental para obtener información sobre el tema a investigar, utilizando como fuentes de información tales como revistas, marcos teóricos, libros, tesis.

### **Instrumento**

Gallardo (2017). Indica que el cuestionario en una investigación cuantitativa es un instrumento con opciones cerradas y categoría politómica puesto que presenta varias

opciones de respuesta, por ello se utiliza la escala de Likert para medir las opiniones de los encuestados.

Se realizó un cuestionario de 25 ítems, a fin de recaudar datos para la obtención de resultados en referencia a las variables de estudio, para este trabajo se utilizó la escala de Likert.

**Tabla 2**

***Técnica de Instrumento de Recolección de Datos.***

<b>Variables</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>
Control Interno	Encuesta	Cuestionario
Costos Laborales	Encuesta	Cuestionario

*Fuente: Elaboración propia, 2022.*

**Validez**

Neill & Cortez (2018). Refieren a la validez del contenido como el análisis que se realizó al instrumento con el fin obtener el juicio de especialistas en la materia, revisando si los ítems cumplen con los criterios para ser aplicado en el estudio. Para la validación del instrumento se seleccionó a tres contadores públicos colegiados, a quienes se les entregó la matriz de consistencia, la operacionalización de las variables y la encuesta, quienes luego de revisar la redacción de las preguntas realizaron su dictamen indicando que el instrumento si es aplicable a la investigación.

**Tabla 3**

***Juicio de expertos.***

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Años de Experiencia</b>	<b>Observaciones</b>
Sarmiento Onton, Lilian Patricia	20	Aplicable
Camargo Hurtado, Ana Carolina	12	Aplicable
Collas Cueva, Miguel Angel	10	Aplicable

*Fuente: Elaboración propia, 2022.*

## Confiabilidad

Herbas & Rocha (2018). Definen a la confiabilidad como la prueba estadística que resulta del análisis del instrumento, siendo aceptable si el valor de la confiabilidad se acerca a 1. La fiabilidad de los instrumentos fue validados y determinados mediante el programa SPSS V.23, con una muestra piloto conformada por 20 trabajadores, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach que se encargó de medir la fiabilidad de los datos.

**Tabla 4**

### ***Estadística de fiabilidad Variable 1: Control Interno***

Alfa de Crombach	Nro de Elementos
0.87	13

*Fuente: Elaboración propia, 2022.*

El resultado vinculante de la variable 1, indica que posee una fiabilidad del 0.87 hallándose en el rango de 0.8 a 0.9, valorando la fiabilidad como “buena”.

**Tabla 5**

### ***Estadística de fiabilidad Variable 2: Costos Laborales***

Alfa de Crombach	Nro de Elementos
0.84	12

*Fuente: Elaboración propia, 2022.*

El resultado vinculante de la variable 2, indica que posee una fiabilidad del 0.84 hallándose en el rango de 0.8 a 0.9, valorando la fiabilidad como “buena”.

## **3.5. Procedimiento**

El procedimiento se realizó mediante la recolección de datos en base a fuentes confiables como libros, páginas de internet, artículos, etc. lo que nos ha permitido sustentar el problema planteado, la que se concentró mediante el cuestionario de 25 preguntas enviado a los 30 trabajadores de la curtiembre, considerando las restricciones y distanciamiento social producto de la pandemia por Covid-19 y la

emergencia sanitaria, se envió vía correo electrónico la encuesta a cada trabajador, la cual fue recepcionada y trasladada a Microsoft Excel, con el fin de procesar la información de cada variable.

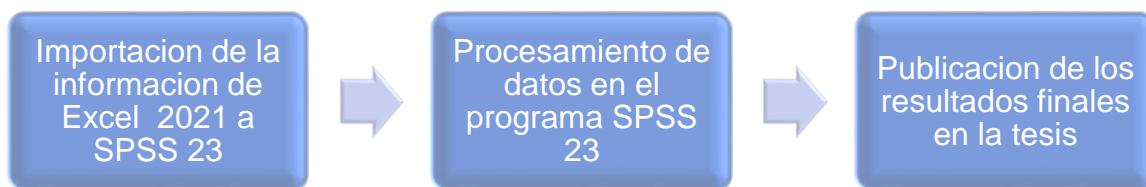
**Figura 1: Procesamiento de recolección de información**



### 3.6. Método de análisis de datos

Para procesar los datos se utilizó programas informáticos que han servido de soporte para la elaboración de las tabulaciones y la obtención de los resultados. Para la primera fase se utilizó Excel 2021 y Word 2021 organizando la información recopilada de los trabajadores. Para la segunda se utilizó SPSS V.23 para la elaboración del análisis estadístico descriptivo, realizando los cálculos necesarios para determinar los niveles de correlación de las variables y aplicar el cálculo para la validación de la hipótesis.

**Figura 2: Método de análisis de datos**



### 3.7. Aspectos éticos

La investigación se desarrolló bajo principios éticos, los cuales garantizaron la obtención de resultados confiables y que contribuyan a su posterior aplicación.

Se adoptaron criterios éticos de confidencialidad respecto a la información recaudada de la empresa, esto ha sido informado vía correo electrónico, así mismo la información que se obtuvo está custodiada de forma segura.

#### IV. RESULTADOS

Se presentará la demostración de cumplimiento de la hipótesis de la investigación: *Control Interno como herramienta para reducir Costos Laborales en el departamento de producción de una curtiembre, Lima 2021*, y explicar el nivel de cumplimiento de los objetivos.

##### 4.1. Análisis Inferencial

Los resultados son descritos a continuación de acuerdo al instrumento planteado.

##### PRUEBA DE OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre el Control Interno y los costos laborales de una curtiembre, Lima 2021.

##### Hipótesis General

**H1:** Existe relación del Control Interno con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021

**H0:** No existe relación del Control Interno con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021

**Tabla 6**

***Correlación del objetivo general utilizando la técnica de Rho. de Spearman***

			Control Interno	Costos Laborales
<b>Rho de Spearman</b>	Control Interno	Coeficiente de Correlación	1,000	,806**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		30	30
	Costos Laborales	Coeficiente de Correlación	,806**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		30	30	

*Fuente: Datos procesados en SPSS V.23*



**Interpretación:** Para analizar los datos obtenidos de las encuestas se aplicó el Rh0 de Spearman, evidenciando la correlación bilateral existente entre las variables objeto de estudio, se puede apreciar que el resultado obtenido es de  $r = .806$ , evidenciando una correlación positiva muy fuerte entre variables, asimismo podemos observar que el resultado significativo bilateral que es igual a  $.000$  lo que nos indica que acepta la hipótesis alterna que se ha establecido en la investigación la cual es: Existe relación del Control Interno con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021, rechazando la hipótesis nula.

**Tabla 7**

**Tabla cruzada Control Interno y Costos Laborales**

		Costos laborales					
		Deficiente	Regular	Bueno	Optimo	Total	
<b>Control Interno</b>	<b>Deficiente</b>	<b>Recuento</b>	3	0	0	0	3
		<b>% del total</b>	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%
	<b>Regular</b>	<b>Recuento</b>	2	9	3	0	14
		<b>% del total</b>	6.7%	<b>30.0%</b>	10.0%	0.0%	46.7%
	<b>Bueno</b>	<b>Recuento</b>	0	2	4	1	7
		<b>% del total</b>	0.0%	6.7%	13.3%	3.3%	23.3%
	<b>Optimo</b>	<b>Recuento</b>	0	0	2	4	6
		<b>% del total</b>	0.0%	0.0%	6.7%	13.3%	20.0%
	<b>Total</b>	<b>Recuento</b>	5	11	9	5	30
		<b>% del total</b>	<b>16.7%</b>	<b>36.7%</b>	<b>30.0%</b>	<b>16.7%</b>	<b>100.0%</b>

*Fuente: Datos procesados en SPSS V.23*

**Interpretación:** Respecto al análisis de la tabla 7, se puede apreciar que el 30% de los encuestados califica como “Regular” al Control Interno en función a los Costos Laborales, lo cual indica que la empresa debe optimizar sus controles para promover la reducción de fallas en las áreas, esto contribuirá al logro de objetivos y metas institucionales.

### PRUEBA DE OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Señalar la relación de las actividades de control con los costos laborales de una curtiembre, Lima 2021.

**H1:** El ambiente de control interno se relaciona con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021.

**H0:** El ambiente de control interno no se relaciona con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021.

**Tabla 8**

***Correlación del objetivo específico 1 utilizando la técnica de Rho. de Spearman***

			Ambiente de Control	Costos Laborales
<b>Rho de Spearman</b>	Ambiente de Control	Coeficiente de Correlación	1,000	,851**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30	
	Costos Laborales	Coeficiente de Correlación	,851**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N	30	30		

*Fuente: Datos procesados en SPSS V.23*

**Interpretación:** Según el  $p$ -valor "Sig. Bilateral"  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), el nivel de significancia es menor a 0.05 por lo que rechazamos la hipótesis nula y se acepta la H1, evidenciando que existe un nivel positivo de significancia entre el Ambiente de control y los Costos laborales. En referencia al coeficiente de correlación es igual a 0.851 ( $r = 0.851$ ), estimándose en el rango de correlación muy buena, con una orientación positiva entre las variables en estudio. Se concluye que si existe relación entre el Ambiente de control y los Costos laborales de una curtiembre Lima 2021.

**Tabla 9**

**Tabla cruzada Control Interno y Costos Laborales**

		Costos laborales					
		Deficiente	Regular	Bueno	Optimo	Total	
Ambiente de Control	Deficiente	Recuento	5	3	0	0	8
		% del total	16.70%	10.00%	0.0%	0.0%	26.70%
	Regular	Recuento	0	6	2	0	8
		% del total	0.0%	<b>20.00%</b>	6.70%	0.00%	26.70%
	Bueno	Recuento	0	2	5	1	8
		% del total	0.0%	6.7%	16.70%	3.3%	26.70%
	Optimo	Recuento	0	0	2	4	6
		% del total	0.0%	0.0%	6.7%	13.3%	20.00%
<b>Total</b>		<b>Recuento</b>	5	11	9	5	30
		<b>% del total</b>	<b>16.7%</b>	<b>36.7%</b>	<b>30.0%</b>	<b>16.7%</b>	<b>100.0%</b>

**Interpretación:** De la tabla 9, se puede indicar que el 20% de los encuestados refiere que el Ambiente de control es “Regular” con referencia a los Costos laborales, para lo cual la empresa deberá implementar una estructura organizacional que establezca las jerarquías, así como establecer las funciones y actividades de todo el personal, evitando así la duplicidad de funciones.

**PRUEBA DE OBJETIVO ESPECÍFICO 2:**

Señalar la relación de las actividades de control con los costos laborales de una curtiembre, Lima 2021.

**H1:** Las actividades de control se relacionan con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021.

**H0:** Las actividades de control no se relacionan con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021.

**Tabla 10**

**Correlación del objetivo específico 2 utilizando la técnica de Rho. de Spearman**

			Actividades de Control	Costos Laborales
<b>Rho de Spearman</b>	Actividades de Control	Coeficiente de Correlación	1,000	,858**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		30	30
	Costos Laborales	Coeficiente de Correlación	,858**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		30	30	

*Fuente: Datos procesados en SPSS V.23*

**Interpretación:** Según el “Sig. Bilateral”  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), el nivel de significancia es menor a 0.05 por lo que rechazamos la hipótesis nula y se acepta la H1, evidenciando que existe un nivel positivo de significancia entre el Ambiente de control y los Costos laborales. En referencia al coeficiente de correlación es igual a 0.858 ( $r=0.858$ ), estimándose en el rango de correlación muy buena, con una orientación positiva entre las variables en estudio. Se concluye que si existe relación entre las Actividades de Control y los Costos laborales de la empresa.

**Tabla 11**

**Tabla cruzada Actividades de Control y Costos Laborales**

		Costos laborales				Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Optimo		
Actividades de Control	Deficiente	Recuento	5	3	0	0	8
		% del total	16.70%	10.00%	0.0%	0.0%	26.70%
	Regular	Recuento	0	7	3	0	10
		% del total	0.0%	23.3%	10.0%	0.00%	33.3%
	Bueno	Recuento	0	1	4	1	6
		% del total	0.0%	3.3%	13.3%	3.3%	20.0%
	Optimo	Recuento	0	0	2	4	6
		% del total	0.0%	0.0%	6.7%	13.3%	20.00%
Total	Recuento	5	11	9	5	30	
	% del total	16.7%	36.7%	30.0%	16.7%	100.0%	

**Interpretación:** De la tabla 11 podemos verificar que el 23.3% de los encuestados refiere a las Actividades de Control como “Regular” frente a los Costos Laborales, a lo que la empresa deberá tomar como medida la separación de las responsabilidades e incluir dentro de sus funciones actividades que permitan mitigar las fallas, así como establecer un registro adecuado y oportuno de las actividades que realizan.

**PRUEBA DE OBJETIVO ESPECÍFICO 3:**

Analizar la relación de la supervisión y el monitoreo con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021.

**H1:** La supervisión y el monitoreo se relacionan con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021.

**H0:** La supervisión y el monitoreo no se relacionan con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021.

**Tabla 12**

***Correlación del objetivo específico 3 utilizando la técnica de Rho. de Spearman***

			Supervisión y monitoreo	Costos Laborales
<b>Rho de Spearman</b>	Supervisión y monitoreo	Coeficiente de Correlación	1,000	,814**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Costos Laborales	Coeficiente de Correlación	,814**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	30	30	

**Interpretación:** Según el  $\rho$ -valor “Sig. Bilateral”  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ), el nivel de significancia es menor a 0.05 por lo que rechazamos la hipótesis nula y se acepta la H1, evidenciando que existe un nivel positivo de significancia entre la Supervisión y monitoreo y los Costos laborales. En referencia al coeficiente de correlación es igual a 0.814 ( $r=0.814$ ), estimándose en el rango de correlación muy buena, con una

orientación positiva entre las variables en estudio. Se concluye que si existe relación entre la Supervisión y Monitoreo y los Costos laborales de una curtiembre Lima 2021.

**Tabla 13**

**Tabla cruzada Actividades de Control y Costos Laborales**

		Costos laborales					
		Deficiente	Regular	Bueno	Optimo	Total	
Supervisión y Monitoreo	Deficiente	Recuento	3	3	0	0	6
		% del total	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	20.0%
	Regular	Recuento	2	5	2	0	9
		% del total	6.70%	16.7%	6.7%	0.00%	30.0%
	Bueno	Recuento	0	3	7	0	10
		% del total	0.0%	10.0%	<b>23.3%</b>	0.0%	33.3%
	Optimo	Recuento	0	0	0	5	16.7%
		% del total	0.0%	0.0%	6.7%	13.3%	20.00%
Total	Recuento	5	11	9	5	30	
	% del total	<b>16.7%</b>	<b>36.7%</b>	<b>30.0%</b>	<b>16.7%</b>	<b>100.0%</b>	

**Interpretación:** De la tabla 13 se puede indicar que el 23.3% de los encuestados manifiesta como “Buena” la supervisión y monitoreo en referencia a los Costos Laborales, la empresa deberá reforzar la supervisión a fin de garantizar la calidad de sus procedimientos y productos, utilizando herramientas que les permita recoger información relevante respecto al cumplimiento de la programación.

## 4.2. Estadístico Descriptivo

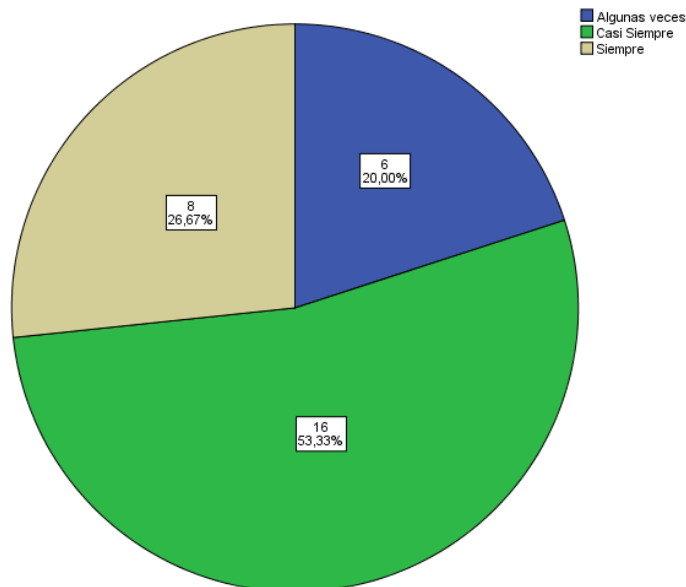
Tabla 14

**P1. ¿La implementación de un sistema de Control Interno coadyuva al logro de objetivos?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	8	26.67	26.67
Casi Siempre	16	53.33	80.00
Algunas veces	6	20.00	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Datos procesados en SPSS V.23

**Figura 3: ¿La implementación de un sistema de Control Interno coadyuva al logro de objetivos?**



**Interpretación:** En referencia al análisis de la tabla 14 se puede determinar que el 53.33% de los encuestados indica que la implementación del control interno si coadyuva al logro de los objetivos planteados por la empresa, por lo que evidenciamos que para más del 50% de los trabajadores consideran importante el CI.

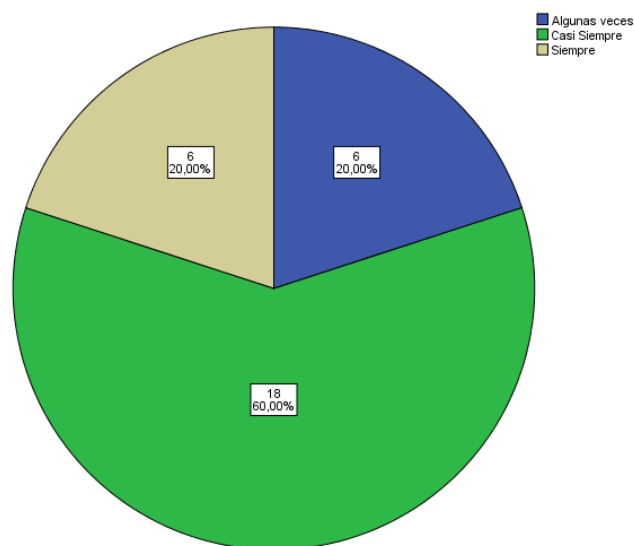
Tabla 15

**P2. ¿Las funciones se encuentran claramente establecidas en el MOF?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	6	20.00	20.00
Casi Siempre	18	60.00	80.00
Algunas veces	6	20.00	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Datos procesados en SPSS V.23

Figura 4: ¿Las funciones se encuentran claramente establecidas en el MOF?



**Interpretación:** Del análisis de la tabla 15, de la consulta si las funciones se encuentran establecidas en el MOF, el 20% indica que siempre, el 60% casi siempre y el 20% algunas veces, lo que nos indica que un aproximado del 80% no tiene clara sus funciones lo que representa una falencia en el desarrollo de las actividades.



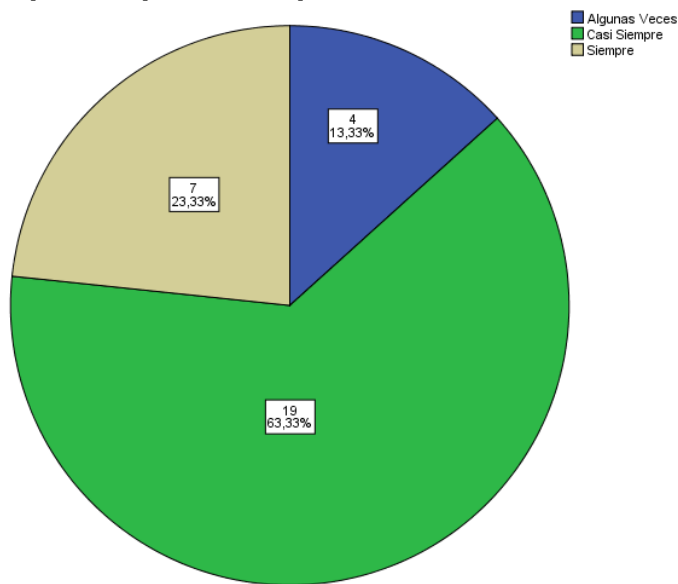
**Tabla 16**

**P3. ¿La selección de personal se desarrolla según la capacidad técnica y profesionalismo para el puesto requerido?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	7	23.33	23.33
Casi Siempre	19	63.33	86.67
Algunas veces	4	13.33	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Datos procesados en SPSS V.23*

**Figura 5: ¿La selección de personal se desarrolla según la capacidad técnica y profesionalismo para el puesto requerido?**



**Interpretación:** Con respecto al análisis de la tabla 16, sobre la consulta si la selección del personal se desarrolla según las capacidades técnicas y profesionales, solo un 23.33% indica que siempre se selecciona al personal de acuerdo a las capacidades, de lo que podemos presumir que el personal no se está contratando según las necesidades de la empresa, lo que genera un clima laboral poco saludable.

