



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **CONTABILIDAD Y FINANZAS**

“EL CONTROL INTERNO Y SU IMPACTO EN EL ASPECTO LABORAL EMPRESA CONSTRUCTORA E INGENIERÍA SILVA ALBARRÁN SAC, PARCOY 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

**CONTADOR PÚBLICO**

**Autores:**

Karla Julissa Rodriguez Campos  
Carlos Miguel Rodriguez Garcia

**Asesor:**

Mg. Lic. Elmer Miguel Saldaña Pérez  
<https://orcid.org/0000-0003-2545-7157>

Trujillo - Perú

2023

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Carola Rossana Salazar Rebaza</b>	<b>18110438</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>Ana María Del Pilar Roncal Morales</b>	<b>18072896</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>Victoria Haydee Vejarano García</b>	<b>17860294</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## INFORME DE SIMILITUD

### TESIS KARLA - MIGUEL - UPN

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS


<b>1</b>	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>ftccperu.com</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>es.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorioacademico.upc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.espe.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.gestiopolis.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.upagu.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>dspace.uniandes.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>www.slideshare.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>10</b>	<b>alicia.concytec.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

Excluir citas  Activo      Excluir coincidencias < 1%  Activo  
 Excluir bibliografía  Activo

## DEDICATORIA

- Esta tesis lo dedico en primer lugar a Dios, por darme la oportunidad de seguir con mis sueños y no desampararme en los momentos más difíciles de mi vida.
- A mi madrecita Antolina en el cielo, quien con su ejemplo me ayudó a superar las adversidades, y gracias a su amor infinito soy una profesional.
- A mi padre Dionicio, quien con su ejemplo, dedicación y enseñanzas me ayuda a lograr mis metas propuestas y a mis hijos Nicolás y Kayleé, quienes son el motor y motivo de mi vida que me dan fuerza para seguir adelante.

Karla Rodríguez

- En primer lugar, a Dios todo poderoso por darme la confianza y guiar mi camino.
- Dedico mi labor y esfuerzo a mis padres Vicente Miguel Rodríguez Vargas  y Lucia García Gutiérrez de Rodríguez, al haber estado siempre a mi lado, dándome la fuerza necesaria para seguir adelante.
- A mi esposa Karlita Diez Canseco Solano, mi complemento ideal dando sentido a mi existencia, su amor prevalecerá por siempre para seguir logrando las metas que me fortalecerán como profesional.

Miguel Rodríguez

Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

## **AGRADECIMIENTO**

- A Dios por habernos dado la fuerza para culminar esta etapa de nuestras vidas.
- Agradecimiento especial a nuestros docentes de la Facultad de Negocios de la Universidad Privada del Norte filial Trujillo, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de estos años de preparación en nuestra profesión.
- Al representante legal de la empresa CONINSA SAC, por brindarnos toda la información necesaria para el desarrollo de la presente investigación.

Karla Rodríguez

Miguel Rodríguez

**Tabla de contenido**

Jurado calificador .....	2
Informe de similitud .....	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento .....	5
Tabla de contenido .....	6
Índice de tablas .....	7
Índice de figuras .....	8
Resumen .....	9
Capítulo I: Introducción .....	10
Capítulo II: Metodología .....	27
Capítulo III: Resultados .....	32
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones .....	42
Referencias .....	47
Anexos .....	51

## Índice de tablas

Tabla 1 Jornal Vigente para trabajadores de construcción .....	16
Tabla 2 Sobretasa de horas extras .....	16
Tabla 3 Porcentaje de Bonificación .....	17
Tabla 4 Aspectos para el reclutamiento y selección de personal .....	37
Tabla 5 Verificación de la documentación respectiva en el área de administración .....	40
Tabla 7 Operacionalización de Variable Dependiente.....	57
Tabla 8 Operacionalización de Variable independiente .....	58

## Índice de figuras

Figura 1 Organigrama de la Empresa CONINSA SAC.....	34
Figura 2 Porcentaje de bolsas de trabajo al que recurre la empresa para la contratación de personal.....	35
Figura 3 Cantidad de días para ser entrevistado .....	36
Figura 4 Propuesta de flujograma para el procedimiento de reclutamiento y selección del personal.....	38



## RESUMEN

La presente investigación El control interno y su impacto en el aspecto laboral empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022, tiene como propósito determinar como el control interno impacta en el aspecto laboral de la empresa CONINSA SAC, el cual se planteó el siguiente problema de investigación: ¿De qué manera el control interno impacta en el aspecto laboral de la empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán, Parcoy 2022?, se utilizó la metodología de tipo descriptiva – cualitativa.

La población está conformada por 67 trabajadores de la empresa CONINSA SAC, el cual se utilizó diversas técnicas e instrumentos de recolección como la entrevista, guía de observación, análisis documental y cuestionario, el cual sirvió para el desarrollo de esta investigación donde ayuda a mejorar el procedimiento de reclutamiento y selección de personal, por lo que se obtendrá mejores beneficios al momento de requerir y seleccionar el personal.

Como resultado de esta investigación, se pudo determinar que la empresa CONINSA SAC, no cuenta con el área de Recursos Humanos, esta función lo maneja el administrador de acuerdo a su criterio, el cual perjudica el procedimiento de reclutamiento y contratación de personal, por ende, se presenta un flujograma que ayudará a la misma.

**PALABRAS CLAVES:** Auditoría Interna, Control Interno y Laboral

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

El siglo XXI ha traído consigo una serie de mega tendencias, en la que sobresale el cambio tecnológico, el cual originó nuevos modelos de negocio y de trabajo; siempre los trabajadores constituyen una parte fundamental de la fuerza laboral, ellos son el motor del desarrollo sostenible y factor primordial para mejorar la calidad de vida. Es por ello que la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2018), señala que “es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupan de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales” (p.48).

En la actualidad, para las organizaciones es esencial utilizar diversas y variadas técnicas para ejercer controles adecuados sobre sus actividades, la competencia es fuerte; es fundamental que una empresa tenga controles sobre todas las actividades que efectúa, para lograrlo, se debe contar con un minucioso análisis de las operaciones, sobre todo en el área administrativa que es donde reposa toda la información legal, contable y del área de Recursos Humanos, es el principal índice que va a determinar el desarrollo, sobrevivencia o cierre de una organización.

La historia humana se ve afectada por determinadas circunstancias, principalmente por la globalización que ha traído consecuencias obvias; la economía, la sociedad, la política, la cultura y la tecnología han llevado a más tecnologías, negocios y competencia en el mundo.

¿Es esta la situación actual?, los seres humanos y las instituciones deben tomar diversas medidas, utilizar estrategias para resolver este fenómeno en cual consiste en adaptarse constantemente a las condiciones cambiantes del mercado.

En cuanto al trabajo se puede decir que ha sufrido constantes cambios, los cuales se ven afectados por las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), pues existen

nuevas formas de realizar diferentes tareas que inciden directamente en la calidad de vida laboral.

Asimismo, Salazar y Chacaltana (2018) indican que:

En el Perú, el sector construcción debe invertir en capital humano porque es un elemento necesario, si no el más importante para lograr un crecimiento más inclusivo y una transformación productiva para reducir la pobreza, crear empleos formales y reducir la desigualdad. Apoya la innovación, aumentar la productividad, el desarrollo empresarial, cambio tecnológico y competitividad, porque estos elementos necesarios para mantener y acelerar la creación de mejores puestos de trabajo; en otras palabras, la formación es el área entre intersecciones y conexiones básicas para el desarrollo productivo, política laboral y aspiraciones del trabajo decente.

Se pudo analizar que, en el Perú existen empresas constructoras que no cuentan con un sistema adecuado, que les permita el mejor funcionamiento sobre el área de Recursos Humanos, esto perjudica indudablemente en el desarrollo de la organización, y a su vez genera infracciones posteriores (Novo, 2016).

En lo que respecta a la empresa Constructora e ingeniería Silva Albarrán SAC, ubicada en el anexo de Llacuabamba, Distrito de Parcoy, Departamento de La Libertad, donde se ha llevado a cabo la presente investigación, se manifiesta que es una empresa dedicada al rubro de la construcción civil, inicia sus actividades el 02 de mayo del 2012, cuya actividad principal está especializada en construcción de edificios (Datos Perú, 2020), se identifica que la empresa no cuenta con el área de Recursos Humanos y un sistema de gestión que ayude al reclutamiento de personal, el cual perjudica a la empresa.

En tal sentido se aprecia que la empresa realiza su manejo interno desfavorable, es necesario indicar que se debe perfeccionar en la implementación y dirección del sistema de

control interno, para conseguir mejores procedimientos de reclutamiento y selección de personal, mediante la investigación ayudaremos a dar solución a este inconveniente.

Al indagar en las diversas fuentes bibliográficas relacionadas con la presente investigación se encontraron las siguientes tesis:

Según Calvo, Sigalat y Rodriguez (2017), en su tesis “La auditoría sociolaboral y sus grupos de interés: ¿intereses comunes? ¿intereses compartidos?”, su objetivo fue que los Recursos Humanos ayudan a mejorar la eficacia en las organizaciones, que demuestra su utilidad y diversos mecanismos. Una organización debe gestionarse de forma técnica y sistemática, ya que su principal herramienta es la mano de obra directa e indirecta, la auditoría sociolaboral es una herramienta de gestión que ayudará a la organización para un mejor funcionamiento y/o éxito empresarial. La auditoría es un método que las empresas deben adoptar parámetros necesarios para adaptarse a los desafíos del siglo XXI, para los diversos grupos de interés: por la sociedad, por el entorno competitivo, depende de las necesidades, etc. Por lo tanto, el aporte de esta investigación ayudó a reconocer que la auditoría sociolaboral es una herramienta que se utiliza para gestionar los Recursos Humanos de una organización y a su vez reconocer los errores futuros.

