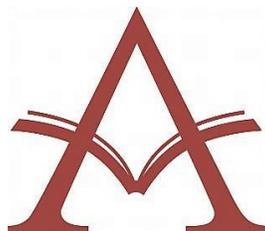


UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LOS COSTOS
LABORALES EN LA EMPRESA ASJ CONSULTORES S.A.C**

MAGDALENA DEL MAR, 2019

**PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN CIENCIAS
CONTABLES Y FINANCIERAS**

AUTORA

AVALOS JULCARIMA GRETTA WENDI

ASESOR

Mg. MILLÁN BAZÁN CÉSAR AUGUSTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: TRIBUTACIÓN Y AUDITORÍA

LIMA - PERU

MARZO - 2020

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “Control interno y su incidencia en los costos laborales en la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C, Magdalena del Mar, 2019, tuvo como finalidad demostrar la incidencia del control interno sobre los costos laborales. Para desarrollar dicho propósito se abordó una investigación de tipo básica, de nivel descriptivo y diseño no experimental, de corte transversal. La población está conformada por 37 colaboradores de la empresa, estando la muestra conformada por el total de la población 37 colaboradores. Se logró concluir a modo general en lo siguiente:

Esta investigación concluye la incidencia directa del control interno sobre los costos laborales de la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C 2019, la falta de control en el ámbito laboral genera el incremento de costos laborales, no se ha podido establecer eficazmente los costos según el desempeño del trabajador y con ello una mayor rentabilidad. La evaluación de riesgos tiene efecto significativo en los costos laborales en la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C, 2019. Al no existir una evaluación de riesgos, La falta de claridad de objetivos y la ausencia de control del absentismo laboral, conlleva a que se presente de manera muy frecuente llamados de atención al personal, todo ello genera un sobre costo laboral.

Palabras Clave: Control Interno y Costo Laboral

Abstract

The present research work entitled “Internal control and its incidence on labor costs in the company ASJ CONSULTORES S.A.C, Magdalena del Mar, 2019, was intended to demonstrate the incidence of internal control on labor costs. In order to develop this purpose, a basic type research, descriptive level and non-experimental design, cross-sectional was approached. The population is made up of 37 employees of the company, the sample being made up of the total population of 37 employees. It was possible to conclude in a general way in the following:

This research concludes the direct impact of internal control on labor costs of the company ASJ CONSULTORES SAC 2019, the lack of control in the workplace generates an increase in labor costs, it has not been possible to effectively establish costs according to the performance of the worker and thereby greater profitability. The risk assessment has a significant effect on labor costs in the company ASJ CONSULTORES SAC, 2019. In the absence of a risk assessment, the lack of clarity of objectives and the absence of control of work absenteeism, leads to a very frequent calls for attention to staff, all this generates an over-cost of labor.

Keywords: Internal Control and Labor Cost

Tabla de Contenidos

Resumen	ii
Abstract	iii
Tabla de contenidos.....	iv
1. Problema de la Investigación ¡Error! Marcador no definido.	
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2. Planteamiento del Problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la Investigación	5
1.3.1. Objetivo general.	5
1.3.2. Objetivos específicos.	5
1.4. Justificación e Importancia de la investigación	6
2. Marco Teórico ¡Error! Marcador no definido.	
2.1. Antecedentes de la investigación	9
2.1.1 Internacionales	9
2.1.2 Nacionales	15
2.2. Bases Teóricas	23
2.3. Definición de Términos Básicos	36
3. Conclusiones ¡Error! Marcador no definido.	
4. Recomendaciones ¡Error! Marcador no definido.	
5. Aporte Científico del Investigador ⁴³	
6. Cronograma ⁴⁴	
7. Referencia ¡Error! Marcador no definido.	
8. Apéndice	

1. Problema de la Investigación

1.1.Descripción de la Realidad Problemática

El control interno es un medio que facilita a la empresa el alcance de sus objetivos de rendimiento, rentabilidad y, además facilita la prevención de pérdidas en recursos; por tal motivo el control interno en cualquier empresa es el medio más apropiado para la mejora de la situación administrativa, financiera y legal; existe una problemática que ha afectado a un 93% de las empresas, puesto que no contempla el control interno como una parte fundamental de la organización y ello ha menguado las oportunidades de competitividad y ha disminuido su atractivo para los inversionistas.

Las empresas son constituidas con el propósito de generar utilidades y ganancias, por lo que su prioridad es incrementar la venta de sus productos, tratando de mantener al mínimo sus costes o gastos; es allí donde entran a tallar los colaboradores recursos humanos, mismos que, por medio de la entrega de sus servicios buscan el alcance de las metas establecidas, y como contraprestación, reciben un pago y beneficios adicionales.

A estos pagos que efectúa el empleador, se les conoce como costos laborales, los cuales son el valor total que se obtiene de las retribuciones que se pagan a los colaboradores, incluidos aspectos como seguridad social y pagos en especie. Muchas empresas buscan reducir sus costos, sin embargo, en el camino, se ven envueltos en problemas que complican el cumplimiento pleno de este objetivo

En Perú el destaca que sólo un 25% de las empresas públicas ha implementado un

sistema de control interno que les pudiese permitir prevenir riesgos, irregularidades o actos de corrupción en sus actividades, a partir de ello fueron tomadas una serie de estrategias, el Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento (OTASS) ha decidido realizar talleres para abordar el tema del control interno a fin de capacitar a los funcionarios de las organizaciones de agua y desagüe de todo el país, el taller busca que tengan como referente el tema para que puedan disminuir los riesgos, empleen los recursos y bienes de manera eficaz y eficiente y den alcance a sus objetivos.

Por otra parte, en el país existen muchos negocios que no se muestran muy competitivos en cuanto al manejo de sus costos laborales, tal y como es el caso de las Start Up; algo que preocupa a todo negocio o empresario, es la situación de la legislación laboral nacional, pues, hasta el 2018, la informalidad laboral constituía el 70% de la PEA aproximadamente, por lo que la mayoría de las normas se encuentran direccionadas hacia la minoría de trabajadores. En el caso de costos laborales, esto se explica de la siguiente manera: a mayores costos laborales, mayor informalidad existirá en el Perú, afectando de esta manera a la competitividad y los salarios del país. En el caso de las Start Up, estas presentan uno de los costos laborales más altos en todo el país, siendo en algunos casos, costos por encima al 50%. En otras palabras, por cada sol que abona en promedio un empleador en planilla, el costo laboral que se presenta es de S/ 0.50 céntimos.

En la ciudad de Lima, se encuentran diferentes empresas abocadas a diferentes actividades empresariales, siendo una de estas ASJ CONSULTORES S.A.C con N° RUC 20600427866, con domicilio fiscal en Av. F Sanchez Carrión Nro. 290 Dpto. 203 del distrito de Magdalena del Mar departamento de Lima.

Esta empresa se dedica a la asesoría y consultoría empresarial en cuanto al reclutamiento y selección de personal obrero, e inicio sus actividades formalmente el 04 de junio del 2015. Esta empresa actualmente viene afrontando problemas con sus costos laborales que debe de pagar de forma mensual, principalmente por el hecho de que los dueños consideran que vienen pagando demasiado a su personal, no solo por las horas laborales, sino por las horas extras que cumplen. Se considera que este problema es generado como resultado de la falta de control sobre el personal, pues, en varias ocasiones ya se ha evidenciado que existen colaboradores que no llegan a laborar, o aun estando en la obra, no desempeñan las funciones y atribuciones que se les entregaron, y en el caso de las horas extra, se quedan sin hacer nada. De esta manera, el pago de más que se está efectuando como resultado de un mal control, se encontraría generando el incremento de los costos laborales.

A partir de esto, es posible presumir que en la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C no tiene un control interno puesto que es posible que no se rijan por una estrategia que les permita manejar el personal de la forma más apropiada, por ello es posible creer que de continuar con tal problemática la empresa no pueda crecer como desearían que sucediera y el personal continúe laborando en descontrol.

La importancia de contar con un adecuado control interno para la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C radica en que le facilitaría la toma de decisiones operativas en función de los objetivos de la organización, además que le permitiría acrecentar las utilidades y le ayudaría a minimizar los riesgos de pérdidas en recursos.

Por otra parte, es posible presumir que los costes laborales sean hayan aumentado

por la falta de implementación de estrategias que permitan velar por el cumplimiento de las funciones y labores que les son asignada a los trabajadores, por tal motivo se puede presumir que en caso de la empresa continúe con esta situación no pueda disminuir sus costes laborales y no mejore su situación operativa. La importancia de los costos laborales para la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C radica en que al conocer cuál es cada uno y tener un estándar de costos bajo su régimen MYPE estos se verían minimizados y la empresa podría percibir mejoras en función de estos costos.

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la incidencia del control interno en el costo laboral en la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C, MAGDALENA DEL MAR, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo la evaluación de riesgos incide en los costos laborales en la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C, MAGDALENA DEL MAR, 2019?

¿Cómo la información y comunicación incide en los costos laborales en la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C, MAGDALENA DEL MAR, 2019.

¿Cómo las actividades de supervisión incide en los costos laborales en la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C, MAGDALENA DEL MAR, 2019?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general.

Establecer la incidencia del control interno en los costos laborales en la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C, MAGDALENA DEL MAR, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos.

