

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas

Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas

**“CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE
LAS OBLIGACIONES LABORALES EN EL GRUPO FOGÓN DORADO
E.I.R.L. DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA 2018”**

Bach. Rosa Juli Bautista Pérez

Bach. Magali Cueva Aguirre

Asesor:

Mg. CPCC. Carlos Paredes Romero

Cajamarca – Perú

2020

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas

Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas

**“CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE
LAS OBLIGACIONES LABORALES EN EL GRUPO FOGÓN DORADO
E.I.R.L. DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA 2018”**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el
Título Profesional de Contador Público:

Bach. Rosa Juli Bautista Pérez

Bach. Magali Cueva Aguirre

Asesor:

Mg. CPCC. Carlos Paredes Romero

Cajamarca – Perú

2020

COPYRIGHT © 2020 by

ROSA JULI BAUTISTA PÉREZ

MAGALI CUEVA AGUIRRE

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

APROBACIÓN DE TEIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO

CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN EL CUMPLIMIENTO
DE LAS OBLIGACIONES LABORALES EN EL GRUPO FOGON
DORADO E.I.R.L. DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA 2018.

Presidente: _____

Secretario: _____

Vocal: _____

Asesor: _____

DEDICATORIA

A Dios, porque ha estado con nosotras en cada paso que hemos dado, cuidándonos y dándonos fortaleza para continuar.

A nuestros padres quienes a lo largo de nuestras vidas han velado por nuestro bienestar y educación siendo nuestro apoyo en cada momento. Depositando su confianza en cada reto que se nos presentaba.

Juli Bautista & Magali Cueva

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradecemos a Dios por darnos vida y salud y así poder seguir con el desarrollo de este trabajo de investigación, a nosotras por nuestro esmerado esfuerzo al no vencernos por los diferentes obstáculos que se presentan en la vida y luchar por nuestro anhelado objetivo.

A nuestros padres que sin su apoyo tanto económico como moral no hubiésemos podido concluir con nuestra vida universitaria.

Agradecemos también a nuestro Asesor de Tesis Mg. CPCC. Carlos Paredes Romero por su gran apoyo, por habernos guiado y tenido la paciencia para compartir sus conocimientos durante todo el desarrollo de la tesis.

Nuestro agradecimiento también va dirigido al Gerente del Grupo Fogón Dorado E.I.R.L, por habernos aceptado que se desarrolle nuestra tesis en su prestigiosa empresa.

Finalmente, a cada una de las personas que estuvieron presentes a lo largo de este arduo camino y nos permitieron concluir satisfactoriamente una etapa de nuestras vidas.

RESUMEN

Las preocupaciones constantes por fallas en los procesos, fraudes, malos entendidos liquidez, cuenta por pagar, obligaciones con los trabajadores, etc, es cada vez mayor y si le agregamos la falencia propia por falta de control interno en la empresa, entonces la posibilidad de que se incurra en pérdidas será cada vez más acertada.

De ahí que el propósito fundamental de la presente investigación fue determinar como el control interno incide en el cumplimiento de las obligaciones laborales en el Grupo Fogón Dorado E.I.R.L de la ciudad de Cajamarca 2018. Ante el desconocimiento de la incidencia e importancia que tienen el control interno en el cumplimiento de obligaciones laborales, se consideró la necesidad de determinar la incidencia de dicho control para mejorar o implantar políticas económicas que permita la efectividad en el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Se realizó un análisis situacional del control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales dentro del Grupo Fogón Dorado E.I.R.L, para cumplir con el objetivo, se analizó el área contable y con ello toda la información laboral que nos presentó el empleador, así mismo se analizó las normas laborales que está obligada cumplir.

Se realizó una investigación básica fundamental de enfoque cualitativo y de nivel descriptivo, ya que se partió del análisis de cada transacción hasta llegar al análisis del control interno de las obligaciones laborales, describiendo la situación de la empresa tal como se da en el contexto natural, se resumió la información de manera cuidadosa, dando lugar a la solución de situaciones generadas por las diversas contingencias laborales que se presentaron, se ha utilizado como instrumento de investigación, una encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa para analizar

la situación en la que se encuentran y una entrevista al gerente general para conocer como es el control interno de la empresa y así determinar la incidencia del control interno en el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Los resultados muestran, que el Grupo Fogón Dorado E.I.R.L. no cuenta con un control interno bien integrado, que le ayude a cumplir en los plazos establecidos el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

En tal sentido podemos afirmar que, si bien no existe un control interno dentro la empresa, su implementación de este puede ayudar al Grupo Fogón Dorado a disminuir las faltas que está cometiendo con su personal.

Palabras claves: Control Interno, obligaciones laborales, contingencias laborales.

ABSTRACT

The constant concerns about process failures, fraud, misunderstandings, liquidity, account payable, obligations with workers, etc., is increasing and if we add the own shortcoming due to lack of internal control in the company, then the possibility of incurring losses will be more and more successful.

Hence, the fundamental purpose of this investigation was to determine how internal control affects the fulfillment of labor obligations in the Fogón Dorado EIRL Group of the city of Cajamarca 2018. Given the ignorance of the incidence and importance of internal control In the fulfillment of labor obligations, the need to determine the incidence of said control was considered to improve or implement economic policies that allow the effectiveness in the fulfillment of labor obligations.

A situational analysis of internal control and compliance with labor obligations within the Fogón Dorado EIRL Group was carried out, to meet the objective, the accounting area was analyzed and with it all the labor information that the employer presented to us, likewise it was analyzed the labor standards that you are required to comply with.

A basic fundamental research with a qualitative and descriptive approach was carried out, since it started from the analysis of each transaction until reaching the analysis of the internal control of labor obligations, describing the situation of the company as it occurs in the natural context, The information was carefully summarized, giving rise to the solution of situations generated by the various labor contingencies that arose, a survey aimed at the company's workers has been used as a research instrument to analyze the situation in which the They meet and an interview with the general manager to learn about the internal control of the

company and thus determine the incidence of internal control in the fulfillment of labor obligations.

The results show that the Fogón Dorado E.I.R.L. it does not have a well-integrated internal control that helps it to comply with the fulfillment of its labor obligations within the established deadlines.

In this sense, we can affirm that, although there is no internal control within the company, its implementation can help the Fogón Dorado Group to reduce the mistakes it is committing with its personnel.

Keywords: Internal Control, labor obligations, labor contingencies.

INDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	ix
INDICE.....	xi
LISTAS DE TABLAS	xiii
LISTA DE GRÁFICOS	xiv
CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN	15
1. Planteamiento del problema	17
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	17
1.2. Definición del problema	17
1.2.1. Problema General	21
1.2.2. Problemas Específicos.....	21
1.3. Objetivos.....	21
1.3.1. Objetivo General	21
1.3.2. Objetivos Específicos	21
1.4. Justificación e importancia	22
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	24
2. Fundamentos teóricos de la investigación	24
2.1. Antecedentes teóricos	24
2.2. Bases Teóricas	30
2.2.1. Control Interno	30
2.2.2. Obligaciones laborales	40

2.3. Hipótesis	55
2.3.1. Variables.....	55
2.3.2. Operacionalización de variables	57
CAPÍTULO 3: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	58
3.1. Tipo de investigación.....	58
3.2. Diseño de investigación	58
3.3. Unidad de análisis, población y muestra	59
3.3.1. Unidad de análisis	59
3.3.2. Población.....	59
3.3.3. Muestra.....	59
3.4. Métodos de investigación	59
3.5. Técnicas de investigación	59
3.6. Técnicas de análisis de datos	61
CAPITULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	62
4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados	62
4.1. Discusión	75
CAPITULO 5: CONCLUSIONES Y RECONMENDACIONES	77
5.1. Conclusiones.....	77
5.2. Recomendaciones	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
LISTA DE ABREVIATURAS	83
ANEXOS	84

LISTAS DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	57
Tabla 2 Ambiente de control	63
Tabla 3 Evaluación de riesgos	64
Tabla 4 Actividades de control	65
Tabla 5 Información y comunicación	67
Tabla 6 Supervisión	68
Tabla 7 Contrato de trabajo	69
Tabla 8 Beneficios sociales	70
Tabla 9 Remuneración	71
Tabla 10 Aportes del empleador y descuentos del trabajador	72

LISTA DE FIGURAS

Gráfico 1 Ambiente de control	63
Gráfico 2 Evaluación de riesgos	64
Gráfico 3 Actividades de control	66
Gráfico 4 Información y comunicación	67
Gráfico 5 Supervisión	68
Gráfico 6 Contrato de trabajo	70
Gráfico 7 Beneficios sociales	71
Gráfico 8 Aportes del empleador y descuentos del trabajador	73

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

Con el pasar del tiempo, la importancia de tener un sistema de control interno en las organizaciones, se ha incrementado, esto debido a lo rápido que resulta al medir la eficiencia y la productividad al momento de implantarlos; en especial si se aplica en las áreas más importantes que se realizan. Es bueno saber, que las empresas que tengan controles internos implantados en sus operaciones, conducirán a conocer la situación real de las mismas, es por eso, la importancia de una buena planificación capaz de verificar que los controles se cumplan para darle una mejor visión sobre su gestión y velar por el bienestar del recurso humano y cumpliendo las obligaciones laborales de manera oportuna.

En el Perú las obligaciones laborales están diseñadas para cumplirse, pero a pesar de contar con normas muy estrictas en materia laboral y contrataciones, las empresas prefieren evadir estas disposiciones, como por ejemplo contratar bajo un contrato temporal, no pagar horas extras, contratar bajo la modalidad de recibos por honorarios y además no considerarlos el descanso de vacaciones, ocasionando así descontento y falta de compromiso con sus colaboradores, lo que afecta directamente en la productividad de sus negocios. Esta situación se ve reflejada en el Grupo Fogón Dorado E.I.R.L. el cual estudiando la empresa se detectó el descontento y la falta de compromiso de los trabajadores, originando muchas veces retraso en la productividad de la empresa.

El primer capítulo comprende la descripción de la realidad problemática de la incidencia del control interno en el cumplimiento de las obligaciones laborales, la formulación del problema, los objetivos generales y específicos, la justificación de la investigación, en este capítulo se abarca los aspectos que se tomaran en cuenta en la investigación.

En el segundo capítulo se muestra el marco teórico, donde se considera toda la información de control interno, componentes y objetivos del control interno, asimismo todo lo concerniente a obligaciones laborales que ayudan con el desarrollo de la investigación, encontramos también los antecedentes que sustentan y fortalecen el tema desarrollado, por último, contiene también las hipótesis y las variables.

En el tercer capítulo, se describe la metodología utilizada en la investigación, en el cual se precisa la unidad de análisis, el tipo de investigación, el diseño de la investigación, la población y la muestra. Asimismo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el cuarto capítulo, se presentan los resultados obtenidos mediante los instrumentos de recolección de datos que fueron validados por los expertos en el tema, además se utilizó el programa Microsoft Office Excel, donde fueron procesados los datos, obteniendo una base de datos a partir del cual se inició el análisis e interpretación de los mismos.

En el quinto capítulo, se dan a conocer las conclusiones a las que se llegan, también presentamos nuestras recomendaciones para que la empresa lleve un adecuado control interno.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Como sabemos las empresas juegan un papel muy importante en la economía de un país, cada día se constituyen empresas las cuales van generando más puestos de trabajo, sin embargo el desarrollo de muchas de ellas se ve afectado principalmente por la falta de estrategias de desarrollo o herramientas de gestión que permitan un óptimo crecimiento, de aquí surge la importancia de que toda empresa ya sea privada o pública, mediana o pequeña tengan implementado un sistema de control interno que le permita optimizar la utilización de sus recursos humanos o financieros a fin de cumplir con sus objetivos trazados, Pérez (2016).

A nivel mundial el control interno es asumido en las empresas como una guía de las operaciones que desarrollan, comprende la estructura, las políticas de plan de organización, el conjunto de métodos y procedimientos y cualidades del personal de la empresa que aseguren, que los activos estén debidamente protegidos, los registros de la información sean fidedignos y válidos, que las actividades se desarrollen eficazmente y que se cumplan las políticas y directrices marcadas por la dirección evitando errores u omisiones en cada una de las etapas, hablar del control interno es involucrar a las diferentes leyes, normas de información financieras, principios éticos, morales y contables generalmente aceptados, es por ello que para contar con una información exacta y además que los empleados respeten las leyes y reglamentos se debe de contar con un adecuado control interno y este a su vez de la mano con las normas contables, Carbajal (2016).

A medida del crecimiento de la empresa se necesita contar con más recursos que le ayuden a seguir su funcionamiento, el recurso humano dentro de la empresa juega un papel muy importante pues de ellos depende que todas las actividades sigan su curso, sin embargo muchos empleadores desconocen las obligaciones laborales que deben cumplir con sus trabajadores, ocasionándoles incurrir en faltas graves hacia ellos por el incumpliendo de sus beneficios y como consecuencia a trabajadores sin ningún compromiso hacia la empresa.

La informalidad laboral es un grave problema para América Latina y el Caribe, no sólo por la desprotección que implica, sino también, porque la informalidad alimenta el círculo vicioso que atrapa a millones de trabajadores en la precariedad laboral. Existen muchas posibles explicaciones sobre estas altas tasas de informalidad laboral de la región. La falta de capital humano es un candidato; los costos laborales no salariales, productos de la legislación laboral, cuotas de seguridad social, y el sistema impositivo es otro según Kaplan (2017).

Actualmente en nuestro país, la gran mayoría de empresas en su condición de empleador desconocen las obligaciones que tienen con sus colaboradores, o buscan formas de evadir sus deberes laborales con la finalidad de disminuir sus gastos de personal. Las obligaciones laborales están diseñadas para cumplirse, pero a pesar de ser un país con normas muy estrictas, en materia laboral y contrataciones, las empresas prefieren evadir estas disposiciones. Esto ocasiona descontento y falta de compromiso en sus colaboradores, lo que afecta directamente a la productividad de sus

negocios, Sánchez (2013). El problema específicamente se basa en que la mayoría de empresas trabajan de manera empírica, o bajo simples controles los cuales no garantizan que la información sea fiable y este exceptúa de errores que afecten cuando esta sea presentada y declarada ante Sunat o Sunafil, por lo que la mayoría de empresas no tiene en cuenta que la implementación total de un sistema de control interno ayude a conseguir los objetivos trazados a corto, mediano o largo plazo, un personal más comprometido, el cual muestre confiabilidad, responsabilidad y cumplimiento de las leyes y normas establecidas por la empresa por ende las operaciones serán más eficientes, eficaces y el resultado será visible en el mejoramiento económico de la empresa.