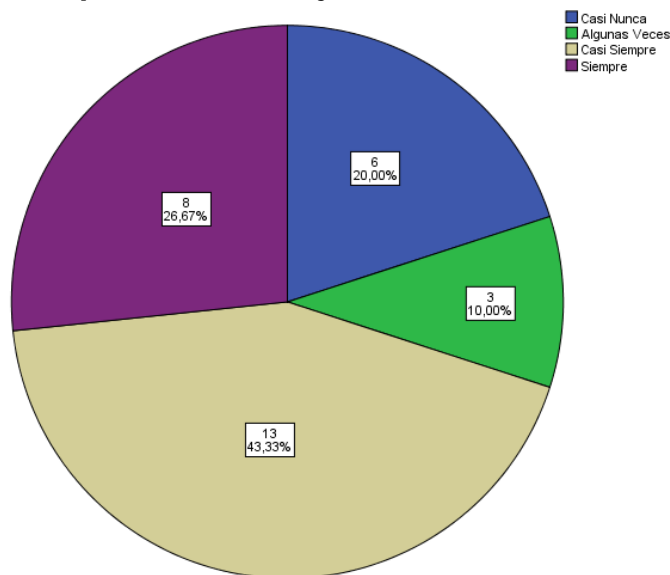
Tabla 17

**P4. ¿La empresa cuenta con un programa de capacitaciones de acuerdo a las necesidades del puesto de trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	8	26.67	26.67
Casi Siempre	13	43.33	70.00
Algunas veces	3	10.00	80.00
Casi nunca	6	20.00	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Datos procesados en SPSS V.23

**Figura 6: ¿La empresa cuenta con un programa de capacitaciones de acuerdo a las necesidades del puesto de trabajo?**



**Interpretación:** Respecto a lo analizado de la tabla 17 en referencia a si la empresa cuenta con un programa de capacitaciones de acuerdo a las necesidades del puesto de trabajo, logramos evidenciar que el 43.33% indica que casi siempre se realizan de acuerdo a ello, y un 20% no considera que las capacitaciones sean de ayuda para la realización de sus funciones.

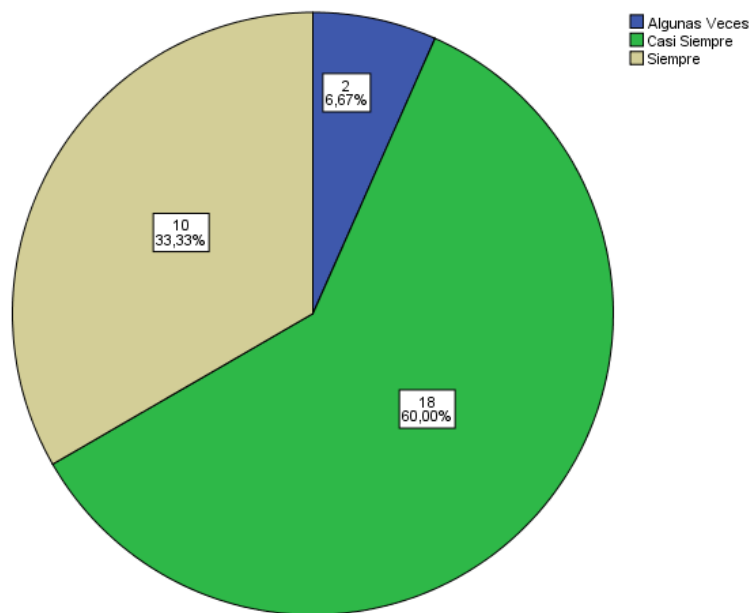
Tabla 18

**P5. ¿Se propician condiciones adecuadas para el correcto desarrollo de sus funciones?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	10	33.33	33.33
Casi Siempre	18	60.00	93.33
Algunas veces	2	6.67	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Datos procesados en SPSS V.23

**Figura 7: ¿Se propician condiciones adecuadas para el correcto desarrollo de sus funciones?**



**Interpretación:** Del análisis de la tabla 18 sobre la consulta si propician condiciones adecuadas para el correcto desarrollo de sus funciones, se determina que el 60% de los trabajadores consideran que si son adecuadas mientras que un 6.67% refiere que no son las adecuadas para el desarrollo de sus funciones.

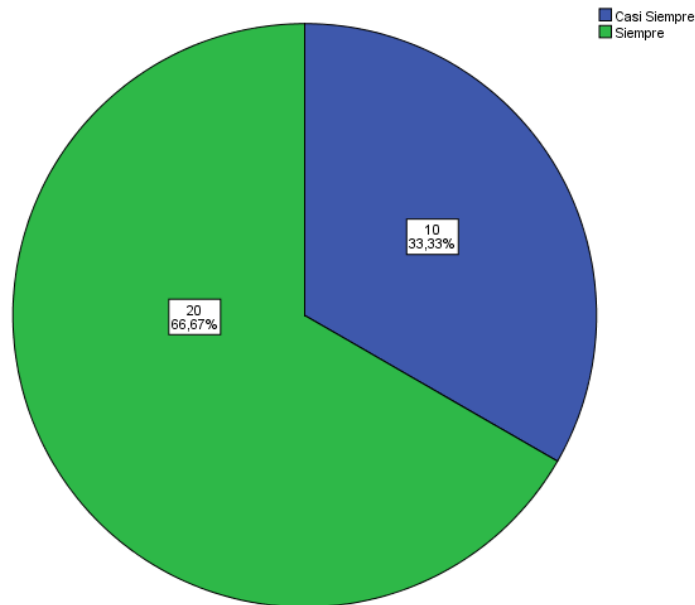
**Tabla 19**

**P6. ¿La empresa cuenta con un manual donde indique los procedimientos de las actividades que se desarrollan?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	9	30.00	30.00
Casi Siempre	16	53.33	83.33
Algunas veces	4	13.33	96.67
Casi nunca	1	3.33	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Datos procesados en SPSS V.23*

**Figura 8: ¿La empresa cuenta con un manual donde indique los procedimientos de las actividades que se desarrollan?**



**Interpretación:** De la tabla 19 en referencia a la consulta realizada si la empresa cuenta con un manual donde indiquen los procedimientos de sus actividades un 53.33% refiere que casi siempre se encuentran especificadas mientras que el 3.33% considera que no se encuentran detalladas.

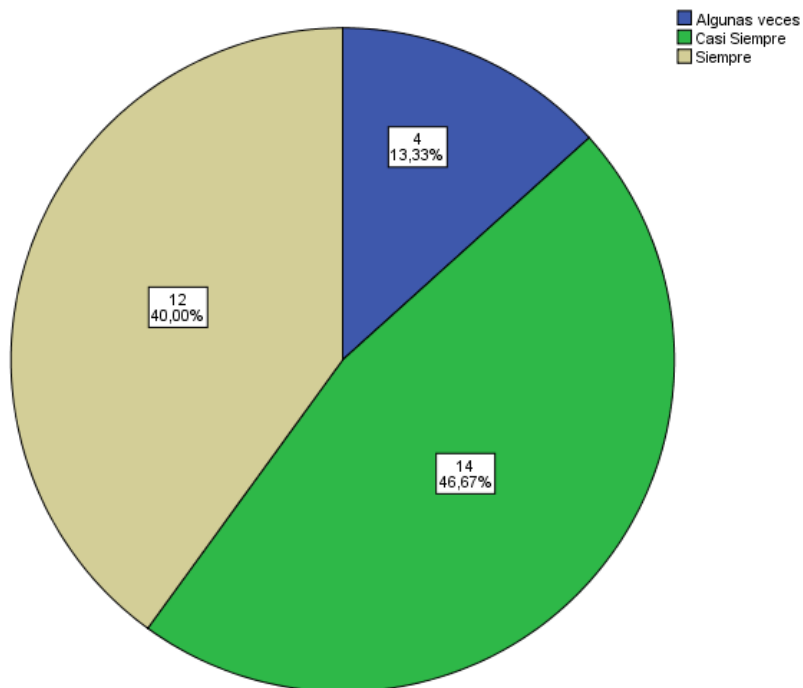
**Tabla 20**

**P7. ¿Realizan la verificación del cumplimiento de sus funciones y actividades?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	12	40.00	40.00
Casi Siempre	14	46.70	86.70
Algunas veces	4	13.33	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Datos procesados en SPSS V.23*

**Figura 9: ¿Realizan la verificación del cumplimiento de sus funciones y actividades?**



**Interpretación:** Luego de analizar los datos de la tabla 20 en referencia a la consulta de si realizan las verificaciones del cumplimiento de sus funciones y actividades un 4% indica que solo algunas veces las realizan, mientras que el 40% refiere que siempre se realizan las verificaciones de cumplimiento.

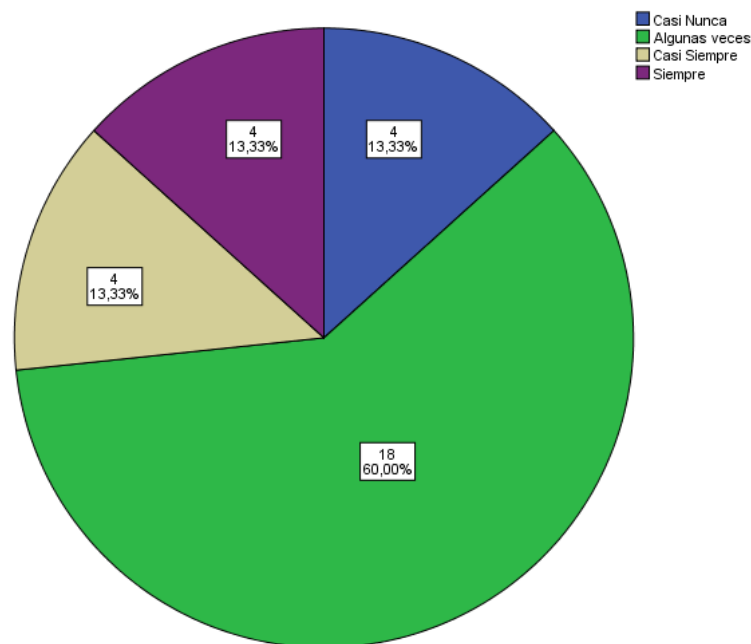
**Tabla 21**

**P8. ¿El área de producción lleva un registro de las actividades realizadas?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	4	13.33	13.33
Casi Siempre	4	13.33	26.66
Algunas veces	18	60.00	86.66
Nunca	4	13.33	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Datos procesados en SPSS V.23*

**Figura 10: ¿El área de producción lleva un registro de las actividades realizadas?**



**Interpretación:** Del análisis de la tabla 21 sobre la consulta si en el área de producción se lleva un registro de sus actividades el 60% indica que algunas veces se registran sus actividades, mientras que el 13% indica que nunca se registran, por lo que se evidencia que no todos los procesos se encuentran con un registro.

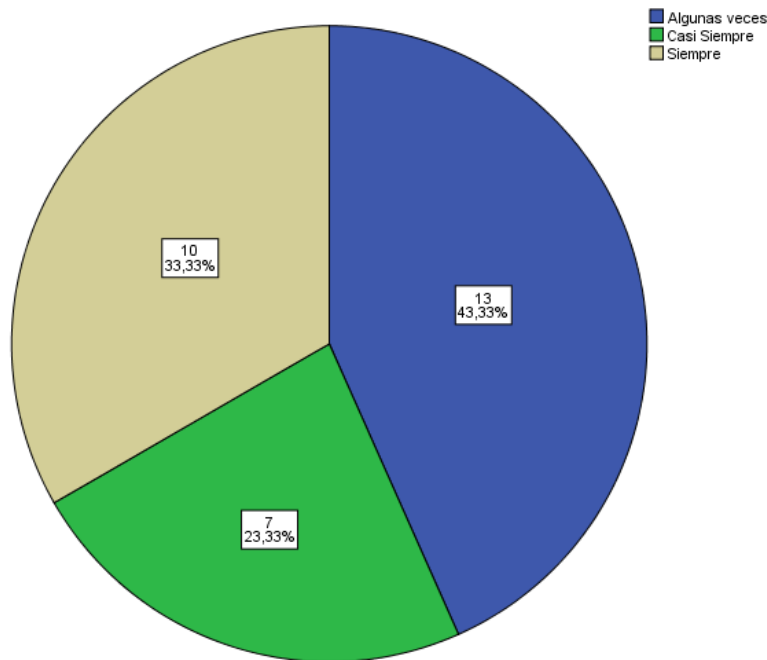
Tabla 22

**P9. ¿Se realiza actividades de retroalimentación para la mejora de los resultados?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	10	33.30	43.30
Casi Siempre	7	23.30	66.60
Algunas veces	13	43.30	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Datos procesados en SPSS V.23

**Figura 11: ¿Se realiza actividades de retroalimentación para la mejora de los resultados?**



**Interpretación:** De la información analizada del cuadro 22 referente a la consulta de si realizan actividades de retroalimentación para la mejora de resultados, un 43.3% indica que solo algunas veces se realiza la retroalimentación y un 23.3% indica que casi siempre se realizan.

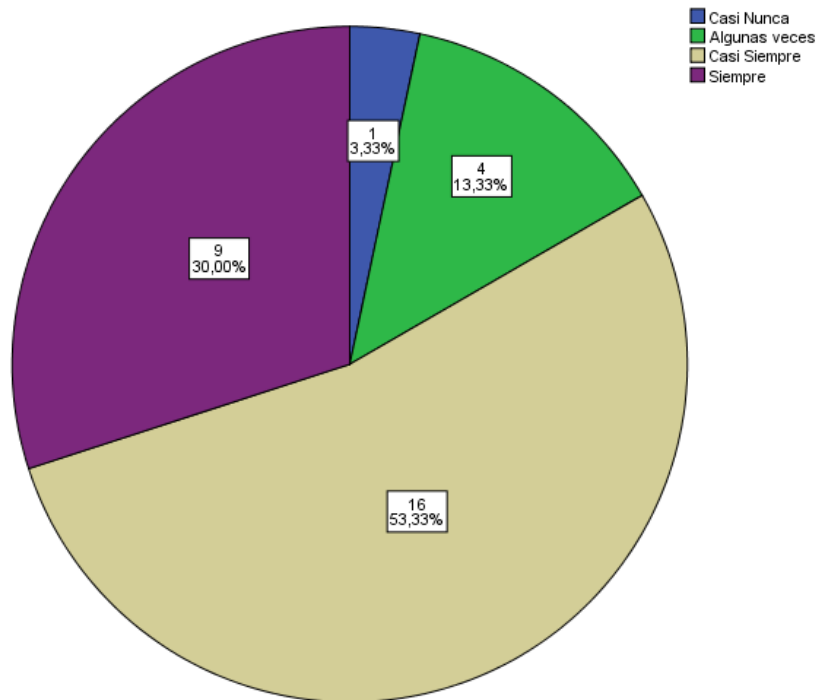
**Tabla 23**

**P10. ¿Considera que un sistema de control interno ayudaría a la disminución de los costos laborales?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	9	30.00	30.00
Casi Siempre	16	53.30	83.30
Algunas veces	4	13.30	96.60
Casi nunca	1	3.30	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Datos procesados en SPSS V.23

**Figura 12: ¿Considera que un sistema de control interno ayudaría a la disminución de los costos laborales?**



**Interpretación:** De la tabla 23 en referencia a la consulta si considera que un SCI ayudaría a la disminución de los costos laborales, verificamos que el 53.30% refiere que casi siempre ayudaría y solo un 3.3% refiere que casi nunca ayudaría a la disminución.



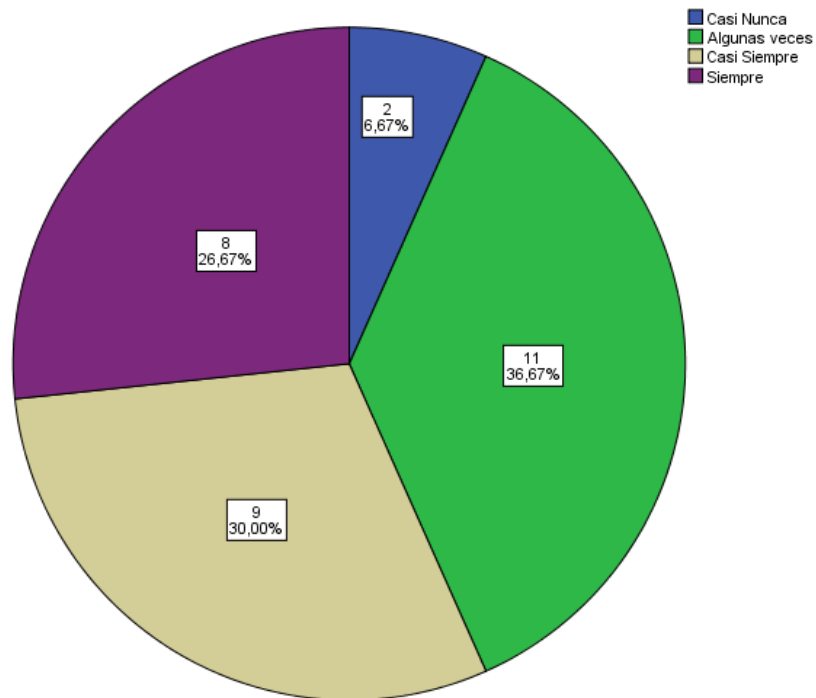
**Tabla 24**

**P11. ¿Considera que la implementación de políticas internas ayudaría a optimizar los recursos?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	8	26.70	26.70
Casi Siempre	9	30.00	56.70
Algunas veces	11	36.70	93.40
Casi nunca	2	6.70	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Datos procesados en SPSS V.23

**Figura 13: ¿Considera que la implementación de políticas internas ayudaría a optimizar los recursos?**



**Interpretación:** Luego analizar los datos de la tabla 24 en referencia a la consulta si la implementación de políticas internas ayudaría a la optimización de recursos, podemos verificar que un 36.70% manifiesta que algunas veces ayudaría, mientras que solo el 2% considera que no sería de ayuda a la disminuir los costos laborales.

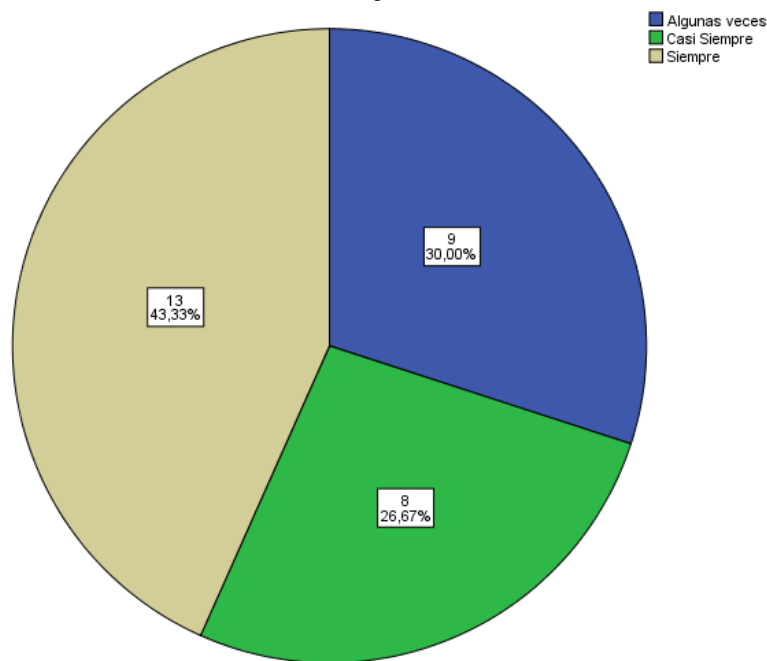
**Tabla 25**

**P12. ¿Considera que la empresa realiza una adecuada supervisión de las funciones y actividades de los trabajadores?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	13	43.30	43.30
Casi Siempre	8	26.70	70.00
Algunas veces	9	30.00	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Datos procesados en SPSS V.23*

**Figura 14: ¿Considera que la empresa realiza una adecuada supervisión de las funciones y actividades de los trabajadores?**



**Interpretación:** En referencia a los resultados de la tabla 25 de la consulta si considera que la empresa realiza una adecuada supervisión de las funciones, un 43.3% indica que siempre se realizan la supervisión mientras que un 30% manifiesta que solo algunas veces, con ello se observa que no todas las actividades y procesos se encuentran supervisados.