Existen diversos estudios sobre el aspecto laboral aplicados a las empresas constructoras, tal es el caso de Jara y Mostacero (2018) en su investigación “La intermediación laboral y sus efectos en el costo de mano de obra del Consorcio Altamirano de la Ciudad de Trujillo en el año 2017”, cuyo objetivo fue determinar, establecer y evaluar los efectos de las implicancias de la intermediación laboral. La carga de trabajo de la empresa constructora se ha convertido en un coste muy elevado, uno de los principales costos es el salario y las cargas sociales, para ello se debe firmar un contrato de intermediación. Se concluyó que la intermediación laboral influye significativamente en el costo de la mano de obra del consorcio

antes mencionado, lográndose determinar la generación de ahorro en los pagos remunerativos y beneficios sociales de manera eficaz. Los beneficios de la presente investigación, ayudó a evaluar los efectos de la intermediación laboral, demuestra su lado positivo y a la vez negativo, esto conllevará a que la organización mejore significativamente al realizar un contrato.

Por otro lado, en la tesis de Velásquez (2018) titulada “Caracterización de los aspectos laborales de las empresas industriales del Perú: caso Constructora e inmobiliaria Vermell EIRL Trujillo, 2017”, su objetivo fue realizar un análisis comparativo sobre las características de los aspectos laborales de las empresas industriales del Perú y de la empresa Constructora e Inmobiliaria Vermell EIRL. El principal problema en las empresas en las empresas constructoras, es la falta del cumplimiento de las normas laborales, esto significa que existe personal que no se encuentra en planilla, por ende, evitan pagar beneficios sociales, seguros e impuestos. Se debe recordar que el recurso humano es primordial porque, es el único recurso capaz de usar otros recursos, ya que este es el generador de ingresos. Las empresas de construcción civil, a menudo participan en una competencia desleal, lo que reduce en gran medida los costos y los presupuestos. De esta forma explotan a los trabajadores en horarios que superan la jornada laboral establecida, para evitar impuestos o aumentar las cargas laborales y fiscales. La presente investigación benefició a la tesis, en valorar y reconocer el recurso humano, el cual debe cumplir con las normas laborales, para evitar concurrir en faltas que perjudican a la organización.

Pelayo, Joya, Velásquez y Lepe (2018) en su tesis “Supervisión del control interno en microempresas mexicanas”, donde su objetivo fue manifestar una experiencia de supervisión en microempresas de Autlán de Navarro, el cual se aplica un cuestionario de supervisión. Manifestaron que las empresas deben contar con un sistema de gestión que ayude a mantener información detallada y verás para prevenir errores, omisiones o fraudes en posibles auditoria, para evitar un fracaso y/o éxito empresarial. Mediante el control interno se optimizarán los

procesos administrativos, económicos y contables, esta investigación permitirá incrementar el conocimiento del control interno en el campo laboral y aceptar medidas internas de la organización para verificar la confiabilidad de datos contables. Se concluyó que es primordial establecer prioridades para las áreas de mayor riesgo, donde se elaborará programas de evaluaciones de diversas actividades. Esta investigación ayudó a la tesis a revisar diversas condiciones para la toma de acciones, a su vez se realizará evaluaciones posteriores que ayuden a prevenir errores para optimizar diversos gastos económicos.

De acuerdo con Vivanco (2017), en su tesis “Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización”, tuvo como objetivo establecer controles internos para que pueda lograr el desarrollo económico esperado, permanecer en el mercado y así contribuye a la economía del país. Por lo tanto, el control interno es una herramienta que necesita urgentemente tomar acciones positivas para suprimir o reducir significativamente los múltiples riesgos que enfrentan los diversos tipos de organizaciones. Un excelente sistema de control interno, es un sistema que no destruye la relación entre la empresa y sus clientes, mantiene la relación entre líderes y subordinados en un alto nivel de dignidad personal, sus funciones son aplicables a todas las áreas de la operación comercial y su efectividad depende de la autoridad competente que obtenga la información necesaria para seleccionar la alternativa más adecuada a los intereses de la entidad. Esta investigación benefició a la tesis porque declara que el control interno es muy fundamental para la organización, donde integra normas y procedimientos idóneas para el éxito de la organización.

Quinaluisa et. al (2018), en sus tesis “El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO”, tuvo como objetivo proveer un nivel de seguridad razonable. Los controles internos aplicados en la organización permitirán identificar ciertas anomalías, que ayuden a aumentar la credibilidad de sus clientes externos y así pueda incrementar la rentabilidad. Todas las organizaciones que cuenten con sistemas de control interno,

minimizarán los costos y aumentarán sus ganancias. El sistema de control interno con la gestión de calidad, pueden identificar cada actividad y proceso con el fin de minimizar y así garantizar el éxito organizacional. Por lo tanto, esta investigación ayudó; a analizar el impacto de los tipos de contratación de los empleados, calidad de vida y trabajo. Determina las mejores condiciones laborales que favorece tanto a la organización como al empleado.

En cuanto al aspecto laboral, el trabajo es una actividad indispensable para el ser humano. La calidad de vida laboral depende de las condiciones de trabajo y el entorno que lo rodea, puesto que el trabajador es el motor que impulsa la producción de bienes y servicios. Es importante valorar la mano de obra e incentivar de diversas formas como: capacitaciones, bonificaciones e incentivos que demuestren al trabajador que realmente si son valorados en la organización. El trabajo ha sufrido constantes cambios, debido a los nuevos procesos tecnológicos, existen nuevas formas de realizar tareas, que inciden directamente en la calidad de vida laboral.

“El régimen laboral especial de construcción civil está dado por la especial naturaleza de las labores que implican la realización de dicha actividad, la organización del trabajo, la especialización de los trabajadores, entre otros” (p. 10). Existen diversos beneficios y remuneraciones laborales para los trabajadores del sector construcción civil, afirma Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (2020):

La remuneración es parte fundamental del aspecto laboral:

- Remuneración Básica (jornal) para los trabajadores del sector construcción civil fue creado de acuerdo a Decreto Supremo del 02 de marzo de 1945, incrementadas año por año, el cual se estableció el jornal básico para cada una de las categorías.
  - ✓ Operario, conformados por albañiles, carpinteros, electricistas, mecánicos y demás trabajadores calificados.

- ✓ Oficial, son aquellos trabajadores que ejecutan los mismos trabajos que los operarios, pero en calidad de ayudante.
- ✓ Peón, son aquellos trabajadores no calificados, y cumplen funciones menores a diferencia de un operario. Si el trabajador labora durante este horario, percibirá un bono adicional del 25% de su jornal básico.

Tabla 1

*Jornal Vigente para trabajadores de construcción*

<b>CATEGORÍA</b>	<b>JORNAL / SOLES</b>
<b>OPERARIO</b>	71.80
<b>OFICIAL</b>	56.55
<b>PEÓN</b>	50.80

*Nota:* La presente tabla expresada en soles, indica el monto a percibir cada trabajador en la categoría que le corresponde. Vigentes desde el 01 de junio del 2020 al 31 de mayo del 2021.

También existen pagos diversos:

- Pago de las horas extras, los trabajadores que trabajen más allá de la jornada laboral normal prescrita se les otorgarán horas extraordinarias.

Tabla 2

*Sobretasa de horas extras*

<b>Detalle</b>	<b>Sobretasa %</b>
Hasta la décima hora	60% sobre el jornal básico
Después de la décima hora hasta las 11:00pm	100% sobre el jornal básico
Después de las 11:00pm	La remuneración por horas extras se pactará en forma convencional

*Nota:* esta sobretasa percibe el trabajador por sobretiempo que labora según Convenio Colectivo del 02 de junio de 1946.



- Domingos y feriados trabajados; cada trabajador obtendrá un día de descanso semanal obligatorio, equivalente a una jornada ordinaria.
- Pago por trabajo en día feriado; los trabajadores que laboren en días feriados recibirán una asignación especial del 10%, de acuerdo a la Resolución Ministerial N° 176 – 2014 T.R.
- Remuneración por día de descanso semanal obligatorio; la remuneración para estos días, es de acuerdo al Decreto Legislativo N° 713, donde indica que es equivalente a la remuneración ordinaria. Si se trabaja en día feriado, el trabajador tiene el derecho del pago de la retribución más una sobretasa del 100%.
- Gratificaciones; según Resolución Directoral N° 777-87-DR-LIM, tienen derecho:
  - ✓ Por Fiestas Patrias; obtiene un sétimo (1/7) por mes calendario completo de labor, computable desde enero a julio (LiberContab, 2019).
  - ✓ Por Navidad, el trabajador obtendrá un quinto (1/5) por mes calendario completo laborado en la obra, el cual se contabiliza desde el mes de agosto a diciembre (LiberContab, 2019).
- Bonificación única de construcción (BUC); este beneficio se obtiene según la categoría en la que se encuentre el trabajador de acuerdo a Resolución Directoral N° 155-94-DPSC (LiberContab, 2019).

Tabla 3

*Porcentaje de Bonificación*

<b>Categoría</b>	<b>%</b>
Operario	32%
Oficial	30%
Peón	30%

*Nota:* esta bonificación es un porcentaje del jornal básico.