Describir la incidencia de la evaluación de riesgos en los costos laborales en la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C, MAGDALENA DEL MAR, 2019.

Describir la incidencia de la información y comunicación en los costos laborales en la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C, MAGDALENA DEL MAR, 2019.

Describir la incidencia de las actividades de supervisión en los costos laborales en la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C, MAGDALENA DEL MAR, 2019.

1.4. Justificación e Importancia de la investigación

Justificación teórica

Teóricamente la presente investigación arraiga sus cimientos en el Modelo COSO – III y los costos laborales se afianzan bajo el régimen MYPE. A partir del Modelo COSO-III resulta posible el alcance de los estándares porque el fin del mismo es conocer y detectar cualquier tipo de desviación con respecto a los objetivos administrativos propuestos por la empresa y también la limitación de eventos inesperados; en resumen, este modelo fomenta la eficiencia en las operaciones, el cumplimiento exacto de las políticas y el alcance de los objetivos y metas propuestas procurando así minimizar cualquier clase de riesgo de pérdidas de valor de los activos, a partir del mismo será posible comprender la problemática que se suscita, dar explicaciones y soluciones para la mejora de la problemática que se ha gestado en la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C; por otra parte mediante el régimen MYPE será posible conocer cuáles son los costos laborales que le corresponden a la empresa objeto de estudio en función del régimen en el que se encuentre.

Justificación Práctica

A nivel práctico la presente investigación será puesta a disposición de jóvenes investigadores, la comunidad académica y científica en general que deseen consultar el presente proyecto para establecer la incidencia del control interno en los costos laborales; además el estudio busca describir y analizar el problema que se suscita con el fin de proporcionar los datos

obtenidos a la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C con la intención que puedan implementar estrategias que pudiesen solucionar la problemática que se ha gestado.

Justificación metodológica

En cuanto a nivel metodológico para el cumplimiento de los objetivos propuestos se recurre a la elaboración del cuestionario que permitirán describir la variable independiente “control interno” y su incidencia en la variable dependiente “costos laborales”. Serán elaborados de la mano del investigador y antes de ser aplicados pasaran por una evaluación empleando el método de Juicio de expertos con el fin de obtener la validez de los mismos, además la confiabilidad será obtenida mediante el Alpha de Cronbach, estas herramientas permitirán describir la incidencia de una variable sobre otra.

La importancia reside en la posibilidad de atender a un problema real, mediante aplicación de las bases que los investigadores han recibido en todos estos años de estudio, contribuyendo con ello al beneficio no solo de la empresa, sino también, del personal que se encuentra involucrado.

Importancia

La importancia de esta investigación, es llevar un mejor manejo de los costos laborales, tomando en cuenta los procedimientos del control interno, lo cual ayudará a la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C. MAGDALENA DEL MAR, 2019, a manejar de una manera más efectiva y eficaz posible para la reducción de costos laborales y aplicar correctivos necesarios para posibilitar el desarrollo de la empresa

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 Internacionales

Muñoz y Tituaña (2016), en su investigación titulada: *Análisis comparativo entre: Ecuador y Perú para determinar ventajas de localización por costos laborales y tributarios en el año 2016*. Tesis de posgrado. Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador. Los investigadores plantearon como objetivo: Realizar un análisis comparativo entre Ecuador y Perú para determinar las ventajas específicas por localización que generan competitividad internacional por costos laborales y tributarios sobre las empresas radicadas en el territorio, durante el año 2015. La metodología utilizada fue de tipo explicativa, un enfoque cuantitativo. Los resultados muestran que un empresario ecuatoriano tendría que enfrentar una reducción de la utilidad después de impuestos del orden del 5% hasta el 10% más de lo que enfrentaría si se radicara en Perú, motivo por el cual, desde la perspectiva de esta variable, Perú ofrece mayores ventajas competitivas por costos. Concluyeron en que Perú presenta mayores ventajas comparativas por localización en la estrategia de costos con respecto a Ecuador, que le permiten mayores niveles de productividad y con ello la obtención de los retornos de ingresos económicos en el largo plazo, razón por la cual los inversionistas ven con positivismo el instalar una empresa e incluso sucursales en el vecino país.

Comentario: Con respecto a los autores es muy relevante el comparativo de los costos laborales que aseguren el crecimiento y la eficacia de la organización.

Almachi (2016), en su trabajo titulado *El Control Interno y la Eficiencia Laboral en el Comercial Yucailla de la ciudad de Ambato*. Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. El investigador propuso como objetivo principal para su investigación: determinar la influencia de un inadecuado control interno en la eficiencia laboral; para la metodología del estudio esta corresponde a una de tipo básica, nivel descriptivo-correlacional y no experimental; en cuanto a la selección de la muestra 33 colaboradores del Comercial Yucailla a quienes se les aplicó un cuestionario que arrojó como resultado que no existe un control interno que permita el desarrollo y crecimiento de la empresa. Se concluye que el comercial “Yucailla” no dispone de un modelo de control interno que le permita que las actividades sean desarrolladas de acuerdo a las planificaciones, por ende, no se alcanzan los objetivos empresariales ni los resultados esperados.

Comentario: Es necesario que los individuos encargados de llevar la compañía, puedan estar al tanto de los movimientos y funciones de la empresa en el campo laboral. Pues los trabajadores podrían recurrir a estos para notificar las eventualidades o complicaciones que se presenten en un momento determinado, a fin de buscar una solución lo más pronto posible y resolver cualquier inquietud que tengas estos empleados.

Catagua y Pozo (2018) en su investigación: *Diseño de un control interno a la compañía SUMINISTROS VITERI C.A de Guayaquil*, Tesis de pregrado, en la Universidad

de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador. El investigador planteo como objetivo: establecer las normas para el control interno de la compañía SUMINISTROS VITERI C.A. perteneciente a la ciudad de Guayaquil a fin de puntualizar cuáles son las directrices para llevar una adecuada dirección, para el alcance de este objetivo la metodología empleada corresponde a una de nivel descriptiva y explicativa con un diseño no experimental; para la recolección de información se empleó una encuesta que se aplicó a 19 colaboradores de la empresa. Los resultados obtenidos reflejan que 47% de los encuestados considera que es necesario implementar un sistema de control interno que pueda mejorar la operatividad de la empresa para el alcance de los objetivos y además el 79% de los colaborados está de acuerdo en laborar bajo los lineamientos de un sistema de control interno; las conclusiones del estudio destacan que la falta de un control interno en Suministros Viteri C.A no permite un adecuado manejo de asesoría contable y las actividades son ineficientes de parte del personal por la ausencia de un código de ética y capacitación constante y, además se determinó que la falta de planificación de labores genera caos e incomodidad entre los trabajadores de la empresa.

Comentario: Bajo un estatuto que implemente el orden, se podría establecer estrategias monetarias pertinentes que logren cubrir tanto las necesidades de la empresa como las exigencias de sus trabajadores. Además de conocer cuáles son las complicaciones más latentes que poseen sus empleados y que los dueños de la empresa busquen solucionar estos inconvenientes para que estos puedan sentirse cómodos en su área laboral y reduzca el nivel de incomodidad entre los mismos.

Guzmán y Vera (2015) realizaron un trabajo titulado: *El control interno como parte de la gestión administrativa y financiera de los centros de atención y cuidado diario caso:*

Centro de atención y cuidado diario el Pedregal de Guayaquil. Tesis de pregrado, en la Universidad Politécnica de Salesiana-Ecuador, tuvo como objetivo principal de analizar la incidencia del control interno en la gestión administrativa y financiera de los centros de atención y cuidado diario, por medio de normas, principios y procedimientos de verificación de la gestión. La metodología de tipo mixta, el diseño es causal, explicativo y correlacionar, la muestra estuvo conformado por 15 colaboradores y 150 familias que se encuentran recibiendo el servicio, con la técnica de encuesta, entrevista y lista de observación de este modo llegó a obtener como resultados un 92.13% de familias que no conocen los procesos administrativos de la entidad. Llegando a concluir que no existe la formalización de procesos en cuanto al control interno, ya que no existe un manual ni procesos por escrito, además de ello el sistema de la organización actual manejado por la organización no permite diferenciar funciones, esto genera que en muchas áreas se repitan funciones, las mismas funciones no están especificadas de forma clara y precisa, generando que las actividades no se cumplan con lo planificado por la administración, el mismo que no permite el cumplimiento eficiente de los objetivos.

Comentario: La falta de organización repercute a nivel laboral y gerencial, ya que no se establecen como tal las funciones de cada trabajador, lo que genera un servicio decadente y malas críticas con el público. Lo recomendable es que logren trazar las estrategias pertinentes que establezcan el orden del mismo a fin de mejorar su calidad.

Moreno (2014) , en su investigación, *Control interno y su incidencia en la rentabilidad de la empresa PROAVEC de la ciudad de Latacunga año 2012*. Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. El investigador planteó como objetivo: establecer la incidencia del inadecuado control interno de la empresa Proavec en

la rentabilidad generada en el año 2014, para dar alcance a este objetivo la metodología empleada consto de un enfoque mixto de nivel descriptivo y con un diseño no experimental; para la recolección de información se hizo uso de una encuesta estructurada que se aplicó a 79 colaboradores de la empresa, lo cual dio como resultado que el uso adecuado del control interno va a permitir que la empresa tenga índices altos de rentabilidad, además se concluye que el control interno va a permitir conocer cuáles son las áreas críticas de la empresa con la intención de resguardar los recursos humanos, materiales y económicos .