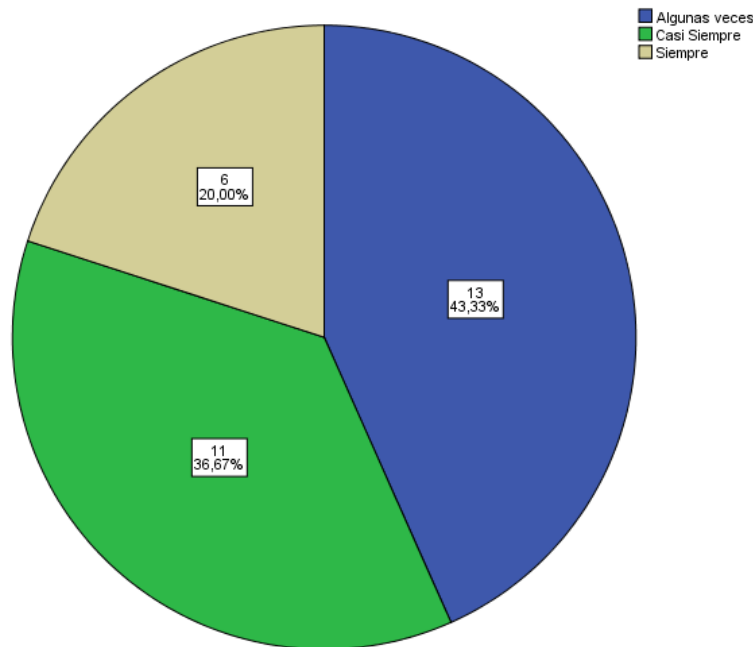
Tabla 26

**P13. ¿Se comunica los hallazgos encontrados (incumplimiento de actividades) de manera oportuna?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	6	20.00	20.00
Casi Siempre	11	36.70	56.70
Algunas veces	13	43.30	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Datos procesados en SPSS V.23

**Figura 15: ¿Se comunica los hallazgos encontrados (incumplimiento de actividades) de manera oportuna?**



**Interpretación:** Del análisis de la tabla 26 sobre la consulta si se comunican los hallazgos encontrados referente al incumplimiento de las actividades un 43.30% indica que solo algunas veces se comunica, mientras que el 20% refiere que siempre se comunican.

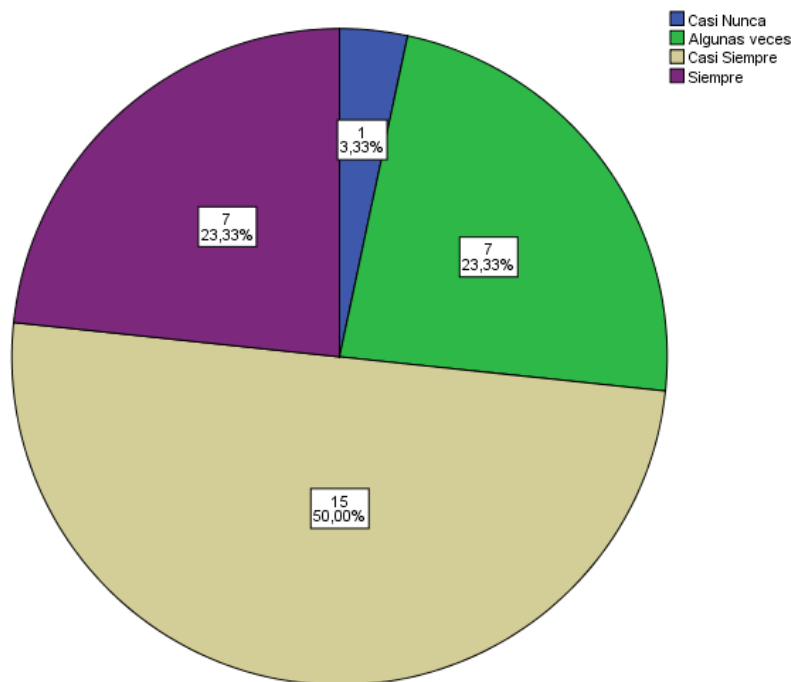
Tabla 27

**P1. ¿Existe un análisis en las planillas de remuneraciones?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Casi Nunca	1	3.30	3.30
Algunas Veces	7	23.30	26.70
Casi Siempre	15	50.00	76.70
Siempre	7	23.30	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Datos procesados en SPSS V.23

Figura 16: ¿Existe un análisis en las planillas de remuneraciones?



**Interpretación:** De los resultados obtenidos de la tabla 27 respecto a la consulta si existe un análisis de las planillas de remuneraciones podemos apreciar que el 50% de los encuestados indican que casi siempre se realiza el análisis, mientras que el 3.30% refiere que casi nunca, con lo que podemos precisar que las planillas no están siendo analizadas en su totalidad, en consecuencia, no se estarían realizando los cálculos de costos laborales con veracidad.

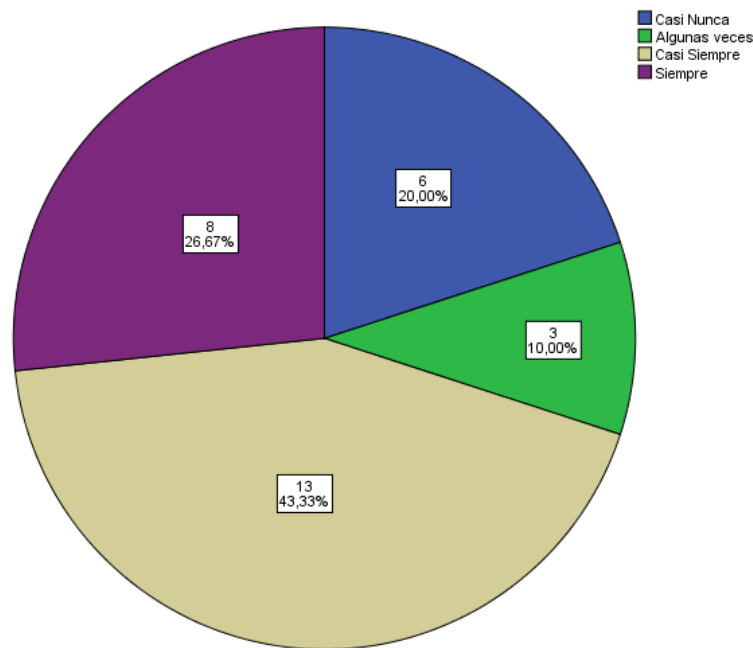
**Tabla 28**

**P2. ¿Considera que los costos laborales afectan (inciden) en el desarrollo económico de la empresa?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Casi Nunca	6	20.00	20.00
Algunas Veces	3	10.00	30.00
Casi Siempre	13	43.30	73.30
Siempre	8	26.70	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Datos procesados en SPSS V.23

**Figura 17: ¿Considera que los costos laborales afectan (inciden) en el desarrollo económico de la empresa?**



**Interpretación:** Luego de analizar los datos de la tabla 28, respecto a la consulta si considera que los costos laborales afectan al desarrollo económico de la empresa, un 43.30% considera que casi siempre los costos laborales inciden en la empresa, mientras que un 6% indica que casi nunca incide, por lo que se determina que los costos laborales si inciden en el desarrollo económico de la empresa según los datos obtenidos de los encuestados.

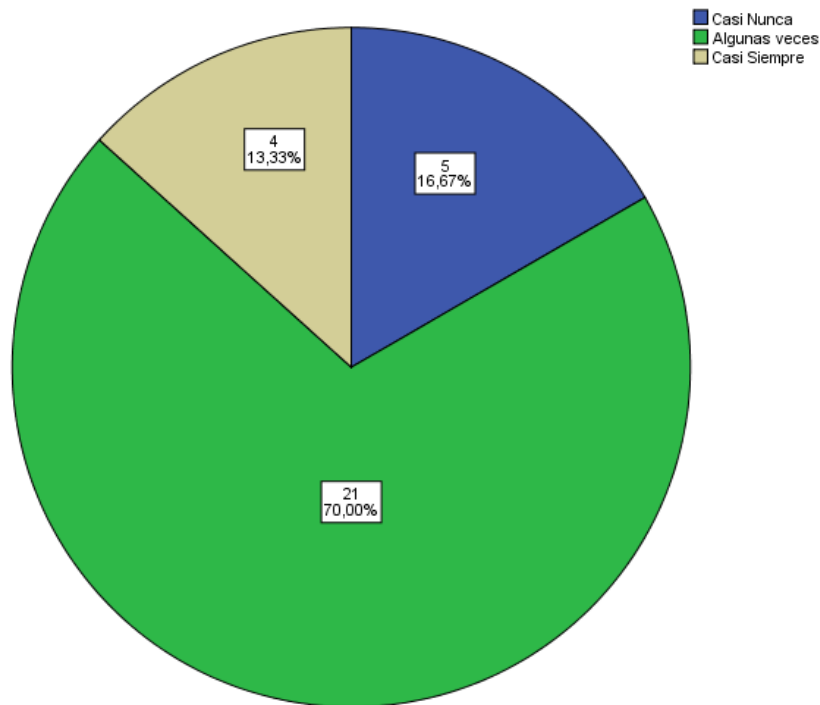
Tabla 29

**P3. ¿Existe un adecuado control de las horas extras realizadas?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Casi Nunca	5	16.70	16.70
Algunas Veces	21	70.00	86.70
Casi Siempre	4	13.30	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Datos procesados en SPSS V.23

Figura 18: ¿Existe un adecuado control de las horas extras realizadas?



**Interpretación:** De los resultados obtenidos en la tabla 29 respecto a la consulta si existe un adecuado control de las horas extras, un 70% nos indica que solo algunas veces se realiza un adecuado control y un 13.30% manifiesta que casi siempre se realizan, con lo que podemos determinar que el personal entrevistado no se encuentra conforme con el control de sus horas extras.

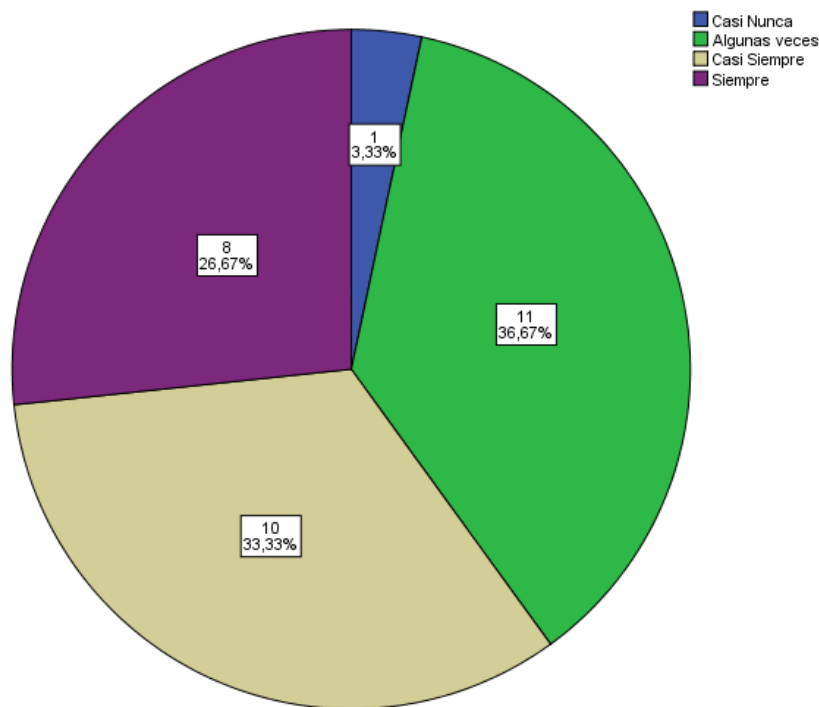
**Tabla 30**

**P4. ¿Considera que el pago de las bonificaciones de producción se realiza de forma adecuada?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Casi Nunca	1	3.30	3.30
Algunas Veces	11	36.70	40.00
Casi Siempre	10	33.30	73.30
Siempre	8	26.70	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Datos procesados en SPSS V.23

**Figura 19: ¿Considera que el pago de las bonificaciones de producción se realizar de forma adecuada?**



**Interpretación:** Al analizar la tabla 30 respecto a la pregunta si el pago de las bonificaciones se realiza de forma adecuada un 36.70% indica que algunas veces se realiza de manera adecuada mientras que solo el 3.30% refiere que casi nunca, se puede concluir que los trabajadores consideran que no siempre se les paga las bonificaciones de manera adecuada.

Tabla 31

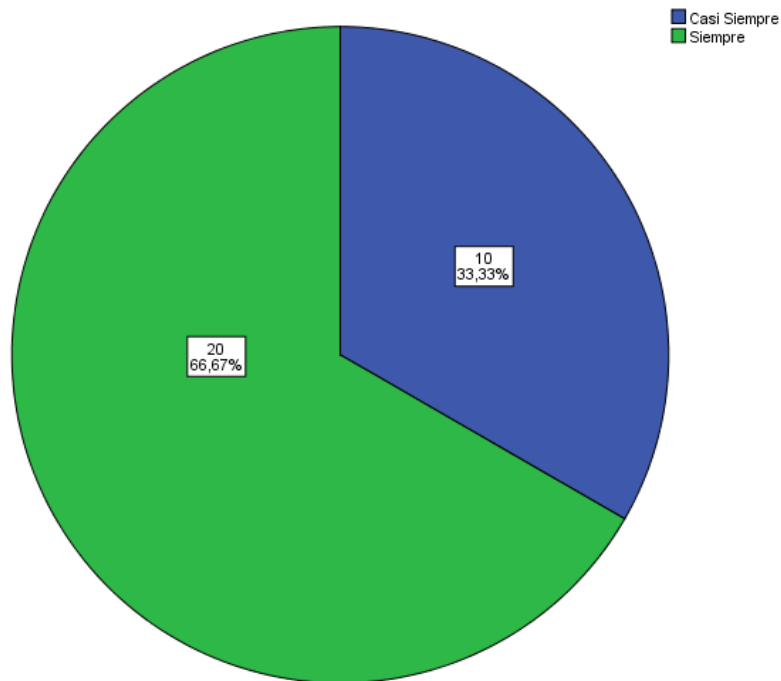
**P5. ¿La empresa realiza el pago de todos los beneficios laborales**

**(¿Gratificación, vacaciones, CTS, Asig. Familiar?)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Casi Siempre	10	33.30	3.30
Siempre	20	66.70	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Datos procesados en SPSS V.23

**Figura 20: ¿La empresa realiza el pago de todos los beneficios laborales (¿Gratificación, vacaciones, CTS, Asig, Familiar?)**



**Interpretación:** Luego de analizar los datos de la tabla 31 en referencia a la consulta si la empresa realiza el pago de todos los beneficios, tenemos un 66.70% de trabajadores que indica que siempre se les pagan los beneficios y un 33.30% indica que casi siempre, con ello determinamos que la empresa si cumple con el pago a sus trabajadores y el nivel de satisfacción en este punto es alto.



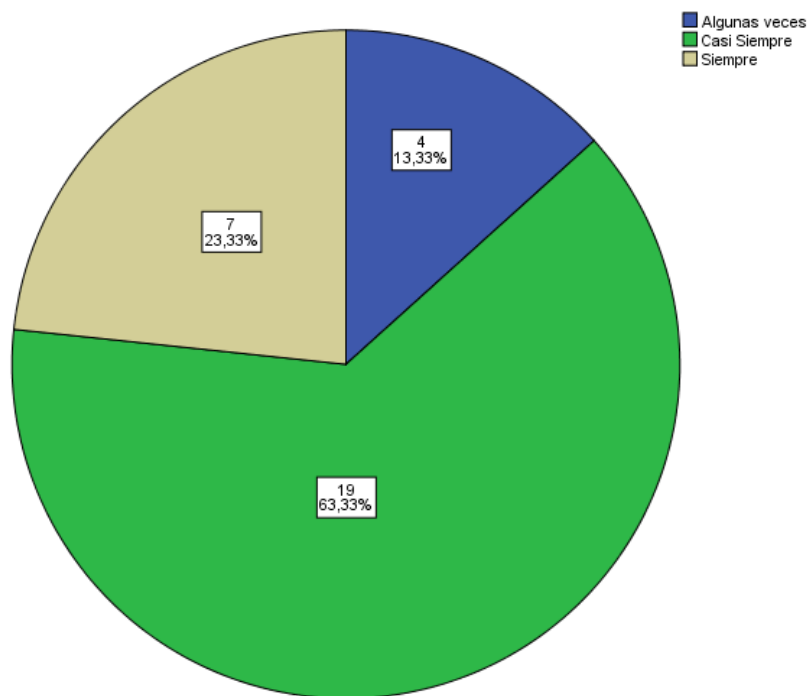
Tabla 32

**P6. ¿La empresa otorga a sus trabajadores 30 días de periodo vacacional?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Algunas Veces	6	20.00	20.00
Casi Siempre	16	53.30	73.30
Siempre	8	26.70	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Datos procesados en SPSS V.23

Figura 21: ¿La empresa otorga a sus trabajadores 30 días de periodo vacacional?



**Interpretación:** Analizando los datos obtenidos de la tabla 32 sobre la consulta si la empresa otorga a sus trabajadores 30 días de periodo vacacional, obtenemos que un 53.30% considera que casi siempre se otorgan las vacaciones, y un 20% considera que algunas veces, por lo que se puede presumir que la empresa si está cumpliendo con otorgar el periodo vacacional a sus trabajadores cuando ganan sus 30 días.

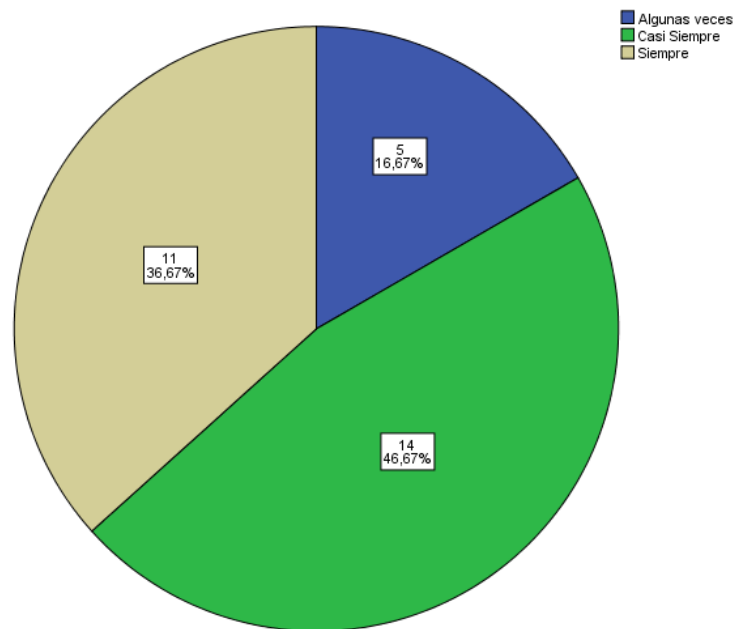
Tabla 33

**P7. ¿La empresa considera dentro del pago de sus remuneraciones la Asignación Familiar?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Algunas Veces	5	16.70	16.70
Casi Siempre	14	46.70	63.30
Siempre	11	36.70	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Datos procesados en SPSS V.23

**Figura 22: ¿La empresa considera dentro del pago de sus remuneraciones la Asignación Familiar?**



**Interpretación:** Al evaluar los datos de la tabla 33 respecto a la consulta si la empresa considera el pago de la asignación familiar, obtenemos que un 46.70% considera que casi siempre se realiza el pago de este beneficio y un 16.70% refiere que algunas veces, la empresa realiza el pago de este beneficio por lo que se tendría que analizar a mayor detalle el pago para no caer en futuras contingencias laborales.