De tal problemática no son ajenas las empresas de Cajamarca porque carecen con herramientas de gestión que le permitan prevenir riesgos de carácter laboral, como es el caso del Grupo Fogón Dorado E.I.R.L el cual adolece de un sistema de control interno que minimice posibles riesgos, en caso de ser objeto de fiscalizaciones por parte de las entidades competentes. La empresa tiene implementado una visión y misión, sin embargo, no cuenta con herramientas de gestión adicionales que ayuden a cumplir las metas perseguidas y que sirvan como guía para desarrollar estrategias de organización y mercado.

Fogón dorado no cuenta con una estructura organizacional definida, por lo tanto, la manera que planifica su trabajo y reparte sus responsabilidades al personal es muy empírica, el no contar con un organigrama le dificulta conocer la función de cada área, evidenciando una mala comunicación entre

las diferentes áreas generando una información errónea y lo que conlleva a una mala toma de decisiones.

El control de las actividades dentro del Grupo Fogón Dorado E.I.R.L es muy básico pues cada área lo realiza según sus propias necesidades y estos no son con fines de cruce con las demás áreas, la empresa muestra un control interno pero de manera empírica, el cual no está implementado, Además, la falta de un manual de políticas y procedimientos ya sea para la contratación del personal o la administración en sí, hace que los trabajadores no se muestran identificados con la empresa debido a la falta de motivación por el gerente, ya que este incumple con los acuerdos establecidos en los contratos de trabajo y muchas veces los trabajadores optan por abandonar la empresa, generando así una alta rotación del personal.

Tiene áreas como almacén, producción, ventas, administración y contable, las cuales han sido creadas según la necesidad de la empresa, sin embargo, no cuenta con el área de recursos humanos que le permita gestionar de manera adecuada al personal.

Tiene a su cargo a 50 colaboradores que están ubicados de acuerdo a las capacidades y habilidades que poseen, estos son contratados según el perfil que necesite cada sucursal, creando deficiencias cuando el personal es rotado. De los 50 colaboradores un promedio de 28 son los que se encuentran trabajando bajo un contrato escrito y gozan de estar en planilla, por ende contar con todos sus beneficios sociales de acuerdo a ley, mientras que el resto del personal (17) se encuentra laborando bajo un contrato verbal adicionalmente en una planilla interna de la empresa, lo que impide que

puedan gozar y recibir todos sus beneficios de acuerdo a ley con la finalidad de ahorrar en gastos de personal, sin darse cuenta que está infringiendo a las normas laborales y tienen el riesgo de ser multadas por las entidades correspondientes.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo el control interno incide en el cumplimiento de las obligaciones laborales en el grupo el Fogón Dorado E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cómo es el control interno del Grupo Fogón Dorado E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca 2018?

¿Cuál es la actual situación laboral del personal del Grupo Fogón Dorado E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar como el control interno incide en el cumplimiento de las obligaciones laborales en el Grupo Fogón Dorado E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca 2018.

1.3.2. Objetivos Específicos

Analizar como es el control interno del Grupo Fogón Dorado E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca 2018.

Analizar la situación laboral del personal del Grupo Fogón Dorado E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca 2018.

1.4. Justificación e importancia

Según Bernal (2010) la investigación tiene una justificación teórica porque el propósito es generar reflexión y debate académico contrastando los resultados obtenidos, ante los planteamientos expuestos anteriormente, hoy en día las empresas realizan sus funciones sin tener procedimientos, políticas y objetivos para cumplir con una correcta gestión, proporcionando inseguridad en cada una de las áreas y detectando posibles riesgos que desfavorecen a la empresa.

La situación que viene enfrentado el Grupo Fogón Dorado E.I.R.L, durante el año 2018 presenta grandes debilidades , en cuanto al pago de obligaciones laborales, específicamente de remuneración, gratificaciones, CTS y utilidades lo realizan de manera inoportuna, esto denota un desorden porque no existe procedimiento formal, validado e implementado de control interno, desde el procedimiento de contratación hasta el momento de liquidación del personal, generado descontento en los trabajadores, quienes al no recibir sus pagos en las fechas correspondientes y según ley se ven obligados a renunciar antes de culminar sus contratos y no estar comprometidos con la empresa.

De acuerdo a lo justificado, la presente investigación pretende corroborar que cuando se aplica las normas de control interno en cualquier área de una entidad las funciones se desarrollan con eficiencia y eficacia, se pretende disponer de una herramienta eficiente que permita hacer frente a las fiscalizaciones realizadas por Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria y Superintendencia Nacional de Fiscalización

Laboral o sustentar de manera coherente y rápida las observaciones que le puedan formular ambos órganos fiscalizadores.

Por otro lado, el resultado producto de esta investigación será de utilidad para la empresa, puesto que ayudará a mejorar o a implementar un sistema de control interno que le permita reducir al mínimo el nivel de incumplimientos laborales que se presenten.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2. Fundamentos teóricos de la investigación

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Moyano (2014) en su tesis “control interno y su incidencia en la optimización del recurso humano de Farmambato Cía. Lta”, realizó el estudio en una cadena de farmacias donde el recurso humano se considera un factor elemental dentro la organización, ya que de este depende su funcionamiento y el logro de objetivos a los que se haya enfocado la empresa, es una investigación de tipo descriptiva y para el análisis se utilizó una muestra de 24 trabajadores a los que se realizó una encuesta sobre control interno y la rotación del personal concluyendo así la empresa no dispone con políticas y procedimientos de control interno para las áreas de compras, ventas, contabilidad, administración y responsabilidades de los colaboradores, además se desconoce los plazos y fechas para presentación de información a los organismos externos como son servicio de rentas internas, Superintendencia de compañías, permiso de funcionamiento otorgado por el Ministerio de Salud, el permiso de bomberos, patente municipal, existen retrasos para la obtención de permisos de funcionamiento de organismos de control externo, y esto conlleva a incurrir en multas y sanciones.

Moyano con su investigación afianza el concepto de implantar un sistema de control interno dentro de la empresa ayuda con el cumplimiento de sus objetivos, con el orden de todas sus actividades y áreas que manejan, principalmente hace hincapié

en la importancia del Recurso Humano para el buen funcionamiento de la organización, por lo tanto la implementación del sistema de control interno en el Grupo Fogón Dorado va a optimizar el trabajado de todas sus áreas, especialmente las relacionadas con los trabajadores ya que va a permitir un mejor de control de todo su personal, es decir cuales son sus beneficios y obligaciones a los que están afectos, así mismo tener un cronograma que les permita cumplir en las fechas establecidas dichas obligaciones, de esta manera se creara un mayor vínculo laboral con el personal del Grupo Fogón Dorado los cuales se sentirán mas identificados y comprometidos con la empresa.

De igual manera Bermeo & Cárdenas (2013) en su trabajo de investigación titulado “Estudio del cumplimiento de las obligaciones laborales del gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Turi del periodo 2011- 2012”, tuvo como objetivo el cumplimiento de las obligaciones laborales del GAD Parroquial de Turi, para evitar las demandas y juicios laborales por parte de los trabajadores, demostró que los Gobiernos Autónomos Descentralizados en especial los parroquianos confunden los principios consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, (Artículo 238) cuando se establece autonomía administrativa y financiera con los derechos y obligaciones establecidos en la constitución tanto para los contratantes y los contratados, al no estar capacitados para la correcta ejecución de estas políticas laborales las entidades van perdiendo el horizonte, atrayendo consigo desde posibles demandas laborales hasta observaciones de tipo civil y administrativo por parte de la entidad de control como La

Controlaría General del Estado, y la falta de una normativa legal y una reglamentación interna no le permite a los GAP conseguir sus planes operativos anuales. Y recomienda que El Ministerio De Relaciones Laborales debería implementar controles a las entidades que rigen el sector público y no únicamente a las de sector privado ya que allí surgen más errores y omisiones por desconocimiento en materia laboral de quienes ejercen esas funciones

Esta investigación considera que la implementación de un control interno conlleva a que se disminuyan las demandas laborales, si bien es cierto los autores señalan que el incumpliendo de las obligaciones laborales se deben principalmente a que el personal encargado del manejo del personal interpretan erróneamente las normas y leyes a los cuales están afectos los trabajadores, el control interno permitirá a crear políticas sobre la gestión del recurso humano, de esta manera la selección y reclutamiento del personal será más eficiente por ende se seleccionara al profesional más capacitado para el puesto y así se evitaría las demandas laborales por errores cometidos por el personal. Del mismo modo Grupo Fogón Dorado al tener política de contratación, la selección de todo su personal será más eficiente pues se tendrá que cumplir con el perfil idóneo para el puesto requerido, de esta manera se evitara que la información presentada ante las entidades correspondientes sea fidedigna y libres de errores.

2.1.2. Nacionales

Portilla (2014) en su investigación titulada “El Control Interno y su Influencia en la Mejora de la Gestión Financiera en las Empresas Constructoras de la ciudad de Trujillo, Año-2014” concluyo que el

control interno influye significativamente en la mejora de la gestión financiera en las empresas constructoras por ende permitirá cumplir con las metas y objetivos propuestos y perseguidos.

De acuerdo a los resultados obtenidos se determinó que una adecuada implementación de los procedimientos de control interno influye en la liquidez de las empresas constructoras en la ciudad de Trujillo, permitiendo realizar acciones, políticas, normas y métodos de control a fin de tomar acciones correctivas necesarias oportunamente.

Esta investigación, es importante, ya que sirve como antecedente para afirmar que el control interno es una herramienta indispensable en una organización, pues al implementar políticas de finanzas se tendrá un panorama más amplio de la situación financiera en la que se encuentre la empresa, las obligaciones que podrá cumplir en los plazos establecidos o podrá aplazar a fin de no tener un mayor gasto por los intereses que le genere y así preverá posibles acontecimientos que puedan ocurrir.

Por otro lado, Paredes (2014) en su trabajo de investigación titulado “Factores Que Influyen En El Cumplimiento De Las Obligaciones Sociales De Las Empresas Del Sector Pesquero Del Perú: Caso Empresa Pesquera Extractiva E.I.R.L. Chimbote, 2014”, llegó a las siguientes conclusiones:

Los Autores invocados hacen mención sobre el Incumplimiento de las Obligaciones Laborales en la actividad pesquera del Perú, por parte de los armadores, esta actividad es sumamente aleatoria por influencia de factores naturales del mar peruano lo que exige alta capacidad de gestión, por lo que es necesario establecer políticas y estrategias a largo

plazo para la gestión y desarrollo sostenido, ambiental y socialmente responsable. Cómo es que se da esta situación y tratar de tomar acciones para evitar la evasión por los empresarios que lejos de contribuir y cumplir con sus reales obligaciones al pagar sus tributos, terminan evadiéndolos y perjudicando seriamente la recaudación y por ende el crecimiento del país.

Después de aplicar el cuestionario a los funcionarios y trabajadores pesqueros, de la Empresa Pesquera Extractiva E.I.R.L, de Chimbote, se sostiene que, si cumplen con sus obligaciones Laborales, pero de manera informal, lo que declaran y pagan no es real de acuerdo a ley. Esta opción del (Sunafil) es muy importante por parte del gobierno, que pone en funcionamiento la nueva ley 29981 Superintendencia de Fiscalización Laboral (Sunafil). Están dirigidas a detectar a los trabajadores que no reciben sus beneficios, y como también al empleador si cumplen con sus obligaciones.

Se puede inferir, que el cumplimiento de las Obligaciones Sociales es obligatorio y un derecho del trabajador, que cuando figuren en planilla, cuenten con todos sus beneficios de acuerdo a ley, para así lograr un buen desarrollo del país y de los ciudadanos, pero en la realidad no se concretiza porque la actividad no es continua por las constantes vedas.

La implementación del control interno ayudara a las empresas a minimizar riesgos de incumplimiento ya que los empresarios crearían políticas y estrategias de acuerdo a sus necesidades. Esta investigación demuestra que las empresas lejos de cumplir con sus obligaciones del trabajador las evaden, lo mismo ocurre en el Grupo

Fogón Dorado no contar con un Sistema de control interno le ha conllevado a tener faltas muy graves, tal es el caso de contar con planillas de haberes paralelas en las cuales evaden ante la Sunat las cifras reales al momento de ser declara la información, sin embargo, al tener un mejor control interno evitara que estos errores sean frecuentes.

2.1.3. Locales

Por otro lado, Aguilar (2017) en su trabajo titulado “Control Interno y su incidencia en la prevención de contingencias tributarias en la empresa San Quirino Constructores S.R.L Cajamarca Periodo 2015”, concluye que el sistema de control interno incidirá de manera positiva en la prevención de contingencias tributarias en la empresa San Quirino Constructores S.R.L. frente a fiscalizaciones de SUNAT.

La empresa San Quirino Constructores S.R.L, no cuenta con un sistema que le permita evaluar el desempeño y resultados de las actividades desarrolladas, no cuenta con reglas, medidas, segregación de funciones dentro de la empresa, generando una inadecuada estructura organizacional, el incumplimiento de políticas y una ineficiente información

La implementación de un manual de organización y funciones permitirán que los empleados de las áreas cumplan sus labores de manera eficaz y eficiente, evitando contingencias tributarias, provenientes de fiscalizaciones de SUNAT.