Comentario: Si se supervisan los cambios que ocurren en las instalaciones de la empresa, se podría dar con la problemática que afecte al crecimiento de la misma. Esto permite que se tomen cartas en el asunto para actuar de forma pertinente y resolver los conflictos latentes, sin contar la posibilidad de mejorar las condiciones y herramientas que necesitan los trabajadores para trabajar de forma digna.

Paredes (2015), realizó un trabajo titulado: *Políticas de control interno del área del Personal y su incidencia en la disminución de Ingresos por prestación de servicio de la Empresa act consultores*, Tesis de pregrado, en la Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. El investigador propuso como objetivo principal para su estudio el análisis del grado de incidencia de las políticas de control interno en el área de personal y la reducción de los ingresos de la empresa ACT Consultores con la finalidad de establecer los lineamientos adecuados para el área; para ello la metodología aplicada constó de un enfoque cualitativo, exploratorio y descriptivo, en cuanto a la muestra necesario correspondió a 202 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario que arrojó como resultados que los objetivos y metas que deben cumplir los empleados no son acordes a la

realidad que atraviesa la empresa, por tanto la facturación del personal es superior a la que la empresa puede concluir. En cuanto a las conclusiones se determina que la empresa no dispone de un manual de procedimientos para la elaboración de las actividades que tienen que desarrollar los empleados en la organización, lo cual impide que tengan un control de los trabajos y servicios que se presta; por otra parte el proceso de contratación resulta inadecuado puesto que se contrata al personal practicante de la empresa y, además estos no reciben un adecuado proceso de capacitación que les permita estar a las expectativas de la empresa.

Comentario: Tomando en cuenta las necesidades de la empresa y sus objetivos, se deben establecer reglamentos y estatutos adecuados donde la compañía pueda contratar un personal que esté calificado para trabajar en un área específica y capacitarlos en ciertos periodos de tiempo con el mero fin de que este logre perfeccionar sus habilidades y se adapte a las condiciones de la empresa. Además de llevar un control específico en cuanto a los montos y gastos a cancelar que resulten pertinentes para cumplir la oferta y demanda de sus clientes o empleados.

La Torella (2014) , realizó un trabajo titulado *Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos*. Tesis de postgrado, en la Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina. El investigador planteo como objetivo: conocer cómo los beneficios laborales funcionan en las personas como un instrumento de retención y atracción. Para dar alcance al objetivo es un estudio de tipo exploratorio, donde se aplicaron a 300 personas encuestas vía Gmail .Los resultados arrojados indican que la escala de beneficios es valorada como un medio de retención para el trabajador siempre y cuando se converja con iniciativas de flex time, vacaciones extras,

viernes corto; además un 85% de los encuestados denotaron que son alternativas para armonizar la presencia en el ente laboral con su tiempo libre. A modo de conclusión el autor refiere que las nuevas generaciones son los que más negocian su sueldo y no precisamente en importe numérico sino para sus propios beneficios y concesiones de tiempo libre, además agrega que el concepto de remuneración está tomando una perspectiva más consciente para estas generaciones, por ende, para que las empresas maximicen su competitiva y atracción ello no debe estar ligado solo al incremento de un monto.

Comentario: Las nuevas generaciones valoran mas tener un equilibrio entre su vida social y alboral, por consecuencia, las remuneraciones son mas apreciadas a beneficios particulares que a un gran monto salarial, es importante destacar que en lugar de incrementar montos es mejor compentar con horas libres y/o un beneficio extra.

2.1.2. Nacionales

Por otra parte Bautista, Rocca y Tarazona en su tesis (2015), *Control Interno y Su Incidencia en el Costo Laboral de la Empresa Juegos Borgoño Sac Lurín 2015*. Tesis Pregrado, de la Universidad Peruana de las Americas Lima. Tuvo como objetivo demostrar que con la implementación de un sistema de control interno con el departamento de recursos humanos en la empresa Juegos Borgoño S.A.C Lurín 2015. Tipo aplicada, enfoque cualitativo, la poblacion estuvo conformado por 80 personas y la muestra por 20 colaboradores. Se logró concluir el control interno no está establecido formalmente, no hay una persona responsable de controlar las asistencias dentro de la empresa, no hay un manual

de funciones, no se encuentra un departamento de recursos humanos, lo que ha conllevado a un trabajo aislado generando problemas en el cálculo de remuneraciones.

Comentario: Sin control interno no garantiza el orden y facilita el planteamiento de actividades y estrategias que permitan llevar un registro verídico de las funciones y ganancias que posee la empresa en ciertas temporadas. Con el fin de tomar decisiones aceptables para la resolución de los problemas.

Ortiz y Zambrano (2019) en su investigación denominada *Impacto del Sistema de Control Interno en la Productividad del Personal de la Empresa Idivsa, 2019*. Tesis de pregrado Universidad Tecnológica del Perú de Lima. Los investigadores formularon el objetivo determinar y analizar el impacto del sistema de control interno en la productividad del personal de la empresa Idivsa, 2019, El tipo de investigación realizado fue aplicada, se utilizó como instrumento un cuestionario de 13 preguntas cerradas formuladas para todo el personal de la pequeña empresa. Obtuvieron como resultados que la comunicación que existe entre los colaboradores y supervisores da como resultado más alto un 36,67%, el 43,33% siendo el porcentaje intermedio y finalmente el restante 20% el de menor porcentaje. Concluyeron en el grado de compromiso que tiene el personal de la empresa IDIVSA con respecto a la adaptabilidad de las políticas, normas y valores de la organización, da como resultado que la mitad de su personal se adapta fácilmente a ellos, lo cual se refleja en el compromiso con la empresa para alcanzar los objetivos.

Comentario: Dentro del trabajo de investigación se detalla como manejar y aplicar de forma positiva estos elementos y también se brinda a la empresa las recomendaciones para su óptima ejecución y mejora del proceso que sirva como referencia la variable control interno.

Rodríguez (2018) en su investigación titulada *Caracterización del control interno de las empresas del sector servicio del Perú: caso empresa municipal de agua potable y alcantarillado de coronel Portillo S.A. de Pucallpa, 2018*. Tesis de pregrado Católica Los Angeles de Chimbote. El investigador planteo como objetivo establecer y describir cuáles son las características del control interno de las Empresas del Sector Servicio del Perú y de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo S.A. de Pucallpa, 2018; para ello la metodología empleada que fue de nivel descriptivo y de diseño no experimental y para la recolección de información se utilizó una guía de análisis documental y un cuestionario que fue aplicado al gerente de la empresa en mención a partir de ello se arrojaron los siguientes resultados: las empresas de estudio no disponen de un control interno que haya sido implementado formalmente, por consecuencia los mecanismos para identificar, analizar y tratar los riesgos a los que han estado expuestas no han sido establecidos. A modo de conclusión el autor establece que implementar un sistema de control incide en cada una de las áreas de la empresa, puesto a que maximiza las oportunidades, eficiencia operacional y retabilidad de la empresa.

Comentario: En pocas palabras, el control interno está caracterizado por identificar, analizar y tratar todo tipo de problemas y riesgos que pueda tener una empresa con el mero fin de tomar las decisiones adecuadas para resolver estos inconvenientes y mejorar las condiciones laborales.

Moreto (2016) en su investigación *El control interno y su influencia en la gestión administrativa de la Unidad Ejecutora 404 - Salud Utcubamba 2015*. Tesis Pregrado, de la Universidad Señor de Sipán, tuvo como propósito determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa en la Unidad Ejecutora 404 de salud de la localidad de

Utcubamba. Se trabajó bajo un nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental. Se aplicó el cuestionario, con una escala valorativa de Likert, a quienes se le será aplicado a trabajadores y beneficiarios. Los resultados obtenidos El 27% de las personas encuestadas manifiestan estar totalmente de acuerdo (TA) en que se destaca la importancia del control interno en la UE 404-SU, un 40% de encuestados manifiestan estar totalmente en desacuerdo (TD), y un 29% es indiferente (I) a la importancia sobre control interno. Como conclusiones, gracias a los resultados obtenidos, se logró determinar que existe una incidencia entre ambas variables, ya que el coeficiente de Pearson, señaló un 0.894 de índice de incidencia para lo cual, se acepta la hipótesis de investigación. Además se comprobó que la gestión administrativa es deficiente.

Comentario: No puede existir un control interno si no va de la mano con la gestión administrativa. Dado que con estas dos variables pueden formarse las estrategias y soluciones pertinentes que ofrezcan resultados placenteros y un ambiente laboral de calidad.

Cuevas (2018) en su tesis *Caracterización del control interno en la gestión de la Micro Empresa CABLERED TELECONSTRUCCIONES E.I.R.L. año 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Católica de Los Angeles Chimbote. El investigador se propuso como objetivo determinar las particularidades del control Interno en la gestión llevada a cabo por la micro empresa CABLERED TELECONSTRUCCIONES E.I.R.L durante el año 2018. Para ello la metodología empleada se basó en un nivel descriptivo y un diseño no experimental, el cual contó con una muestra total de cinco colaboradores de la empresa en mención, a quienes se les aplicó una entrevista que arrojó como resultados que un 40% de los encuestados indicó que el control interno no era adecuado, un 40% lo desconocía y el porcentaje restante consideraba que era adecuado y, en cuanto a la gestión empresarial

se determinó que un 40% consideraba que no era adecuada, un 40% lo desconoce y un 20% considera que son apropiadas. A partir de los resultados obtenidos se pudo concluir que: la influencia entre el control interno y la gestión empresarial es predominante para obtener mejores resultados, puesto que se determinó que el control interno de la micro empresa no es la adecuada, debido a que no funciona con un conocimiento completo y el capital humano es mínimo al requerido y, pese a que cuentan con un sistema propio la utilización no es la más apropiada.