- Bonificación por alta especialización (BAE); este beneficio lo recibirá únicamente los operarios especializados, adecuadamente calificados mediante un documento o una institución como Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO), Cámara Peruana de Construcción (CAPECO) y Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI).
- Bonificación por movilidad; se otorgará el valor de 6 pasajes urbanos (8 diarios), pagándose a cada trabajador de construcción civil por concepto de movilidad urbana e interurbana sin restricción de categorías (LiberContab, 2019).
  - ✓ Pago de movilidad en domingos y feriados: los trabajadores que laboren los domingos o feriados reciben el monto de 5.00 soles (Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, 2020).
  - ✓ Reglamento para el pago de movilidad; esta bonificación se otorgará a todos los trabajadores de construcción civil (Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, 2020).

De acuerdo a la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (2020), manifiesta que existe bonificación a:

- Bonificación por contacto directo con agua y agua servidas; aquel trabajador que tenga contacto directo del agua y agua servidas en alcantarillados, recibirá un equivalente del 20% sobre el jornal básico
- Bonificación por altura; los trabajadores obtienen este beneficio, y están sujetos a riesgo de caída libre, obtiene el 7% sobre el jornal básico.
- Bonificación por latitud; si el trabajador hace labores situados a partir de 3 mil metros sobre nivel del mar, obtiene un valor de 2.50 soles adicional por día laborado.

- Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero; los trabajadores que trabajen en un nivel inferior recibirán el 1.90 soles diario (Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, 2020).
- Bonificación por turno noche; la jornada nocturna está comprendida entre las 11:00 pm hasta las 6:00 am, aquel trabajador que labore en ese horario recibirá el 25% del jornal.
- Bonificación por asignación escolar; esta asignación equivale a 30 jornales básicos al año, por cada hijo que curse estudios de nivel inicial, primaria, secundaria o estudios superiores hasta una edad de 22 años, el cual será acreditado con la partida de nacimiento y el documento que otorgue la institución educativa.
- Bonificación por contacto con agentes químicos/ altas temperaturas; los trabajadores que laboren en contacto con agentes químicos y altas temperaturas, recibirán 3.50 soles por día trabajado, para compra de bebidas hidratantes.

También lo siguiente:

- Asignación por sepelio; esta asignación se abonará a los familiares del trabajador fallecido, el cual su único pago es de 1 Unidad Impositiva Tributaria (UIT), es necesario que la obra presupuestada sea igual o mayor a 350 UIT (LiberContab, 2019).
- Descanso por el día de los trabajadores en construcción civil; el día 25 de octubre se celebra el día del trabajador de construcción civil, por el cual el trabajador recibe su jornal sin trabajar (Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, 2020).
- Jornada; aquellos trabajadores que permanezcan en campamentos 28 días consecutivos y máximo 35 días, el cual gozarán una bajada de 7 días pagados a jornal básico (Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, 2020).

- Compensación vacacional: los trabajadores de construcción civil tienen derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional por cada año de trabajo para un mismo empleador, de acuerdo al Decreto Legislativo N° 713 (LiberContab, 2019).
- Compensación por tiempo de servicio (CTS) indemnización; los trabajadores de construcción civil recibirán un equivalente del 15% de la remuneración básica percibida. A este mismo cálculo se le incluye las horas extras, las cuales son computables como horas simples (Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, 2020).
- Inclemencias extremas del clima; si existiera inclemencias por un clima extremo, el empleador suspenderá los trabajos (Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, 2020).

También se cuenta con otros derechos y obligaciones, según la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (2020), indican que:

- Libros de planilla y boletas de pago; el trabajador tiene el derecho de ser integrado en planilla después de las 72 horas de haber iniciado sus labores.
- Protector solar; los empleadores colocarán instalaciones con dispensador de protector solar para el uso de los trabajadores.
- Refrigerio; los empleadores otorgarán el refrigerio correspondiente para cada trabajador.
- Agua potable; los empleadores deben proporcionar agua potable a sus trabajadores.
- Turnos corridos; los trabajadores que laboren turnos corridos recibirán ocho horas y media de salario, por ocho horas trabajadas.
- Uniformes de trabajo; los empleadores otorgarán a sus trabajadores los implementos necesarios para realizar su trabajo.
- Botiquín; todas las empresas deben contar con un botiquín de primeros auxilios.

- Destaque de los trabajadores; los empleadores asumirán el costo de los pasajes ida y vuelta, alimentación y hospedaje de sus trabajadores.
- Seguro de vida Essalud + Vida Seguro de Accidentes; todos los trabajadores de construcción civil contarán con una póliza de seguro de Essalud + vida seguro de accidentes, adicional al seguro SCRT.
- Seguro complementario de trabajo de riesgo; los empleadores contarán con esta póliza de seguro para todos sus trabajadores.
- Aseguramiento en Essalud; todos los trabajadores de construcción civil, estarán inscritos en el sistema de seguridad social a cargo de Essalud.
- Certificado de trabajo; los trabajadores al término de su contrato recibirán un certificado de trabajo donde indicará: ocupación, categoría, jornal y periodo laborado.
- Comprobante de pago y retenciones; los trabajadores recibirán un certificado donde acreditará el pago de sus aportaciones y retenciones por concepto de pensiones y salud.
- Facilidades al comité de obra; los empleadores facilitarán a sus trabajadores un espacio para el funcionamiento del comité de obra.
- Descuento por cuota sindical; los empleadores descontarán de las remuneraciones de sus trabajadores, la cuota sindical ordinaria o extraordinaria, fijada en acta de asamblea.
- Facilidad sindical; por motivos de la COVID 19 los empleadores facilitarán a los dirigentes sindicales su asistencia a reuniones sindicales, el cual se respetará las medidas de seguridad.
- Aporte de los trabajadores a favor de la FTCCP; el aporte a favor de la Federación de trabajadores de Construcción Civil del Perú es igual a seis veces el monto del aumento de los jornales básicos.
- Capacitación en SENCICO; los trabajadores tienen derecho a diversas facilidades en caso asistan a capacitaciones teóricas y prácticas.

- Capacitación técnica y certificación de competencias laborales; los trabajadores tienen derecho a capacitaciones y certificaciones en cual serán expedidas por SENCICO, CAPECO, CONAFOVICER y demás entidades.
- Pago de remuneraciones por terceros; si el trabajador retire su remuneración de una entidad bancaria, esto no sufrirá descuento alguno.
- Constitución de los comités de seguridad y salud en el trabajo, cada empresa formará el comité de seguridad y salud en el trabajo, siempre que cuente con veinte o más trabajadores.
- Útiles de aseo; en tanto se mantenga el estado de emergencia el empleador proporcionará a sus trabajadores insumos preventivos ante esta enfermedad.
- Acción conjunta; en forma conjunta los trabajadores y representación empresarial, solicitarán al gobierno que entregue los activos al cierre del mes de marzo en la planilla mensual de pago (PLAME).

Retenciones, según la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (2020), indican que:

- CONAFOVICER; el comité Nacional de Administración del Fondo para la Construcción de Viviendas y Centros Recreacionales para los trabajadores de Construcción Civil del Perú, es creado a solicitud de los trabajadores. El empleador retiene y deposita en el banco de la Nación el 2% del jornal básico.
- Sistema Nacional de Pensiones (SNP); el empleador retendrá a la remuneración del trabajador un porcentaje, el cual se depositará a la institución correspondiente.
- Sistema Privado de Pensiones (SPP); este aporte se distribuye así; fondo de pensiones 10%, prima de seguro y comisión variable de acuerdo a la AFP que elijan, aporte complementario de 2%.

- Renta de quinta categoría; son montos que perciben los trabajadores por concepto de remuneraciones.
- Determinación de la renta de quinta categoría; esta renta se calcula en función de una proyección de todos los ingresos del trabajador que tengan carácter remunerativo (enero–diciembre).

Según Vivanco (2017) indica que el control interno es:

Una herramienta que garantiza a la alta dirección a lograr los objetivos de la organización, con el único propósito de reducir los riesgos internos que pueda tener la entidad. Asimismo, este sistema de control interno evaluará dos aspectos muy importantes:

Sistema administrativo (Efectividad y eficiencia de las operaciones): se debe asegurar que las actividades se desarrollen íntegramente de acuerdo con la autorización general.

Sistema contable (Fiabilidad de la información financiera): si el contenido de esta información es confiable, se puede proporcionar a los usuarios de manera oportuna; mediante un sistema que permite su estabilidad, objetividad y verificabilidad.

Asimismo, Quinaluisa et. al (2018) manifiestan que:

El control interno es un procedimiento que realiza la junta directiva, la gerencia y otro personal de una entidad, y tiene como objetivo proporcionar un grado razonable de seguridad para el logro de los objetivos:

- Efectividad y eficiencia de las operaciones.
- Fiabilidad de la información financiera.
- Cumplir con las leyes y regulaciones aplicables

En el sentido más amplio, incluye la estructura, políticas, planes organizacionales, conjunto de métodos y procedimientos y la calidad garantizada del personal de la empresa, ya sea en países desarrollados o subdesarrollados, la empresa es la característica más elocuente de la estructura económica de cualquier país.

Los controles internos aplicados en la organización permitirán identificar ciertas anomalías, que ayuden a aumentar la credibilidad de sus clientes externos y así pueda incrementar la rentabilidad. Quinaluisa et. al (2018) afirman: Un control adecuado puede mejorar la imagen de la empresa y aumentar el grado de confianza del inversor. Todas las organizaciones que cuenten con sistemas de control interno, minimizarán los costos y aumentarán sus ganancias. El sistema de control interno con la gestión de calidad, pueden identificar cada actividad y proceso con el fin de minimizar y así garantizar el éxito organizacional.