Las conclusiones a los que llega la autora nos ayudan a evidenciar que el control interno garantiza la prevención de riesgos laborales, tributarios, financieras, entre

otros, si éste, se aplica de manera correcta y adecuada.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Control Interno

Definición de control interno

Para Cook y Winkle (2006), definen al control interno como: “El sistema interno de una compañía que está integrado por el plan de organización, la asignación de deberes y responsabilidades, el diseño de cuentas e informes y todas las medidas y métodos empleados para; proteger los activos, obtener la exactitud y la confiabilidad de la contabilidad y de otros datos e informes operativos, promover y juzgar la eficiencia de las operaciones de todos los aspectos de las actividades de la compañía y comunicar las políticas administrativas y estimular y medir el cumplimiento de las mismas.”

Por su parte Ramón (2014), considera al sistema de control interno como uno de los elementos del control interno en las empresas privadas que, a su vez, es el conjunto de todos los elementos, tomando como factores principales a las personas, la supervisión, los procedimientos y los sistemas de información; asimismo, señala que el sistema de control interno impulsa la eficiencia, fortalece la efectividad, previene que las normas y principios contables sean vulnerados, por consecuencia, es preciso que los directivos de las organizaciones establezcan procedimientos de control directo, conozcan las limitaciones del control interno que permitan generar un ambiente de control.

Del mismo modo la Contraloría General de la República (2014) define al control interno como un proceso integral efectuado por el titular,

funcionario y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzaran los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos.

Por otro lado, el control interno no constituye un acontecimiento o una circunstancia aislados, sino una serie de acciones que se extienden por todas las actividades de una entidad. Estas acciones son omnipresentes e inherentes a la gestión del negocio por parte de la dirección así lo define Coopers & Lybrand e Instituto de Auditores Internos (1997).

Por último, el control interno es un sistema integrado que sirve como herramienta fundamental dentro de una organización y ofrecerá seguridad razonable al prevenir o detectar errores o irregularidades en las diferentes operaciones de la empresa contribuyendo al cumplimiento de los objetivos de la organización.

El Informe COSO

El informe coso marco un antes. En el año 1992 vio la luz un informe patrocinado por el Committee of Sponsoring Organizations, de la National Commission on Fraudulent Financial Reporting, mas conocida como Comisión Treadway.

El COSO responde a una iniciativa del sector privado, dirigida y patrocinada por cinco organizaciones. Su título original en inglés es Internal Control Integrated ramework y su traducción al castellano, realizada por el instituto de auditores internos y Coopers&lybrand, fue

publicada con el nombre los nuevos conceptos del control interno (El informe COSO)

Un objetivo prioritario del informe COSO es ayudar a las organizaciones a mejorar el control de sus actividades y, como el concepto del control interno no tiene el mismo significado para todas las personas (legisladores, empresarios, profesionales, etc.), otro de los objetivos del informe es integrar estos diversos conceptos de control interno en un marco que permita establecer una común definición e identificar sus componentes, en definitiva se trataba de ayudar a la dirección a mejorar los sistemas de control interno de su organizaciones y ofrecer a las partes interesadas una interpretación estándar de dicho control.

Definición de control interno según COSO

El COSO define el control interno de la siguiente forma: “El control interno es un proceso integrado a las operaciones efectuado por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos dentro de las siguientes:

- Eficiencia y eficacia de las operaciones.
- Confiabilidad de la información financiera.
- Cumplimiento de las leyes, reglamentos, políticas establecidas y normas que sean aplicables.

Que el control interno sea un proceso significa que:

- Es un medio para alcanzar un fin, no es un fin en si mismo.
- No es un evento o circunstancia, sino una serie de acciones que permean las actividades de una organización.
- Es una cadena de acciones extendida a todas las actividades inherentes a la gestión e integradas a los demás procesos básicos de la misma: planificación, ejecución y supervisión.
- Los controles deben constituirse “dentro” de la infraestructura de la organización y no “sobre ella”.

2.2.2. Componentes del COSO

Según Vizcarra (2010), el control interno consta de cinco componentes relacionados entre sí, estos se derivan del estilo de dirección del negocio y están integrados en el proceso de gestión, los componentes son ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, supervisión.

✓ Ambiente de control

Es el conjunto de normas, procesos y estructuras que constituyen la base sobre la que se desarrollará el control interno de la organización, un ambiente de control fuerte es la mejor señal que podría brindar una entidad hacia el exterior, debido a que es una poderosa herramienta respetar la leyes, regulaciones y normas internas dictadas por la entidad. Los factores del ambiente de control incluyen la integridad, los valores éticos y el estilo de gestión, la manera en que la dirección asigna la autoridad y las

responsabilidades, organiza y desarrolla profesionalmente a sus empleados, así como la atención y orientación que proporciona el consejo de administración.

Existe en total cinco principios relativos al ambiente de control:

- Entidad comprometida con la integridad y los valores éticos.
- Independencia de la supervisión del Control Interno.
- Estructura organizacional apropiada para objetivos.
- Competencia profesional.
- Responsable del control

Evaluación del ambiente de control

La evaluación del ambiente de control podría variar de una entidad a otra, dependiendo su tamaño, complejidad de operaciones, descentralización y otros factores. El COSO sugiere que la evaluación de cada uno de los factores del ambiente de control debería comprender:

- Implementación del código de conducta y otras políticas relacionadas con las prácticas aceptables en la organización.
- Descripción de puestos de trabajo que se ubican en los manuales de funciones que incluyan las calificaciones y experiencias requeridas por cada puesto de trabajo.
- Asignación de responsabilidades y delegación de autoridad para lograr los objetivos de la organización.

- Políticas y procedimientos para la inducción, contratación, entrenamiento, remuneración de los empleados, promoción y ascensos, criterio para retener a empleados clave.
 - Independencia de los directores y frecuencia de las reuniones, y suficiencia y oportunidad en la entrega de información para el cumplimiento de sus obligaciones.
- ✓ **Evaluación de riesgos:** consiste en la identificación y el análisis de los factores que podrían afectar la consecución de los objetivos, y sirve de base para determinar cómo serán gestionados los riesgos, debido a que las condiciones económicas, industriales, normativas continuarán cambiando, es necesario disponer de mecanismos para identificar y afrontar los riesgos asociados al cambio.

Existe en su totalidad cuatro principios relativos:

- Objetivos claros.
- Gestión de riesgos que afectan los objetivos.
- Identificación de fraude en la evaluación de riesgos.
- Monitoreo de cambios que podrían impactar al Sistema de Control Interno.

Identificación y análisis de los riesgos

Es un proceso esencial en un sistema de control interno, por cuyo motivo, la organización tiene la obligación de examinar con mayor detalle los riesgos existentes en todos los niveles, los riesgos que se identifiquen en el nivel - entidad podrían ser consecuencia de los factores de carácter externo o interno que se indican a continuación:

Riesgos externos

- Impacto de los avances tecnológicos en la naturaleza y evolución de las actividades de investigación y desarrollo de la compañía.
- Necesidades y expectativas cambiantes de los clientes que podrían influir en el diseño, producción, el servicio al cliente, la fijación de precios y las garantías.
- Las nuevas normas y reglamentos que podrían provocar cambios en las políticas y estrategias empresariales.
- Desastres naturales que podrían alterar los sistemas de operaciones y de información y provocar modificaciones en los planes de contingencia.

Factores externos

- Fallas en los sistemas informáticos en la entidad podrían afectar el desarrollo de las operaciones.
- La calidad de los empleados y los métodos de capacitación y comunicación de los valores organizacionales.
- Cambios en las atribuciones y responsabilidades asignadas a gerentes y empleados con facultades especiales.
- Deficiencias en el nivel de acceso del personal a los activos de la entidad.
- Una junta de directores débil o inefectiva podría provocar filtraciones de información al exterior de la organización.

Los riesgos que se identifican a nivel – actividad ayudan a enfocar la evaluación de los riesgos en las unidades o funciones más importantes de la organización, como ventas, producción, mercadeo y personal de la organización.

Una vez analizadas la importancia y la probabilidad de un riesgo, la dirección de estudiar la mejor forma de gestionarlo. Para ello, ha de aplicar su juicio en base a ciertas hipótesis acerca del riesgo, además de efectuar un análisis de los costes en los que pueda incurrir para reducir el riesgo.

✓ **Actividades de control**

Las actividades de control están representadas, principalmente por dos elementos:

- ✓ Políticas, establecen lo que debería hacerse en la organización.
- ✓ Procedimientos, son acciones que realizan las personas para implementar las políticas establecidas

Ayudan a asegurar que se llevan a cabo las instrucciones de la dirección, ayuda a asegurar que se tomen las medidas necesarias para controlar los riesgos relacionados con la consecución de los objetivos de la entidad, pueden dividirse en tres categorías, según el tipo de objetivo de la entidad con el que están relacionadas: las operacionales, la confiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de la legislación aplicable.

Tipos de actividades de control

Por su naturaleza las actividades de control podrían clasificarse en controles detectivos, controles preventivos, controles manuales, controles informáticos y controles de gerencia, los cuales se utilizan para la ejecución de las operaciones y en el desarrollo de sus tareas.

Las actividades de control comprenden:

- Revisiones efectuadas por el director ejecutivo
- Gestión directa de funciones por actividades
- Proceso de información
- Indicadores de rendimiento
- Controles físicos
- Segregación de funciones

Existen tres principios relativos:

- Definición y desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos.
- Controles para Tecnologías de la Información y Comunicaciones para apoyar la consecución de los objetivos institucionales.
- Despliegue de las actividades de control a través de políticas y procedimientos

✓ Información y comunicación

- **Información:** la información es necesaria para que la entidad pueda llevar a cabo sus responsabilidades de control interno y soportar el logro de sus objetivos. La dirección

necesita información relevante y de calidad, tanto de fuentes internas como externas, para apoyar el funcionamiento de los otros componentes del control interno.

- **La comunicación:** es el proceso continuo e iterativo de proporcionar, compartir y obtener la información necesaria. La comunicación interna es el medio por el cual la información se difunde a través de toda la organización, que fluye en sentido ascendente, descendente y a todos los niveles de la entidad. Esto hace posible que el personal pueda recibir de la alta dirección un mensaje claro que las responsabilidades de control deben ser tomadas seriamente.

Existen tres principios relativos:

- Información de calidad para el Control Interno.
- Comunicación de la información para apoyar el Control Interno.
- Comunicación a terceras partes sobre asuntos que afectan el Control Interno.

✓ **Supervisión**

Los sistemas de Control Interno requieren supervisión, es decir, un proceso que compruebe que se mantiene un adecuado funcionamiento del sistema a lo largo del tiempo. Esto se consigue mediante actividades de supervisión continua, evaluaciones periódicas o una combinación de ambas cosas. La supervisión continua se da en el transcurso de las operaciones, incluye tanto en

las actividades normales de dirección y supervisión, como otras actividades llegadas a cabo por el personal en la realización de las funciones. El alcance y frecuencia de las evaluaciones dependerá de las evaluaciones de riesgos y de la eficiencia de los procesos de supervisión.

Existen dos principios relativos:

- Evaluación para comprobar el Control Interno.
- Comunicación de deficiencias de Control Interno.

2.2.3. Obligaciones laborales

Esguerra (2007) define a las obligaciones laborales como aquellas acciones que las empresas deben realizar porque constituyen una imposición de tipo legal o porque obedecen a una obligación moral. Las primeras incluyen el bienestar de los trabajadores, su remuneración justa, un entorno de trabajo adecuado, bienestar social y familiar y naturalmente el pago oportuno y adecuado de contribuciones e impuestos. Al segundo grupo pertenece todo lo concerniente al trato responsable del ambiente y a las relaciones adecuadas con la comunidad. Así mismo Latapi (2011) señala a las obligaciones laborales, como toda clase de obligaciones ya sean remunerativas o no, a favor de los empleados de una entidad, estas pueden ser a corto plazo o a largo plazo y a la terminación de la relación laboral.

- **Obligaciones laborales a corto plazo:** son las remuneraciones y los pagos que se realizan en favor de un empleado o de sus dependientes económicos producto de la relación laboral que se

mantiene con la entidad tales como sueldos y salarios, tiempo extra, compensaciones, vacaciones, prima vacacional, aguinaldos, comisiones, destajos y en general cualquier pago que se realice habitualmente siempre que sean pagaderos dentro de los doce meses siguientes al corte del ejercicio.

- **Obligaciones laborales a largo plazo:** son las remuneraciones y los pagos que se realizan en favor de un empleado o de sus familiares ocasionados por la relación laboral, o en su caso por cualquier pago que se realice habitualmente siempre que sean pagaderos en más de los doce meses siguientes al corte del ejercicio, dentro de estas obligaciones podría entrar también, los pagos por aniversario (pago después de 25 años de trabajar en la empresa), se otorga un semestre sabático si el empleado alcanza seis años de laborar en la empresa.
- **Obligaciones a la Terminación de la Relación Laboral:** son remuneraciones o pagos que se realizan a favor del trabajador o sus familiares al terminar la relación laboral, tales como la Prima de antigüedad, alguna indemnización previamente pactada, bonos por retiro y demás.

Las obligaciones laborales se originan de la relación que existe entre el empleador y el trabajador, las cuales aseguran el cumplimiento de sus derechos ya sean de salud, pensión o jubilación, indemnizaciones, vacaciones entre otros.

✓ **Contratos de Trabajo**

Contrato de trabajo es el acuerdo entre trabajador y empleador, por el cual el primero se compromete voluntariamente a prestar sus servicios bajo la subordinación del segundo, a cambio de una remuneración. En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, normado bajo Decreto Legislativo N° 728 Ley La Productividad y Competitividad Laboral.

Tipos de trabajo

- **Contrato Indefinido:** Contrato de derecho común que no determina duración; es decir, las partes no fijan vencimiento del término. Como no está sujeto a ningún tipo de forma puede ser verbal o escrito. Cuando un contrato carece de duración se presume por tiempo indeterminado normado bajo el Decreto Legislativo N° 728 Ley La Productividad y Competitividad Laboral.
- **Contrato a plazo fijo o determinado:** los contratos de trabajo de duración determinada pueden celebrarse cuando así lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar. Deben constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa las causas objetivas determinantes de la contratación, su duración, así como las demás condiciones de la relación laboral, según el Artículo N° 18 de la Ley General del Trabajo.