Comentario: Es necesario que la empresa logre poseer un control interno favorable para mantener una gestión administrativa de primera. De no ser así, la empresa podría obtener un funcionamiento deficiente y no podría cubrir las necesidades ni de su personal ni de sus instalaciones.

Cadillo (2017) en su tesis *Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016* tesis de postgrado Universidad Cesar Vallejo. El investigador planteó como objetivo conocer cuál es el vínculo entre el control interno y la gestión administrativa de acuerdo al personal de la sede central de los servicios postales del Perú, 2016; para dar alcance al mismo la metodología empleada corresponde a un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo-correlacional; en cuanto a la muestra esta corresponde a 110 trabajadores a quienes se les aplicaron encuestas que dieron como resultado que existe una asociación significativa y positiva entre el ambiente de control y la gestión administrativa, finalmente. Concluye que mientras mayor sean: el control interno, ambiente de control, la evaluación de riesgos, supervisión, información y comunicación habrá una mejor gestión administrativa.

Comentario: El control interno permite llevar a cabo un proceso de organización que influya en la gestión administrativa de forma positiva. Por lo que le permitiría cubrir las necesidades de sus empleados a fin de mejorar sus condiciones de vida, mantener los canales informativos abiertos y reducir el riesgo que puede acontecer en la empresa. Es una manera preventiva y de superación que la compañía debe tomar a su favor.

Castillo (2016) en su investigación titulada *Costos laborales en la empresa Back Office SOLUTION S.A.C., El Agustino – 2015*. Tesis de pregrado Universidad César Vallejo de Lima. El investigador se propuso como objetivo: Determinar los Costos Laborales en la Empresa Back Office Solution S.A.C. El Agustino – 2015. Para ello el estudio contó con una metodología con enfoque cualitativo, cuyo nivel es descriptivo, de diseño no experimental. Se utilizó la población y muestra que se utilizó fue 30 trabajadores de la empresa, aplicándose en ellas un censo teniendo como técnica la encuesta, compuesto por 60 preguntas; Se pudo concluir se determinó que los resultados y conclusión determinan los Costos Laborales en la Empresa Back Office Solution S.A.C. –2015. Comentario: Esta tesis guarda relación en cuanto a la segunda variable de nuestro estudio donde básicamente nos indica que los trabajadores puedan manifestar sus inquietudes para que la empresa tome cartas en el asunto.

García (2019) en su estudio *realizado Análisis de costo laborales en la empresa Servicios Médicos S.A.C., Lima 2019*. Tesis de pregrado Universidad Norbert Wiener de Lima. La autora presentó como objetivo: analizar la situación actual de los costos laborales en la empresa, contando con una metodología trabajada para esta investigación fue de enfoque cualitativo, se realizó una entrevista a tres personas que laboran en la empresa, y

para un mejor análisis se realizó la triangulación a la información adquirida a través de la entrevista. Como resultado obtenido de la investigación fue que los costos laborales en la empresa servicios médicos S.A.C, no son reales debido a que la empresa no coloca a todos en planilla y el personal se encontraba disconformes al no contar con los beneficios laborales que por ley les corresponde, es decir, aquellas personas que no están registrados en planilla, la empresa limitó y negó los beneficios que les corresponde, otorgando un contrato de tercero (contrato de locación de servicio), pero al hacer funciones y cumplir un horario ya se alteró el concepto del dicho contrato, por ende, el personal pasa automáticamente a gozar de los beneficios. Se llegó a concluir en El análisis realizado determinó que los costos laborales en la empresa servicios médicos carecen de veracidad, debido a que la empresa no tenía registrado a todo el personal en planilla; también la investigación demostró que la empresa no cuenta con una adecuada gestión del talento humano, y no hubo interés que demuestre que la empresa tenía la intención de mejorar.

Comentario: El presente estudio tiene nuestra variable de costos laborales el mismo que podemos mencionar que al tener un control sobre los costos laborales y considerar a todo el personal en planilla donde esto permitió evitar un mal clima laboral

Sánchez (2018) en su investigación titulada *Incidencia de los costos laborales en la rentabilidad de la MYPE Seguridad Servicios e Inteligencia de la Ciudad de Chiclayo, 2016* Tesis de pregrado Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. El autor propuso como objetivo: establecer la incidencia de los costos laborales en la rentabilidad; para ello el estudio contó con una metodología de nivel descriptiva y no experimental, como muestra se tomó a cuatro personas de la gerencia y el área administrativa de la empresa a quienes se les aplicó una entrevista que arrojó como resultado que durante los ejercicios laborales de

2014, 2015 y 2016 los costos laborales fueron aumentado año tras año del 76%, 79% al 89%, lo cual generaba una alta carga laboral y, aunque en su mayoría eran cubiertas por las prestaciones de servicios la mayoría fue decayendo por una falta de control y supervisión, por consiguiente se concluye que la inadecuada gestión en la empresa de seguridad generó un impacto negativo en la rentabilidad de la empresa y por consecuencia poco a poco se fue descapitalizando gracias a los excesivos costos laborales.

Comentario: Si no se mantienen un control interno en las gestiones administrativas, la empresa tendría como resultado una deficiencia monetarias que no le permitiría cubrir los sueldos laborales ni los recursos o herramientas necesarias para llevar a cabo la producción de la misma. Por ello, se debe tomar en cuenta mantener una organización pertinentes para que se puedan tomar cartas en el asunto y se logre una resolución de problemas inmediata.

De acuerdo con Álvarez y Flores (2019) en su estudio *Modelo de gestión económico financiera para reducir los costos laborales de la empresa Estación de Servicios Servicentro Santamaría EIRL Jaén*. Tesis pregrado, de la universidad privada César Vallejo de Chiclayo. Tuvo como objetivo Proponer un modelo de gestión económico financiera para reducir los costos laborales de la Empresa Estación de servicios Servicentro Santamaría EIRL Jaén. Con la metodología fue de diseño no experimental de tipo descriptivo – propositivo, con una muestra de 20 trabajadores. Llegaron a obtener los resultados de la estadística de fiabilidad relacionados con los costos laborales en la empresa estación de servicios Servicentro Santamaria EIRL Jaén la dimensión presentismo presenta una apreciación de excelente con un 9, 37%, la dimensión ausentismo con un 9, 09% se encuentra en una apreciación de excelente, finalmente la dimensión ausentismo con un 8, 76% tiene una apreciación de

bueno. Concluyeron que el nivel de la variable costos laborales en la Empresa Estación de servicios Servicentro Santamaría EIRL Jaén es muy deficiente (50%), seguidamente los costos laborales son deficientes (5%), aceptables (20%), finalmente los costos laborales son óptimos (25%).

Comentario: La presente tesis tiene la segunda variable de costos laborales de nuestra presente investigación la misma que aporta y alimenta la estructura de del trabajo. y se establezcan los métodos apropiados para lograr los objetivos planteados.

2.2. Bases Teóricas

2.2.2. Control Interno

2.2.2.1. Definiciones

Según la Contraloría General de la República (2014) define al control interno como aquel proceso que desarrolla una persona de manera integral sobre una empresa, con el fin de enfrentar los riesgos, y a su vez, entregar seguridad razonable en cuanto a la consecución de los objetivos de la misma, dicho de otra manera, busca minimizar los riesgos. (p.10)

Por su parte, Estupiñán (2015) refiere que el control interno es desarrollado por los directivos o la administración de la organización, con la finalidad de que se cumpla con eficiencia las actividades financieras así como el cumplimiento de las normas internas, además Estupiñán (2015) sostiene que el objetivo del control interno es salvaguardar así como proteger los activos y bienes de la organización, además está la de verificar la confiabilidad y razonabilidad de los informes tanto administrativos y contables, promover las políticas establecidas dentro de la institución con la finalidad de dar cumplimiento de los objetivos y metas establecidas. (p.29)

De acuerdo con Salas y Campa (2014), el control interno permite que las actividades de la organización se desarrollen de forma eficiente, dando cumplimiento a lo establecido por la alta dirección. Por lo general la alta dirección fija actividades con la finalidad de lograr una eficiente gestión y reducir riesgos. (p.13)

2.2.1.2 Inicios del Control Interno.

Según Santillana (2015) La palabra control proviene de la época de la edad media, cuando los comerciantes necesitaban de un proceso contable, dando origen a los términos que conocemos hoy, denominaron al deudor en latín “rotulus” y al acreedor “contrarotulus”, luego se transfirió al idioma francés, el cual dio origen a la palabra “controle” para después transformarse en la definición de que conocemos en el presente. (p.1)

Como lo indica el programa de básico de formación de Contadores, el Control Interno pasa de la contabilidad básica a la contabilidad de la organización donde los recursos y su cambio, por parte de los ejecutivos, pasan a ser objeto de fiscalización; esto terminó con el procedimiento de registros metódicos y secuenciales y con la correspondencia entre debe y haber. (p.19)

2.2.1.3 Relevancia del Control Interno.

Según La Contraloría del Perú (2014) La relevancia es que permite el uso y fortalecimiento, avanza la recepción de medidas que propicien la realización de:

- a. La cultura de control favorece el desarrollo de las actividades institucionales y mejora el rendimiento.
- b. El Control Interno bien aplicado contribuye fuertemente a obtener una gestión óptima, toda vez que genera beneficios a la administración de la entidad, en todos los niveles, así como en todos los procesos, sub procesos y actividades en donde se implemente.
- c. El Control Interno es una herramienta que contribuye a combatir la corrupción.
- d. El Control Interno fortalece a una entidad para conseguir sus metas de desempeño y rentabilidad y prevenir la pérdida de recursos.
- e. El Control Interno facilita el aseguramiento de información financiera confiable y asegura que la entidad cumpla con las leyes y regulaciones, evitando pérdidas de reputación y otras consecuencias. (p.22)

Según Rivas (2011) “la importancia es que es un ciclo que establece un medio para un fin, no un fin en sí mismo; Es ejecutado por individuos, no son manuales de enfoques y estructuras, sino individuos en cada grado de una asociación” (p.53, 54).