Según Venegas (2020) dice: Reclutar se refiere a un proceso de acciones que se elaboran a fin de lograr obtener un grupo definido de postulantes calificados, consiguiendo así que la empresa posea un conjunto de personas capacitadas, y así al momento de seleccionar al personal puedan tener varias opciones.

## **Justificación**

Esta investigación tendrá una justificación teórica, por que ayudará a describir y analizar diversos conceptos teóricos y características del control interno, Recursos Humanos; asimismo, se interpretará y analizará las variables de estudio, el cual se planteó diversas propuestas en beneficio de la empresa.

Por otro lado, tendrá una justificación práctica porque ayudará a conocer el proceso de reclutamiento y selección de personal en el área de Recursos Humanos de la empresa



CONINSA SAC, a su vez se identificará factores que influyen positivamente o negativamente en el bienestar de dicha área. Se puede decir que, el control interno juega un papel muy importante dentro de las organizaciones, porque ayuda a reconocer las anomalías y futuros errores que pueda existir. Si una empresa cuenta con un control interno bien estructurado, esto ayudará en la toma de decisiones futuras que conlleven al éxito empresarial.

El presente propósito de la investigación es determinar como el control interno impacta en el aspecto laboral de la empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022. Para ello se brindaron propuestas como un flujograma para el reclutamiento y selección de personal, el cual beneficiará a la empresa antes mencionada y a todas aquellas organizaciones que deseen triunfar en el ámbito empresarial, no solamente con tener ingresos, si no también ver la satisfacción del trabajador, el triunfo depende de ambos empleador y empleado.

## 1.2. Formulación del problema

### Problema general

- ¿De qué manera el control interno impacta en el aspecto laboral de la empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022?

### Problemas específicos

- ¿Es necesario establecer el proceso de reclutamiento y selección de personal en el aspecto laboral en la empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022?
- ¿De qué forma el control interno beneficia al aspecto laboral en las obligaciones administrativas de la empresa Constructora Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022?

## 1.3. Objetivos

### Objetivo General:

- Determinar como el control interno impacta en el aspecto laboral de la empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022.

#### **Objetivos Específicos:**

- Describir el proceso de reclutamiento y selección de personal en el aspecto laboral de la empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022.
- Establecer los beneficios del control interno en el aspecto laboral y en las obligaciones administrativas de la empresa Constructora Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022.

### **1.4. Hipótesis**

#### **Hipótesis general**

- El control interno sí tendrá un impacto de manera positiva en el aspecto laboral de la empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022.

#### **Hipótesis específica**

- El proceso de reclutamiento y selección de personal, sí contribuirá en el aspecto laboral de la empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022.
- El control interno sí beneficiará al aspecto laboral y en las obligaciones administrativas de la empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

### **2.1. Tipo y Nivel de Investigación**

#### **Tipo de investigación**

La presente investigación es de tipo aplicada, por ello Murillo (2008), indica que la investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, una de sus principales características es la aplicación de los conocimientos obtenidos, y al mismo tiempo adquiere nuevos conocimientos.

#### **Nivel de Investigación**

#### **Enfoque**

El propósito de la investigación descriptiva comprende la situación actual, costumbres y actitudes a través de descripciones precisas de actividades, objetos, procesos y personas (Garrido, 2016).

#### **Diseño**

Este trabajo de investigación es de tipo descriptiva – cualitativa, ya que solo se detalla la problemática de la manera que influye el control interno en la empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC.

## 2.2. Población y muestra

### Población

“La población de una investigación está formada por todos los elementos (personas, objetos, organismos) que participen en el fenómeno definido y delimitado en el análisis del problema de investigación” (Toledo, 2016, p.4). La población tiene características que se estudian, miden y cuantifican. También se le llama universo y la población debe estar claramente definida según su contenido, ubicación y características temporales.

De acuerdo al párrafo anterior la población del presente estudio es el 100% de los trabajadores que forman parte de la empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC., cabe indicar que la población total es de 67 trabajadores de la empresa (personal administrativo y obrero) (Datos Perú, 2020) y también se analizará el acervo documentario de la empresa como planillas, contratos, boletas y pagos de AFP.

### Muestra

Toledo (2016) afirma que: “La muestra es parte de la población, se define como una subcategoría de población o universo, debe ser proporcional al tamaño de la población, preferiblemente se selecciona mediante un proceso aleatorio/probabilístico” (p.6).

La muestra se encuentra conformada por el personal de la empresa y se indica que para la presente investigación la muestra es de 20 trabajadores, los cuales pertenecen a las siguientes áreas: (12) personal obrero, (05) personal de administración, (01) de contabilidad, (01) gerente y (01) administrador, los cuales están inmersos por que trabajan directamente en el área administrativa de la empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, así como también la presentación del tareo diario y planillas.

## **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

### **2.3.1. Técnicas de recolección y análisis de datos**

#### **Encuesta**

En la investigación se utilizó el cuestionario como técnica mediante la cual se recolectará la información de un grupo de personas, enfocado en un tema especial, con el fin de conocer la problemática y determinar la condición real del objeto en estudio (Rojas, 2011).

#### **Entrevista**

Es una técnica que consiste en recoger información mediante un proceso directo de comunicación entre entrevistador y entrevistado, el cual el entrevistado responde a cuestiones, previamente diseñadas en función de las dimensiones que se pretenden estudiar, planteadas por el entrevistador (Mechan y Rimarachín, 2019), dicha entrevista se le realizará al gerente general de la empresa CONINSA SAC.

#### **Análisis documental**

Se utilizó como técnica el “Análisis documental, considerada una técnica de investigación científica, validado por la práctica, donde se orienta generalmente dirigida exclusivamente a obtener y transformar información útil para la solución de problemas de conocimiento en las disciplinas científicas” (Rojas, 2011).

### **2.3.2. Instrumentos de recolección y análisis de datos**

#### **Cuestionario**

Es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar objetivos del proyecto de investigación; un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que van a medirse (Terán, 2020).

#### **Guía de entrevista**

Es una herramienta utilizada para realizar un trabajo reflexivo a fin de organizar los temas posibles que se abordaran en la entrevista. Es una lista de áreas generales, a partir de la cual se organizarán los temas sobre los que tratarán las preguntas, indica (León, 2006).

### **Ficha de análisis**

“Instrumento en el cual se recopilará y ordenará toda la información documental recogida dentro de una investigación” (Mechan y Rimarachín, 2019, p.32).

## **2.4. Procesamiento de Análisis de Datos**

Para llevar a cabo este procedimiento de datos se realizó de la siguiente manera:

Como primer punto se utilizó la técnica de análisis documental que consiste en la utilización de fichas que ayudará a verificar y analizar las planillas, contratos y declaraciones mensuales, que ayudará a un mejor desarrollo de información.

La segunda técnica a utilizar es la entrevista con apoyo de la guía de entrevista, el cual consiste en realizar una entrevista virtual por motivos de distancia, esto conlleva al mejor desarrollo de la presente investigación.

La tercera técnica es la encuesta, con el apoyo del cuestionario que se aplicó al personal que compone la muestra.

## **2.5. Procedimiento**

En esta investigación se utilizó como instrumento el cuestionario, guía de entrevista, y la ficha de análisis, la cual será hecha por única vez al gerente general y el jefe de Administración. En la ficha de análisis habrá puntos precisos que sirva de ayuda a la presente investigación. Mediante la técnica de la encuesta se aplicó el cuestionario que contiene 9 preguntas muy relevantes, con la finalidad de obtener información clara y precisa que ayuden a esclarecer puntos principales sobre el reclutamiento y selección de

personal en el aspecto laboral y esto permita a la mejora del control interno en el área de Recursos Humanos.

## **2.6. Aspectos éticos**

La presente tesis tiene como objetivo principal el carácter ético, la discreción de la información proporcionada por parte de la entidad para la presente investigación.

Se sigue los lineamientos de acuerdo al Manual American Psychological Association (APA). Se declara que la información contenida en esta investigación es fidedigna y por ningún motivo se incurrió en plagio.

Se cumple las normativas por parte de la Universidad Privada del Norte, en lo que refiere al desarrollo de la investigación.

El resultado de la presente investigación es co-autoría propia, donde expresamos nuestras propias ideas u opiniones. Cabe recalcar que se ha tomado ideas de otros autores de manera literal o paráfrasis, pero siempre se cita correctamente.

## CAPÍTULO III: RESULTADOS

### 3.1. Datos generales de la empresa objeto de estudio

✓ **Razón Social**

- Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC

✓ **Nombre Comercial**

- CONINSA SAC

✓ **RUC**

- 20477697012

✓ **Dirección**

- Jr. Los Geranios S/N Anexo Llacuabamba, Distrito de Parcoy, Provincia de Pataz, Departamento de La Libertad.
- Av. Alcides Carrión N° 380 Int. 204 Sec. Jorge Chávez, Distrito de Trujillo, Provincia de Trujillo, Departamento de La Libertad

✓ **Reseña Histórica**

- La empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, es una empresa familiar, ubicada en el anexo de Llacuabamba, Distrito de Parcoy, Departamento de La Libertad, se dedica al rubro de la construcción de obras civiles, inició sus actividades el 02 de mayo del 2012, cuyas operaciones se realizaban con un público reducido, donde figuraban personas naturales. Después de tiempo se enfocó a la atención de obras instituciones, entre sus



clientes principales destaca la empresa Minera Aurífera Retamas S.A. –  
MARSA (Datos Perú, 2020).