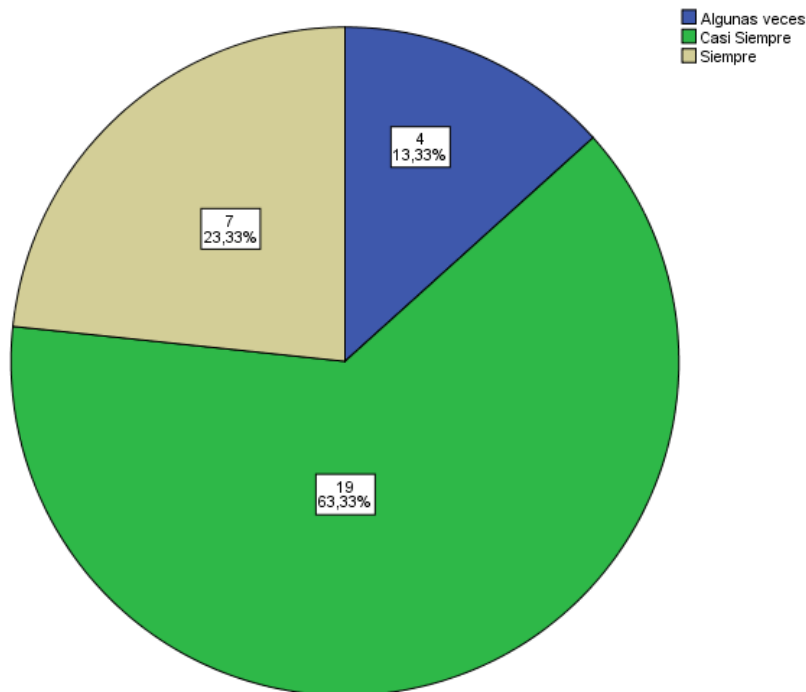
**Tabla 34**

**P8. ¿La empresa realiza el pago de las gratificaciones en función a su remuneración y los conceptos variables tales como horas extras y bonificaciones?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Algunas Veces	4	13.30	13.30
Casi Siempre	19	63.30	76.70
Siempre	7	23.30	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Datos procesados en SPSS V.23*

**Figura 23: ¿La empresa realiza el pago de las gratificaciones en función a su remuneración y los conceptos variables tales como horas extras y bonificaciones?**



**Interpretación:** Referente a la tabla 34 sobre la consulta si la empresa realiza el pago de las gratificaciones en función a su remuneración y los conceptos variables, tenemos un 63.30% que indica casi siempre se realiza de esa manera, y un 13.30% que refiere que algunas veces, para el cálculo de este beneficio se toma como base computable la suma de todos los ingresos del trabajador.

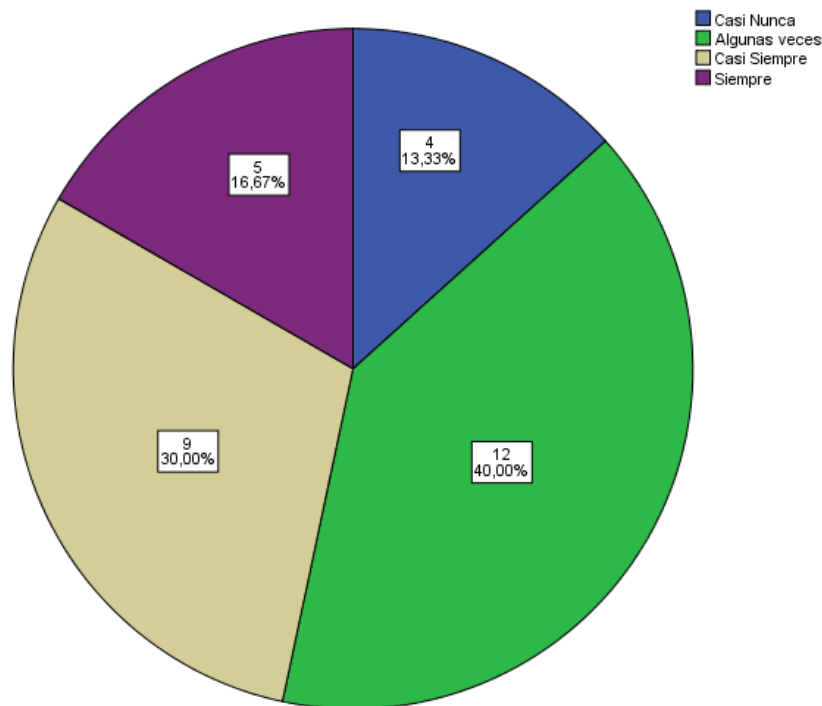
**Tabla 35**

**P9. ¿El pago de CTS se realiza de forma oportuna en los tiempos establecidos?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Casi Nunca	4	13.30	13.30
Algunas Veces	12	40.00	53.30
Casi Siempre	9	30.00	83.30
Siempre	5	16.70	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Datos procesados en SPSS V.23*

**Figura 24: ¿El pago de CTS se realiza de forma oportuna en los tiempos establecidos?**



**Interpretación:** Con respecto a la tabla 35 a la consulta si el pago de la CTS se realiza de forma oportuna y en los tiempos establecidos, tenemos que un 40% refiere que algunas veces se realiza el pago oportuno y un 13.30% indica que casi nunca, por lo que se evidencia que la empresa no estaría cumpliendo con los tiempos que la ley exige, esto tendría como consecuencia una multa y pago de intereses a los trabajadores.

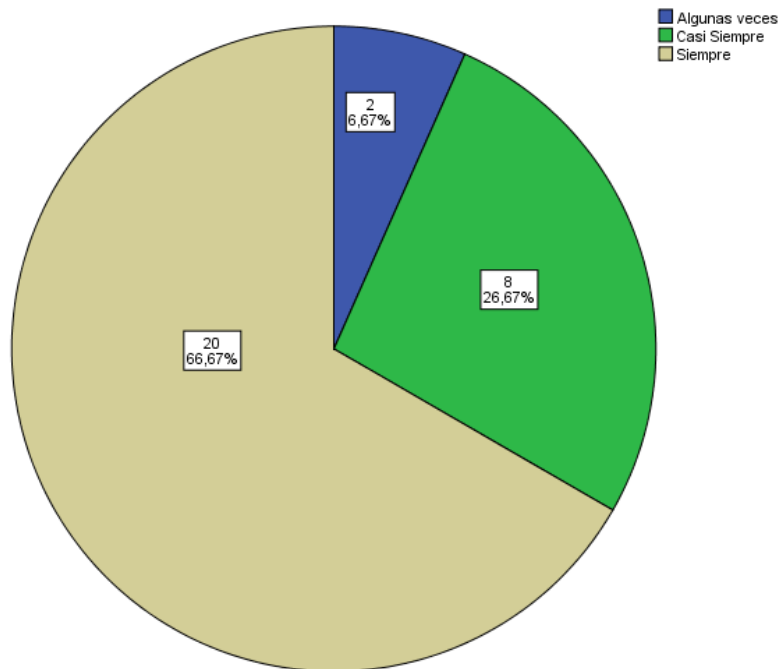
**Tabla 36**

**P10. ¿Las contribuciones a Senati, o el pago del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo son beneficiosos para la empresa?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Algunas Veces	2	6.70	6.70
Casi Siempre	8	26.70	33.30
Siempre	20	66.70	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Datos procesados en SPSS V.23*

**Figura 25: ¿Las contribuciones a Senati, o el pago del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo son beneficiosos para la empresa?**



**Interpretación:** Del análisis de la tabla 36 en referencia a si las contribuciones a Senati y el pago del SCTR son beneficiosos para la empresa, tenemos que un 66.70% considera que siempre es beneficioso para la empresa y solo un 6.70% considera que algunas veces, la empresa al ser clasificada como empresa de alto riesgo se encuentra en la obligación de adquirir un seguro adicional para el cuidado de sus trabajadores que son expuestos a peligros inherentes al desarrollo de sus funciones.

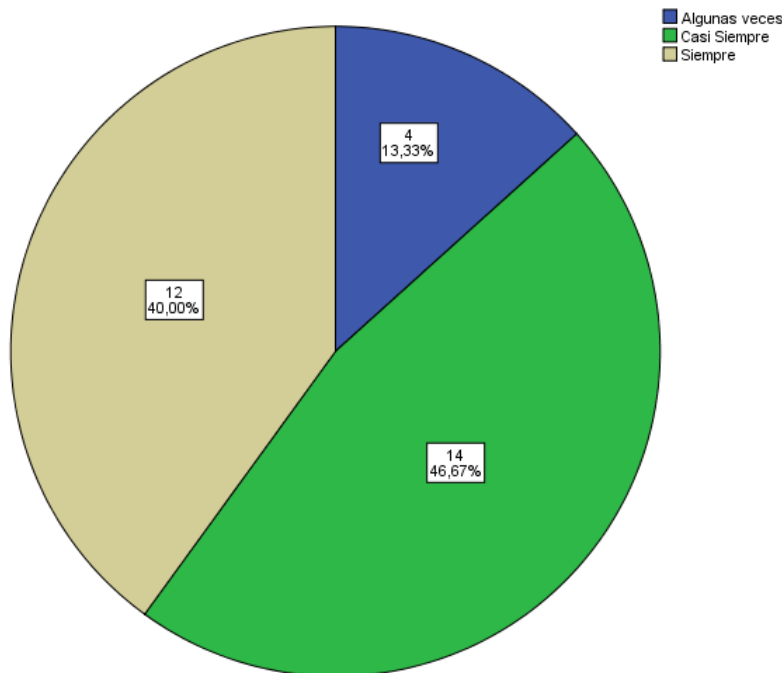
Tabla 37

**P11. ¿El aporte a EsSalud genera un incremento significativo en el costo de la planilla?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Algunas Veces	4	13.30	13.30
Casi Siempre	14	46.70	60.00
Siempre	12	40.00	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Datos procesados en SPSS V.23

**Figura 26: ¿El aporte a EsSalud genera un incremento significativo en el costo de la planilla?**



**Interpretación:** Luego de analizar los datos de la tabla 37 respecto a la consulta si el aporte de EsSalud genera un incremento significativo en el costo de la planilla un 46.70% indica que casi siempre genera un incremento y un 13.30% refiere que algunas veces, el aporte a EsSalud es un costo obligatorio adquirido al momento de contratar a un trabajador, por lo que si significa un incremento en sus costos laborales.

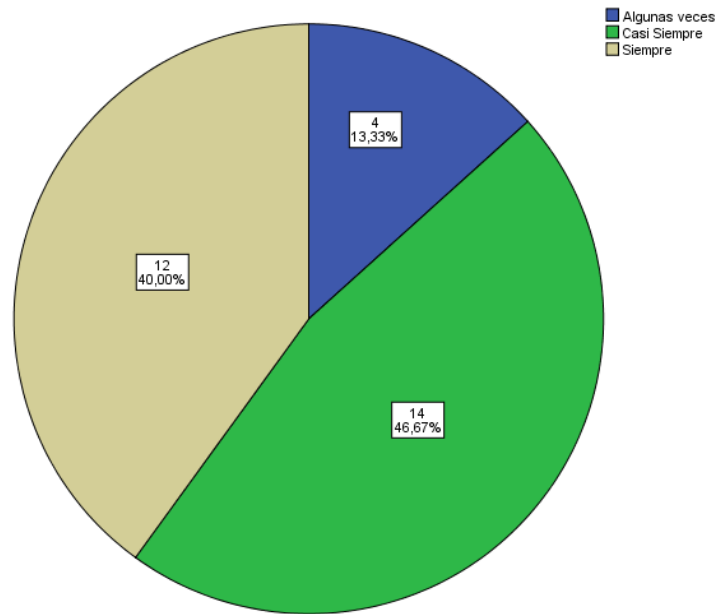
**Tabla 38**

**P12. ¿Los seguros laborales obligatorios incrementan el costo laboral?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Algunas Veces	4	13.30	13.30
Casi Siempre	14	46.70	60.00
Siempre	12	40.00	100.00
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Datos procesados en SPSS V.23

**Figura 27: ¿Los seguros laborales obligatorios incrementan el costo laboral?**



**Interpretación:** De los datos obtenidos en la tabla 38 respecto a la consulta si los seguros laborales obligatorios incrementan el costo laboral un 46.70% indica que casi siempre genera un incremento y un 13.30% refiere que algunas veces.

## V. DICUSIÓN

La discusión que se presenta a continuación es resultado del análisis obtenido en base a los datos recopilados de las encuestas, a la realidad problemática de la curtiembre y las bases teóricas, las mismas que tienen fundamento con referencia a los datos de investigadores previos, las cuales se han considerado como antecedentes de estudio. La discusión de los resultados se realizará en base a los objetivos de estudio.

Respecto al **objetivo general** del estudio que sostiene la relación de las variables de estudio Control Interno y Costos Laborales han sido comprobadas gracias a la contrastación de la hipótesis a consecuencia de los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta a la muestra. Dichas encuestas contienen información relevante para la investigación.

Según lo expuesto, se menciona que los resultados indican que el 16.7% refiere que el control interno es deficiente respecto a los costos laborales, un 36.7% sostiene que el control interno respecto a los costos laborales es regular, el 30% de los encuestados señala que el control interno respecto a los costos laborales es bueno y un 16.7% considera óptimo el control interno respecto a los costos laborales. Luego de analizar los datos se afirma que la curtiembre no está realizando un adecuado control sobre las actividades y funciones de los trabajadores, esto conlleva a un inadecuado control de los costos laborales, ya que al no tener establecidos los tiempos y las funciones por cada puesto de trabajo no se logrará obtener el costo real de la fabricación del producto.

Al realizar la observación de los diferentes procesos de la empresa y la documentación que posee, se encontró que no están indicados en su MOF todas las funciones respecto a su puesto de trabajo; asimismo, no posee un Manual de Procedimientos lo que representa una falencia para la curtiembre en función al control interno, ya que luego de realizar el análisis estadístico de la relación de las variables, se evidencia que existe una correlación positiva muy fuerte entre el Control Interno y los Costos



Laborales con un resultado del 0.806, por otro lado, el resultado significativo es de 0.000 procediendo a aceptar la hipótesis general del estudio.

Lo mencionado anteriormente se corrobora con los autores Arteaga & Rojas (2022) quienes evidenciaron en el alfa de Cronbach un resultado de 0.868 de correlación entre sus variables, por lo tanto, dicho índice demuestra que existe un alto grado de correlación entre sus variables costos laborales y gestión gerencial, así como también concluyen que los costos laborales influyen directamente sobre la gestión gerencial y que dentro de las empresas dedicadas a la fabricación de estructuras metálicas, un 16.7% no aplican una auditoría a sus costos laborales, lo que nos indica que las empresas no tienen un costeo adecuado en referencia a la contratación del personal y a los costos adquiridos.

Asimismo, verificamos en el trabajo de Alanoca & Urrutia (2022) la cual guarda relación con los resultados obtenidos con un alfa de Cronbach de 0.801 de correlación entre sus variables, y un valor significativo del 0.01 quedando confirmada su hipótesis general de estudio, además nos menciona que un 36% de su población estudiada indica que el control interno se realiza de manera inadecuada, por lo que se recomienda actualizar su MOF en todas las áreas de la municipalidad y reforzar las normas éticas.

Respecto al **objetivo específico 1**, la cual plantea que el ambiente de control si tiene relación con los costos laborales, se obtiene como resultado una fuerte correlación positiva con un Alfa de Cronbach del 0.851 y un nivel de significancia del 0.000, de igual manera al procesar los resultados de las encuestas obtenemos que el 36.7% de los encuestados indica que el ambiente de control es “regular” frente a los costos laborales y un 16.7% refiere que es “deficiente”, con esto podemos concluir que el ambiente de control dentro de las empresas es imprescindible ya que estas nos proporcionan las bases para la ejecución de las tareas dentro de la empresa.

Lo antes mencionado guarda estrecha relación con lo que indican Capcha, Choquehuaca, Inca & Ramos (2019), quienes obtienen como resultado de su investigación que la empresa cuenta con un sistema de control interno regular en

referencia a sus procesos de producción, tal y como se evidencia en su análisis estadístico de las encuestas tomadas, teniendo que un 66.7% de los encuestados manifiestan que sus controles son regulares y el 33.3% indican que el control interno es bueno, concluyendo que la empresa no está cumpliendo con todos sus controles perjudicando los objetivos trazados, esto nos lleva a aceptar lo indicado por Ramirez (2018) quien concluye que el impacto del control interno respecto a la eficacia de los trabajadores es determinante, puesto que la aplicación de los instrumentos del control interno permite a la empresa establecer políticas, planeaciones y objetivos a cumplirse, así mismo, indica que al implementar de manera óptima los controles tiene como efecto un mejor clima organizacional y mayor cumplimiento de los trabajadores.

Los resultados en referencia al **objetivo específico 2**, que indica que las actividades de control si tienen una relación con los costos laborales, nos muestra en base al resultado del Alfa de Cronbach con un 0.858 y un nivel de significancia del 0.000 que el ambiente de control tiene una fuerte correlación positiva con los costos laborales, con lo que podemos indicar que el ambiente de control si es un factor determinante para obtener mejores resultados, las mismas que tienen que ser aplicadas en todos los niveles de la empresa y en todos sus procesos, estas nos sirven para asegurar el cumplimiento de los objetivos.

De acuerdo a lo expuesto, se coincide con lo planteado por Garcia (2018), quien tiene como resultado que a consecuencia de no utilizar controles adecuados para la empresa estos han incurrido en pagos indebidos al personal, así mismo indica que la documentación custodiada por el área de recursos humanos no se encuentra correctamente archivada, como consecuencia han tenido pérdidas de la información del personal, además como lo menciona Espinoza (2019), las herramientas de control implementadas por las empresas deben ser ejecutadas permanentemente con el propósito de identificar de manera anticipada las amenazas y tomar las medidas necesarias, estas herramientas surgen desde la dirección de la empresa quienes tienen que establecer reglamentos claros y ser constantes en mejorar los procesos.

En función a lo planteado en el **objetivo específico 3**, la cual indica que la supervisión y el monitoreo si guarda relación con los costos laborales, esto se comprueba con el alfa de Cronbach con un resultado del 0.814 y un nivel de significancia del 0.000, es decir la supervisión y monitoreo en las empresas inciden directamente en los costos laborales, todo proceso dentro de la empresa debe ser monitoreado a fin de asegurar el mejoramiento continuo y determinar si los principios se encuentran presentes en los procesos y si estas funcionan.

En cuanto a la supervisión y monitoreo se guarda relación con lo indicado por Abad (2018), quien señala que esta influye positivamente a la gestión de la empresa, asegurando la efectividad y eficiencia de las operaciones que se realizan, además de poder realizar un uso adecuado de sus recursos minimizando los riesgos, lo que a su vez permite generar una mayor rentabilidad y ganancias para la empresa, lo que nos lleva a aceptar lo mencionado por Guadalupe (2019), quien indica que los sobrecostos laborales inciden directamente a la rentabilidad de la empresa, el margen bruto y operacional.

## **VI. CONCLUSIONES**

Las conclusiones del presente trabajo están en función a los objetivos planteados respecto a la relación del control interno con los costos laborales de una curtiembre, por lo que se concluye lo siguiente:

1. En esta investigación se ha determinado que, si existe una relación directa entre el control interno y los costos laborales de una curtiembre, la implementación de un SIC permitirá evitar riesgos y fraudes, así como maximizar la eficiencia y eficacia de sus actividades optimizando los recursos, estas deben ser impartidas desde la dirección hacia los demás trabajadores, en esencia el control interno está destinado a asegurar el logro de los objetivos planteados dentro de un determinado periodo.
2. En cuanto al ambiente de control estas nos proporcionan la disciplina y la estructura con la que los trabajadores deberán ceñirse en el cumplimiento de sus actividades, sin un sólido ambiente de control los demás componentes serán ineficaces, ya que este es la base para la administración de todos los recursos, para esto es necesario que la dirección este comprometida con la gestión y el cumplimiento de los valores éticos y de conducta en las diferentes áreas de la empresa, esto nos permitirá lograr que los trabajadores tengan el conocimiento respecto a sus funciones, estableciendo la estructura, responsabilidad y autoridad.
3. Las ejecuciones de las actividades de control forman parte fundamental de los elementos del control interno, estas se encuentran orientadas a minimizar y prevenir los riesgos que impiden el cumplimiento de los objetivos, en cada nivel de la empresa existen diferentes actividades de control, por lo que no es necesario que todos los trabajadores tengan amplio conocimiento respecto a todas las tareas de control, se debe explicitar cuales son las actividades que le corresponde según su puesto y área de trabajo.

4. La supervisión y monitoreo se encuentran dirigidos a identificar las irregularidades en los procesos, las cuales no han sido detectadas en las actividades de control, lo que nos permite realizar las correcciones y modificaciones que sean necesarias, esta supervisión y monitoreo se pueden realizar mediante las actividades continuas las mismas que son incorporadas dentro de las actividades normales y generan una respuesta dinámica a las evaluaciones puntuales que son realizadas por cada responsable de área.