2.2.1.4 Tipos de Control Interno

Según La Contraloría del Perú (2014) hay dos tipos de Control: El Externo y El Interno.

Control Externo es la disposición de enfoques, pautas, técnicas y metodología especializada; y es aplicado por la Contraloría General de la República u otro órgano del Sistema Nacional de Control.

El Control Interno es una medida de administración extensiva completada por el propietario, autoridades y trabajadores de una organización, destinada a enfrentar los peligros en las tareas de administración y dar una confirmación sensible de que, en el cumplimiento del objetivo central, se lograron alcanzar los objetivos del equivalente, es decir, es simplemente la administración apunta a limitar los riesgos. (p,10 11)

Según la Revista actualícese (2015), hay dos tipos:

Control interno financiero: incorpora el ordenamiento de la asociación y los sistemas y registros que preocupan al cuidado de los activos, así como la verificación de la exactitud y confiabilidad de los registros e informes relacionados con el dinero.

Control Interno Administrativo: Incluye el ordenamiento de la asociación y los sistemas y registros que preocupan a los ciclos de elección que conducen a la

aprobación de intercambios y ejercicios por parte del directorio, de manera que avanza la efectividad de las actividades, el reconocimiento del enfoque avalado y el logro de objetivos y metas modificados. (parr.5)

2.2.1.5 Aplicación del control Interno

A efectos de llevar a cabo la evaluación de la variable control interno, se empleará el Modelo COSO – III sustentada por la Contraloría General de la República (2014) “en el cual se estipulan 5 componentes, Cada uno de estos componentes se detalla a continuación” (p.51).

Ambiente de control

Hace referencia al conjunto de normas, procedimientos y estructuras que constituyen la base y fundamento para el desarrollo de un adecuado procedimiento de control interno dentro de la organización. Los principios que se desprenden de este primer componente son: a) Entidad comprometida con integridad y valores. Uso de políticas y normas por parte de la entidad que buscan generar y asegurar en el personal interno la generación de conductas éticas y morales pertinentes. b) Independencia de la supervisión del Control Interno. Hace referencia a la independencia entre las acciones de control que se encuentran implementadas en la entidad, y las acciones de control de estas. Lo que se busca con este principio es que las personas que efectúan la evaluación del control interno, tengan independencia a la hora de realizar el proceso de evaluación. c) Estructura organizacional apropiada para objetivos. Acto por medio del cual se delimita una nueva estructura y

lineamientos a seguir con el fin de alcanzar de manera más efectiva los objetivos de la organización. d) Competencia profesional. Principio de la entidad por retener a los mejores profesionales, atrayéndolos y desarrollándolos para beneficio suyo y de la empresa. e) Responsable del Control Interno. Acto por medio del cual se establecen no solo a los responsables de llevar a cabo las actividades del control interno, sino que, además, establece los mecanismos de evaluación de forma periódica, así como medidas de desempeño, incentivos, o en su defecto sanciones. (p.52).

Evaluación del riesgo

Conjunto de principios bajo los cuales se definen los objetivos, a partir del cual, se identifican y evalúan cada uno de los riesgos que podrían presentarse y que afectarían el sistema de control interno. Los principios que se toman en cuenta son los siguientes: a) Objetivos claros. Principio bajo el cual se establecen que los objetivos de la empresa, deben de ser lo suficientemente claros como para poder identificar y evaluar los riesgos relacionados con dichos objetivos. b) Gestión de riesgos que afectan los objetivos. Principio que estipula que la entidad, una vez identificado los riesgos, debe de estar en la capacidad de poder establecer cómo serán gestionados, es decir, que actividades deberán de aplicarse para disminuir su impacto. c) Identificación de fraude en la evaluación de riesgos. Principio con el que se establece la previsión de la empresa ante posibles eventos de fraude en la evaluación de los riesgos que atenten el logro de los objetivos. d) Monitoreo de cambios. Es la capacidad de la empresa para mantenerse a la expectativa de los

cambios que vienen ocurriendo en su entorno, mismos que, pueden tener consecuencias sobre la consecución de los objetivos. (p.52).

Actividades de control.

Las actividades de control, se desarrollan en cada operación, nivel, proceso, y función de la empresa, ya sea de forma preventiva, o detectiva. Los principios que comprende esta dimensión son: a) Definición y desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos. Capacidad de la empresa por desarrollar acciones de control que disminuya la presencia de riesgos a niveles aceptables, con el fin de que estos no interfieran con la consecución de los objetivos. b) Controles para las TIC. Establecimiento de medidas de control en cuanto al manejo de aquellas tecnologías empleadas como herramientas de comunicación dentro de una entidad, debido a que estas, poseen información relevante y valiosa de lo que se realiza y como se realizan. c) Despliegue de las actividades de control. Definición clara y entendible de cada proceso, actividad o tarea a una persona (responsable), por lo que, cualquier modificación que se presente en cuanto a las actividades y procesos de control, deberán de contar con la debida supervisión de la persona responsable. (p.52).

Información y comunicación

Proceso por medio del cual, se genera, recaba e intercambia información necesaria para el correcto funcionamiento de los diferentes componentes del control interno.

a) Información de calidad. Capacidad de la empresa para recabar información pertinente y de calidad que contribuya con el libre desarrollo del control interno, y con ello, a la consecución de los objetivos. b) Comunicación de la información. Comunicación interna entre áreas de la empresa acerca del objetivo y

responsabilidades del control interno. c) Comunicación a terceras partes. Hace referencia a la entrega de información de la empresa a entidades públicas del estado encargadas de administrar aspectos tributarios, o en su defecto, brindar información a entidades que proporcionen capital de trabajo (Entidades financieras). (p.53).

Actividades de supervisión.

Conjunto de actividades de seguimiento de las operaciones y procedimientos de ligadas al sistema de control interno que se viene desarrollando. Dicho en otras palabras, es el efectuar autocontrol. Los principios contenidos en esta dimensión son: a) Evaluación de comprobación. Desarrollo, selección y ejecución de evaluaciones continuas con el único propósito de identificar si los componentes del control se encuentran presentes en cada operación. b) Comunicación de deficiencias. Capacidad de identificar y de comunicar de manera oportuna, las deficiencias que presenta el sistema de control interno, a fin de tomar medidas de corrección en los diferentes niveles de la organización. (p.53).

2.2.2. Costos Laborales

2.2.2.1. Definiciones

Al respecto no existe mayor información acerca de lo que los costos laborales significan, y de las pocas definiciones que existen, se presentan algunas

contradicciones en cuanto a algunos términos que se manejan. Sin embargo, a continuación, se presentan a algunas definiciones, con sus respectivos autores:

El Grupo Bayton (2017) “establece que los costos o costes laborales, se definen como todo aquello que paga el empleador, pero no recibe el empleado o trabajador” (p.40).

Por su parte El Ministerio de Economía y Finanzas de acuerdo a la NIC 19 (2019) “los define como el valor total que se obtiene de las retribuciones que se pagan a los colaboradores, incluidos aspectos como seguridad social y pagos en especie. Estos costos también son conocidos como costos de mano de obra” (p.28).

De acuerdo con la organización Internacional del Trabajo (2016) “son todos aquellos gastos o costos en los que incurre el empleador por hacer uso de la mano de obra, en función a un régimen de subordinación o dependencia”(parr.4).

En un sentido más amplio, los costes laborales o costes salariales, comprende la remuneración bruta, sea este en pago metálico (moneda) o en especie, a los trabajadores por haber prestado sus servicios profesionales por cuenta ajena. El coste salarial total, incluye el salario base del trabajador, complementos o derechos salariales, los pagos por horas extras, y pagos atrasados (Gabinete Técnico de CCOO de Castilla y León, 2016).

Es importante destacar que los costos laborales, deben de ser evaluados en función al régimen en el que se encuentre la empresa o negocio, en tal sentido, a efectos de poder

desarrollar la evaluación de esta variable, se analizarán a partir de los costos laborales en el régimen MYPE, siendo los costos que se presentan.