✓ **Sector empresarial**

- Construcción civil

✓ **Descripción de la actividad económica de la empresa**

- Alquiler y arrendamiento de otros tipos de maquinaria, equipo y bienes tangibles.
- Venta al por mayor de materiales de construcción, artículos de ferretería y equipos y materiales de fontanería y calefacción.

✓ **Misión**

- Somos una empresa dedicada a satisfacer las necesidades de diseño y construcción de los clientes dentro de un plazo y presupuestos establecidos en base a la experiencia y pericia e implementar proyectos de calidad y seguridad, proponer soluciones viables y confiables.

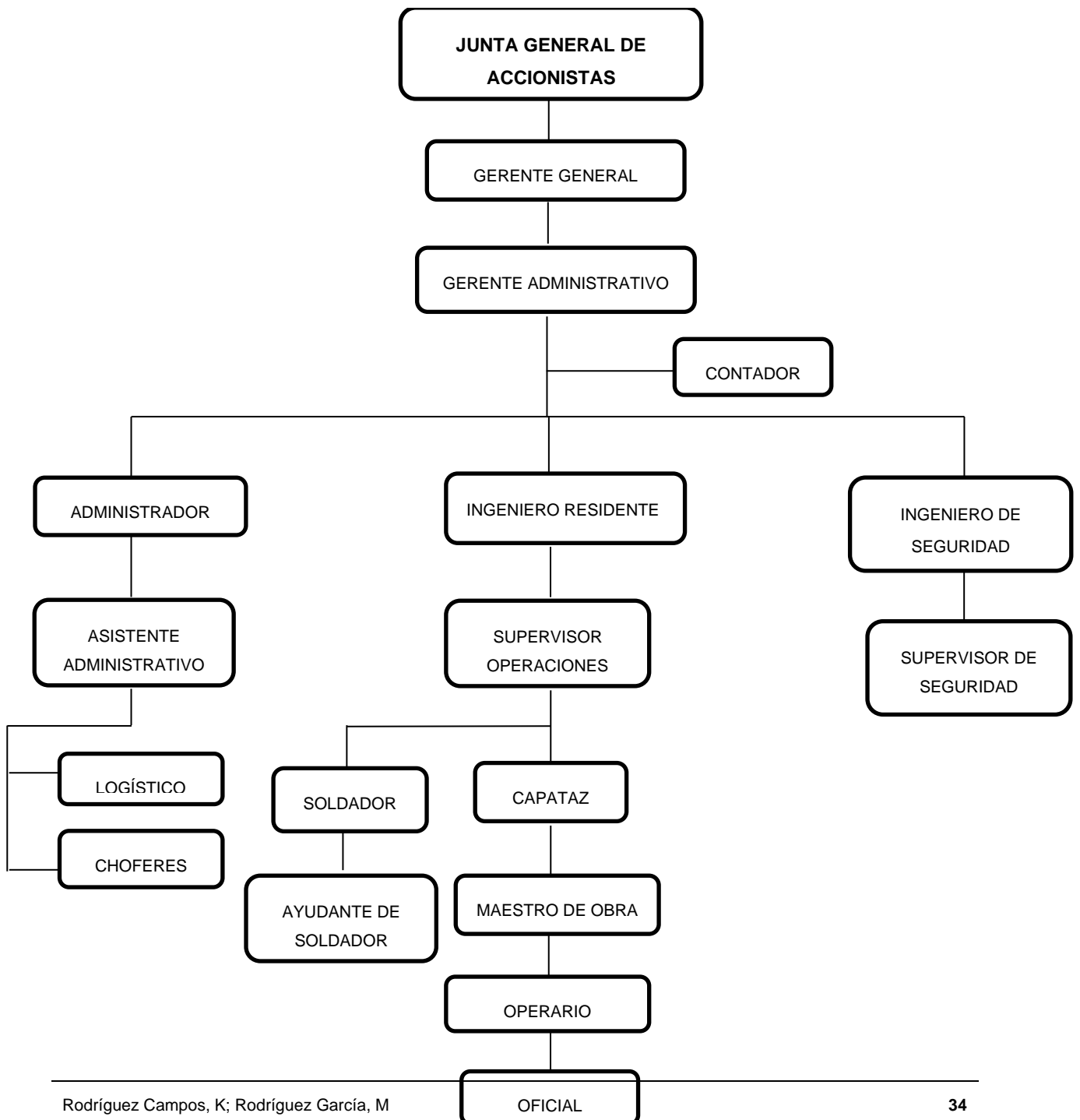
✓ **Visión**

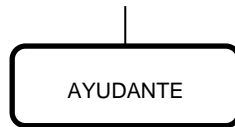
- Ser una empresa constructora estable y confiable, manteniéndonos en el mercado como una empresa líder por su capacidad de liderazgo.

✓ **Organigrama**

Figura 1

*Organigrama de la Empresa CONINSA SAC*





Fuente: CONINSA SAC

### 3.2. Describir el proceso de reclutamiento y selección de personal en el aspecto laboral de la Empresa CONINSA SAC

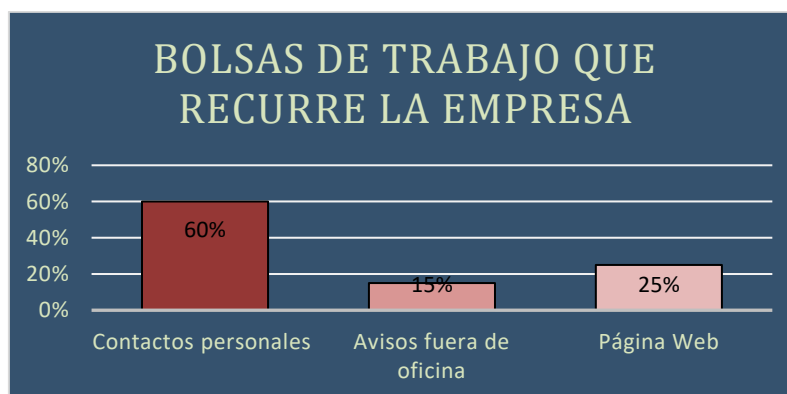
El reclutamiento es un proceso que ayuda a buscar diversos candidatos para ocupar diferentes puestos de acuerdo a la necesidad de la empresa.

La selección de personal es donde se realiza la entrevista y otras pruebas que sirven para elegir al candidato apto para cubrir la vacante.

Se realizó la entrevista al administrador de la empresa CONINSA SAC, y en la pregunta 9 nos manifiesta que para realizar un reclutamiento de personal recurre a diversas convocatorias, donde se obtiene que el 60% de contratación de personal es por contactos personales, para ello se presenta la siguiente figura:

Figura 2

*Porcentaje de bolsas de trabajo al que recurre la empresa para la contratación de personal*



*Nota:* porcentaje de recurrencia para contratación de personal

Al observar la figura 2, nos indicó sobre el porcentaje de las bolsas de trabajo el cual recurre la empresa, y se puede constatar que el mayor porcentaje con el 60% recurren a

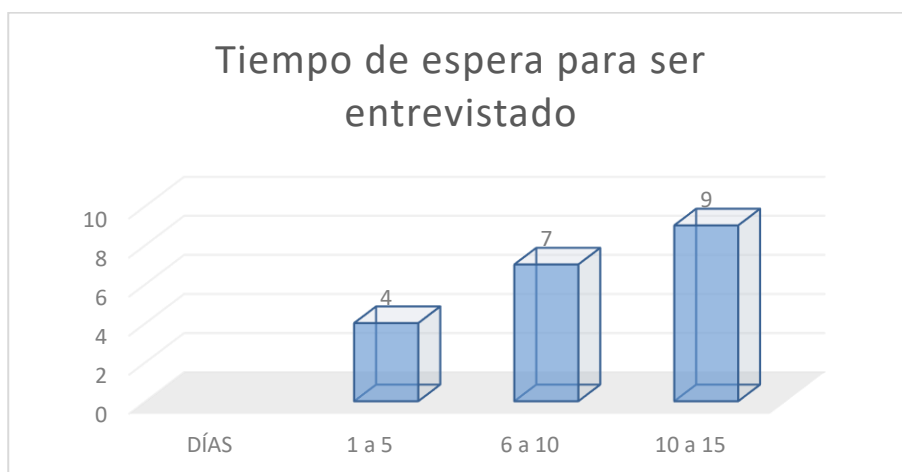
contactos personales, ya que es más efectivo conseguir trabajadores de confianza por ese medio.

Es importante indicar que las empresas terminan su proceso de reclutamiento y selección de personal con la firma del contrato, se debe recordar que el trabajador es muy importante para toda organización, es por eso que se debe seguir con las capacitaciones principalmente en el aspecto de seguridad y salud en el trabajo. Esta capacitación se basa principalmente en el cuidado íntegro del trabajador, donde indica cómo utilizar sus implementos correctamente, saber delimitar el área de trabajo, diferenciar entre riesgo y peligro, adecuado uso de equipos y herramientas; sobre todo esta capacitación debe ser dirigida por un ingeniero de seguridad.

Una vez realizada la encuesta a los trabajadores se pudo identificar que en su mayoría los postulantes fueron contactados a través de contactos personales, es decir eran avisados por los trabajadores que ya laboran en la empresa. De acuerdo a la pregunta 6 realizada en la encuesta se identificó que, el mayor tiempo de espera para ser entrevistado es entre 10 y 15 días, también se observó que en otros casos el tiempo es de 5 a 10 días demostradas en la siguiente figura:

Figura 3

*Cantidad de días para ser entrevistado*



*Nota:* esta tabla indica el tiempo de espera del personal que será entrevistado

Asimismo, de acuerdo a la figura 3 se evidencia que el tiempo de espera para ser llamado a la entrevista de trabajo fue demasiado largo, generando en los trabajadores descontento porque ellos necesitaban una respuesta ya sea positiva o negativa por la necesidad de contar con un trabajo, y que la oferta de trabajo anunciada no estaba acorde con las actividades a realizar en la empresa, es decir, que tenían que realizar algunas actividades fuera de las normales.