## VII. RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones mencionadas del resultado de la investigación se recomienda lo siguiente:

1. Luego de realizado el diagnóstico del área de producción de la curtiembre mediante la información recopilada y las visitas realizadas se identificaron falencias tales como la falta de mantenimiento, falta de orden y limpieza, mala distribución del personal, personal sin capacitación respecto a sus funciones, entre otras, por lo que se recomienda a la gerencia de la curtiembre implemente un Sistema de control interno que se encuentre acorde a sus necesidades, esto permitirá llevar un mejor control sobre sus costos laborales, formalizando y organizando los procesos por cada puesto de trabajo, antes de la implementación es necesario transmitir a los trabajadores la importancia del control y los beneficios para la empresa, del mismo modo recabar información de todas las áreas para determinar las funciones, los roles, los objetivos por puesto y las políticas a implementar.
2. En relación al ambiente de control se recomienda al jefe de recursos humanos de la curtiembre establecer una estructura organizacional, asignación de responsabilidades y funciones, la división del trabajo, para ello se requiere la elaboración de los Manuales de Organización y Funciones MOF, Manual de Procedimientos, Políticas de la empresa, Organigrama, Reglamento Interno de Trabajo, Flujogramas de procesos de RRHH y Flujograma de Costos, estas serán la base para el comportamiento dentro de la organización, las mismas que van a incluir los valores éticos de los recursos humanos, la integridad, la competencia profesional y el compromiso con la estructura y el plan organizacional.
3. Respecto a las actividades de control se recomienda a la gerencia de operaciones de la curtiembre establecer procedimientos a seguir para el debido cumplimiento de los objetivos de la curtiembre, estas pueden ser de prevención,

detección o correctivos. Del mismo modo, asegurar que toda la información que salga o ingrese a la empresa sea confiable, en el área de producción es necesario establecer actividades por puesto de trabajo que garanticen el adecuado abastecimiento de los materiales necesarios para la producción así como mantener un correcto control de inventarios respecto a la materia prima, y ajustar la planificación de la producción conforme a los avances o los retrasos, asimismo se requiere conocer las causas de los retrasos en el área, por ello se recomienda establecer los siguientes formatos: Salida de pieles a producción, Salida de productos químicos, Hoja de ruta y Reporte de Fórmula, .

4. La supervisión es pieza clave para el buen funcionamiento del control interno, por ello se recomienda a los jefes de las áreas de la curtiembre establecer evaluaciones periódicas e inopinadas al área de producción, midiendo el nivel de cumplimiento de los procesos y los tiempos establecidos para cada área de trabajo, con el propósito de asegurar los estándares de calidad y la confiabilidad de los procesos, esto nos permitirá controlar si los tiempos usados por los trabajadores son los correctos, de este modo se llevará un mejor control respecto a las horas que se puedan tomar para la producción de las pieles.

## REFERENCIAS

- Abad Perez, M. (2018). *El control interno y su influencia en la gestión de inventarios de las micro y pequeñas empresas del sector comercio del Perú: caso empresa "Casa del Agricultor y del Ganadero E.I.R.L." – Tingo María, 2017*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote; Repositorio Institucional - ULADECH CATÓLICA. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=2&sid=38e577c0-cca3-446a-a4e2-0e9b1cc1a91b%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.AAC8C712&db=edsbas>
- Abanto Bromley, M. y Luján Alburqueque, L.F. (2013). El Gasto, El Costo y El Costo Computable: Análisis Contable Y Tributario. Gaceta Jurídica S.A. <https://epubb809ea04036e9368d7e7b524db5f92d2.odilo.us/#/bf960ff2-3e4d-4466-9258-9962536d5ca1/8657c3ae27c3fed99615366219fa53e335c877dd5c0884f2871564a5b3ba31be>
- Arteaga Bustamante, J. D., y Rojas Ruiz, C. E. (2022). La auditoría de costos laborales y su incidencia en la gestión gerencial en las empresas fabricadoras de estructuras metálicas en Lima Metropolitana en el año 2019 <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/9658>
- Bernal Torres, César A. (2016). Metodología De La Investigación Bernal 4ta. Edición. Pearson Educación de Colombia S.A.S.
- Camacho Villacís, M. C., & Inga Tantaleán, Y. L. (2021). Los costos laborales y su incidencia en la rentabilidad de la Empresa Electro Servicios Dávila S.A.C, de la ciudad de Tarapoto, año 2018. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=8&sid=38e577c0-cca3-446a-a4e2-0e9b1cc1a91b%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d>



[d#AN=edsair.od.....9504..fab1b778f827d1a455bace6b1b02475b&db=conedsqd6](#)

Capcha Huillca, A. F., Choquecahua Tacuri, N. J., Inca Cárdenas, E. A., & Ramos Yancari, L. A. (2019). Análisis del control interno de los procesos de producción en la empresa Alumincar S.A.C., Pachacamac 2019. Repositorio Institucional - UCV; Universidad César Vallejo. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=17&sid=38e577c0-cca3-446a-a4e2-0e9b1cc1a91b%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.380FC062&db=edsbas>

Castillo Chihuan, Jorge (2021). Contabilidad Laboral Remuneraciones y Otros Ingresos. Primera Edición. Gaceta Jurídica S.A. <https://pdf992ed6b6094c1c87c5e228566b33f270.odilo.us/#/264fd0a98f7b4ac287215ee94f8bc67d/c556220473cd9af9b6b1f178f175af071aec1cad8143695cc44bb319fb24dc95>

Chambergo, I. (2014). *Contabilidad de Costos para la Toma de Decisiones*. Primera Edición. Pacífico Editores S.A. Lima Perú

Claros, R y Leon, O. (2012). *El control Interno como herramienta de gestión y evaluación*. Instituto Pacífico S.A.C.

Espinoza, J. (2019). *Propuesta para la implementación de una herramienta de control gerencial para las Pymes colombianas del sector comercial de Bogotá*. Colombia: Universidad Libre <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/18646>

Estupiñán, R (2015). Control interno y fraudes: análisis de informe COSO I, II Y III con base en los ciclos transaccionales. Tercera edición Bogotá: Ecoeediciones.

García Campó, Freja (2019). Análisis de costo laborales en la empresa Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019 <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3608>

- Guadalupe Meléndez, L. (2019). Sobrecostos laborales y su incidencia en la rentabilidad de los operadores logísticos del distrito de Magdalena del Mar, 2019. Repositorio Institucional - UCV; Universidad César Vallejo. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=19&sid=38e577c0-cca3-446a-a4e2-0e9b1cc1a91b%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.E6344A8F&db=edsbas>
- Hernández Sampieri, R, Fernández Collado, C y Baptista Lucio, M.P. (2014). Metodología de la Investigación. 6ta Edición / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Quispe Huarcaya, D. (2021). Control interno y rentabilidad en las micro y pequeñas empresas, sector comercio, rubro Boticas del distrito Andrés Avelino Cáceres, 2020. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote ; Repositorio Institucional - ULADECH. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=4&sid=38e577c0-cca3-446a-a4e2-0e9b1cc1a91b%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.5F0EFF1B&db=edsbas>
- Ramirez Vélez, G. J. (2018). Control interno y gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=10&sid=38e577c0-cca3-446a-a4e2-0e9b1cc1a91b%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsair.od.....3056..01db5b8f8b6afab06492308c666d5262&db=edsair>
- Rios, M (2017). *Gastos de personal, Costes laborales y Financiación del sector de transporte humano de viajeros en autobús en España en el periodo 2000-2015*. España: Universidad de Alicante <https://www.semanticscholar.org/paper/Gastos-de-personal%2C-costes-laborales-y-financiacion%20del-sector-de-transporte-humano-de-viajeros-en-autobus-en-Espana-en-el-periodo-2000-2015/R%20C%20ADos/e1c7b63e2acf17ad289bb9689fb7a55c30ff8fe3>

Rodriguez, J. (2019). *Fortalecimiento del sistema de control interno en la E.S.E “Hospital Regional del Magdalena Medio”: enfoque Coso*. Colombia: Universidad EAN <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=4&sid=40ec47da-9947-4f72-8380-3d03112d8864%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsair.dedup.wf.001..b0336310667ce1faf64aa85a8853c2f9&db=edsair>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Matriz de Operacionalización de Variables					
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>CONTROL INTERNO</b>	El concepto control interno está íntimamente relacionado con la planificación, debido fundamentalmente a que esta etapa señala los objetivos y metas a alcanzar en un periodo determinado de tiempo. Claros y Leon (2012, p 25)	El control interno se medirá mediante 3 dimensiones, para el cual se utilizará el análisis y la aplicación de instrumentos de investigación. Como técnica se usará la encuesta y como instrumento el cuestionario.	<b>Ambiente de control</b>	Integridad y valores éticos Estructura Organizacional Políticas de Recursos Humanos	Escala de Likert
			<b>Actividades de control</b>	Procedimientos de autorización y aprobación Segregación de funciones Verificaciones y Conciliaciones	
			<b>Supervisión y Monitoreo</b>	Evaluaciones Control Corrección	
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>COSTOS LABORALES</b>	Son las estimaciones monetarias de todos los gastos que incurren en referencia a recursos humanos y que incurran en la empresa, con el fin de producir bien o servicio. Estos gastos engloban todo en cuanto a los costos directos e indirectos. (Castillo 2021)	Los costos laborales se medirán mediante los costos directos e indirectos y los costos tributarios	<b>Remuneraciones</b>	Salario Básico Horas Extras Bonificaciones	Escala de Likert
			<b>Beneficios Laborales</b>	Gratificaciones CTS Asignación Familiar Vacaciones	
			<b>Contribuciones Obligatorias y Seguros</b>	EsSalud Senati SCTR	

## ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE		VARIABLE I: CONTROL INTERNO	
			VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSION	INDICADOR
¿Existe relación del Control Interno con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021?	Determinar la relación que existe entre el Control Interno y los costos laborales de una curtiembre, Lima 2021.	Existe relación del Control Interno con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021	CONTROL INTERNO	El concepto control interno está íntimamente relacionado con la planificación, debido fundamentalmente a que esta etapa señala los objetivos y metas a alcanzar en un periodo determinado de tiempo. Claros & Leon (2012, p 25)	Ambiente de control	Integridad y valores éticos Estructura Organizacional Políticas de Recursos Humanos
					Actividades de control	Procedimientos de autorización y aprobación Segregación de funciones Verificaciones y Conciliaciones
					Supervisión y Monitoreo	Evaluaciones Control Corrección
ESPECÍFICO	ESPECÍFICO	ESPECÍFICO	OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE		VARIABLE II: COSTOS LABORALES	
			VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSION	INDICADOR
¿En qué medida se relaciona el ambiente de control con Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021?	Identificar la relación que existe entre el ambiente de control y los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021.	El ambiente de control se relaciona con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021.	COSTOS LABORALES	Son las estimaciones monetarias de todos los gastos que incurren en referencia a recursos humanos y que incurran en la empresa, con el fin de producir bien o servicio. Estos gastos engloban todo en cuanto a los costos directos e indirectos. (Castillo 2021)	Remuneraciones	Salario Básico Horas Extras Bonificaciones
¿De qué manera se relaciona las actividades de control con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021?	Señalar la relación de las actividades de control con los costos laborales de una curtiembre, Lima 2021.	Las actividades de control se relacionan con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021.			Beneficios Laborales	Gratificaciones CTS Asignación Familiar
¿Cómo la supervisión y el monitoreo se relaciona con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021?	Analizar la relación de la supervisión y el monitoreo con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021.	La supervisión y el monitoreo se relacionan con los Costos Laborales de una curtiembre, Lima 2021.			Contribuciones Obligatorias y Seguros	Vacaciones EsSalud Senati SCTR

### **ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos**

#### **CUESTIONARIO**

El presente cuestionario tiene el objetivo de obtener información, para desarrollar el trabajo de investigación “Implementación de Control Interno en el área de Recursos Humanos para optimizar los costos laborales de una curtiembre, Lima 2021”

#### **Introducción:**

El cuestionario consta de 25 ítems, en las respuestas considera 5 alternativas. Lea detenidamente cada ítem y marque con una equis “X”, solo una alternativa considerando la siguiente escala para cada enunciado:

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5

<b>N°</b>	<b>Enunciado</b>	<b>Escala</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>VARIABLE 1: CONTROL INTERNO</b>						
<b>D1: Ambiente de Control</b>						
<b>1</b>	¿La implementación de un sistema de Control Interno coadyuva al logro de objetivos?					
<b>2</b>	¿Las funciones se encuentran claramente establecidas en el MOF?					
<b>3</b>	¿La selección de personal se desarrolla según la capacidad técnica y profesionalismo para el puesto requerido?					
<b>4</b>	¿La empresa cuenta con un programa de capacitaciones de acuerdo a las necesidades del puesto de trabajo?					

5	¿Se propician condiciones adecuadas para el correcto desarrollo de sus funciones?					
<b>D2: Actividades de Control</b>						
6	¿La empresa cuenta con un manual donde indique los procedimientos de las actividades que se desarrollan?					
7	¿Realizan la verificación del cumplimiento de sus funciones y actividades?					
8	¿El área de producción lleva un registro de las actividades realizadas?					
9	¿Se realiza actividades de retroalimentación para la mejora de los resultados?					
<b>D3: Supervisión y Monitoreo</b>						
10	¿Considera que un sistema de control interno ayudaría a disminuir los costos laborales?					
11	¿Considera que la implementación de políticas internas ayudaría a optimizar los recursos?					
12	¿Considera que la empresa realiza una adecuada supervisión de las funciones y actividades de los trabajadores?					
13	¿Se comunica los hallazgos encontrados (incumplimiento de actividades) de manera oportuna?					
<b>VARIABLE 2: COSTOS LABORALES</b>						
<b>D1: Remuneraciones</b>						
14	¿Existe un análisis en la planilla de remuneraciones?					
15	¿Considera que los costos laborales afectan (inciden) en el desarrollo económico de la empresa?					
16	¿Existe un adecuado control de las horas extras realizadas?					
17	¿Considera que el pago de las bonificaciones de producción se realizar de forma adecuada?					



<b>D2: Beneficios Laborales</b>					
<b>18</b>	¿La empresa realiza el pago de todos los beneficios laborales (¿Gratificación, vacaciones, CTS, Asig, Familiar?)				
<b>19</b>	¿La empresa realiza el pago de las gratificaciones en función a su remuneración y los conceptos variables tales como horas extras y bonificaciones?				
<b>20</b>	¿La empresa otorga a sus trabajadores 30 días de periodo vacacional?				
<b>21</b>	¿La empresa considera dentro del pago de sus remuneraciones la Asignación Familiar?				
<b>22</b>	¿El pago de CTS se realiza de forma oportuna en los tiempos establecidos?				
<b>D3: Obligaciones laborales y Seguros</b>					
<b>23</b>	¿El aporte a EsSalud genera un incremento significativo en el costo de la planilla?				
<b>24</b>	¿Las contribuciones a Senati, o el pago del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo son beneficiosos para la empresa?				
<b>25</b>	¿Los seguros laborales obligatorios incrementan el costo laboral?				

## ANEXO 5: Validación De Expertos



### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE EXPERTO 1

#### I. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de Claridad, Pertinencia o Relevancia.

#### II. DATOS DEL JUEZ VALIDADOR

<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Sarmiento Onton Lilian Patricia
<b>Documento de identidad</b>	40085497
<b>Años de experiencia en el área</b>	13 años
<b>Máximo Grado Académico</b>	Contador Público Colegiado
<b>Nacionalidad</b>	Peruano
<b>Institución</b>	Curtiembre La Pisqueña S.A.
<b>Cargo</b>	Analista Tributario
<b>Número telefónico</b>	966150029
<b>Fecha</b>	10/10/2022

**VARIABLE 1: CONTROL INTERNO**

N°	Dimensiones	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>D1: Ambiente de Control</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿La implementación de un sistema de Control Interno coadyuva al logro de objetivos?	X		X		X		
2	¿Las funciones se encuentran claramente establecidas en el MOF?	X		X		X		
3	¿La selección de personal se desarrolla según la capacidad técnica y profesionalismo para el puesto requerido?	X		X		X		
4	¿La empresa cuenta con un programa de capacitaciones de acuerdo a las necesidades del puesto de trabajo?	X		X		X		
5	¿Se propician condiciones adecuadas para el correcto desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
<b>D2: Actividades de Control</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencia</b>
6	¿La empresa cuenta con un manual donde indique los procedimientos de las actividades que se desarrollan?	X		X		X		
7	¿Realizan la verificación del cumplimiento de sus funciones y actividades?	X		X		X		
8	¿El área de producción lleva un registro de las actividades realizadas?	X		X		X		
9	¿Se realiza actividades de retroalimentación para la mejora de los resultados?	X		X		X		
<b>D3: Supervisión y Monitoreo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencia</b>
10	¿Considera que un sistema de control interno ayudaría a disminuir los costos laborales?	X		X		X		
11	¿Considera que la implementación de políticas internas ayudaría a optimizar los recursos?	X		X		X		


12	¿Considera que la empresa realiza una adecuada supervisión de las funciones y actividades de los trabajadores?	X		X		X	
13	¿Se comunica los hallazgos encontrados (incumplimiento de actividades) de manera oportuna?	X		X		X	

**Observaciones:**

Existe suficiencia  No existe suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable




---

**Sarmiento Onton Lilian Patricia**  
**Contador Público Colegiado**  
**DNI N° 40085497**

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

**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

**VARIABLE 2: LOS COSTOS LABORALES**

N°	Dimensiones	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>D1: Remuneraciones</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	¿Existe un análisis en la planilla de remuneraciones?	X		X		X		
15	¿Considera que los costos laborales afectan (inciden) en el desarrollo económico de la empresa?	X		X		X		
16	¿Existe un adecuado control de las horas extras realizadas?	X		X		X		
17	¿Considera que el pago de las bonificaciones de producción se realizar de forma adecuada?	X		X		X		
<b>D2: Beneficios Laborales</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencia</b>
18	¿La empresa realiza el pago de todos los beneficios laborales (Gratificación, vacaciones, CTS, Asig, Familiar)?	X		X		X		
19	¿La empresa realiza el pago de las gratificaciones en función a su remuneración y los conceptos variables tales como horas extras y bonificaciones?	X		X		X		
20	¿La empresa otorga a sus trabajadores 30 días de periodo vacacional?	X		X		X		
21	¿La empresa considera dentro del pago de sus remuneraciones la Asignación Familiar?	X		X		X		
22	¿El pago de CTS se realiza de forma oportuna en los tiempos establecidos?	X		X		X		
<b>D3: Obligaciones laborales y Seguros</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencia</b>
23	¿El aporte a EsSalud genera un incremento significativo en el costo de la planilla?	X		X		X		
24	¿Las contribuciones a Senati, o el pago del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo son beneficiosos para la empresa?	X		X		X		



25	¿Los seguros laborales obligatorios incrementan el costo laboral?	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

**Observaciones:**

Existe suficiencia  No existe suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

**Sarmiento-Onton Lilian Patricia**  
**Contador Público Colegiado**  
**DNI N° 40085497**

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

**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

## VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE EXPERTO 2

### I. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de Claridad, Pertinencia o Relevancia.

### II. DATOS DEL JUEZ VALIDADOR

<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Camargo Hurtado Ana Carolina
<b>Documento de identidad</b>	73869008
<b>Años de experiencia en el área</b>	8 años
<b>Máximo Grado Académico</b>	Contador Público Colegiado
<b>Nacionalidad</b>	Peruano
<b>Institución</b>	Universidad Inca Garcilazo de la Vega
<b>Cargo</b>	Contador General
<b>Número telefónico</b>	950299675
<b>Fecha</b>	10/10/2022

**VARIABLE 1: CONTROL INTERNO**

N°	Dimensiones	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>D1: Ambiente de Control</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿La implementación de un sistema de Control Interno coadyuva al logro de objetivos?	X		X		X		
2	¿Las funciones se encuentran claramente establecidas en el MOF?	X		X		X		
3	¿La selección de personal se desarrolla según la capacidad técnica y profesionalismo para el puesto requerido?	X		X		X		
4	¿La empresa cuenta con un programa de capacitaciones de acuerdo a las necesidades del puesto de trabajo?	X		X		X		
5	¿Se propician condiciones adecuadas para el correcto desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
<b>D2: Actividades de Control</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencia</b>
6	¿La empresa cuenta con un manual donde indique los procedimientos de las actividades que se desarrollan?	X		X		X		
7	¿Realizan la verificación del cumplimiento de sus funciones y actividades?	X		X		X		
8	¿El área de producción lleva un registro de las actividades realizadas?	X		X		X		
9	¿Se realiza actividades de retroalimentación para la mejora de los resultados?	X		X		X		
<b>D3: Supervisión y Monitoreo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencia</b>
10	¿Considera que un sistema de control interno ayudaría a disminuir los costos laborales?	X		X		X		
11	¿Considera que la implementación de políticas internas ayudaría a optimizar los recursos?	X		X		X		



12	¿Considera que la empresa realiza una adecuada supervisión de las funciones y actividades de los trabajadores?	X		X		X	
13	¿Se comunica los hallazgos encontrados (incumplimiento de actividades) de manera oportuna?	X		X		X	

**Observaciones:**

Existe suficiencia  No existe suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable




---

**Camargo Hurtado Ana Carolina**  
**Contador Público Colegiado**  
**DNI N° 73869008**

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

**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

**VARIABLE 2: LOS COSTOS LABORALES**

N°	Dimensiones	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>D1: Remuneraciones</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	¿Existe un análisis en la planilla de remuneraciones?	X		X		X		
15	¿Considera que los costos laborales afectan (inciden) en el desarrollo económico de la empresa?	X		X		X		
16	¿Existe un adecuado control de las horas extras realizadas?	X		X		X		
17	¿Considera que el pago de las bonificaciones de producción se realizar de forma adecuada?	X		X		X		
<b>D2: Beneficios Laborales</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencia</b>
18	¿La empresa realiza el pago de todos los beneficios laborales (Gratificación, vacaciones, CTS, Asig, Familiar)?	X		X		X		
19	¿La empresa realiza el pago de las gratificaciones en función a su remuneración y los conceptos variables tales como horas extras y bonificaciones?	X		X		X		
20	¿La empresa otorga a sus trabajadores 30 días de periodo vacacional?	X		X		X		
21	¿La empresa considera dentro del pago de sus remuneraciones la Asignación Familiar?	X		X		X		
22	¿El pago de CTS se realiza de forma oportuna en los tiempos establecidos?	X		X		X		
<b>D3: Obligaciones laborales y Seguros</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencia</b>
23	¿El aporte a EsSalud genera un incremento significativo en el costo de la planilla?	X		X		X		
24	¿Las contribuciones a Senati, o el pago del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo son beneficiosos para la empresa?	X		X		X		



25	¿Los seguros laborales obligatorios incrementan el costo laboral?	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

**Observaciones:**

Existe suficiencia  No existe suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

**Camargo Hurtado Ana Carolina**  
**Contador Público Colegiado**  
**DNI N° 73869008**

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

**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

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE EXPERTO 3**

**I. INSTRUCCIONES:**

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de Claridad, Pertinencia o Relevancia.