2.2.2.2. Costos a cargo del empleador

Se los denomina de esta manera, debido a son costos o desembolsos que competen por derecho al trabajador, y que deben de ser reconocidos en todo momento. Los indicadores que se consideran dentro de este punto son:

Remuneración. Constituye el pago o contraprestación que se le asigna a un trabajador a cambio de los servicios que presta al negocio o empresa. En tal sentido, la empresa se encuentra obligada a pagar un monto (Emprender - SUNAT, 2017). No menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV).

- a) *Jornada laboral.* Es la cantidad de horas que el trabajador deberá de laborar o prestar sus servicios ante la empresa. Este tiempo de prestación de servicios, según lo establecido en la ley, no deberá de ser superior a 08 horas diarias o 48 horas semanales.
- b) *Descansos.* Constituye el derecho de la persona de gozar por lo menos con un día de descanso durante la semana, por el trabajo que realiza, así como poder gozar de los días feriados monto (Emprender - SUNAT, 2017). A este pago se le conoce como el dominical.

- c) *Horas extra.* Se denomina así, a la remuneración que percibe todo trabajador, por haber laborado más de las 8 horas establecidas, pues, este constituye sobretiempo monto (Emprender - SUNAT, 2017).
- d) *Gratificaciones:* es la suma que le corresponde al trabajador dependiente, por cada año se perciben dos gratificaciones, en julio por fiestas patrias y en diciembre por navidad, se hace efectivo cuando el trabajador realice sus labores en un periodo completo de los seis meses precedentes; de lo contrario recibirá en fracción del tiempo laborado. (Emprender - SUNAT, 2017).
- e) *C.T.S:* Correspondiente al importe que percibe el trabajador dependiente por parte del empleador con el objetivo de que el trabajador pueda disponer de este dinero cuando hay terminado el vínculo laboral, como medida de emergencia hasta que se reincorpore a otro trabajo. (Emprender - SUNAT, 2017).
- f) *Asignación familiar:* Es el beneficio de los trabajadores a consecuencia de tener hijos menores de edad o hijos mayores de edad que se encuentren estudiando. La suma es el 10% de la remuneración mínima vital, que equivale en este año a 930 soles. (Emprender - SUNAT, 2017).
- g) *Feriado no laborable:* En el ámbito laboral el día no laborable; denominado también "suspensión imperfecta" el cual se configuran cuando el trabajador no labora, pero percibe una remuneración. La base se encuentra en el artículo 5 del Decreto Legislativo 713. (Emprender - SUNAT, 2017).
- h) *Descanso semanal obligatorio:* El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, siendo en la mayoría de casos el día domingo. (Emprender - SUNAT, 2017).

- i) *Vacaciones.* Derecho de la persona de poder gozar de un par de días sin laborar, y que, por lo mismo, deberá de ser retribuido. En el caso del régimen MYPE, el descanso vacacional o vacaciones es de 15 días calendarios monto (Emprender - SUNAT, 2017).

2.2.2.3. Costos indirectos.

Son todos aquellos desembolsos que realiza el empleador que buscan salvaguardar y proteger las condiciones físicas del trabajador. Dentro de estos costos se encuentran únicamente los:

Aportes a seguro de Salud. En el caso de las personas que se encuentran en el régimen MYPE, deben de contar con cobertura de seguridad social en Salud a través del Seguro Integral de Salud – SIS, mismo que abarca al trabajador, y a su esposa o concubina, e hijos del trabajador monto (Emprender - SUNAT, 2017). Para efectos de pago de este aporte, el empleador asume el 50% y el estado asumen el otro 50%.

Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. De acuerdo con la Ley N° 26790 surge el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo o SCTR y este es regido de acuerdo a las normas técnicas del D.S. 003-98-SA. Este seguro les brinda a los trabajadores que laboral en un centro donde se desarrollan actividades de riesgos cobertura de salud y económica por accidentes de trabajo o enfermedades laborales, los cuales deben estar afiliados al Seguro Social de Salud. Las prestaciones de salud son otorgadas por EsSalud o por una Entidad Prestadora de Salud – EPS. Las prestaciones

económicas para el trabajador son contratadas por el ente empleador a es de libre elección, pudiendo escoger entre una compañía de seguro o la ONP. (Essalud, 2014)

Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI). La Contribución dirigida al SENATI es una aportación que avala la Ley No. 26272, la cual brinda en favor de las empresas industriales el beneficio de ofrecer carreras técnicas para el personal con la finalidad de que estos tengan un mejor desempeño en cada una de sus funciones, además busca contribuir al desarrollo de profesionales competentes. Se encuentran sujetos a contribución de acuerdo a la Ley No. 26272 las personas naturales o jurídicas que lleven a cabo actividades industriales dispuestas en la Categoría D según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIU) y aquellas que lleven a cabo trabajos de instalación, reparación o mantenimiento. (SENATI, 2019).

2.2.2.4. Costos a cargo del trabajador

Se los denomina de esta manera, pues, estos costos son deducidos a partir de la remuneración que percibe un trabajador, y que es de su competencia pagar, a fin de poderlos gozar en un futuro. El indicador que se considera en esta dimensión es:

Cobertura Previsional. Es el pago que se efectúa a los Sistemas de Pensiones Sociales (SPS) o al Sistema Privado de Pensiones (AFP) monto (Emprender - SUNAT, 2017).

2.3. Definición de Términos Básicos

Absentismo Laboral: es la conducta por parte de un trabajador de no estar presente en su puesto de trabajo en horarios laborales que han sido establecidos formalmente. Una vez iniciada la jornada laboral, todo minuto de ausencia se considera absentismo. También se considera absentismo laboral a aquellos periodos de tiempo en el que el trabajador está presente en la empresa en horario de trabajo, pero está realizando actividades diferentes a las que tiene asignadas como funciones (Tejedo e Iglesias, 2012, p. 245).

Acción sin llegar a limitarla. Estas se consideran principios generales y debe procurarse que estas se llevan a la práctica en las actividades de la organización (Chávez, 2015, p. 113).

Capacitación: actividades dirigidas a desarrollar los conocimientos y mejorar aptitudes en el personal. Estos pueden ser de contenido técnico, científico o administrativo (Chávez, 2015).

Castigo: este es utilizado para eliminar una conducta indeseada, el castigo se aplica a modo de consecuencia de la acción inadecuada. En la administración como castigo se usan suspensiones, llamadas de atención o actas administrativas a modo de castigo. El castigo debería ser tomado como la última alternativa para modificar la conducta de los empleados.

Deben preferirse los programas de reforzamiento (Chávez, 2015, p. 29).

Colaborador: es la persona que coopera con otra y en el ambiente de las organizaciones se usa para referirse a los trabajadores de la empresa o los que están a cargo de alguien más (Alles, (2016), p. 355).

Competencia: es una característica o comportamiento poseídas por una persona y que le permiten desenvolverse exitosamente en las labores de su puesto de trabajo (Alles, 2016, p. 355).

Control: es aquella fase de la administración que implica la vigilancia y seguimiento de las acciones a fin de poder evaluar si los resultados que se obtienen son los que se esperaban. Las actividades que se realizan con este fin se conocen como actividades de control y deben de tener ciertas características: deben ser económicas, deben estar relacionadas a los objetivos, deben de proporcionar información oportuna y útil, deben ser objetivas, entre otras (Torres & Torres, 2014, p. 241).

Gestión del riesgo: son las actividades de análisis y evaluación que se realizan con el objetivo de identificar elementos de riesgo a fin de que estos puedan ser prevenidos o reducir los efectos presentan cuando ocurren (Navas, 2016, p. 107).

Inducción de personal: es la etapa en la que se les entrega a los nuevos empleados la información básica sobre la empresa y sobre el puesto que desempeñarán. Se considera así

que esta tiene dos fases, la inducción hacia la empresa y la inducción al puesto. Los que usualmente realizan el proceso de inducción son el personal de recursos humanos. Este es un proceso importante porque durante él se logra que el nuevo colaborador se integre a la cultura de la organización y le sea más fácil desempeñar sus funciones (Chávez, 2015, p. 83).

Jornada de trabajo: es el tiempo durante el cual el trabajador está bajo las órdenes del patrón para cumplir con su trabajo (Chávez, 2015, p.88).

Organización: estructura técnica conformada por las relaciones entre las funciones y actividades de los empleados y los recursos materiales dirigida a lograr la eficiencia en el logro de los objetivos que se plantea (Chávez, 2015, p. 103).

Políticas: son guías para la acción en relación a la forma en que se conseguirán y en que se orientan las metas de la empresa. Estas deben tener un nivel de flexibilidad que guíe la acción sin llegar a limitarla. Estas se consideran principios generales y debe procurarse que estas se lleven a la práctica en las actividades de la organización (Chávez, 2015, p. 113).

Proceso: es el conjunto de actividades mediante las cuáles a partir de recursos se obtienen resultados. Un proceso son los pasos que se deben para conseguir cierto objetivo. Un ejemplo de esto lo constituye el proceso de selección de personal (Pardo, 2017, p. 17)

Producción: se refiere a la actividad que es realizada con el motivo de prestación de servicios o de bienes, que tienen como destino el consumo a fin de satisfacer necesidades (Amat, 2014, p 93).