- **Contrato a tiempo parcial:** por el contrato de trabajo a tiempo parcial el trabajador se obliga a prestar servicios en una jornada de trabajo inferior a cuatro horas diarias o a veinticuatro horas semanales, normado en el Artículo N° 30 de la Ley General del Trabajo.

✓ **Beneficios Sociales de los Trabajadores**

Son los ingresos laborales que el trabajador recibe como consecuencia de su actividad, sin considerar su origen, el importe o la periodicidad del pago o su naturaleza remunerativa. Nuestra legislación prevé para los trabajadores de beneficios sociales los cuales están regulados por las diferentes leyes del estado, de las cuales señalan a continuación:

- **Remuneración mínima vital**

Es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador que labora una jornada completa de 8 horas diarias a 48 horas semanales. Los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir una remuneración mínima vital de s/ 930.00, normado en el Decreto Supremo N° 004-2018-TR.

- **Asignación Familiar**

Beneficio otorgado a todos los trabajadores del sector privado en este sentido, la Ley N° 25129 que regula el derecho a percibir asignación familiar establece que los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada y cuyas remuneraciones no se regula por negociación colectiva, percibían el equivalente al

10% de la remuneración mínima vital, tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años y hasta 24 años en caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad este cursando estudios superiores, regulado bajo la Ley N°25129 Y Decreto Supremo N° 035-90-TR.

- **Jornada Máxima de trabajo**

La jornada laboral máxima es un precepto constitucional irrenunciable, por lo que cualquier pacto en contrario para fijar un horario de trabajo superior a dicho espacio de tiempo u orientado a su vulneración sería nulo de pleno derecho y sancionado por la legislación.

La jornada máxima de trabajo es de 8 horas diarias o de 48 horas a la semana como máximo. Si eres menor de edad, podrás trabajar siempre y cuando cuentes con la autorización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y las labores no afecten tu integridad física, ni psicológica y permitan continuar con tus estudios escolares, regulado en la Ley N° 27671.

- **Derecho al refrigerio**

El horario de refrigerio es el tiempo establecido por Ley para que el trabajador lo destine al descanso dentro de su jornada, en dicho tiempo se realiza la ingesta de su alimentación principal cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena, o de un refrigerio propiamente dicho. Cuando las jornadas se cumplan en horario corrido, el tiempo de refrigerio

no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos. El empleador establecerá el tiempo de refrigerio dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgarlo, ni antes ni luego del mismo. El horario de refrigerio no forma parte de la jornada ordinaria, salvo que por convenio colectivo o pacto individual se disponga lo contrario, regulado en el Art.7 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR y Ley N° 27671.

- **Descanso Semanal Obligatorio**

El descanso semanal obligatorio tiene como fundamento el derecho constitucional al disfrute del tiempo libre y al descanso, reconocido en el artículo 25 de la constitución que se establece que los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y anual renumerados.

Los trabajadores tienen derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso cada semana, otorgado preferentemente en día domingo. También tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados, regulado en el Decreto Legislativo N° 713.

- **Licencia Pre-Natal y Post Natal**

Es un beneficio que toda trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 49 días de descanso pre-natal y 49 días de descanso postnatal. Asimismo, después tienen derecho a una hora diaria de permiso para darle de lactar a su hijo, la cual se extiende hasta cuando el menor tenga un año, normado bajo la Ley N° 30367.

- **Licencia por paternidad**

Regulado en la ley la Ley N° 29409, la licencia por paternidad es un beneficio de carácter irrenunciable que es otorgado todos los trabajadores del sector privado y público como consecuencia del nacimiento de su hijo otorgada por el empleador al padre por diez (10) días hábiles consecutivos.

- **Vacaciones**

Es el derecho que todo trabajador tiene a disfrutar de 30 días calendarios de descanso físico remunerado de manera ininterrumpida por cada año completo de servicios. La remuneración vacacional se abonará antes del inicio del descanso del trabajador, lo cual constará tanto en la Planilla como en la Boleta de Pago, regulado en el Artículo N°10 del Decreto Legislativo N°713.

- **Compensación por tiempo de servicios**

Es un beneficio social cuya finalidad principal es cubrir las contingencias que origina el cese del trabajador y por el tiempo que se encuentra desempleado, por medio del cual se obliga a los empleadores a realizar depósitos de carácter semestral en los meses de mayo y noviembre de cada año, siendo la entidad depositaria elegida libremente por el trabajador, regulado en el Decreto Supremo N° 001-97-TR.

- **Gratificaciones**

Es un beneficio social que se otorga dos veces al año, una por

Fiestas Patrias y otra por Navidad, en razón a una remuneración completa por cada oportunidad, y se pagará por mes calendario completo laborado, base legal Ley N° 27735 en concordancia Decreto Supremo N° 005-2002-TR.

- **Utilidades**

La participación de las utilidades es un derecho reconocido en el artículo 29° de la Constitución Política del Perú. Tiene por objeto que los trabajadores accedan a las utilidades netas (cuando las hubiera) que percibe el empleador como consecuencia de su gestión empresarial, normado bajo la base legal Decreto Legislativo N° 892 en concordancia Decreto Supremo N° 009-98-TR.

- **Descansos remunerados**

Los trabajadores que laboran en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%, normado en el Decreto Legislativo N° 713 en concordancia Decreto Supremo N° 012-92-TR.

- **Horas Extras**

Son la denominación de aquella labor realizada en el centro de trabajo y que no está contemplada dentro de la jornada máxima laboral, por ende, debido a su carácter extraordinario merece un tratamiento especial por parte del empleador; es decir, el trabajo efectuado tiene que ser pagado obligatoria y oportunamente al

trabajador. Gaceta Jurídica (2018).

El tiempo laborado que exceda a la jornada de trabajo diaria o semanal se considera sobretiempo u hora extra, y se compensa con un recargo mínimo de veinticinco por ciento (25%) sobre el valor hora por las dos (2) primeras horas y de treinta y cinco por ciento (35%) por las horas adicionales que excedan la jornada diaria de trabajo, regulado en el Artículo N°267 de la Ley General del Trabajo.

- **Feriatos laborados**

Los trabajadores tienen derecho a percibir, por el día feriado, la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su abono se rige por lo dispuesto en el Artículo N° 275 la remuneración por el día de descanso semanal equivale a la de una jornada ordinaria y se abona en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados en la semana, salvo el Día del Trabajo, que se percibirá sin condición alguna, normado bajo el Artículo N° 281 de la Ley General del Trabajo.

- **Sistema de Pensiones y Salud**

El trabajador está comprendido en el Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley N° 19990 y sus normas modificatorias, ampliatorias y conexas; o, en el Sistema Privado de Pensiones (AFP). Asimismo, está comprendido en el Seguro Social de Salud en lo referido a prestaciones asistenciales

directas, subsidios por enfermedad en caso de hospitalización, subsidio por maternidad, subsidio por lactancia y prestaciones por sepelio, lo aporta en su integridad el empleador es un 9% de la remuneración. Gaceta Jurídica (2018).

- **Seguro de Vida**

El empleador está obligado a contratar un seguro de vida a sus trabajadores, empleados u obreros una vez cumplido 4 años de servicio, es facultativo a partir de los 3 meses de servicios, regido bajo la Ley N° 26645 y Decreto Legislativo N° 688, Ley N° 29549 (Ley que modifica el Decreto Legislativo N°. 688, ley de consolidación de beneficios sociales), así mismo el Decreto Supremo N°003-2011-TR reglamento de la Ley 29549, Ley que modifica el Decreto Legislativo 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales y crea el Registro Obligatorio de Contratos de Seguros de Vida Ley.

- **Indemnización por despido arbitrario**

En el caso de que un trabajador sea despedido sin causa legal, tiene derecho a percibir como indemnización una remuneración y media por cada mes dejado de laborar, en caso sea un contrato a plazo determinado, y le tocará una remuneración y media por cada año de trabajo en caso sea un contrato indeterminado; en ambos casos con un máximo de 12 remuneraciones, normativa laboral Artículo 10° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

✓ **Planilla Electrónica**

Es el documento llevado a través de los medios informáticos desarrollados por la SUNAT, en el que se encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación -modalidad formativa laboral y otros, personal de terceros y derechohabientes. Instituto Pacífico Actualidad Empresarial (2018).

Componentes que conforman la planilla electrónica

A partir del 01.07.2011 la nueva Planilla Electrónica se encuentra conformada por la información del Registro de Información Laboral (T-REGISTRO) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) que se elabora obligatoriamente a partir de la información consignada en dicho Registro.

- **T-registro:** es el Registro de Información Laboral de los empleadores, contraprestadores de servicios, personal en formación laboral modalidad personal de terceros y derechohabientes.

Comprende información de carácter laboral, de seguridad social y otro el tipo de ingresos de los sujetos registrados.

Art. 4°-A del Decreto Supremo 018-2007-TR y normas modificatorias.

- **Planilla mensual de pagos (Plame):** es el componente de la Planilla Electrónica que se elabora a partir de la información del T-REGISTRO, y que se debe presentar mensualmente de acuerdo al cronograma que establece la SUNAT. La PLAME

contiene la siguiente información mensual, según la categoría del prestador:

- Trabajador: Las remuneraciones e ingresos devengados y/o pagados, así como datos de la jornada laboral, descuentos, tributos, aportes y contribuciones.
- Pensionista: Los ingresos devengados y/o pagados, descuentos, tributos, aportes y contribuciones.
- Prestador de servicio con rentas de cuarta categoría (PS 4ta categoría): el monto pagado por el servicio, así como los datos del comprobante.
- Personal en formación: el monto pagado de la subvención económica o estipendio.
- Personal de terceros: base de cálculo del aporte al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) a cargo del ESSALUD, la tasa y el aporte al SCTR contratado con EsSalud.

✓ **PDT planilla electrónica Plame**

Es el medio informático aprobado por la SUNAT para cumplir con la presentación de la PLAME y con la declaración de las obligaciones que se generen a partir del mes de noviembre de 2011 a través del Formulario Virtual N° 0601, y que deben ser presentadas a partir del mes de diciembre de 2011, así como efectuar el pago que corresponda, por los siguientes conceptos:

- PLAME, la que deberá contener la información establecida en

la R.M. N.º 121-2011-TR o norma que la sustituya o modifique.

- Retenciones del Impuesto a la Renta de cuarta y quinta categoría.
- Información de los sujetos perceptores de rentas de cuarta categoría pagadas o puestas a disposición aun cuando el Empleador no tenga la obligación de efectuar retenciones por dichas rentas.
- Impuesto Extraordinario de Solidaridad (IES) respecto de las remuneraciones correspondientes a los trabajadores, en los casos que exista convenio de estabilidad.
- Contribuciones al EsSalud, respecto de las remuneraciones que correspondan a los trabajadores o aportes de los asegurados regulares incorporados al EsSalud por mandato de una ley especial.
- Contribuciones al EsSalud por concepto de pensiones.
- Contribuciones a la ONP bajo el régimen del Decreto Ley N.º 19990 y normas modificatorias.
- Prima por el concepto de “+Vida Seguro de Accidentes” respecto de los afiliados regulares al EsSalud que contraten el mencionado seguro.g
- Aportes al Fondo de Derechos Sociales del Artista - FDSA.
- SCTR contratado con el EsSalud para dar cobertura a los afiliados regulares del EsSalud.

✓ **Infracciones y sanciones**

De acuerdo al art. 164^a del Título I del Libro Cuarto del Código Tributario, la infracción tributaria es toda acción u omisión que importe la violación de normas tributarias, siempre que se encuentre tipificada como tal en dicho Código o en otras leyes o decretos legislativos.

Tipos de infracciones tributarias

Según el art. 172^a del Título I del Libro Cuarto del Código Tributario, las infracciones tributarias se originan por el incumplimiento de las obligaciones siguientes:

- De inscribirse, actualizar o acreditar la inscripción.
- De emitir, otorgar y exigir comprobantes de pago y/u otros documentos.
- De llevar libros y/o registros o contar con informes u otros documentos.
- De presentar declaraciones y comunicaciones.
- De permitir el control de la Administración Tributaria, informar y comparecer ante la misma.
- Otras obligaciones tributarias.

Determinación de la infracción, tipos de sanciones y Agentes fiscalizadores

Según el art. 165^a del Título I del Libro Cuarto del Código Tributario, la infracción será determinada en forma objetiva y sancionada administrativamente con penas pecuniarias, comiso de bienes, internamiento temporal de vehículos, cierre temporal de establecimiento

u oficina de profesionales independientes y suspensión de licencias, permisos, concesiones o autorizaciones vigentes otorgadas por entidades del Estado para el desempeño de actividades o servicios públicos.

En el control del cumplimiento de obligaciones tributarias administradas por la SUNAT, se presume la veracidad de los actos comprobados por los agentes fiscalizadores, de acuerdo a lo que se establezca mediante Decreto Supremo.

Facultad sancionatoria

Según el art. 165^a del Título I del Libro Cuarto del Código Tributario, la Administración Tributaria tiene la facultad discrecional de determinar y sancionar administrativamente las infracciones tributarias. En virtud de la citada facultad discrecional, la Administración Tributaria también puede aplicar gradualmente las sanciones por infracciones tributarias, en la forma y condiciones que ella establezca, mediante Resolución de Superintendencia o norma de rango similar. Para efecto de graduar las sanciones, la Administración Tributaria se encuentra facultada para fijar, mediante Resolución de Superintendencia o norma de rango similar, los parámetros o criterios objetivos que correspondan, así como para determinar tramos menores al monto de la sanción establecida en las normas respectivas. La gradualidad de las sanciones sólo procederá hasta antes que se interponga recurso de apelación ante el Tribunal Fiscal contra las resoluciones que resuelvan la reclamación de resoluciones que establezcan sanciones, de Órdenes de Pago o

Resoluciones de Determinación en los casos que estas últimas estuvieran vinculadas con sanciones de multa aplicadas.

2.3.Hipótesis

El control interno incide de manera positiva en el cumplimiento de las obligaciones laborales en el Grupo Fogón Dorado, pues permite que la empresa cumpla con sus obligaciones laborales en las fechas establecidas y que la información declarada ante las entidades pertinentes esté libre de errores.