**II. DATOS DEL JUEZ VALIDADOR**

<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Collas Cueva Miguel Angel
<b>Documento de identidad</b>	46648988
<b>Años de experiencia en el área</b>	8 años
<b>Máximo Grado Académico</b>	Contador Público Colegiado
<b>Nacionalidad</b>	Peruano
<b>Institución</b>	VLH Consultores de Negocios
<b>Cargo</b>	Contador
<b>Número telefónico</b>	940310119
<b>Fecha</b>	10/10/2022

**VARIABLE 1: CONTROL INTERNO**

N°	Dimensiones	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>D1: Ambiente de Control</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿La implementación de un sistema de Control Interno coadyuva al logro de objetivos?	X		X		X		
2	¿Las funciones se encuentran claramente establecidas en el MOF?	X		X		X		
3	¿La selección de personal se desarrolla según la capacidad técnica y profesionalismo para el puesto requerido?	X		X		X		
4	¿La empresa cuenta con un programa de capacitaciones de acuerdo a las necesidades del puesto de trabajo?	X		X		X		
5	¿Se propician condiciones adecuadas para el correcto desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
<b>D2: Actividades de Control</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencia</b>
6	¿La empresa cuenta con un manual donde indique los procedimientos de las actividades que se desarrollan?	X		X		X		
7	¿Realizan la verificación del cumplimiento de sus funciones y actividades?	X		X		X		
8	¿El área de producción lleva un registro de las actividades realizadas?	X		X		X		
9	¿Se realiza actividades de retroalimentación para la mejora de los resultados?	X		X		X		
<b>D3: Supervisión y Monitoreo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencia</b>
10	¿Considera que un sistema de control interno ayudaría a disminuir los costos laborales?	X		X		X		
11	¿Considera que la implementación de políticas internas ayudaría a optimizar los recursos?	X		X		X		

12	¿Considera que la empresa realiza una adecuada supervisión de las funciones y actividades de los trabajadores?	X		X		X	
13	¿Se comunica los hallazgos encontrados (incumplimiento de actividades) de manera oportuna?	X		X		X	

**Observaciones:**

Existe suficiencia  No existe suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable




---

**Collas Cueva Miguel Angel**  
**Contador Público Colegiado**  
**DNI N° 46648988**

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

**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

**VARIABLE 2: LOS COSTOS LABORALES**

N°	Dimensiones	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>D1: Remuneraciones</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	¿Existe un análisis en la planilla de remuneraciones?	X		X		X		
15	¿Considera que los costos laborales afectan (inciden) en el desarrollo económico de la empresa?	X		X		X		
16	¿Existe un adecuado control de las horas extras realizadas?	X		X		X		
17	¿Considera que el pago de las bonificaciones de producción se realizar de forma adecuada?	X		X		X		
<b>D2: Beneficios Laborales</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencia</b>
18	¿La empresa realiza el pago de todos los beneficios laborales (Gratificación, vacaciones, CTS, Asig, Familiar)?	X		X		X		
19	¿La empresa realiza el pago de las gratificaciones en función a su remuneración y los conceptos variables tales como horas extras y bonificaciones?	X		X		X		
20	¿La empresa otorga a sus trabajadores 30 días de periodo vacacional?	X		X		X		
21	¿La empresa considera dentro del pago de sus remuneraciones la Asignación Familiar?	X		X		X		
22	¿El pago de CTS se realiza de forma oportuna en los tiempos establecidos?	X		X		X		
<b>D3: Obligaciones laborales y Seguros</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencia</b>
23	¿El aporte a EsSalud genera un incremento significativo en el costo de la planilla?	X		X		X		
24	¿Las contribuciones a Senati, o el pago del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo son beneficiosos para la empresa?	X		X		X		

25	¿Los seguros laborales obligatorios incrementan el costo laboral?	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

**Observaciones:**

Existe suficiencia  No existe suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable




---

**Collas Cueva Miguel Angel**  
**Contador Público Colegiado**  
**DNI N° 46648988**

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

**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



**ANEXO 6: Base de datos**

Nº	V1: CONTROL INTERNO													V2: COSTOS LABORALES											
	DX1					DX2				DX3				DY1				DY2				DY3			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	5	4	4	3	4	5	5	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	5	3	3	5	5	5
2	4	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	4	3	3	2	3	5	3
3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4
5	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3
6	3	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4
7	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5
9	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	5	5	5
10	3	4	4	3	3	5	3	4	5	4	3	3	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	3	5	3
11	4	4	3	2	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4
12	4	3	4	4	4	5	5	2	3	4	3	3	3	4	4	2	3	5	4	5	5	3	5	5	5
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	2	4	5	4
15	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4
16	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5
17	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5
18	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	5	4
19	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4
20	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5
21	5	4	4	5	4	5	5	2	3	3	3	4	4	5	5	2	3	5	4	5	5	3	5	5	5
22	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4
23	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3
24	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5
25	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	2	3	5	4	3	5	4	5	4	5
26	4	4	3	2	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	5	3	4	4	3	4	5	4
27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
29	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4

## **ANEXO 7: Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman**

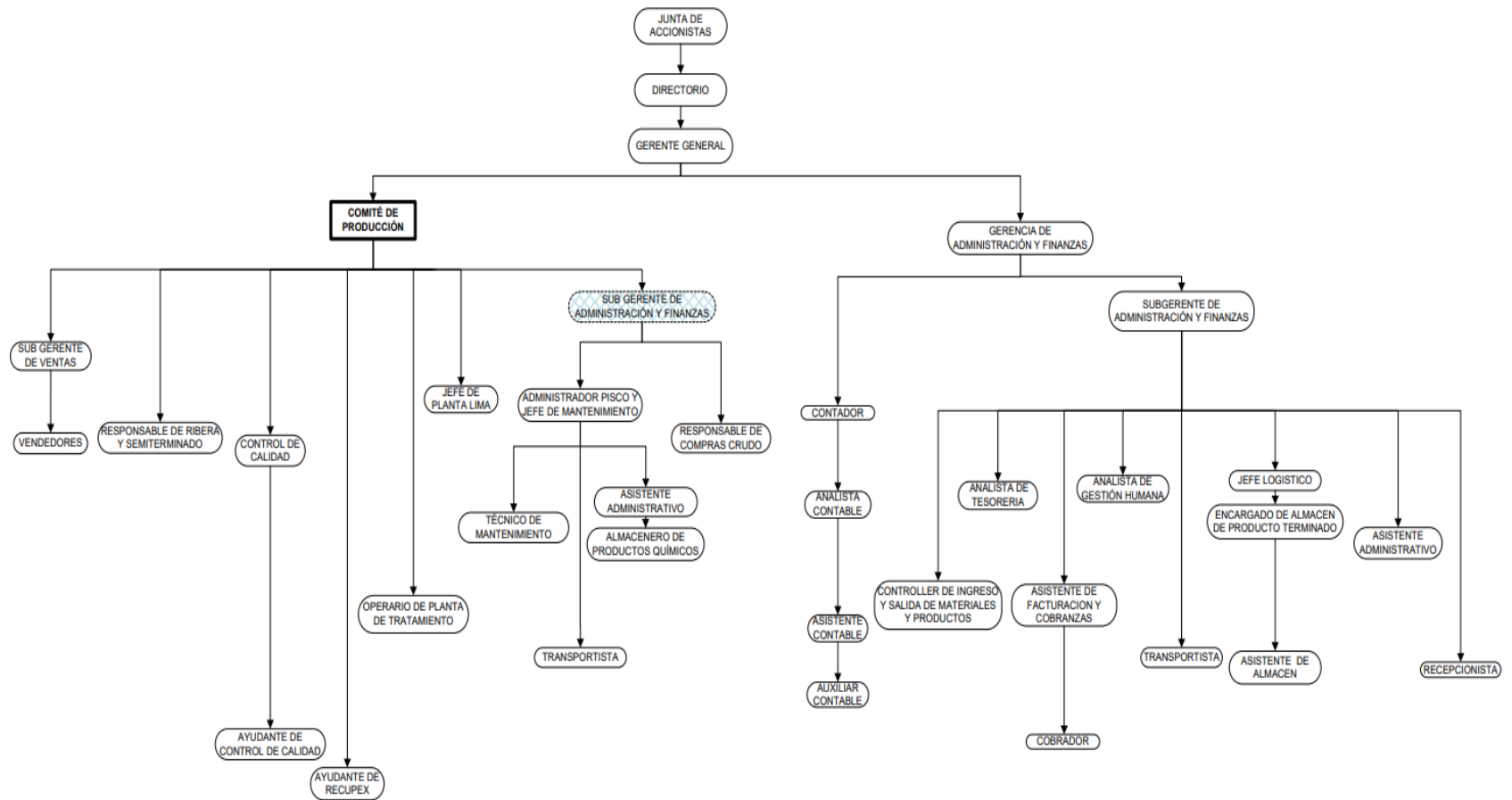
<b>Valor de Rho / Rango</b>	<b>Significado / Relación</b>
- 0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
- 0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+ 0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
+ 0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

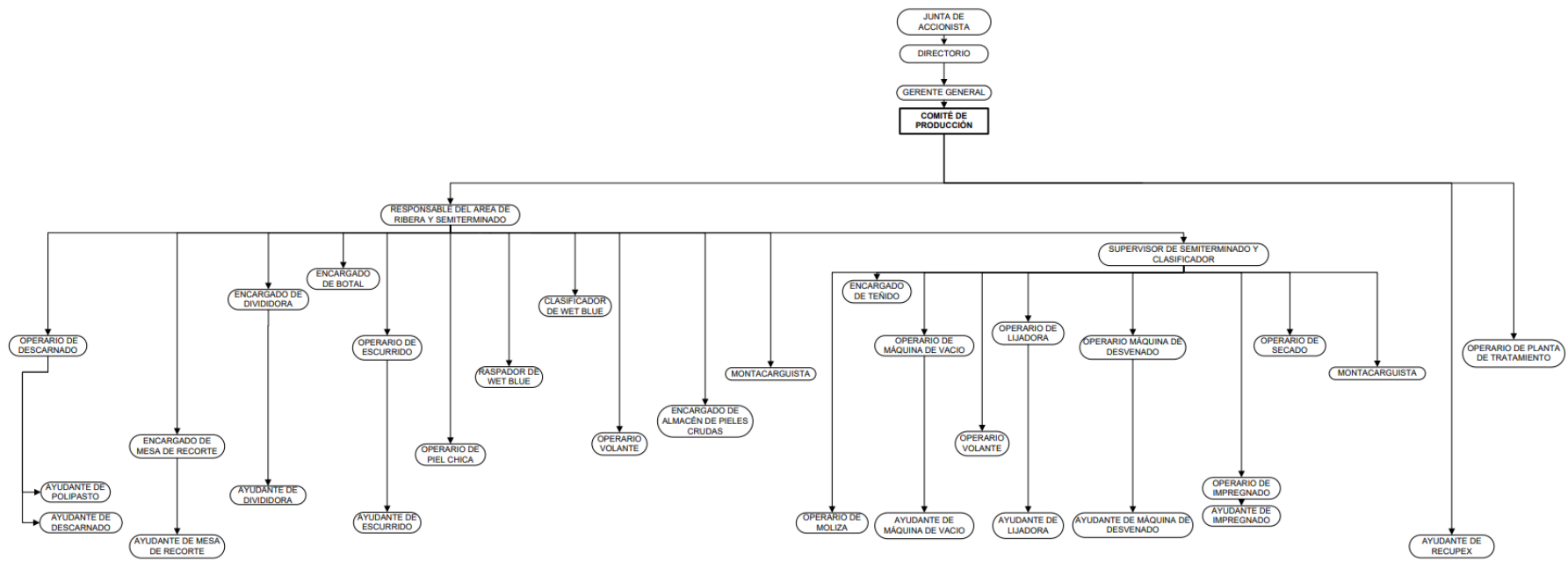
*Fuente: Elaborado en base a los autores Hernández Sampieri & FernándezCollado, 1998.*

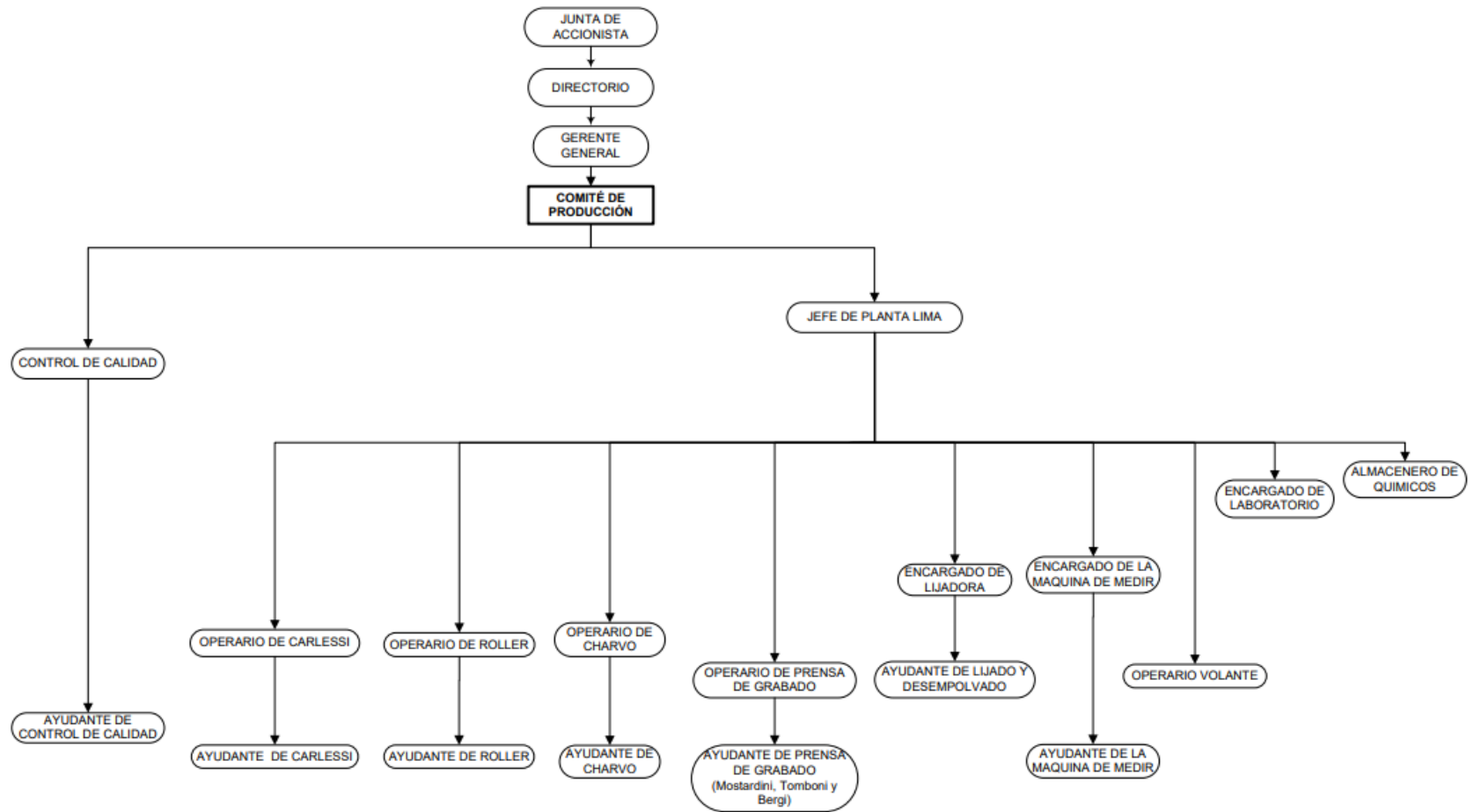
**ANEXO 8: Cuadro de Tributos laborales**

Tributo	Obligado a pagar	
	Empleado	Trabajador
Sistema Nacional de Pensiones		13%
Sistema Privado de Pensiones		12.5% (prom)
Es Salud	9% EPS (6.75% EsSalud y 2.25% EPS)	
Es Salud Agrario	6%, 7%	
Es Salud pensionista	4%	
Renta 5ta Categoría		8%, 14%, 17%, 20% y 30%
SCTR (actividades de alto riesgo)	Variable	
Sencico (construcción)	0.2%	
Conafovicer (construcción civil)		2%
Senati (trabajo industrial)	0.75%	