También se realizó una encuesta al gerente de la empresa CONINSA SAC y se obtuvo siguiente:

Tabla 4

*Aspectos para el reclutamiento y selección de personal*

DETALLE	NO	SÍ	OBSERVACIONES
Existe algún sistema de reclutamiento de personal	X		Es manejado de acuerdo al criterio del administrador
Han presentado los postulantes documentos fraudulentos		X	
Utiliza fuentes de reclutamiento internas o externas		X	
Las redes sociales son fuentes confiables	X		
En la empresa existe algún sistema de control que ayude al proceso de reclutamiento y selección de personal	X		
La empresa cuenta con recursos técnicos para el proceso de reclutamiento y selección de personal	X		
La empresa cuenta con un manual de proceso de reclutamiento y selección de personal	X		
Le informan al candidato si no fue seleccionado	X		
Verifica en el sistema si el trabajador se encuentra con RQ	X		

*Nota:* respuesta que se obtuvo de la encuesta al gerente de la empresa

En la tabla 4 se puede verificar que no cuenta con un procedimiento establecido para realizar el reclutamiento y selección de personal, esto se debió a que es realizado por el administrador sin contar con un flujograma donde se plasme de manera detallada los procedimientos a seguir.

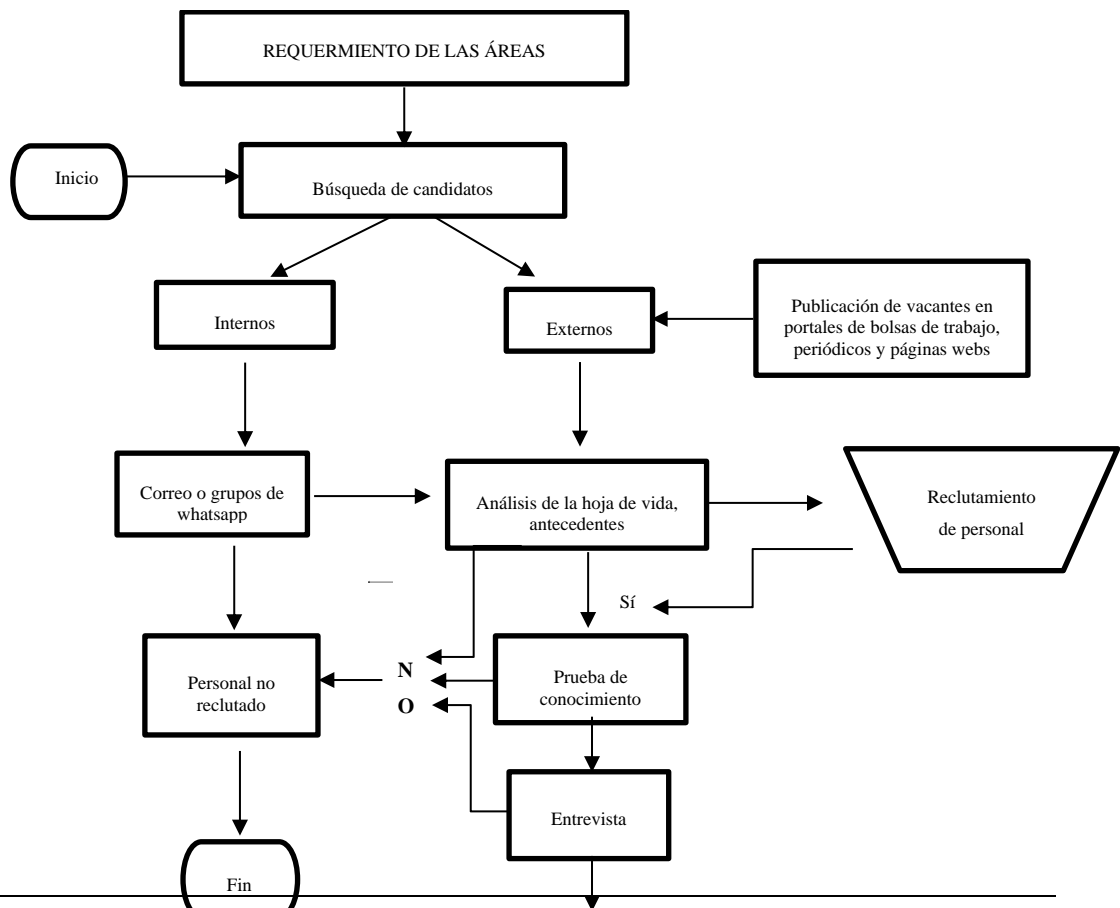
Con respecto al proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa CONINSA SAC, el administrador indicó que no cuentan con un flujograma específico para

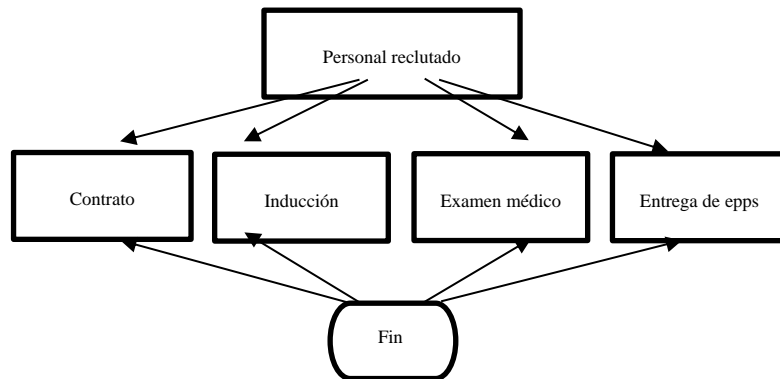
conseguir personal, pero primero hace el comunicado en CompuTrabajo y a la vez conversa con sus trabajadores para ver si tienen contactos de otros trabajadores para el área que desea ocupar. Una vez que se tiene el personal respectivo se pasa a evaluar el curriculum vitae, antecedentes policiales y judiciales, luego el ingeniero residente realiza la entrevista, para luego seguir con el proceso de afiliación que dura 5 días, que consta en examen médico, inducción, psicología, de acuerdo a las políticas de la empresa MARSA, una vez pasado todo este proceso se realiza el contrato.

Asimismo, una vez analizado el proceso que indica el administrador, proponemos un flujograma que beneficiará a la empresa CONINSA SAC a fin de desarrollar de manera eficiente el procedimiento de reclutamiento y selección de personal, el cual nos permitirá obtener mejores resultados al momento de requerir y seleccionar al personal.

Figura 4

*Propuesta de flujograma para el procedimiento de reclutamiento y selección del personal*





*Nota:* propuesta de flujograma para la mejora del reclutamiento y selección de personal

Todas las etapas del proceso de reclutamiento y selección de personal son piezas claves para toda organización, ya que nos ayuda a buscar diversos talentos y así cubrir los puestos requeridos.

A continuación, se describirá todo el procedimiento del presente flujograma:

Para reclutar al personal, primero el área de recursos humanos debe contar con un requerimiento por escrito del área que lo solicita, donde indicará las características para ocupar dicho puesto.

Como segundo punto se inicia la publicación de las vacantes requeridas, ya sea a través de portales de bolsa de trabajo, periódicos y páginas webs. También se realiza la búsqueda de candidatos de manera interna a través de los grupos de WhatsApp y trabajadores de la empresa.

Posteriormente se realiza el análisis de la hoja de vida y antecedentes de los candidatos a las vacantes requeridas.

Una vez filtrada toda esta documentación, se selecciona a los posibles candidatos para que rindan una prueba de conocimiento. Los postulantes que resulten aprobados pasaran a la entrevista personal, la que determinará de acuerdo a sus calificaciones que personal será reclutado, el cual será contratado y una vez firmado su contrato se le realizará la inducción,

capacitación de seguridad y salud en el trabajo, examen médico y por último la entrega de implementos.

### 3.3. Establecer los beneficios del control interno en el aspecto laboral y en las obligaciones administrativas de la empresa CONINSA SAC

Para este el presente objetivo se utilizó el análisis documental, la cual se verificó y se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 5

*Verificación de la documentación respectiva en el área de administración*

N°	DOCUMENTOS	TIENE		OBSERV
		SÍ	NO	
1	Organigrama	X		
2	Flujograma de reclutamiento		X	
3	Modelo estructurado de reclutamiento		X	
4	Tes de personalidad		X	
5	Contratos	X		Pero no todos están firmados por el gerente o trabajador

*Nota:* la presente tabla muestra la verificación de documentos

Con el apoyo de la guía de análisis documental se observa la tabla N° 5 donde la empresa CONINSA SAC, cuenta con cierta documentación archivada en el área de administración, y otras documentaciones que aún falta implementar. Es por eso que debemos establecer los beneficios del control interno en el aspecto laboral.

Un principal beneficio del control interno en el área de Recursos Humanos de CONINSA SAC es:

- Permite perfeccionar el desempeño de los trabajadores en la empresa y, sobre todo, comprobar si están cumpliendo con las tareas asignadas para las cuales fueron contratados, como realizar un buen proceso de reclutamiento y selección de personal.