2.3.1. Variables

V1. Independiente: Control Interno

Son el conjunto de planes, procedimientos, políticas, normas y métodos de organización, los cuales tiene por objeto asegurar una eficiente seguridad y eficacia administrativa y operativa, así como alentar y supervisar una buena gestión, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal organizado e instituido en cada entidad y proporcionar seguridad razonable de poder lograr las metas y objetivos propuestos. Álvarez (2011).

Se fundamenta en una estructura basada en cinco componentes funcionales: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control gerencial, información y comunicación y supervisión.

V2. Dependiente: Cumplimiento de las Obligaciones Laborales

Son toda clase de obligaciones ya sean remunerativas o no, a favor de los empleados de una entidad, estas pueden ser a corto plazo o a largo plazo y a la terminación de la relación laboral Latapi (2011).

Estas obligaciones son medidas por el contrato de trabajo, los beneficios sociales como vacaciones, utilidades, gratificaciones; además de contar con la afiliación al Seguro Integral de Salud y Sistema de pensiones.

2.3.2. Operacionalización de variables

Tabla 1 Operacionalización de variables del control interno y cumplimiento de obligaciones laborales

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTOS
V.I. Control interno	Es el proceso integrado a las operaciones efectuado por la dirección y el resto del personal de una entidad para proporcionar una seguridad razonable al logro de los objetivos. Vizcarra (2010).	Ambiente de control	Instrumentos de gestión de la empresa	1,2,3,4,5,6	cuestionario
			Cumplimiento de obligaciones laborales.	7	
		Evaluación de riesgos	Riesgos laborales	8,10,11,12,13,14	
			Seguridad y salud	9	
		Actividades de control	Procedimientos de control	15,16,17	
			Verificación de funciones	18,19,20	
		Información y comunicación	Verificación de pagos	21,22	
			Información y responsabilidad	23,24,25,26	
			Verificación	27	
			Canales de Comunicación	28	
		Supervisión	Cruce de información por áreas	29	
			Evaluación	30,31	
			Inspecciones laborales internas	32	
V.2 Obligaciones laborales	Son toda clase de obligaciones ya sean remunerativas o no, a favor de los empleados de una entidad, estas pueden ser a corto o largo plazo y a la terminación de la relación laboral. Latapi (2011).	Contratación del personal	Procesos	1,2,3	Cuestionario Informes Reportes de planillas
			Subordinación	4,5	
		Beneficios sociales	Vacaciones	6,7,8	
			Gratificaciones	9	
			CTS	10	
			Utilidades	11	
			Remuneración básica	12, 13,14	
		Remuneraciones	Pago de horas extras	15	
			Descanso semanal	16	
			Feridos laborados	17	
		Aportes y descuentos	Afiliación y pago al ESSALUD o SIS	18,19	
			Descuentos ONP/AFP	20	
			Afiliación al Seguro Vida Ley	21,22	

Fuente: elaboración propia del autor

CAPÍTULO 3: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Es una investigación básica, Tamayo y Tamayo (2003) señala que la investigación básica se apoya dentro de un contexto teórico y su propósito fundamental es el desarrollar teoría mediante el descubrimiento de amplias generalizaciones o principios. No tiene propósitos aplicativos inmediatos, busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad.

Es de enfoque cualitativo pues Fernández (2002) indica que la investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, la relación y estructura dinámica, es decir tiene objetivo la descripción de cualidades de un fenómeno.

De nivel descriptivo debido a que Tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. Son, por tanto, estudios puramente descriptivos y cuando establecen hipótesis, estas son también descriptivas, Hernández, Fernández, & Baptista (2014).

3.2. Diseño de investigación

Es una investigación no experimental de corte transversal, porque según los autores Hernández, Fernández, & Baptista (2014) no constituirá ninguna situación, ni se manipulará deliberadamente las variables y se observará situaciones ya existentes. Además, la recolección de datos se realizará en un momento único, con el fin de describir las variables y analizar el estado de situación en un momento dado, teniendo como base la información obtenida

de la empresa.

3.3. Unidad de análisis, población y muestra

3.3.1. Unidad de análisis

La investigación tiene como unidad de análisis la empresa Grupo fogón Dorado E.I.R.L.

3.3.2. Población

La población está constituida por 50 colaboradores de la empresa Grupo Fogón Dorado E.I.R.L., según datos proporcionados por el gerente de la empresa.

3.3.3. Muestra

La muestra está determinada por el 100% de trabajadores del Grupo Fogón Dorado E.I.R.L, que forman parte de la población.

3.4.Métodos de investigación

En la investigación se utilizó como método el deductivo ya que después del análisis se dedujo la incidencia del control interno en el cumplimiento de las obligaciones laborales, así lo explica Bernal Torres (2006), el método deductivo está basado en el razonamiento, la deducción intrínseca del ser humano permite pasar de principios generales a hechos particulares. Lo anterior se traduce esencialmente en el análisis de los principios generales de un tema específico: una vez comprobado y verificado que determinado principio es válido, se procede a aplicarlo a contextos particulares.

3.5.Técnicas de investigación

Para Martínez (2013), las técnicas de investigación son la manera de recorrer el camino que se delinea en el método; las estrategias empleadas

para recabar la información requerida y así construir en lo que se investiga. Las técnicas permitieron la recolección de información, en este estudio fueron las siguientes técnicas:

- Entrevista: es una técnica que, por medio de una conversación, busca entender una realidad desde la perspectiva del entrevistado. Como técnica de la investigación cualitativa pretende obtener descripciones del mundo del entrevistado, es decir de su entorno, visión, comprensión y significado, Muñoz (2015). La entrevista se realizó al gerente y dueño de la empresa Grupo Fogón Dorado, para recabar información acerca del control interno, la cual estuvo constituida por 11 preguntas que fueron contestadas de acuerdo a su criterio.

- Encuesta: es una técnica de recopilación donde el investigador trata de conseguir información, de manera sistemática y ordenada de una población o muestra mediante un cuestionario estructurado.

Para obtener la información sobre la situación del control interno se aplicó un cuestionario de 32 preguntas a los administradores de cada sucursal de la empresa (5), así mismo para la variable cumplimiento de obligaciones laborales se aplicó un cuestionario de 24 preguntas a los colaboradores del Grupo Fogón Dorado E.I.R.L, instrumentos que fueron validados por 2 docentes de la universidad Antonio Guillermo Urrelo.

3.6. Técnicas de análisis de datos

Para procesar la información recopilada y elaborar los gráficos correspondientes que nos permita efectuar el análisis y la interpretación de la información de la empresa Grupo Fogón Dorado E.I.R.L se utilizó el programa Microsoft Excel.

Del mismo modo para la tabulación se usó la hoja de cálculo Excel, así se analizó como el control interno incide en el cumplimiento las obligaciones laborales, considerando y aplicando las interrogantes que comprendan transversalmente los principios (indicadores) del informe Coso III.

CAPITULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos de control interno y obligaciones laborales en el Grupo Fogón Dorado E.I.R.L

- Informe de la entrevista al responsable del Control Interno

Al realizar la entrevista al Sr. Eusebio Díaz gerente general de “fogón dorado” obtuvimos como resultado que la empresa no cuenta con un control interno bien desarrollado, el conocimiento que tiene sobre el control interno es muy básico sin embargo considera que su implementación dentro de la empresa sería muy beneficioso, pues le permitirá ordenar todas las actividades que desarrolla administrativas, contables, financieras, tributarias, de producción, etc.

Respecto a las obligaciones laborales, la creación de políticas económicas le permitirá el cumplimiento parcial o total, debido a que la actividad a la cual se dedica fogón dorado es inestable, no generan los mismos ingresos cada día, y es uno de los problemas que tiene la empresa a consecuencia ha tenido atrasos en el pago de remuneraciones, beneficios sociales, seguros de salud, tributos, etc.

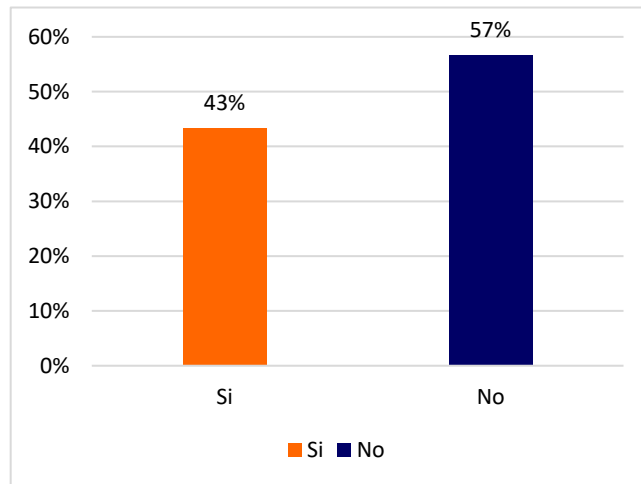
Finalmente, el señor considera que implementado el sistema de control interno le dará más confianza para la realización de sus actividades.

- Resultado y análisis del cuestionario control interno

*Tabla 2
Ambiente de control*

ÍTEMES	SI	NO
¿La empresa cuenta con un organigrama para una adecuada gestión?	0	5
¿Existe políticas, procedimientos y objetivos para la contratación e inducción del personal?	2	3
¿Existe, se entrega y se da a conocer un reglamento interno de trabajo y ético, al momento de la contratación de un personal?	4	1
¿Las políticas laborales establecidas por la empresa están expresadas por escrito para el trabajador?	2	3
Se han establecido políticas para asegurar el buen desarrollo de las actividades de pago de planillas	0	5
¿Se encuentra claramente establecidos los niveles salariales según la estructura organizativa de la empresa?	0	5
	13	17
TOTAL %	43%	57%

Fuente: tomado de la aplicación de encuesta control interno



*Gráfico 1 Ambiente de control
Fuente: tomado de la aplicación de encuesta control interno*

En el gráfico 1, muestra en un 57% la carencia de un ambiente de control, pues la empresa no cuenta con un organigrama, que permita tener una estructura organizativa, además evidencia la falta de políticas, normas y

procedimientos de materia laboral que ayuden con la contratación del personal idóneo y aseguren el cumplimiento oportuno de sus obligaciones laborales, mientras que el 43% afirma que si existe ambiente de control en la empresa.

Tabla 3
Evaluación de riesgos

ÍTEMS	SI	NO
¿La empresa ha tenido que afrontar multas y recargos por la falta de pago oportuno de sus Obligaciones Laborales?	5	0
La empresa reconoce en beneficio de sus trabajadores el 15% de las utilidades	0	5
Se inscribe a los trabajadores en el seguro social de salud y al sistema de pensiones desde el primer día de labor	2	3
Se indemniza a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales	4	1
Los sueldos no son inferiores a los mínimos legales	0	5
Se les paga una remuneración adicional por fiestas patrias y navidad a todos los trabajadores	3	2
Se les abona una suma equivalente a un mes de sueldo a todo trabajador que preste servicios por más de un año	0	5
¿Los sueldos, comisiones, beneficios sociales, horas extras, son canceladas a tiempo?	0	5
	14	26
TOTAL %	35%	65%

Fuente: tomado de la aplicación de encuesta control interno

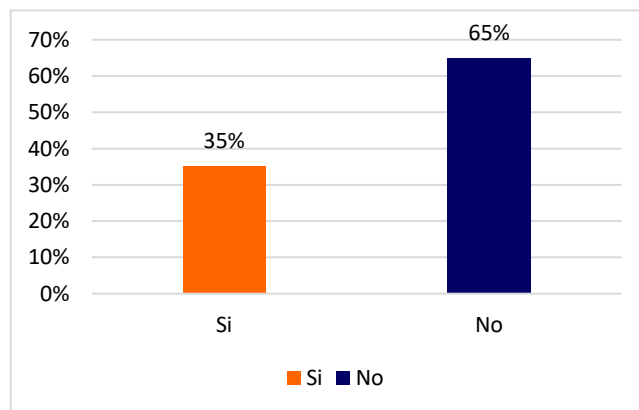


Gráfico 2 Evaluación de riesgos

Fuente: tomado de la aplicación de encuesta control interno

El grafico 2 refleja la falta de evaluación de riesgos, ya que muestra que los beneficios sociales como vacaciones, utilidades, horas extras no son reconocidos y además no son canceladas a tiempo lo que origina un descontento en el personal y por ende la falta de compromiso con la empresa, por el contrario, un 35% afirma que existe evaluación de riesgos.

Tabla 4
Actividades de control

ÍTEMS	SI	NO
¿Las horas extras, feriados laborados y otras bonificaciones especiales son aprobados por empleados que supervisan las actividades?	5	0
¿Se procede a dar aviso de entrada o salida de un trabajador dentro de los primeros 5 días?	3	2
¿Existen actividades de control que aseguren el pago de impuestos laborales en las fechas exigibles y por montos correspondientes?	0	5
¿Las planillas de mes y liquidaciones de beneficios sociales son aprobadas por un empleado responsable?	4	1
¿La persona quien realiza los pagos laborales tiene la autorización correspondiente para este proceso?	5	0
¿La empresa cumple con las obligaciones y cargas labores de acuerdo a las normas laborales vigentes?	2	3
¿Se utiliza una red bancaria para el pago de remuneraciones?	0	5
¿Se concilia periódicamente por personas ajenas a la empresa la preparación y pago de planillas?	0	5
	19	21
TOTAL %	48%	53%

Fuente: tomado de la aplicación de encuesta control interno

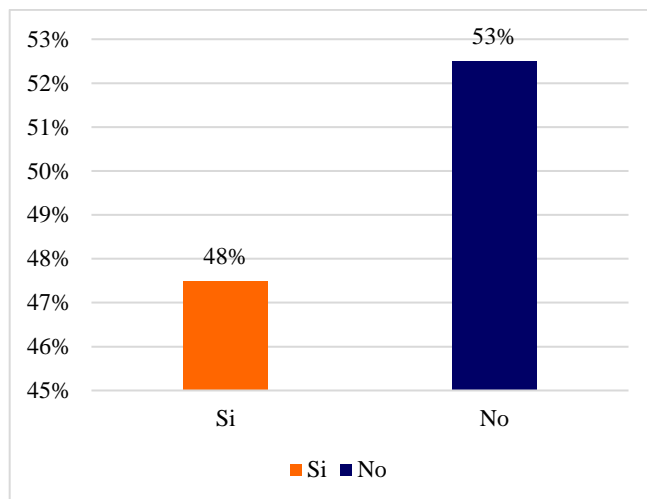


Gráfico 3 Actividades de control

Fuente: tomado de la aplicación de encuesta control interno

El grafico 3, muestra un resultado de 53% de falta de actividades de control en la empresa, esto debido que el gerente no ha implementado actividades de control que aseguren el cumplimiento de las obligaciones laborales en las fechas indicadas, además se afirma que no se utiliza una red bancaria para el pago de remuneraciones, lo que ocasiona que al personal se le pague cuando se desea y no haya un control de la salida de efectivo , así mismo asumen la falta de una conciliación periódica en las planillas de haberes, por otro lado un 48% afirma contar con actividades de control dentro de la empresa.