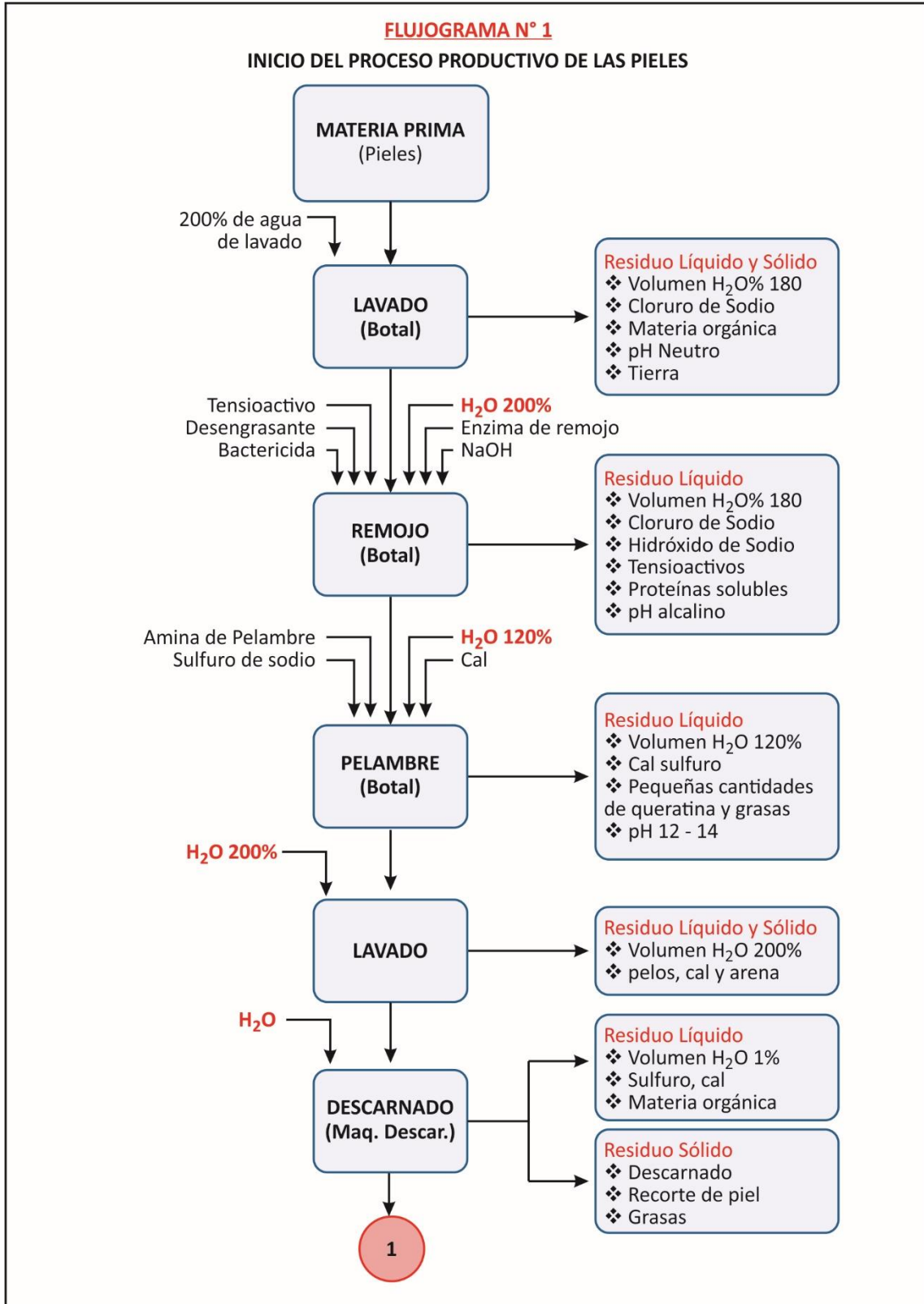
## ANEXO 9: Elaboración de Organigrama

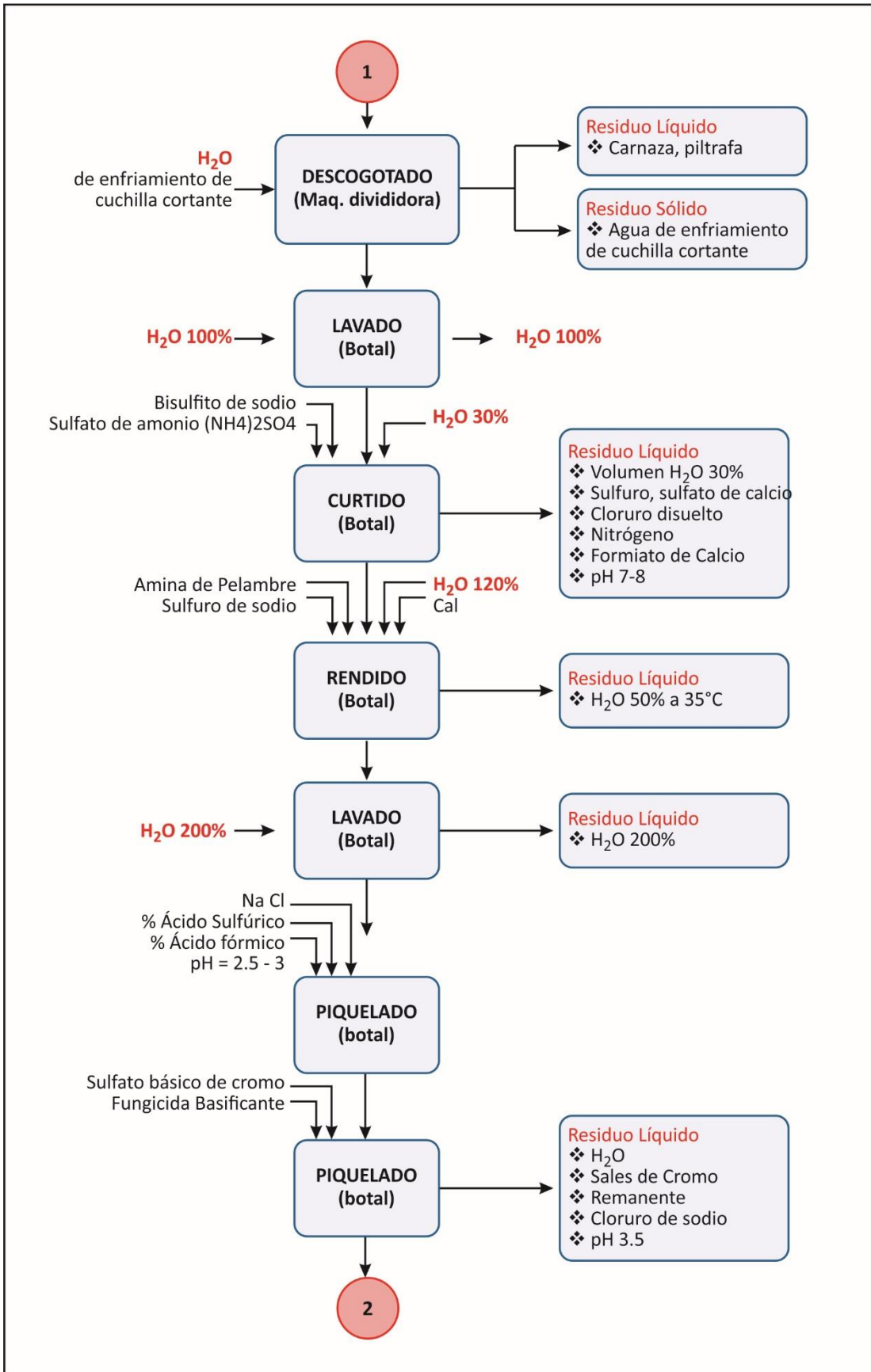




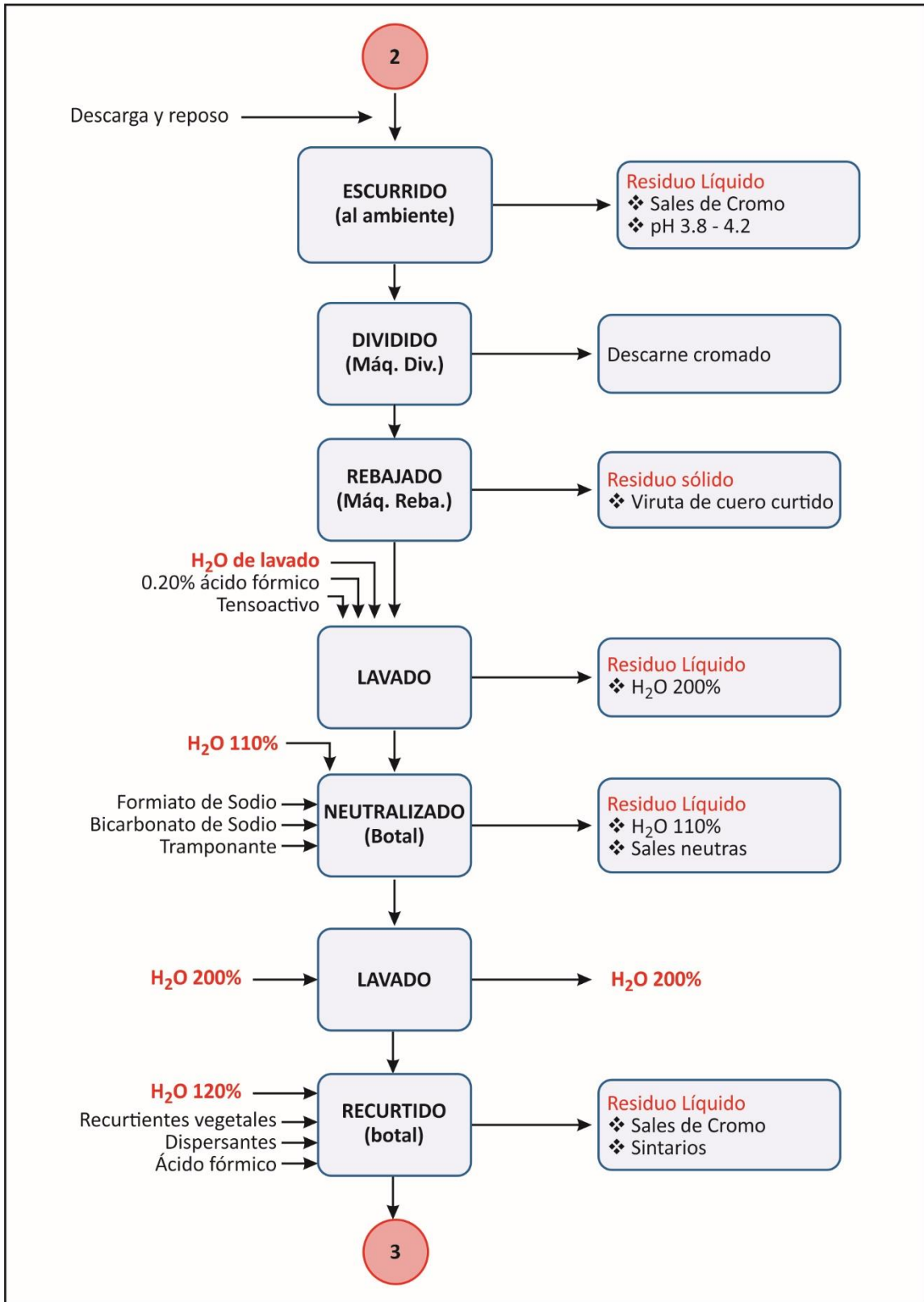


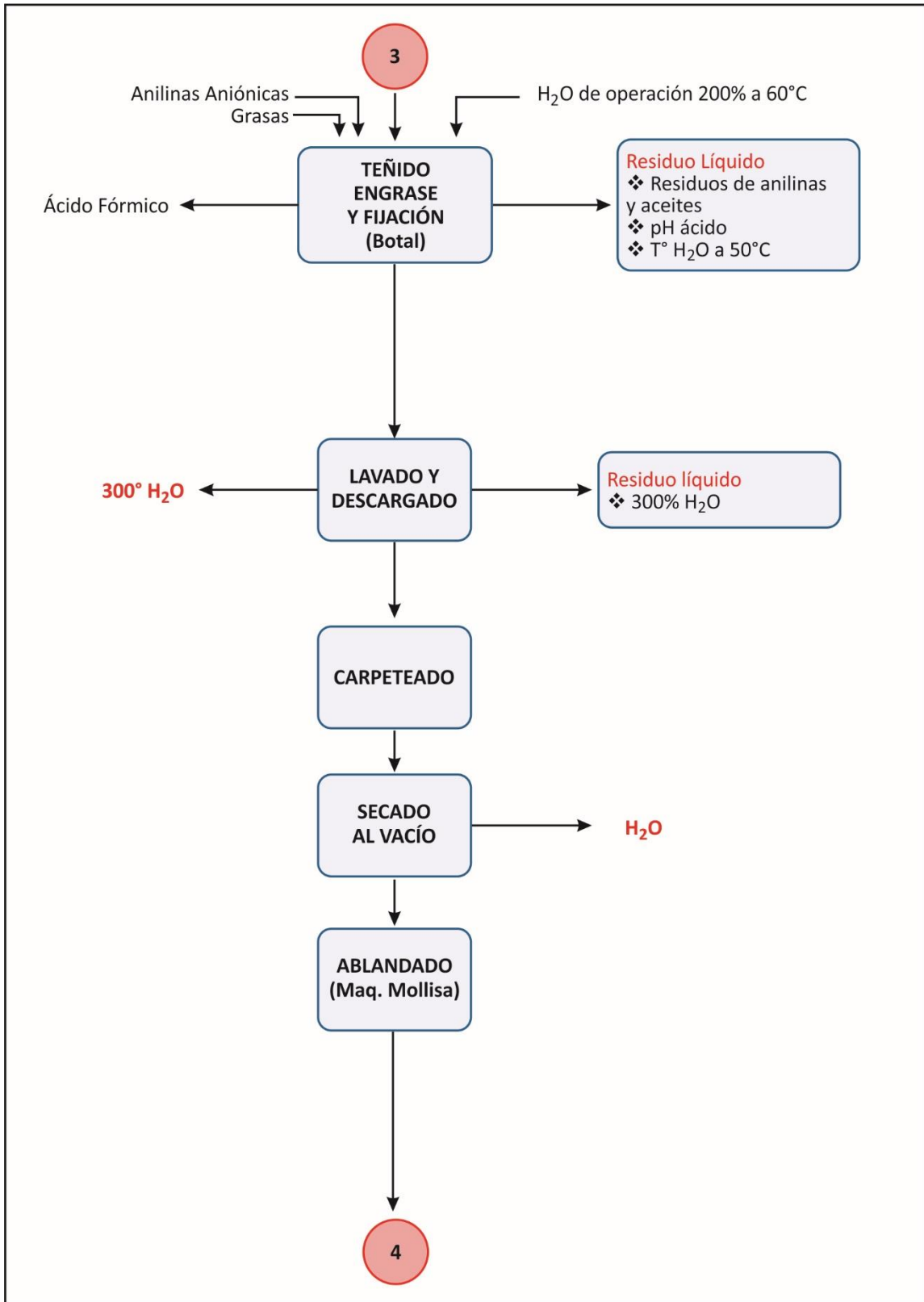
## ANEXO 10: Elaboración de Flujoigramas de procesos