- Verifica si se están aplicando las estrategias que han sido diseñadas para el crecimiento de la empresa, como la realización de capacitaciones a los trabajadores.
- También cumple con la función de detectar errores en la administración, tanto en el aspecto: laboral, fiscal y legal, los cuales si no se administran correctamente pueden derivar en multas ocasionando costos innecesarios, es por eso que CONINSA debe aceptar la propuesta del flujograma.

El control interno es esencial, debe estar relacionado y enfocado a todas las actividades que se desarrollan para el buen funcionamiento de la empresa. Su principal objetivo es proteger y facilitar el buen manejo de los recursos de la empresa para evitar pérdidas que puedan afectar su rentabilidad.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En esta investigación se presentó tres limitaciones importantes

- La primera limitación fue que, toda la información brindada por la empresa CONINSA SAC, debería ser personal y presencial por temas de seguridad y confidencialidad, así como la entrevista hacia el gerente y administrador; cabe recalcar que la empresa se encuentra ubicada en el Distrito de Parcoy, Provincia de Pataz, Departamento de La Libertad, a 15 horas de la Ciudad de Trujillo.
- La segunda limitación fue que, por motivos de la primera limitación se tuvo que viajar a la Comunidad de Llacuabamba, Distrito de Parcoy, es necesario mencionar que en la zona de Parcoy no cuenta con una buena conexión de internet por falta de cobertura móvil, el cual impedía el desarrollo de la presente investigación.
- La tercera limitación fue que, al momento de realizar la entrevista a los representantes de la empresa, era imposible coordinar un tiempo ideal para el desarrollo de la presente tesis, lo que se complicaba por el horario de trabajo de los representantes, el cual se pudo lograr mediante la entrevista una semana después de lo pactado.

Con respecto a la discusión de esta investigación se puede indicar lo siguiente:

De acuerdo al objetivo general de esta investigación, determinar como el control interno impacta en el aspecto laboral de la empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán, Parcoy 2022, se encontró que en el organigrama (figura 1) la empresa CONINSA SAC, no cuenta con el área de Recursos Humanos, lo que ocasionaría perjuicios a la empresa en el proceso de reclutamiento de personal. El control interno en el área de Recursos Humanos tiene un impacto satisfactorio, porque nos ayudó a mejorar todo el proceso de reclutamiento y selección de personal, ya que los trabajadores son parte fundamental de la empresa. De acuerdo a lo mencionado se comprueba la hipótesis de investigación, donde el control interno sí tendría un

impacto de manera positiva en el aspecto laboral de la empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022. En concordancia con Tipantaxi (2019), concluyó que los procedimientos de reclutamiento y selección de personal, son fundamentales para el buen desarrollo organizacional, entonces es necesario aplicar estándares de control interno que ayude a su buen funcionamiento, basado en la gestión de riesgos. El control interno influye positivamente en toda organización, porque ayuda a perfeccionar las diversas actividades, permitiendo que el proceso de reclutamiento y selección de personal se desarrolle de manera eficiente.

Asimismo, con el objetivo específico No 1: Describir el proceso de reclutamiento y selección de personal en el aspecto laboral de la empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022. Los resultados evidenciaron que el objetivo principal para la empresa CONINSA SAC, es incorporar el área de Recursos Humanos a su organización, y así posteriormente poder implementar un sistema de control interno que ayude al mejor funcionamiento. Al tener un estructurado y adecuado proceso, se evitará cometer errores al momento de reclutar, seleccionar y capacitar al personal. Teniendo como base las fases de reclutamiento de personal obtendremos un ambiente laboral seguro y saludable, lo cual repercute en el desempeño de los trabajadores, además comité de seguridad y salud en el trabajo velará por la seguridad de los trabajadores que son la parte más importante de toda empresa y fundamental para el éxito o declive de la compañía; por ello la seguridad y salud en el trabajo es de vital importancia dentro de la estructura laboral, es por eso que se debe realizar constantes y permanentes actividades a fin de perfeccionar los niveles de protección, otorgando sus equipos de seguridad para evitar riesgos laborales que impliquen un gasto innecesario para la empresa. De acuerdo a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, donde se indica, que el proceso de reclutamiento y selección de personal, sí contribuirá en el aspecto laboral de la empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC,

Parcoy 2022. En concordancia con Benavente (2019), concluyó que, al tener un sistema de control interno, sus componentes deben ser aplicables a cada categoría básica de la entidad para el beneficio del proceso de reclutamiento y selección de personal. Una característica importante de las empresas es el orden, pero la contraparte es la falta de organización, además de no contar con un adecuado sistema de control interno, lo que ayuda a eliminar y resolver cuestiones técnicas o de gestión sobre las operaciones de la empresa. Las normas y procedimientos que forman parte de la estructura de control interno de una entidad deben regirse por procedimientos establecidos para asegurar que se logren los objetivos de la empresa.

El objetivo específico N° 2: establecer los beneficios del control interno en el aspecto laboral y en las obligaciones administrativas de la Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022, se encontró que la empresa CONINSA SAC, a través de su sistema contable y administrativo, cumple a cabalidad con sus obligaciones administrativas, laborales y tributarias, estas obligaciones son ejecutadas por el administrador de la empresa. Los controles internos benefician a las empresas porque les permite establecer protocolos y procedimientos que su personal debe seguir mientras realizan sus labores para lograr el objetivo esperado, este procedimiento también establece las funciones de cada trabajador lo que ayudará a reducir errores y también beneficia en el proceso de reclutamiento y selección de personal. En concordancia a lo mencionado se comprueba la hipótesis de investigación, donde se indica, que el control interno sí beneficiará al aspecto laboral en las obligaciones administrativas de la empresa CONINSA SAC, Parcoy 2022. Asimismo, Bautista y Cueva (2020), concluyeron que existen empresas que no cuentan con un control interno adecuado que ayude al mejor funcionamiento de la empresa, pero si cumple con sus obligaciones laborales con ayuda de sus políticas internas, el cual permiten el cumplimiento total de las mismas. Es importante que la empresa mejore y se organice, que cuente la documentación completa y estructurada en todas

los aspectos. Cabe precisar que una buena y eficiente administración facilitará su crecimiento y desarrollo el cual conducirá a CONINSA al éxito empresarial.

Para finalizar la presente investigación llegamos a las siguientes conclusiones:

Al analizar el objetivo general de la presente investigación, determinar como el control interno impacta en el aspecto laboral de la empresa CONINSA SAC, se concluyó que la empresa no cuenta con el área de Recursos Humanos, el cual genera pequeños contratiempos al momento de realizar el proceso de reclutamiento y selección de personal.

En segunda instancia de acuerdo con el objetivo específico 1, describir el proceso de reclutamiento y selección de personal en el aspecto laboral de la empresa CONINSA SAC, se concluyó que la empresa al tener estructurado el proceso de reclutamiento y selección de personal evitará cometer errores al momento de reclutar, seleccionar y capacitar al personal, el cual nos ayudará a delimitar las responsabilidades y los deberes de cada puesto dentro de la empresa. Basados en las encuestas realizadas se pudo determinar que la empresa no cuenta con un sistema de reclutamiento, no publicó los avisos en redes sociales, no cuenta con un modelo estructurado de procesos de reclutamiento y selección de personal. Por ende, se propuso un flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal, que beneficiará a CONINSA.

Por último, en concordancia con el objetivo específico 2, establecer los beneficios del control interno en el aspecto laboral y en las obligaciones administrativas de la empresa CONINSA SAC, se concluyó que los beneficios del control interno mejoran la organización porque impide conductas laborales negativas, facilita también el cumplimiento de las leyes laborales en la actualidad, nos ayuda a descubrir, localizar las fallas y errores a tiempo; asimismo, establece el grado de responsabilidad del personal que labora en la empresa, de este modo se podrá evaluar y corregir el desempeño de las actividades que desarrolla el personal

para asegurar que los objetivos y planes establecidos en la organización se cumplan a cabalidad reflejándose de manera positiva en la administración de la empresa CONINSA S.A.C.

## Referencias

- Bautista y Cueva (2020). *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*. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1517>
- Benavente (2019). *Implementación del sistema de control interno en las empresas de transporte en la Región Puno en el periodo 2016 – 2017*.  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11744>
- Calvo Palomares, R., Sigalat Signes, E., y Rodríguez del Pino, J. A. (2017). *La auditoría sociolaboral y sus grupos de interés: ¿intereses comunes? ¿intereses compartidos? Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 38, 229-258.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6234951>
- Constructora e Ingeniera Silva Albarrán S.A.C., conocido también como CONINSA S.A.C. con RUC 20477697012 en PARCOY*. (2020). DatosPerú.org.  
<https://www.datosperu.org/empresa-constructora-e-ingenieria-silva-albarran-sac-20477697012.php>
- Convenio Colectivo 2020-2021. *Derechos Laborales Del Régimen Especial de Construcción Civil*. [https://issuu.com/construccion/docs/convenio\\_20colectivo\\_202020-2021\\_20derechos\\_20labo](https://issuu.com/construccion/docs/convenio_20colectivo_202020-2021_20derechos_20labo)
- Venegas Quispe, J.L. (2020). *Estrategias de reclutamiento para mejorar la selección de personal para la empresa G4S logística & Tecnología Peru S.A.*  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7624/Venegas%20Quispe%20Jos%C3%A9%20Luis.pdf?sequence=1>
- Garrido Gálvez, E. L. (2016). *Análisis de los tipos de investigación de acuerdo a sus*

*características y en relación al perfil del investigador.*

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/8982>

Instituto Pacífico SAC (2020). Actualidad Empresarial N°. 341. Actualidad Empresarial.