Productividad: es la relación entre la producción que se obtiene de un sistema de producción y los recursos que éste emplea, en términos de eficiencia. Un ejemplo de esto, es el tiempo que se utiliza para obtener determinados resultados, de calidad y cantidad en bienes o servicios (Prokopenko, 2010, p.3).

Planificación: es el determinar con anticipación qué es lo que se hará, cuándo se hará y cómo es que se hará. Este es el proceso de dar sentido a las actividades que realiza la empresa (Romero, 2016, p. 237).

Puesto de trabajo: es el conjunto de actividades que una persona realiza a partir de técnicas y métodos y medios específicos que han sido establecidos previamente por la organización a la que pertenece (Romero, 2016, p.238).

Recursos humanos: es el grupo de personas que forman parte de la organización, los que tienen asignados determinadas funciones como parte del proceso de producción y las actividades de respaldo a la producción. Son denominados como recursos humanos porque estos son personas y están a disposición de la organización para el cumplimiento de sus

objetivos, de manera similar a los recursos financieros, materiales y tecnológicos (Chiavenato, 2011, p. 49).

Salario: es el total de las percepciones económicas de los colaboradores, que puede realizarse en dinero o en especie, a partir de la prestación de un servicio hacia un tercero (Ruiz, López, García, & Gago, 2013, p. 287).

Sueldo: este es el nombre que recibe el salario cuando es realizado con periodicidad mensual (Ruiz, López, García, & Gago, 2013, p. 287).

Trabajo: se considera trabajo a toda actividad humana, intelectual o material sin importar qué grado de preparación esta requiere en caso de las diferentes profesiones y oficios (Pérez & Fol, 2019, p.23).

3. Conclusiones

De manera general esta investigación se estableció la incidencia directa del control interno sobre los costos laborales de la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C 2019, la falta de control en el ámbito laboral genera el incremento de costos laborales, no se ha podido establecer eficazmente los costos según el desempeño del trabajador y con ello una mayor rentabilidad.

Se describió la incidencia de la evaluación de riesgos tiene efecto significativo en los costos laborales en la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C, 2019. Al no existir una evaluación de riesgos, La falta de claridad de objetivos y la ausencia de control del absentismo laboral, conlleva a que se presente de manera muy frecuente llamados de atención al personal, todo ello genera un sobre costo laboral.

Respecto a la información y comunicación se describió su incidencia en los costos laborales de la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C, 2019, impactado directamente en los costos laborales por no tener una información y comunicación eficiente, generando un pago que no refleja objetivamente el desempeño de cada colaborador.

En cuanto a las actividades de supervisión, se describió la incidencia de manera directa y negativa sobre el control de los costos de la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C 2019, Una falta de supervisión adecuada en un sistema de control interno, implica que no se pueda asegurar la efectividad del resto de esfuerzos de control.

4. Recomendaciones

El manejo de los costos laborales debería ser tomado de manera analítica por el grupo de administrativos y contador de la empresa; es importante que la gerencia sea consciente que debido al deficiente control interno realizada en la institución es que los colaboradores no necesariamente realizan un trabajo efectivo y es por ello que la gerencia percibe como adecuado el vulnerar ciertos derechos de los mismos.

La gerencia de la empresa debería implementar planes estratégicos que permitan abordar problemáticas cómo, definir y comunicar a los empleados los valores y los objetivos de la empresa para con los empleados y como organización; mejorar los procesos de inducción del personal, y el cumplimiento de los perfiles de puestos en el proceso de contrataciones.

Se recomienda diseñar e implementar un programa para prevenir y controlar el absentismo laboral. Adicionalmente se debe ajustar la forma en que el área de recursos humanos lleva el control de los beneficios, específicos de vacaciones el mismo que debe informar y comunicar a cada colaborador, también establecer herramientas formales para las llamadas de atención a los colaboradores.

Los jefes debidamente capacitados deben promover reuniones de consenso con sus colaboradores, en donde se expongan las principales deficiencias suscitadas, de esta manera lograr una solución asertiva y afectaría positivamente a las finanzas de la empresa.

5. Aporte Científico del Investigador

La investigación pretende orientar frente a la problemática de los excesos de costos laborales que afrontan las empresas debido a la falta de control interno de su actividad empresarial, mostrando énfasis, que el control interno es relevante en toda empresa a fin de evitar riesgos financieros que podría afectar su desarrollo empresarial.

El planeamiento, el manejo de control interno, con los mecanismos bien orientados conlleva a toda empresa a realizar su información financiera para la toma de decisiones, lo cual es muy importante para establecer las inversiones financieras de la empresa.

Un correcto manejo de los costos laborales es indispensable en la gestión de la empresa, con la finalidad de prevenir riesgos que poner en crisis la situación financiera de la empresa, lo cual generaría una disminución de la rentabilidad de la empresa.

6.1 Presupuesto

Partida presupuestal*	Código de la actividad en que se requiere	Cantidad	Costo unitario (en soles)	Costo total (en soles)
Recursos humanos		1		S/ 450.00
Bienes y servicios	Fotocopias, impresión, anillado	3 juegos	10	S/ 30.00
Útiles de escritorio	Papel bond, lapiceros	1 millar	15	S/ 15.00
Mobiliario y equipos	Alquiler de internet computadora	40 horas	2	S/ 80.00
Pasajes y viáticos	Refrigerio, pasajes	35 veces	10	S/ 350.00
Materiales de consulta (libros, revistas, boletines, etc.)	Compra de libros	10	30	S/ 300.00
Servicios a terceros	Personal para encuesta	1	35	S/ 35.00
Otros				S/ 100.00
Total				S/ 1,360.00

7. Referencia

Alles, M. (2016). *Selección por competencias*. Buenos Aires: Granica.

Almachi, J. (2016). *El Control Interno y la Eficiencia Laboral en el Comercial Yucailla de la ciudad de Ambato*. (Tesis de PreGrado) Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua.

Álvarez , S., & Flores, F. (2019). *Modelo de gestión económico financiera para reducir los costos laborales de la empresa Estación de Servicios Servicentro Santamaría EIRL Jaén*. (Tesis de Pregrado), Universidad privada César Vallejo, Lima,Perù.

Amat, O. (2014). *Contabilidad y finanzas para no financieros* (Segunda ed.). Grupo Planeta Spain.

Arceda, S. (2015). *Efectividad de los Procedimientos de Control Interno que se aplican en las áreas de Administración y Contabilidad en la Empresa Agrícola "Jacinto López" S.A. del municipio de Jinotega durante el año 2014*. (Tesis de PreGrado) Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua.

Bautista, C., Rocca, I., & Tarazona, J. (2015). *Control Interno y Su Incidencia en el Costo Laboral de la Empresa Juegos Borgoño Sac Lurín 2015*. (Tesis de Pregrado), Universidad Peruana de las Americas, Lima, Perù.

Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis. La metodología del cómo formularlos*. Santa Fe: CENGAGE Learning.

Cadillo, E. (2017). *Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016*. (Tesis de PostGrado) Universidad Cesar Vallejo. Lima ,Perú.

Castillo, M. (2016). *Costos laborales en la empresa Back Office SOLUTION S.A.C.* (Tesis de pregrado), Universidad César Vallejo de Lima, Lima, Perú.

Catagua, M., & Pozo, Y. (2018). *Diseño de un control interno a la compañía SUMINISTROS VITERI C.A de Guayaquil*. (Tesis de PreGrado) en la Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.

Chávez, C. (2015). *Técnicas Organizacionales y Teorías Administrativas: Diccionario de Recursos Humanos*. Córdoba: Brujas.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*.https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato._Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado: Mc Graw Hill.

Contraloría General de la República. (2014). *Marco Conceptual del Control Interno*. Lima:

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit.

<http://doc.contraloria.gob.pe/Control->

[Interno/web/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf](http://doc.contraloria.gob.pe/Control-Interno/web/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf)

.

Criollo, V. (2018). *El control interno y la gestión administrativa de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2018*.

(Tesis de PreGrado), de la Universidad Privada de Pucallpa. Ucayali,Peru.

Cubas, A. (2017). *Control interno en la gestión administrativa de la dirección de economía y finanzas de la Policía Nacional del Perú, Lima 2017*. (Tesis de PreGrado) de la

Universidad César Vallejo. Lima , Perú.

Cuevas, L. (2018). *Caracterización del control interno en la gestión de la Micro Empresa CABLERED TELECONSTRUCCIONES E.I.R.L. año 2018*. (Tesis de PreGrado),

Universidad Católica de Los Angeles Chimbote. Lima ,Perú.

Díaz, V. (2015). *Metodología de la investigación científica y bioestadística: para médicos, odontólogos y estudiantes de ciencias de la salud*. Santiago: RIL editores.

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=4435133>

[&query=metodolog%25C3%25ADa%2Bde%2Binvestigaci%25C3%25B3n%2Bcientifi](https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=4435133&query=metodolog%25C3%25ADa%2Bde%2Binvestigaci%25C3%25B3n%2Bcientifi)

ca.