Tabla 5
Información y comunicación

ÍTEMS	SI	NO
¿Tiene formalmente establecidas líneas de comunicación e información con su personal para difundir los programas, metas y objetivos de la empresa?	0	5
¿Se comunica a la dirección la información mensual de pago de planillas, impuestos, proveedores, etc. de la forma correcta y oportuna?	3	2
¿Se hace entrega de las boletas de pago de remuneraciones de manera oportuna?	4	1
¿Se procede a dar aviso de las modificaciones de sueldos o beneficios sociales de los trabajadores como de administrativos?	5	0
¿Se exhibe, en un lugar visible y al alcance de todos los trabajadores los aportes y descuentos realizados en el mes, esto debidamente sellado por el área respectiva?	0	5
¿Tienen establecidos canales de comunicación para que los trabajadores puedan informar sobre posibles irregularidades?	2	3
	14	16
TOTAL %	47%	53%

Fuente: tomado de la aplicación de encuesta control interno

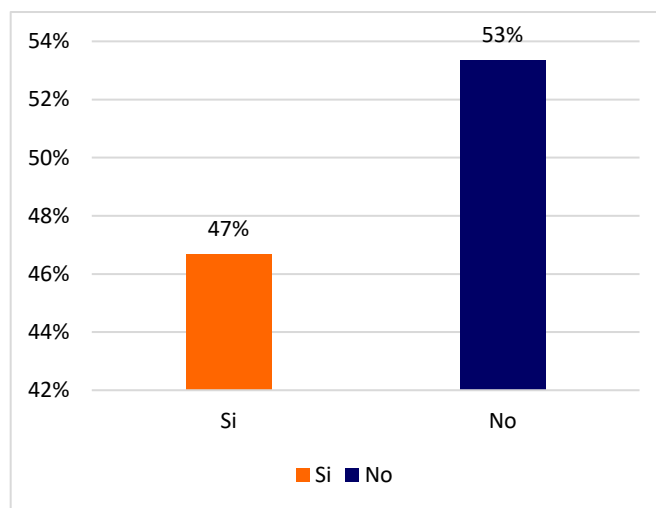


Gráfico 4 Información y comunicación

Fuente: tomado de la aplicación de encuesta control interno

En el gráfico 4, se puede observar que un 53% afirma contar con una inadecuada presencia de información y comunicación, ya que no se ve

reflejada la fluidez de ésta en toda la organización, no hay una buena comunicación entre empleador-trabajador y viceversa, además no se exhibe los aportes y descuentos realizados a los trabajadores por lo tanto ocasiona malestar en los colaboradores pues si existe algún error no pueden ser reclamados a tiempo, perjudicando en un futuro en sus pensiones de jubilación.

*Tabla 6
Supervisión*

ÍTEMS	SI	NO
¿La información recibida de las diferentes áreas son cruzadas con fines de control?	0	5
¿Se supervisa mensualmente que las obligaciones laborales contengan su comprobante de pago dentro de los plazos establecidos por Sunat?	4	1
¿Se comparan periódicamente los importes registrados en el sistema de contabilidad con lo declarado en el plame mensualmente?	5	0
En el último año ¿se han efectuado auditorias laborales de forma interna?	0	5
	9	11
TOTAL %	45%	55%

Fuente: tomado de la aplicación de encuesta control interno

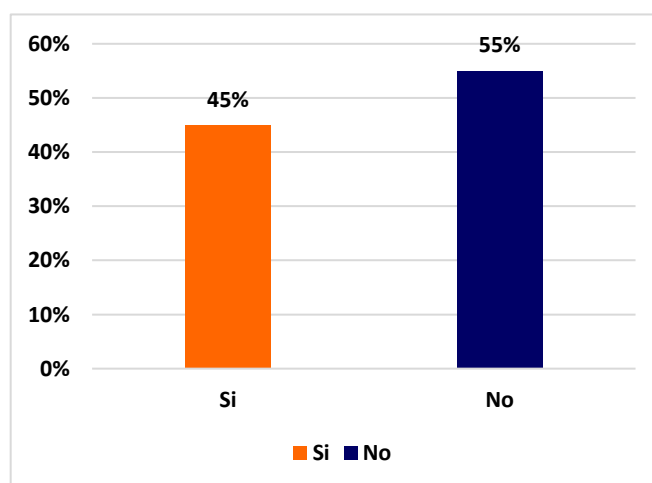


Gráfico 5 Supervisión

Fuente: tomado de la aplicación de encuesta control interno

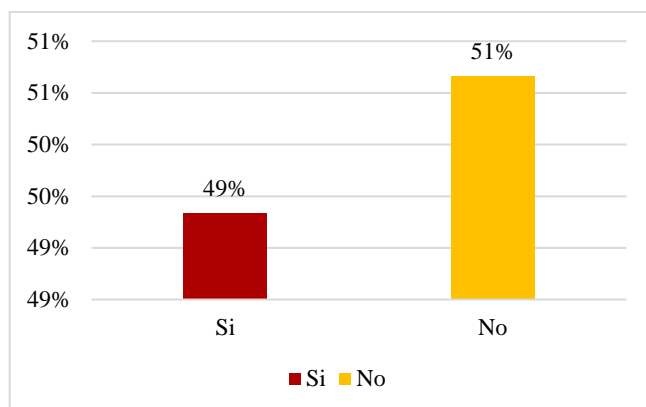
En el gráfico 5, se puede apreciar que en el Grupo Fogón Dorado E.I.R.L. carece de una buena supervisión, ya que un 55% muestra la información que se transmite en la empresa no es cruzada con fines de control y limita al gerente o administrador conocer la situación actual respecto al personal, la falta de una auditoría laboral impide también que se vea reflejada todas las inconsistencias presentadas en los últimos años en la empresa respecto al cumplimiento de sus obligaciones laborales por ende dificulta la buena toma de decisiones.

- Resultados del cuestionario aplicado a los trabajadores sobre el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

*Tabla 7
Contrato de trabajo*

ÍTEMS	SI	NO
Al momento de ser contratado ¿existen procedimientos de evaluación los cuales usted sigue?	33	12
En la evaluación ¿se considera la formación profesional, pruebas psicotécnicas de conocimiento y entrevistas?	22	23
Al momento de ser contratado ¿se le hizo entrega del reglamento interno de la empresa?	0	45
¿En el contrato está determinado el tipo al que corresponde, el cargo, remuneración, obligaciones y prohibiciones que se le hace?	17	28
¿Le han otorgado una copia de su contrato?	17	28
	111	114
TOTAL %	49%	51%

Fuente: tomado de la aplicación de encuesta control interno



Fuente: tomado de la aplicación de encuesta control interno
Gráfico 6 Contrato de trabajo

El gráfico 6, evidencia la falta de políticas y procedimientos para la contratación del personal, pues los trabajadores no son evaluados previo a su contratación y no se les hace entrega del reglamento interno de trabajo así mismo el 51% de trabajadores no labora bajo un contrato escrito y solo el 49% de ellos si lo hacen.

Tabla 8
Beneficios sociales

ÍTEMS	SI	NO
¿Existe un responsable de gestionar los Beneficios Sociales dentro de la organización?	45	0
¿Cumplido un año de servicios ha gozado de un mes de vacaciones?	38	7
¿Le han realizado el pago correspondiente a vacaciones oportunamente?	19	26
¿Cumplen con el otorgamiento y depósito de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad?	14	31
¿Cumplen en otorgarle los depósitos de CTS en mayo y noviembre?	9	36
¿Ha recibido el pago correspondiente de las utilidades generadas por la empresa?	0	45
	125	145
TOTAL %	46%	54%

Fuente: tomado de la aplicación de encuesta obligaciones laborales

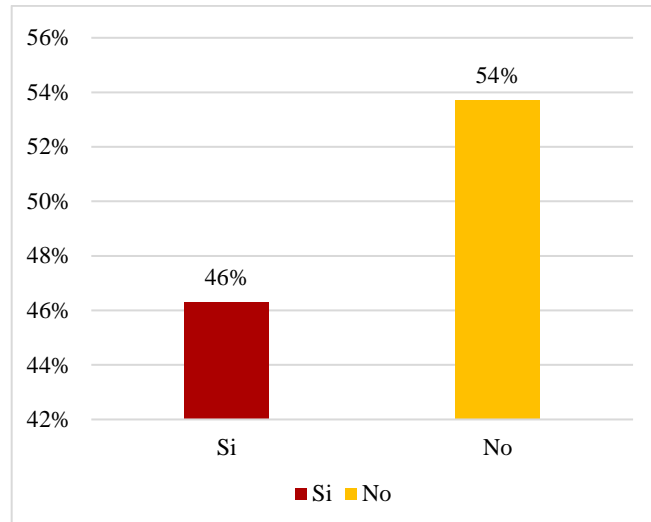


Gráfico 7 Beneficios sociales

Fuente: tomado de la aplicación de encuesta obligaciones laborales

En el gráfico 7, los beneficios sociales de los trabajadores del grupo fogón dorado se están incumpliendo, pues el 54% de ellos afirma que no perciben el pago de estos, mientras que el 46% de los trabajadores si goza de todos sus beneficios que por ley les corresponde.

Tabla 9
Remuneración

Ítems	Si	No
¿Su remuneración es proporcional a la remuneración mínima vital?	45	0
¿El empleador paga oportunamente las remuneraciones?	17	28
¿cuenta con una cuenta de haberes para el depósito y pago de sus remuneraciones	0	45
¿Ha Trabajado horas extras y han sido remuneradas de acuerdo ley?	12	33
¿La empresa cumple con otorgarle descanso semanal obligatorio?	45	0
¿Por laborar en día feriado le han pagado de acuerdo a ley?	14	31
	133	137
TOTAL %	49%	51%

Fuente: tomado de la aplicación de encuesta obligaciones laborales

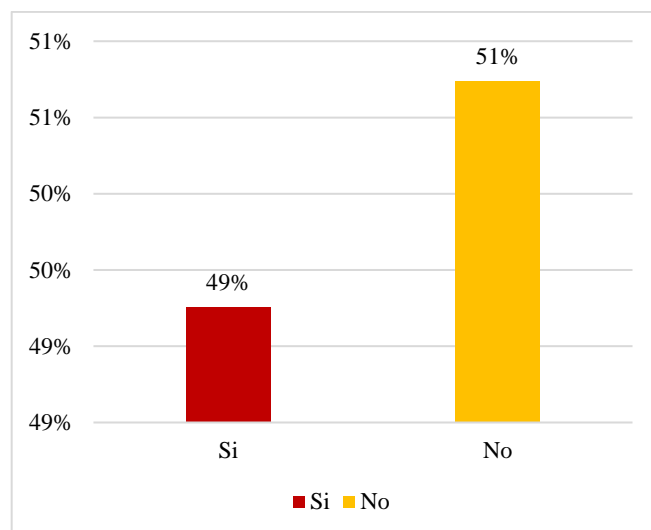


Gráfico 8 Beneficios sociales

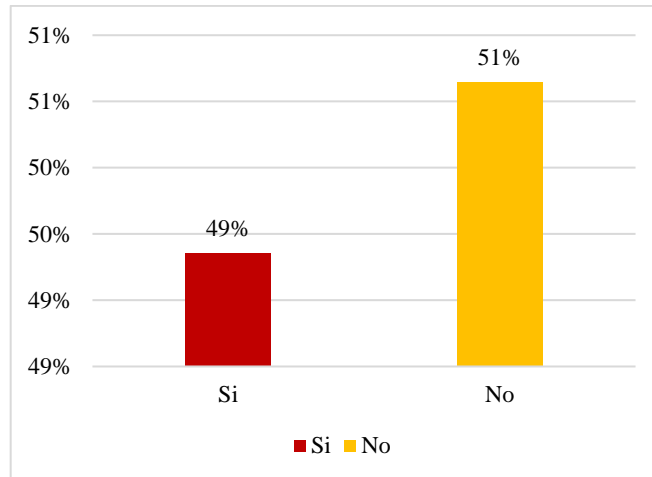
Fuente: tomado de la aplicación de encuesta obligaciones laborales

En el gráfico 8 respecto a las remuneraciones, los trabajadores gozan con la remuneración mínima vital para la falta de una red bancaria que ayude y asegure con el cumplimiento del pago oportuno de las remuneraciones hace que al 51% de trabajadores no se les pague en los días indicados en cambio el 49% afirma que si reciben el pago de su remuneración oportunamente.

Tabla 10
Aportes del empleador y descuentos del trabajador

ÍTEM	SI	NO
¿Se encuentra afiliado al Sistema de Salud y al Sistema de Pensiones?	28	17
¿Tiene conocimiento si su empleador paga puntualmente los aportes a ESSALUD/SIS y AFP/ONP?	12	33
¿Considera que los descuentos de ONP O AFP son los correctos?	28	17
¿Conoce o ha escuchado acerca del seguro vida ley?	37	8
¿Sabe si la empresa protege a los trabajadores con este seguro?	5	35
TOTAL %	153 49%	157 51%

Fuente: tomado de la aplicación de encuesta obligaciones laborales



*Gráfico 8 Aportes del empleador y descuentos del trabajador
Fuente: tomado de la aplicación de encuesta obligaciones laborales*

El gráfico 8 muestra que el 51% de trabajadores no cuentan con seguro social de salud y de pensiones y algunos de ellos afirman desconocer en el sistema de salud en el cual se encuentran afiliados y muchas veces no consideran correctos los descuentos que se les aplican debido a su desconocimiento y el 49% si cuenta con un seguro ya sea Essalud o SIS y también se encuentra afiliado al sistema de pensiones.