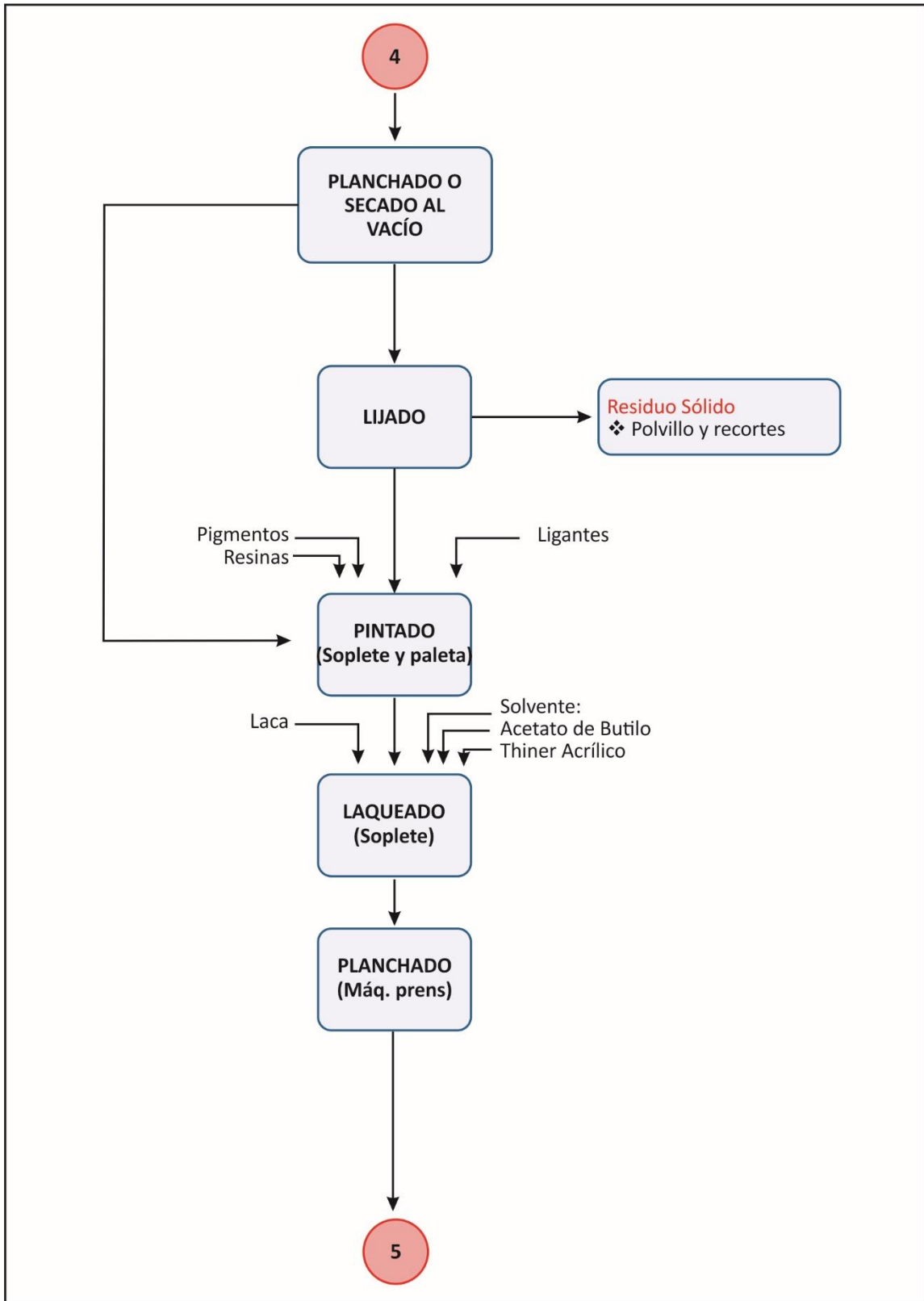


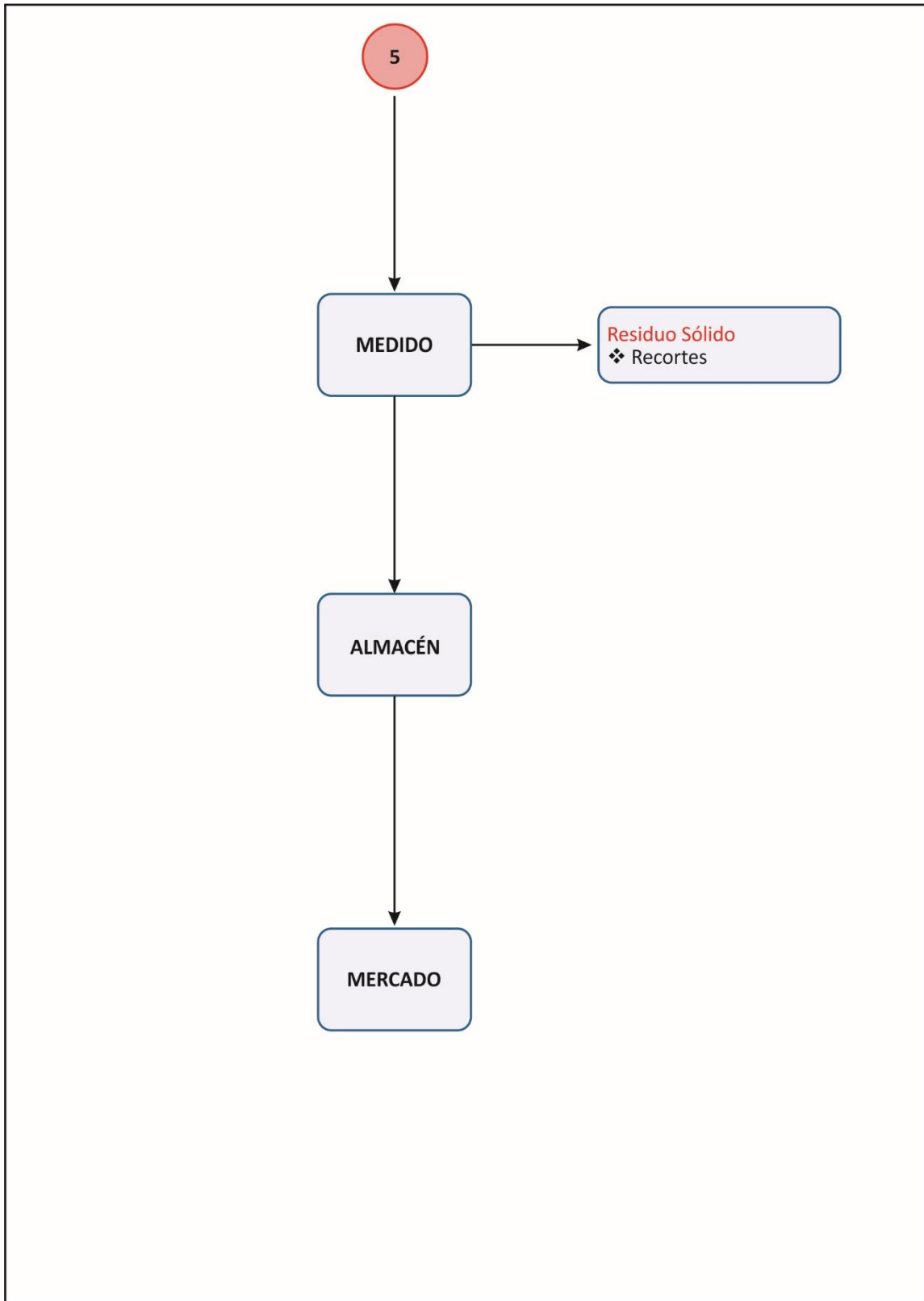




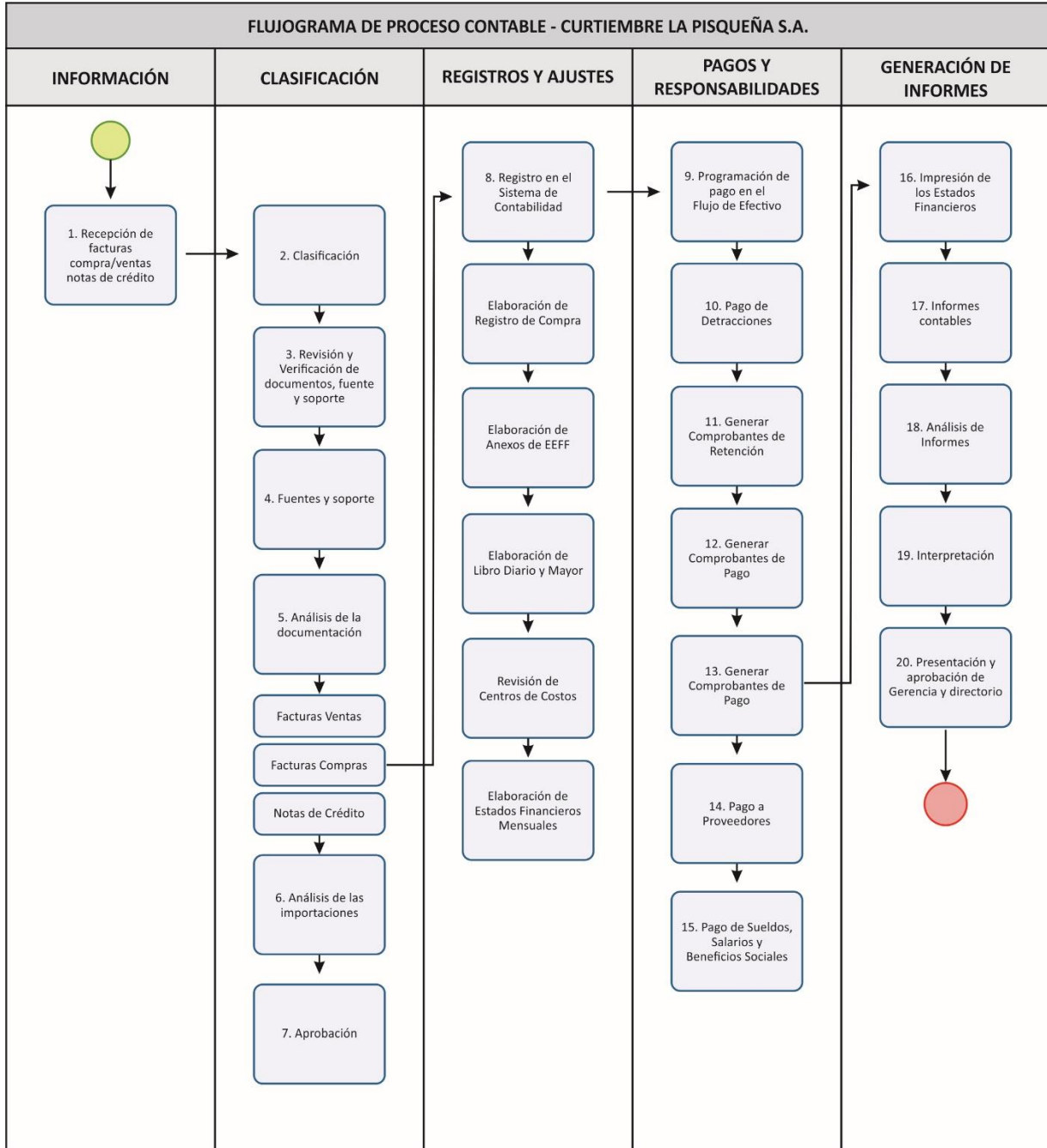




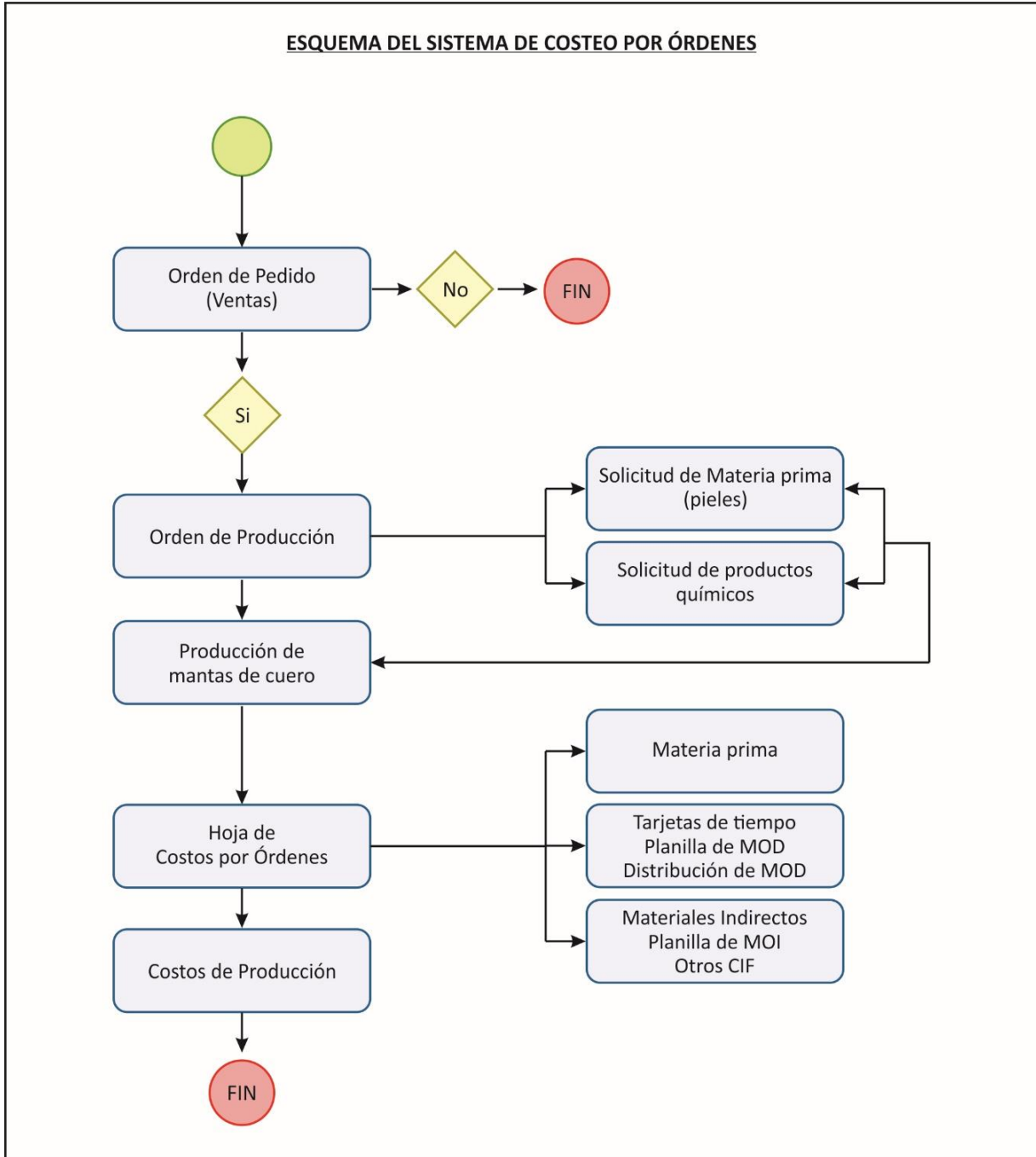




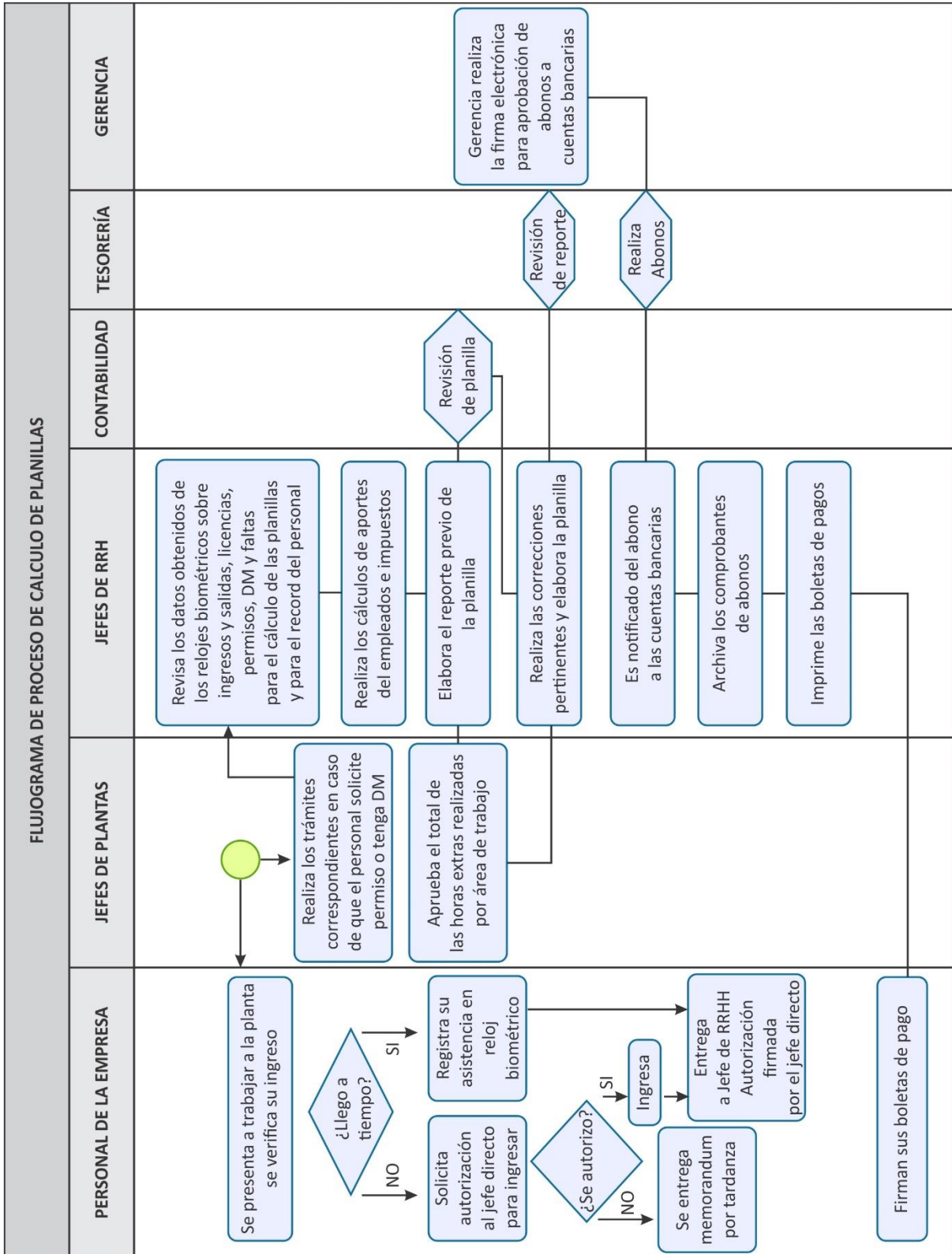
## ANEXO 11: Elaboración de Proceso Contable



## ANEXO 12: Elaboración de Esquema de Costeo



## ANEXO 13 Elaboración Flujoqrama De Cálculo De Planillas



## ANEXO 14: Análisis de la producción de la curtiembre

### Cálculo de la productividad Mes - agosto 2021

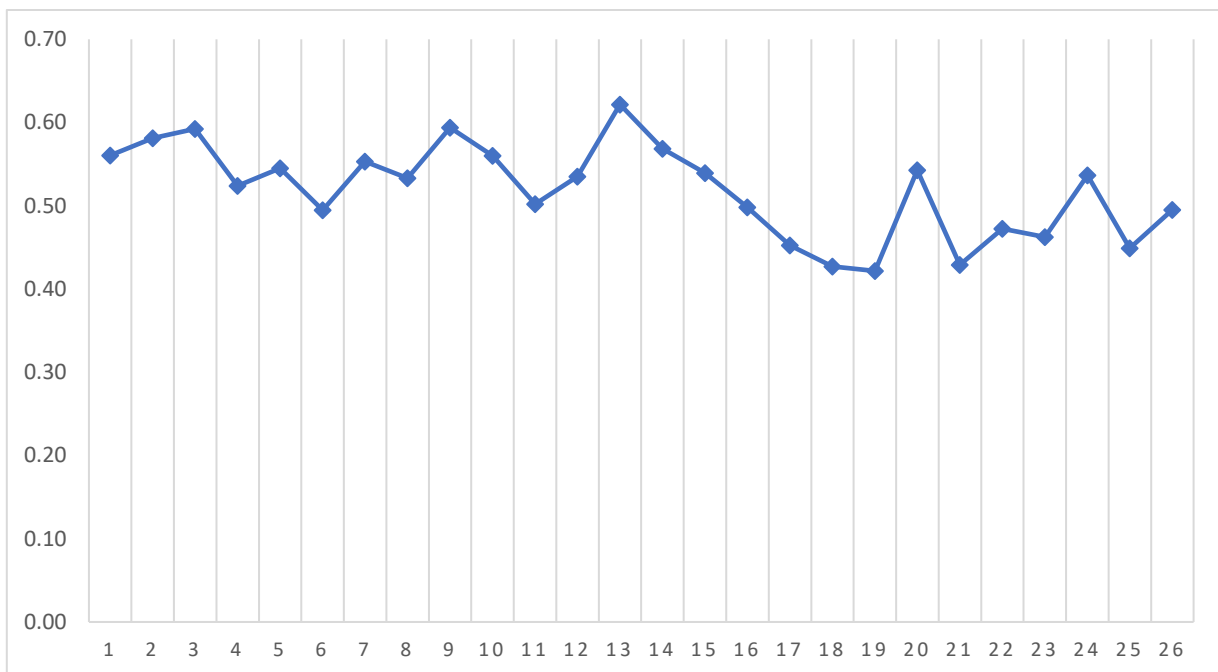
FECHA	Ingreso pieles	Producción diaria (mantas)	Producción diaria (p2)	Tiempo de producción (minutos)	Productividad tiempo (p2/min)	Productividad materia prima (p2/pieles)
02/08/2021	260	240	9248	16500	0.56	38.53
03/08/2021	260	200	7148	12300	0.58	35.74
04/08/2021	260	228	8424	14220	0.59	36.95
05/08/2021	260	240	9182	17520	0.52	38.26
06/08/2021	260	260	10148	18620	0.55	39.03
07/08/2021	260	240	8348	16880	0.49	34.78
09/08/2021	260	228	8410	15200	0.55	36.89
10/08/2021	260	240	8990	16860	0.53	37.46
11/08/2021	260	260	10248	17250	0.59	39.42
12/08/2021	260	190	6480	11570	0.56	34.11
13/08/2021	260	260	9410	18740	0.50	36.19
14/08/2021	260	250	8950	16720	0.54	35.80
16/08/2021	260	250	9140	14700	0.62	36.56
17/08/2021	260	232	8970	15780	0.57	38.66
18/08/2021	260	240	9100	16870	0.54	37.92
19/08/2021	260	260	9900	19870	0.50	38.08
20/08/2021	260	200	7140	15780	0.45	35.70
21/08/2021	260	210	8009	18750	0.43	38.14
23/08/2021	260	250	9480	22480	0.42	37.92
24/08/2021	260	210	8080	14890	0.54	38.48



25/08/2021	260	260	9780	22800	0.43	37.62
26/08/2021	260	240	9370	19840	0.47	39.04
27/08/2021	260	240	9314	20140	0.46	38.81
28/08/2021	260	250	9900	18450	0.54	39.60
30/08/2021	260	230	8745	19480	0.45	38.02
31/08/2021	260	250	9978	20145	0.50	39.91

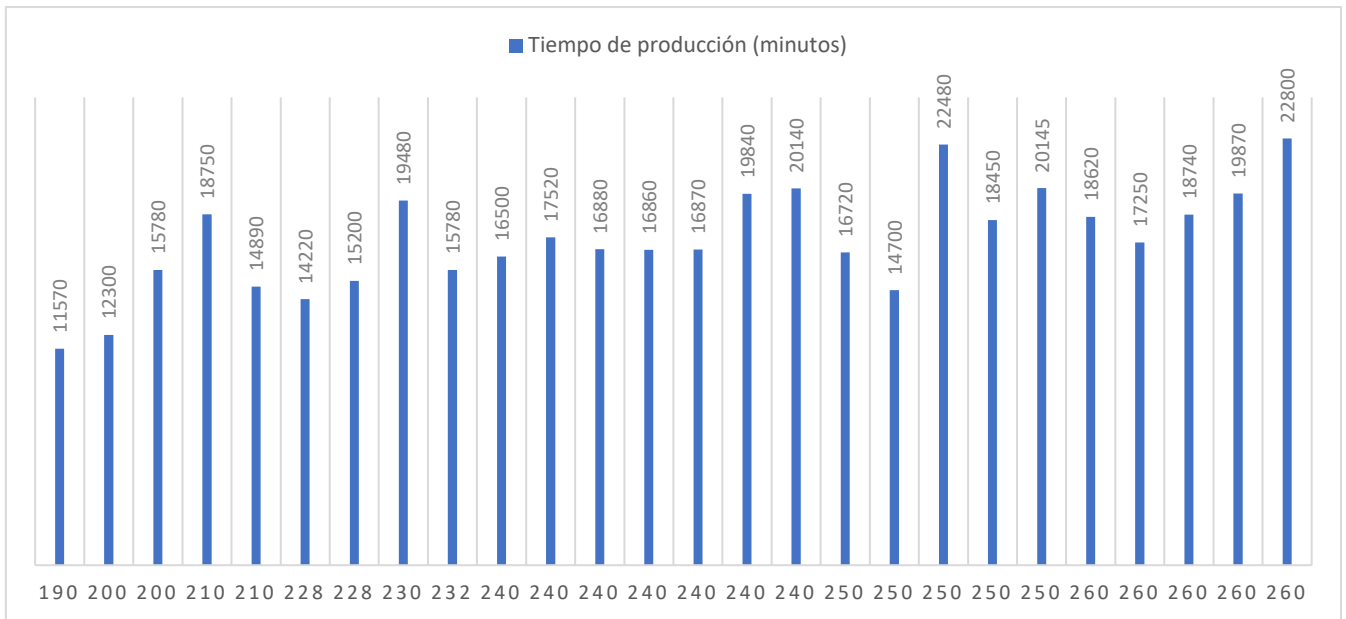
Se ha tomado como referencia el mes de agosto del 2021 para medir la productividad de la curtiembre, con el fin de medir los picos mas altos de producción, puesto que el mes de agosto es el mas alto ya que se esta preparando la campaña para fin de año, de la información analizada se termina que el promedio de la producción diaria es de 0.52p2/min y la productividad de la materia prima es de 37.6p2/manta.

**Gráfico: Productividad Tiempo P2/Min**



Del gráfico podemos evidenciar que el punto mas bajo de la producción diaria es de 0.42 pies cuadrados por minuto y el punto más alto de producción es de 0.62 pies cuadrado por minuto, obteniendo un promedio de 0.52 pies cuadrados por minuto.

**Gráfico: Cantidad de mantas producidas por minutos**



Según la información obtenida en el gráfico, podemos evidenciar que los minutos que se toman para la producción de las mantas varían, lo que nos lleva a la conclusión que los trabajadores no están haciendo el uso adecuado de sus tiempos, al no contar con un estudio de tiempos que permita determinar el intervalo de tiempos por área, no se logrará optimizar las horas de trabajo empleadas por los trabajadores, lo que ocasionará que los pagos al personal no estén acorde a la cantidad de pieles producidas.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FERNANDO ELISEO RAMOS PANTOJA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Control Interno como herramienta para reducir los Costos Laborales en el departamento de producción de una curtiembre, Lima 2021", cuyo autor es MORENO OLIVOS SUSAN SHIRLEY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

LIMA, 05 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FERNANDO ELISEO RAMOS PANTOJA <b>DNI:</b> 25401438 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6079-2773	Firmado electrónicamente por: FRAMOSP14 el 20- 12-2022 12:51:48

Código documento Trilce: TRI - 0473905