Emprender - SUNAT. (09 de marzo de 2017). *Si tengo trabajadores ¿Qué obligaciones y beneficios laborales existen?*. Super Intendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria: <http://emprender.sunat.gob.pe/si-tengo-trabajadores-que-obligaciones-y-beneficios-laborales-existen>

Essalud. (2014). Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR). *Boletín informativo, I(4)*. Peru: GOF - CEPRIT.
http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/BoletinCPR04_.pdf

Estupiñán, R. (2015). *Control interno y fraudes: análisis de informe COSO I, II y III con base en los ciclos transaccionales*. Ecoe Ediciones.
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=4422272&query=Control%2Binterno%2By%2Bfraudes>

Gabinete Técnico de CCOO de Castilla y León. (2016). *Informe trimestral de Salarios y Costes Laborales de Castilla y León. 3er Trimestre 2016*. US de CCOO de Castilla y León.
<http://www.castillayleon.ccoo.es/29ba7041ef853a59d147dd4bc2f76c5e000054.pdf>

García, F. (2019). *costo laborales en la empresa Servicios Médicos S.A.C. (de pregrado)*, Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú.

Grupo Bayton. (2017). *Costos laborales: Argentina vs América Latina*. Uruguay: Bayton Grupo Empresario. <https://bayton.com/uploads/datalab/files/DataLab%20-%202008.2017%20-%20Costo%20laboral%20-%20Argentina%20vs.%20America%20Latina.pdf>

Guerrero, D. (2014). *Diseño del Manual de Control Interno en el área de Tesorería en la compañía Dumasa S.A.S*. <https://red.uao.edu.co/bitstream/10614/6881/1/T05018.pdf>

Guzmán, K., & Vera, M. (2015). *El control interno como parte de la gestión administrativa y financiera de los centros de atención y cuidado diario caso: Centro de atención y cuidado diario el Pedregal de Guayaquil*. (Tesis de PreGrado) en la Universidad Politécnica de Salesiana-Ecuador.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: Mc-GrawHill.

Hernandez, S. (2014). *Metodología de la investigación*. D.F: McGRAW-HILL.

Juárez, J., & Germán, N. (2014). *La planificación de la producción y su incidencia en los costos laborales de la empresa El Rocío S.A. de la ciudad de Trujillo - Perú, al año 2012*. Tesis Pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego, Perú.

lopez, w., & Orozco, S. (2018). *Evaluación del Sistema de Control Interno en el área de finanzas de la institución Nuevo-Fise, en el año 2016*. (Tesis para Pregrado) Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

La Torella, M. (2014). *Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos*. (Tesis de postgrado), Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.

Mejía, E., Novoa, E., Ñaupas, H., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.

Ministerio de Economía y Finanzas. (2019). *Norma Internacional de Contabilidad 19. Beneficios a los Empleados*.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/vigentes/nic/19_NIC.pdf

Moreno, C. (2014). *Control interno y su incidencia en la rentabilidad de la empresa PROAVEC de la ciudad de Latacunga año 2012*.
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20430/1/T2456i.pdf>

Moreto, L. (2016). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa de la Unidad Ejecutora 404 - Salud Utcubamba 2015*. Tesis Pregrado, Universidad Señor de Sipán, (Tesis de Pregrado) de la Universidad Señor de Sipán. Lambayeque, Perú.

Muñoz, C. (2015). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México: Pearson Educación.

Muñoz, W., & Tituaña, E. (2016). *Ecuador y Perú para determinar ventajas de localización por costos laborales y tributarios en el año 2016*. (Tesis de posgrado), Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.

Navas, E. (2016). *Prevención de riesgos*. Málaga: ICB Editores.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Mejore su negocio. El recurso humano y la productividad*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

Ortiz, Y., & Zambrano, K. (2019). *Impacto del Sistema de Control Interno en la Productividad del Personal de la Empresa Idivsa, 2019*. (Tesis de Pregrado), Universidad Tecnológica del Perú, Lima, Perú.

Otoya, J. (2016). *Importancia del control interno en mejora del area de recursos humanos de la empresa minera Muky S.A.A. San Borja – 2015*. (Tesis de PreGrado) Universidad Católica Los Angeles de Chimbote. Lima , Perú.

Paiva, F. (2014). Control interno y su incidencia en la rentabilidad de empresa cobros del norte S.A. *evista Científica de FAREM-Esteli. Medio ambiente, tecnología y desarrollo humano*, 2(7), 34-42.
<https://www.lamjol.info/index.php/FAREM/article/view/2630/2380>

Pardo, J. (2017). *Gestión por procesos y riesgo operacional*. España: AENOR.

Paredes, M. (2015). *Políticas de control interno del área del Personal y su incidencia en la disminución de Ingresos por prestación de servicio de la Empresa act consultores*. (Tesis de PreGrado) en la Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.

Pérez, J., & Fol, R. (2019). *Guía práctica laboral y de seguridad social* (Sexta ed.). Castilla: Tax Editores Unidos.

Prokopenko, J. (2010). *La gestión de la productividad*.

Revista actualícese. (2015). Control Interno: tipos de control y sus elementos básicos. *actualícese, Control Interno: tipos de control y sus elementos básicos.*
<https://actualicese.com/category/publicaciones/revistas/>

Rivas, G. (2011). Modelos contemporáneos de control interno. Fundamentos teóricos. *Observatorio Laboral Revista Venezolana.* [http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219022148007.](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219022148007)

Rodríguez, H. (2018). *Caracterización del control interno de las empresas del sector servicio del Perú: caso empresa municipal de agua potable y alcantarillado de coronel Portillo S.A. de Pucallpa, 2018.*

Romero, G. (2016). *UF1090: Dirección y recursos humanos en restauración.* Málaga: IC.

Ruiz, E., López, S., García, C., & Gago, M. (2013). *Gestión de recursos humanos.* España: McGraw Hill.

Salas, O., & Campa, F. (2014). *Manual del controller.* Barcelona, España: Profit.

Sánchez, C. (2018). *Incidencia de los costos laborales en la rentabilidad de la MYPE Seguridad Servicios e Inteligencia de la Ciudad de Chiclayo, 2016.* (Tesis de PreGrado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Lambayeque, Perú.

Santillana, J. (2015). *Sistemas de control Interno*.

<https://www.biblionline.pearson.com/Pages/BookRead.aspx>

SENATI. (14 de Agosto de 2019). *Senati - Contribuciones*.Senati:

<https://www.senati.edu.pe/content/contribuciones>

Serrano, J. (2014). *Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos*. (Tesis de PostGrado) en la Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina.

Sifuentes, D. (2017). *Análisis de los beneficios laborales y su incidencia en la rentabilidad de la clínica médico ocupacional Carrión SAC del periodo 2016 en el distrito de Nuevo Chimbote*. Tesis Pregrado, Universidad César Vallejo, (Tesis de PreGrado) Universidad Cesar Vallejo. Lima , Perú.

Tejedo, J., & Iglesias, M. (2012). *Operaciones administrativas de recursos humanos*.

Macmillan Iberia S.A. e

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=321722>

5&query=absentismo+laboral

Torres, Z., & Torres, H. (2014). *Planeación y control: una visión integral de la administración* (Primera ed.). México: Grupo Editorial Patria.

Ugarte, S. (2017). *Propuesta de incentivos, beneficios y recompensas para el área de ventas de empresa Inmobiliaria Vida Nueva*. (Tesis de PostGrado) Universidad de Chile. Santiago, Chile.

Vega, R. (2014). *El control interno y su efecto en la rentabilidad de la empresa Akabados de la ciudad de Ambato durante el año 2010*.
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1700/1/TA0044.pdf>

Velásquez, Á., & Rey, N. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos EIR.

Villavicencia, N. (2014). *El control interno y su influencia sobre la toma de decisiones en calzado Liwi periodo 2010*.
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1686/1/TA0030.pdf>

Apéndice: Matriz de consistencia de la investigación

Título: Control interno y su influencia en los costos laborales en la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C, 2019

Problema	Objetivos	Justificación
<p>Problema general. ¿Cómo el control interno incide en los costos laborales en la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C, 2019?</p> <p>Problemas específicos.</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿Cómo la evaluación de riesgos incide en los costos laborales en la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C, 2019?• ¿Cómo la información y comunicación incide en los costos laborales en la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C, MAGDALENA DEL MAR, 2019?• ¿Cómo las actividades de supervisión inciden en los costos laborales en la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C, 2019?	<p>Objetivo general. Establecer la incidencia del control interno en los costos laborales en la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C, 2019.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <ul style="list-style-type: none">• Describir la incidencia de la evaluación de riesgos en los costos laborales en la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C, 2019.• Describir la incidencia de la información y comunicación en los costos laborales en la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C, MAGDALENA DEL MAR, 2019.• Describir la incidencia de las actividades de supervisión en los costos laborales en la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C, 2019.	<p>Justificación Teórica</p> <p>Esta investigación fomenta la eficiencia en las políticas y el alcance de los objetivos ,a part problemática que se suscita, dar explicacion problemática que se ha gestado en la empresa parte mediante el régimen MYPE será posible que le corresponden a la empresa objeto de estudio encuentre.</p> <p>Justificación Práctica.</p> <p>A nivel práctico la presente investigación investigadores, la comunidad académica y científicos presente proyecto para establecer la incidencia de además se busca describir y analizar el problema los datos obtenidos a la empresa ASJ CONSULTORES S.A.C puedan implementar estrategias que puedan solucionar</p> <p>Justificación Metodológica.</p> <p>Esta investigación empezó con la descripción de cuenta las dos variables: Control Interno y Costos laborales hipótesis y se empleó el cuestionario como instrumento de información. Luego hallar los resultados de ASJ CONSULTORES S.A.C</p>