- Análisis de la incidencia del control interno en el cumplimiento de las obligaciones laborales en el Grupo Fogón Dorado E.I.R.L

Al analizar la información laboral de la empresa, se presentó una serie de inconsistencias que fueron encontradas en las planillas de los trabajadores, pues la empresa cuenta con dos tipos de planillas, una interna en donde las remuneraciones son mayores a comparación de la planilla que es declarada ante Sunat que registra para todos sus colaboradores una remuneración mínima (s/ 930.00) por ende el cálculo de sus beneficios son por montos menores y la información presentada ante Sunat es incorrecta, en cambio sí

existiría un sistema de control interno en la empresa ayudaría a que la información declarada sea fidedigna y esté libre de inconsistencias.

La falta de políticas provoca una desorganización en la empresa que afecta a todas las áreas y actividades que desarrolla, definir una política financiera asegura la solvencia económica de la empresa, así mismo la utilización eficiente de sus recursos financieros, por lo tanto dicha política aseguraría cumplir con el pago total o parcial de las obligaciones laborales de los trabajadores, del mismo modo las deficientes políticas de control interno del personal provoca la desorganización en el cumplimiento de obligaciones de los trabajadores, a su vez impiden mantenerlos motivados y comprometidos con la empresa, generando trabajadores descontentos con la empresa.

Finalmente el control interno influirá en el ordenamiento de la empresa fogón dorado EIRL, debido a que existirá ambiente de control por ende normas, reglas, políticas y una estructura jerárquica, evaluación de riesgos que permitirá conocer la posibilidad de ocurrencia de algún acontecimiento o suceso que ponga en riesgo a la empresa y estar preparados ante estos hecho que a la vez generara incertidumbre, actividades de control con el objetivo de minimizar los efectos negativos en los cuales la empresa pueda incurrir; información y comunicación muy necesaria dentro de la empresa para que la información más relevante sea difundida y comunicada a todo el personal de fogón dorado y por ultimo supervisión para asegurar que el control interno funcione adecuadamente, esto a través de constantes actividades de monitoreo.

4.1.Discusión

Los resultados muestran que Grupo Fogón Dorado E.I.R.L cuenta con un control muy básico o impírico, debido a que se está incumpliendo con las obligaciones laborales de los trabajadores, por lo tanto la implementación del control interno incidirá positivamente en el cumplimiento de las obligaciones laborales, este resultado es respaldado por Portilla (2014) el cual concluye en su trabajo de investigación, que el control interno influye significativamente en la mejora de la gestión financiera en las empresas constructoras por ende permitirá cumplir con las metas y objetivos propuestos y también que la implementación de un adecuado control interno, influye en la liquidez de las empresas constructoras de las ciudad de Trujillo, permitiendo realizar acciones, políticas, normas y métodos de control, a fin de tomar acciones correctivas necesarias oportunamente; coincidimos con Portilla debido a que después de analizar el control interno se comprueba que las políticas económicas, financieras implementadas ayudaran con el cumplimiento de las obligaciones laborales, debido a que se contara con un respaldo y por ende solvencia económica para el pago de las cargas laborales.

Por otro lado Moyano (2014), realizo el estudio en una cadena de farmacias donde el recurso humano se considera un factor elemental dentro la organización, ya que de este depende su funcionamiento y el logro de objetivos a los que se haya enfocado la empresa, sin embargo encontró debilidades en el recurso humano y se implementó el sistema de control interno que definió políticas y procedimientos para la optimización del recurso humano, también en las áreas de compras, ventas, contabilidad y

administración, así mismo contribuyó a tener más claras los plazos y fechas para la presentación de información a las entidades competentes.

Concordamos con el autor, porque al analizar el componente ambiente de control se encontró la falta y deficiencias de políticas enfocadas al personal, es así que Fogón Dorado desde el inicio de sus actividades tiene un control muy empírico de su personal, los registros que llevan son únicamente para el día a día y no son utilizados con fines de cruce y control, como consecuencia los trabajadores no se consideran importantes dentro de la empresa y les resulta más fácil desligarse de su vínculo laboral. Por lo tanto con los resultados encontrados el gerente general encargado del control interno de la empresa va a optar por implementar políticas y procedimientos para el buen manejo de su personal.

Además Paredes (2014) sustenta en su tesis que existen diversos factores que influyen en el cumplimiento de las obligaciones sociales como factores naturales, económicos, crecimiento del mercado, etc. que exige alta capacidad de gestión, por lo que es necesario establecer políticas y estrategias a largo plazo que ayuden con el cumplimiento de las obligaciones, al analizar dio como resultado que la empresas si cumplen con sus obligaciones laborales, pero de manera informal, lo que declaran y pagan no es real de acuerdo a ley y la implementación del control interno ayudaría a las empresas pesqueras a minimizar riesgos de incumplimiento ya que los empresarios crearían políticas y estrategias de acuerdo a sus necesidades.

Respecto a lo mencionado estamos de acuerdo porque al analizar la variable

obligaciones laborales resulto que la falta de control interno en el área laboral hace que la empresa tenga dos planillas de remuneraciones por ende lo declarado ante las entidades recaudadoras de impuestos no es lo correcto e incurren en faltas graves por presentar información errónea.

Si bien es cierto aún no hay estudios relacionados entre control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales, con los trabajos antes mencionados damos por hecho que el control interno contribuirá en todas las áreas de la empresa, por lo tanto, después de los resultados obtenidos en esta investigación deducimos que el control interno incidirá de manera positiva en el cumplimiento de las obligaciones laborales.

CAPITULO 5: CONCLUSIONES Y RECONMENDACIONES

5.1.Conclusiones

En base a los resultados obtenidos se concluye no tener implementado un control interno en el Grupo Fogón Dorado contribuye a incumplir con la normativa o leyes establecidas por el estado para beneficio de los trabajadores, y como consecuencia asumir multas y sanciones por la falta de pago de las cargas laborales que le corresponde al personal, además incurre en presentar y declarar información errónea o falsa ante las entidades fiscalizadoras, lo que conlleva a tener mayor posibilidad de fiscalizaciones y también de que liquidez

de la empresa presente muchos más riesgos de gasto por los sobrecostos ocasionados; por lo tanto con los estudios constatados en la discusión donde el control interno ayuda en la gestión de la empresa, podemos deducir que el control interno incide positivamente en el cumplimiento de las obligaciones laborales, dando solución a dichas contingencias que fueron encontradas al momento de realizar el análisis.

Del análisis al control interno a través las dimensiones del sistema Coso, se obtuvo que la empresa no tiene implementado uno que le permita disminuir todas la contingencias encontradas pues se encontró que no cuenta con políticas, manual de organización y funciones, reglamento de trabajo que le permita a la empresa tener un mejor manejo administrativo, es decir carece de un ambiente de control, así mismo la evaluación de riesgos es débil y no le permita anticiparse a situaciones o hechos que puedan ocurrir, por lo tanto la empresa incurre en sobrecostos adicionales, en cuanto a las actividades de control la falta procedimientos en la contratación del personal, hace que los trabajadores comiencen con sus labores sin gozar de un contrato de trabajo escrito y estar formalmente en planilla, Además la empresa carece de comunicación ya que no se informa los descuentos y aportes que se realiza lo que conlleva a originar incertidumbre y molestia por parte de los trabajadores, Por último la supervisión de la empresa carece de control interno ya que no se realizan cruces de información que llega de las diferentes áreas, por otro lado no se realiza auditorías internas laborales lo que conlleva a mala toma de decisiones en las operaciones que se realiza.

La situación laboral del personal del Grupo Fogón Dorado E.I.R.L presenta inconsistencias y se encuentra en riesgo, al analizar las planillas de los trabajadores se constató que en su mayoría no se encuentran inscritos y con la encuesta dirigida a los trabajadores, se lo pudo corroborar, pues el 51% afirmó no contar con un contrato de trabajo y no estar en planilla, así mismo de los pocos trabajadores que si gozan con todos sus beneficios el 54% no ha recibido oportunamente el pago que le corresponde, lo mismo ocurre con las remuneraciones ya que el 51% concuerda que el empleador no cumple con pagarles oportunamente.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda a la Gerencia del Grupo Fogón Dorado E.I.R.L. evalúe la posibilidad de implementar un control interno, el cual contribuirá al cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Dado que la empresa no cuenta con un control interno y carece de instrumentos de gestión, se recomienda implementar reglamento interno, manual de organización y funciones, reglamento de organización y funciones y cuadro para asignación de personal, a efecto de materializar la segregación y asignación de funciones en los niveles de autoridad y de responsabilidad, así mismo definir políticas de gestión, financieras y de recursos humanos que ayude al ordenamiento de la empresa de esta manera contar con un presupuesto anual que le permitirá prever de posibles riesgos laborales, el cual sería muy necesario dada la coyuntura que se vive actualmente, ya que ayudaría significativamente en cumplir los beneficios de los trabajadores.

Implementar un área de Recursos Humanos la cual se encargue exclusivamente del reclutamiento, selección, contratación, capacitación, administración y gestión del personal, generando un buen clima laboral y una gestión administrativa eficiente, para evitar cualquier contingencia laboral futura.

Se recomienda evaluar la situación laboral de manera constante mediante auditorías internas y externas, para prevenir contingencias laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, M. (2017). *Control Interno y su incidencia en la prevención de contingencias tributarias en la empresa San Quirino Constructores S.R.L Cajamarca Periodo 2015*. Cajamarca.

Alvarez, J. (2011). *Auditoria Gubernamental, Integral: Tecnicas y Procedimientos*. Lima: Instituto Pacífico S.A.C.

- Bermeo, G., & Cárdenas, M. (2013). *Estudio del cumplimiento de las obligaciones laborales del gobierno autonomo descentralizado parroquial de Turi del periodo 2011-2012*. Cuenca.
- Bustamante, D., & Pilares, A. (2016). *Analisis de la estructura de los costos de los recursos humanos y de las obligaciones laborales de la empresa Constructora Generacion Argus E.I.R.L- Cusco, Periodo 2015* . Cusco.
- Carbajal, J. (2016). *La Nic 19 y su relacion con el cumplimiento de los beneficios laborales en la empresa ladrillera Maxx S.A.C. Año 2015*. Tacna.
- Contraloria General de la República. (2014). *Marco Conceptual del Control Interno*. Lima: Tarea Asociacion Grafica Educativa.
- Coopers & Lybrand e Instituto de Auditores Internos. (1997). *Los nuevos conceptos de contol interno*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Crespo, T., Peña, J., & López, j. (2003). *Administracion de Empresas Vol.II*. España: Editorial Mad, S.L.
- Cubas, E. (2013). *Efectos ene le Decreto Legislativo N°1086 en el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales en las empresas comercializadoras de vehiculos menores del distrito de Tarapoto. Periodo 201-2011*. Tarapoto.
- Diaz, D. (2012). *Nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales a favor de ,los trabajadores del sector privado pra mejorar la calidad de vida en el centro de la Parroquia de Conocoto. Elaborar una guia didactica para el cumplimiento de los beneficio sociales*. Quito.
- Esguerra, R. (14 de Setiembre de 2007). *Dinero*. Obtenido de Dinero.com: <https://www.dinero.com/columnistas/edicion-impresa/obligacion-o-responsabiidad-social/51027>
- Gaceta Juridica. (2018). *Ejercico valido de la potestad sancionatoria del empleador*. Lima: Imprenta editorial El Buho EIRL.
- Gaceta Juridica. (2018). *Interrupcion de la Prescripcion en materia laboral*. Lima: Imprenta Editorial El Buho EIRL.
- Gaceta Juridica. (2018). *Pricipales Instituciones Procesales Laborales*. Lima: Imprenta editorial El Buho EIRL.

- Gaceta Juridica. (2018). *VI pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional*. Lima: Imprenta ditorial El Buho EIRL.
- Garcia, J. (2015). *Aplicacion del sistema de control interno en el Gremio de Maestros Mecanicos y Afines 5 de Noviembre de Azuay*. Ecuador.
- Gastañaga, N., & Gallegos, R. (2018). *Cumplimiento de las obligaciones laborales y tributarias en las pequeñas empresas de servicios de cafetería y repostería acogidas a Remye, Cusco- 2016*. Cusco.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación- Sexta Edición*. Mexico: Interamericana Editores S.A.
- Instituto Pacifico Actualidad Empresarial. (2018). *Actualidad Laboral*. Lima: Pacifico Editores S.A.C.
- Kaplan, D. (2017). *Formalidad Laboral y Estado de derecho*. Estados Unidos.
- Latapi, M. (6 de Diciembre de 2011). *Obligaciones Laborales*. Obtenido de Mundo Contable: <http://mcontable.blogspot.com>
- Moyano, H. (2014). *El control interno y su incidencia en la optimización del recurso humano de Farmambato Cía. Lta*. Ambato.
- Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación*. Mexico: Progreso S.A de C.v.
- Paredes, E. (2014). *Factores Que Influyen En El Cumplimiento De Las Obligaciones Sociales De Las Empresas Del Sector Pesquero Del Perú: Caso Empresa Pesquera Extractiva E.I.R.L. Chimbote, 2014*. Chimbote.
- Perú Retail. (19 de Agosto de 2017). *Perú Retail*. Obtenido de Perú Retail.com: <https://www.peru-retail.com/pymes-empresas-peru/>
- Piza,R. (2008). *Derechos Laborales en Centro America y Panama*. Costa Rica.
- Platt, D., & Frías, I. (2015). *Teoria del finiquito laboral, derecho, jurisprudencia y experiencia comparada*. Santiago de Chile.
- Portilla, D. (2014). *El Control Interno y su influencia en la mejora de la gestion financiera en las empresas constructoras de la ciudad de Trujillo, año- 2014*. Trujillo.
- Sanchez, A. (2013). *Diccionario de derecho laboral*. Mexico: Equipo Oxford.
- Vizcarra, J. (2010). *Auditoria Financiera: riesgo, control interno, gobierno corporativo y normas de informacion financiera*. Perú: Pacífico Editores.

LISTA DE ABREVIATURAS

E.I.R.L: Empresa Individual de Responsabilidad Limitada

COSO: Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway.

OIT: Organización Internacional de Trabajo.

PEA: Población económicamente activa

NIC: Normas Internacional de Contabilidad.

REMYPE: Registro de la Micro y pequeña empresa

PYMES: Pequeñas y medianas empresas.

SUNAFIL: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

AFP: Administradoras de fondo de pensiones.

PLAME: Planilla mensual de pagos

SCTR: Seguro complementario de trabajo de riesgo.

ESSALUD: Seguro Social de salud.

IES: Impuesto extraordinario de Solidaridad.

ONP: Oficina de Normalización Previsional.

COSAP: Contribución Solidaria para la Asistencia Previsional.

FDSA: Aportes al Fondo de Derechos Sociales del Artista.

SUNAT: Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administracion Tributaria.

RUC: Registro Unico de Contribuyente.

S.R.L: Sociedad de Responsabilidad Limitada

SIS: Seguro Integral de Salud.

ANEXOS

ANEXO N° 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Control interno y su incidencia en el cumplimiento de las obligaciones laborales en el Grupo Fogón Dorado E.I.R.L. de la ciudad de
Cajamarca 2018

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología	
General	General	El control interno incide directamente en el cumplimiento de las obligaciones laborales del Grupo Fogón Dorado E.I.R.L., Cajamarca 2018.	Independiente Control interno	Instrumentos de gestión de la empresa	Tipo de investigación Básica de enfoque cualitativo y nivel descriptiva	
¿Cómo el control interno incide en el cumplimiento de las obligaciones laborales en el grupo el Fogón Dorado E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca 2018?	Determinar cómo control interno incide en el cumplimiento de las obligaciones laborales en el Grupo Fogón Dorado E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca 2018			Cumplimiento de obligaciones laborales		Diseño de investigación No experimental de corte Transversal
Específicos	Específicos		Dependiente Obligaciones laborales	Inspecciones laborales internas	Riesgos laborales	Unidad de análisis la empresa Grupo fogón Dorado E.I.R.L.
¿Cómo es el control interno del Grupo Fogón Dorado E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca 2018?	Analizar como es el control interno del Grupo Fogón Dorado E.I.R.L, de la ciudad de Cajamarca 2018.	Seguridad y salud			Población 50 colaboradores	
¿Cuál es la actual situación laboral del personal del Grupo Fogón Dorado E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca 2018?	Analizar la situación laboral del personal del Grupo Fogón Dorado E.I.R.L, de la ciudad de Cajamarca 2018	Procedimientos de control			Muestra determinada por el 100% de colaboradores (50)	
				Verificación de pagos	Método de investigación deductivo	
				Información y responsabilidad		Técnicas de investigación observación entrevista encuesta
				Canales de Comunicación		
				Cruce de información por áreas		
				Evaluación		
				Remuneración básica		

ANEXO N° 2

INSTRUMENTOS I - II

Control interno y su incidencia en el cumplimiento de las obligaciones laborales en el grupo Fogón Dorado E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca

Estimado (a) colaborador (a):

A continuación, se le presenta el formulario que ha sido elaborado para determinar la incidencia entre el control interno y el cumplimiento de las obligaciones laborales del Grupo Fogón Dorado E.I.R.L. Se solicita la mayor objetividad en las respuestas.

INSTRUCCIONES:

Responda los enunciados según su apreciación:

- Marque con un "X" la alternativa que considere correcta.
- Seleccione solo una alternativa por cada pregunta.
- Se le pide por favor que no deje ningún ítem sin responder.
- En caso surjan dudas, consulte a la encuestadora.

DATOS DESCRIPTIVOS

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad:

Área: Cargo:

V1. CONTROL INTERNO	ESCALA DE VALORACIÓN		
	Si	No	Total
DX1: Ambiente de control			
Ítems			
¿La empresa cuenta con un organigrama para una adecuada gestión?			
¿Existe políticas, procedimientos y objetivos para la contratación e inducción del personal?			
¿Existe, se entrega y se da a conocer un reglamento interno de trabajo y ético, al momento de la contratación de un personal?			
¿Las políticas laborales establecidas por la empresa están expresadas por escrito para el trabajador?			
Se han establecido políticas para asegurar el buen desarrollo de las actividades de pago de planillas			
DX2: Evaluación de riesgos			
¿La empresa ha tenido que afrontar multas y recargos por la falta de pago oportuno de sus Obligaciones Laborales?			
La empresa reconoce en beneficio de sus trabajadores el 15% de las utilidades			
Se inscribe a los trabajadores en el seguro social de salud y al sistema de pensiones desde el primer día de labor			

Se indemniza a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales			
Los sueldos no son inferiores a los mínimos legales			
Se les paga una remuneración adicional por fiestas patrias y navidad a todos los trabajadores			
Se les abona una suma equivalente a un mes de sueldo a todo trabajador que preste servicios por más de un año			
¿Los sueldos, comisiones, beneficios sociales, horas extras, son canceladas a tiempo?			
DX3: Actividades de control			
¿Las horas extras, feriados laborados y otras bonificaciones especiales son aprobados por empleados que supervisan las actividades?			
¿Se procede a dar aviso de entrada o salida de un trabajador dentro de los primeros 5 días?			
¿Existen actividades de control que aseguren el pago de impuestos laborales en las fechas exigibles y por montos correspondientes?			
¿Las planillas de mes y liquidaciones de beneficios sociales son aprobadas por un empleado responsable?			
¿La persona quien realiza los pagos laborales tiene la autorización correspondiente para este proceso?			
¿La empresa cumple con las obligaciones y cargas labores de acuerdo a las normas laborales vigentes?			
¿Se utiliza una red bancaria para el pago de remuneraciones?			
¿Se concilia periódicamente por personas ajenas a la empresa la preparación y pago de planillas?			
DX4: Información y comunicación			
¿Tiene formalmente establecidas líneas de comunicación e información con su personal para difundir los programas, metas y objetivos de la empresa?			
¿Se comunica a la dirección la información mensual de pago de planillas, impuestos, proveedores, etc. de la forma correcta y oportuna?			
¿Se hace entrega de las boletas de pago de remuneraciones de manera oportuna?			
¿Se procede a dar aviso de las modificaciones de sueldos o beneficios sociales de los trabajadores como de administrativos?			
¿Se exhibe, en un lugar visible y al alcance de todos los trabajadores los aportes y descuentos realizados en el mes, esto debidamente sellado por el área respectiva?			
¿Tienen establecidos canales de comunicación para que los trabajadores puedan informar sobre posibles irregularidades?			
DX5: Supervisión:			
¿La información recibida de las diferentes áreas son cruzadas con fines de control?			
¿Se supervisa mensualmente que las obligaciones laborales contengan su comprobante de pago dentro de los plazos establecidos por Sunat?			

¿Se comparan periódicamente los importes registrados en el sistema de contabilidad con lo declarado en el plame mensualmente?			
En el último año ¿se han efectuado auditorias laborales de forma interna?			

DX2: OBLIGACIONES LABORALES			
DY1: Contrato de trabajo			
Ítems	Si	No	Total
Al momento de ser contratado ¿existen procedimientos de evaluación los cuales usted sigue?			
En la evaluación ¿se considera la formación profesional, pruebas psicotécnicas de conocimiento y entrevistas?			
Al momento de ser contratado ¿se le hizo entrega del reglamento interno de la empresa?			
¿En el contrato está determinado el tipo al que corresponde, el cargo, remuneración, obligaciones y prohibiciones que se le hace?			
¿Le han otorgado una copia de su contrato?			
DY2: Beneficios Sociales			
¿Existe un responsable de gestionar los Beneficios Sociales dentro de la organización?			
¿Cumplido un año de servicios ha gozado de un mes de vacaciones?			
¿Le han realizado el pago correspondiente a vacaciones oportunamente?			
¿Cumplen con el otorgamiento y depósito de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad?			
¿Cumplen en otorgarle los depósitos de CTS en mayo y noviembre?			
¿Ha recibido el pago correspondiente de las utilidades generadas por la empresa?			
DY3: Remuneración			
¿Se encuentra claramente establecidos los niveles salariales según la estructura organizativa de la empresa?			
¿Su remuneración es proporcional a la remuneración mínima vital?			
¿El empleador paga oportunamente las remuneraciones?			
¿cuenta con una cuenta de haberes para el depósito y pago de sus remuneraciones?			
¿Ha Trabajado horas extras y han sido remuneradas de acuerdo ley?			
¿La empresa cumple con otorgarle descanso semanal obligatorio?			
¿Por laborar en día feriado le han pagado de acuerdo a ley?			
DY4: Aportes y descuentos			
¿Se encuentra afiliado al Sistema de Salud y al Sistema de Pensiones?			
¿Tiene conocimiento si su empleador paga puntualmente los aportes a ESSALUD/SIS y AFP/ONP?			
¿Considera que los descuentos de ONP O AFP son los correctos?			
¿Conoce o ha escuchado acerca del seguro vida ley?			
¿Sabe si la empresa protege a los trabajadores con este seguro?			

ANEXO N° 3

ENTREVISTA SOBRE EL CONTROL INTERNO

- ¿Conoce que es control interno y cuáles son sus beneficios?

- ¿El grupo fogón dorado tiene implementado un sistema de control interno?

- Con la implementación del control interno ¿Considera usted que ayudaría a evaluar riesgos en la empresa?

- ¿Las actividades que elabora la empresa se realizan bajo algún control y es supervisado por algún responsable?

- ¿Cómo mantiene informados a los trabajadores sobre lo que sucede en la empresa? ¿Realizan actividades de comunicación con regularidad?

- ¿considera usted que un control interno va a minimizar los riesgos en la gestión del área recursos humanos?

- ¿Considera Usted que se están aplicando correctamente los procesos y normas contables, laborales, tributarias dentro de la ejecución de las diferentes actividades de la empresa?

- ¿Cuáles son algunos de los problemas o dificultades que atraviesa actualmente la empresa? ¿cuáles son sus causas?

- ¿Conforme a su apreciación usted considera que existe deficiencia en el control interno de la empresa?

- ¿Considera usted que implementado un sistema de control interno generarían confianza económica para la empresa?

ANEXO N° 4

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS - FCEA

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: *Díaz Camacho, Carmen Rosa*
- 1.2. CARGO: *Docente*
- 1.3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: *Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo*
- 1.4. GRADO ACADÉMICO: *Doctora en Administración de la Educación*
- 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
- 1.6. AUTORES DEL INSTRUMENTO: *Bautista Pérez, Rosa Juli; Cueva Aguirre, Magali*
- 1.7. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: *Control interno y su incidencia en el cumplimiento de las obligaciones laborales en el Grupo Fogón Dorado E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca 2018*
- 1.8. FECHA:

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios	Niveles	Baja 0 - 25%				Regular 26 - 50%				Bueno 51 - 75%				Muy bueno 76 - 100%				
		Indicadores	0	7	13	19	26	33	39	45	51	57	63	69	76	82	88	94
			6	12	18	25	32	38	44	50	56	62	68	75	81	87	93	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado								50									
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables									55								
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica										60							
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.									55								
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad								50									
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.										60							
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos									55								
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores									55								
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación									55								
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación										60							

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Baja b) Regular c) Bueno d) Muy bueno

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

55

[Firma manuscrita]

Firma



**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS - FCEA**

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: *Urteaga Salazar Guillermo Rodolfo*
- 1.2. CARGO: *Docente*
- 1.3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: *Universidad Privada del Norte*
- 1.4. GRADO ACADÉMICO: *Magister en Administración Estratégica de Empresas.*
- 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: *Control Interno y obligaciones laborales*
- 1.6. AUTORES DEL INSTRUMENTO: *Bautista Pérez, Rosa Juli; Cueva Aguirre Magali*
- 1.7. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: *Control Interno y su incidencia en el cumplimiento de las obligaciones laborales en el Grupo Fogón Dorado E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca 2018.*
- 1.8. FECHA: *20-01-20*

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios	Niveles	Baja 0 - 25%				Regular 26 - 50%				Bueno 51 - 75%				Muy bueno 76 - 100%			
		0	7	13	19	26	33	39	45	51	57	63	69	76	82	88	94
	Indicadores	6	12	18	25	32	38	44	50	56	62	68	75	81	87	93	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado								50								
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables									55							
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica											60					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										55						
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad								50								
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.										60						
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos									55							
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores									55							
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación									55							
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación										60						

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Baja b) Regular c) Bueno d) Muy bueno

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

55


 Firma

ANEXO N° 6
SOLICITUD DE INFORMACIÓN

**SOLICITUD DE INFORMACIÓN PARA TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN**

Cajamarca, 17 de octubre del 2018

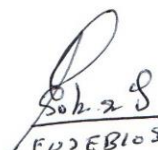
Sr. EUSEBIO DÍAZ LÓPEZ
Gerente General De Fogón Dorado E.I.R.L.

CC: Rosa Juli Bautista Perez
Magali Cueva Aguirre
Ex alumnas de la Universidad Antonio Guillermo Urrelo

De mi especial consideración.-

Nos presentamos ante usted y exponemos, que con el motivo de seguir nuestro desarrollo profesional y cumplir los requisitos solicitados por la universidad Antonio Guillermo Urrelo para la obtención del título de contador público, por tal motivo acudimos ante usted nos permita de realizar la investigación dentro de su empresa “fogón dorado”, y así facilitarnos toda la información que sea necesaria para el desarrollo de la presente investigación.

Seguras de contar con su apoyo y conociendo su espíritu colaborador por el desarrollo estudiantil de Cajamarca, sin otro particular nos despedimos.


EUSEBIO DÍAZ LÓPEZ
DNI = 10114257


Rosa Juli Bautista Pérez
DNI N° 70207740