<https://actualidadempresarial.pe/revista/d6204f0b-373e-4005-8912-47c0c6c8ef05>

Instituto Pacífico SAC (2020). Actualidad Empresarial N°. 451. *Actualidad Empresarial.*

<https://actualidadempresarial.pe/revista/b0d9d982-c3fc-4a5e-9e11-4a25a36ab9d9>

Jara, O. T. L. y Mostacero, G. D. A. (2018). *La intermediación laboral y sus efectos en el costo de mano de obra del Consorcio Altamirano de la ciudad de Trujillo en el año 2017.* (s. f.). <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13498>

LiderContab. (2019). *Régimen de Trabajadores de la Construcción Civil.* Estudio Contable

LiderContab. <https://www.lidercontab.com/regimen-de-trabajadores-de-la-construccion-civil/>

Mechan y Rimarachín (2019). *Diseño de un sistema de costos por órdenes en la empresa*

*Formularios Continuos Rosario E.I.R.L para determinar su*

*rentabilidad.* <http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1899/1/TLMechanMendozaCarmenRimarachinSuarezMargarita.pdf>.

Novo, B. C. M. (2016). *Procedimiento de control interno para el ciclo de inventario.*

Empresa: investigación y pensamiento crítico, 5(4), 32-40.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5746479>

Pelayo Cortés, M. M., Joya Arreola, R., Velázquez Núñez, J. J., Lepe García, B. (2019).

*Supervisión del control interno en microempresas mexicanas.* Retos de la Dirección,

13(1), 1-16. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2306-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2306-91552019000100001&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

[91552019000100001&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2306-91552019000100001&lng=es&nrm=iso&tlng=es)



- Quinaluisa, Morán, N. V., Ponce Álava, V. A., Muñoz Macías, S. C., Ortega Haro, X. F., y Pérez Salazar, J. A. (2018). *El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO*. Cofín Habana, 12(1), 268-283.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2073-60612018000100018&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2073-60612018000100018&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Salazar, X. J. M. y Chacaltana, J. (2018). *Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos*.  
[http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_645159/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_645159/lang--es/index.htm)
- Terán (2020). Técnicas de recolección de datos para realizar un trabajo de investigación. *Online Tesis*. <https://online-tesis.com/tecnicas-de-recoleccion-de-datos-para-realizar-un-trabajo-de-investigacion/>
- Tipantaxi (2019). *El control interno y la administración del talento humano. Caso de estudio: Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S. A.*  
<https://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/4935>
- Toledo, D. DL, N (2016) *Población y muestra* [Archivo PDF].  
<https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>
- Vivanco, V. (2017). *Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización*. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(3), 247-252.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2218-36202017000300038&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202017000300038&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Velásquez, C. L. N. (2019). *Caracterización de los aspectos laborales de las empresas industriales del Perú: Caso constructora e inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2017*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – Perú.

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/10095>

**Anexos**
**ANEXO N° 1 MATRIZ DE VALIDACIÓN**

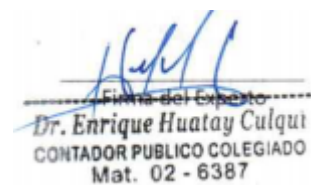
<b>MATRIZ DE EVALUACIÓN DE RIESGOS</b>						
<b>Título de investigación:</b>	El control interno y su impacto en el aspecto laboral empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022.					
<b>Línea de investigación:</b>	Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial					
<b>Apellido y Nombre del experto:</b>	Huatay Culqui Enrique					
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable</b>	Dependiente – Aspecto laboral					
<b>Tipo de instrumento (Marcar con X)</b>	<b>Cuestionario</b> X	<b>Guía de entrevista</b> X	<b>Guía de análisis documental</b> X	<b>Guía de Observación</b> X	<b>Ficha de análisis</b>	<b>Otro</b>
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.						
Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones		
		SÍ	NO			
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X				
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X				
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X				
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X				
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X				
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X				
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X				
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X				
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X				
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X				
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X				

Sugerencias:

Nombre completo: Enrique Huatay Culqui

DNI N° 43162215

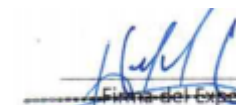
Grado: Doctor


 Firma del Experto  
 Dr. Enrique Huatay Culqui  
 CONTADOR PUBLICO COLEGIADO  
 Mat. 02 - 6387

**ANEXO N° 2 CUESTIONARIO PARA EL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA**  
**“CONSTRUCTORA E INGENIERÍA SILVA ALBARRÁN SAC”**

Cargo del entrevistado:				Fecha:		
Ref.	PREGUNTA	NO	SÍ	N/A	OBSERVACIONES, COMENTARIOS, ACLARACIONES	
1	Existe algún sistema de reclutamiento de personal					
2	Han presentado los postulantes documentos fraudulentos					
3	Utiliza fuentes de reclutamiento internas o externas					
4	Las redes sociales son fuentes confiables					
5	En la empresa existe algún sistema de control que ayude al proceso de reclutamiento y selección de personal					
6	La empresa cuenta con recursos técnicos para el proceso de reclutamiento y selección de personal					
7	La empresa cuenta con un manual de proceso de reclutamiento y selección de personal					
8	Le informan al candidato si no fue seleccionado					
9	Verifica en el sistema si el trabajador se encuentra con RQ					

Nombre completo: Enrique Huatay Culqui  
 DNI N° 43162215  
 Grado: Doctor



-----  
 Firma del Experto  
**Dr. Enrique Huatay Culqui**  
 CONTADOR PUBLICO COLEGIADO  
 Mat. 02 - 6387

## ANEXO N° 3 GUÍA DE ENTREVISTA AL ADMINISTRADOR DE LA EMPRESA

### “CONSTRUCTORA E INGENIERÍA SILVA ALBARRÁN SAC”

**Objetivo:** Conocer los procedimientos de reclutación de personal y los beneficios a los que acceden

**Demanda de Cooperación:**

Se solicita al Gerente General la colaboración pertinente para responder las preguntas de manera veraz.


1. En qué consiste el proceso de reclutamiento y selección del personal
2. Cómo se inicia el proceso de reclutamiento
3. Cómo se establece el perfil del candidato al puesto
4. De acuerdo a su criterio, indique cuál sería el orden de prioridad para la implementación de un control interno dentro del área de Recursos Humanos con respecto al reclutamiento y selección de personal
  - Reclutamiento y selección de personal
  - Entrenamiento y desarrollo personal
  - Evaluación del desempeño
  - Administración del salario y beneficios
  - Registro y control de personal: asistencia, faltas, permisos, etc.
  - Higiene y seguridad
  - Capacitaciones y charlas motivadoras
  - Psicología
5. ¿La contratación del personal es temporal o permanente?
6. ¿Al momento de seleccionar el personal tuvo algún inconveniente, cómo lo solucionó?
7. ¿Si el trabajador presentara información falsa, que medidas toma la empresa?
8. ¿Para conseguir personal, el área de Recursos Humanos recurre a la bolsa de trabajo?

9. ¿Qué porcentaje de personal es contratado a través de la bolsa de trabajo, contactos personales y paginas web?

Nombre completo: Enrique Huatay Culqui

DNI N° 43162215

Grado: Doctor

  
Firma del Experto  
Dr. Enrique Huatay Culqui  
CONTADOR PUBLICO COLEGIADO  
Mat. 02 - 6387

## ANEXO N° 5 GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

### DATOS DE LA APLICACIÓN

Observador: \_\_\_\_\_

Área: \_\_\_\_\_

Fecha de aplicación: \_\_\_\_\_


#### Documentos de la entidad

N°	DOCUMENTOS	TIENE		SE REVISÓ	
		SÍ	NO	SÍ	NO
1	Organigrama de funciones	X		X	
2	Reglamento de Organización y funciones	X			X
3	Reporte de asistencia de los trabajadores	X		X	
4	Plan de capacitaciones para los trabajadores	X			X
5	Modelo estructurado de reclutamiento		X		X
6	Test de personalidad		X		X
7	Contratos	X		X	
8	tareo	X		X	

Nombre completo: Enrique Huatay Culqui

DNI N° 43162215

Grado: Doctor


 Firma del Experto  
**Dr. Enrique Huatay Culqui**  
 CONTADOR PUBLICO COLEGIADO  
 Mat. 02 - 6387

## ANEXO N° 6 ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA “CONSTRUCTORA E INGENIERÍA SILVA ALBARRÁN SAC”


**Objetivo:** Conocer los procedimientos del proceso de reclutamiento de personal

**Demanda de Cooperación:**

Se solicita a los trabajadores de la empresa a responder las preguntas de manera veraz.

1. ¿Cómo se enteró de la oferta laboral?
2. ¿Cómo fue contactado por la empresa para concertar una entrevista?
3. ¿Cuál fue su primera impresión cuando conoció al equipo de trabajo?
4. ¿Qué le pareció el formato de solicitud?
5. ¿La encuesta presentada en la entrevista estaba acorde con la mencionada en el anuncio de trabajo?
6. ¿Cuánto tiempo esperó para ser llamado a la entrevista de trabajo?

Nombre completo: Enrique Huatay Culqui  
DNI N° 43162215  
Grado: Doctor



-----  
Firma del Exponente  
Dr. Enrique Huatay Culqui  
CONTADOR PUBLICO COLEGIADO  
Mat. 02 - 6387



## ANEXO N° 7 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 6

### *Operacionalización de Variable Dependiente*

<b>TÍTULO:</b> El control interno y su impacto en el aspecto laboral empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022.					
<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>TÉCNICA E INSTRUMENTO</b>
Variable dependiente:  <b>Aspecto laboral</b>	El trabajo es una actividad indispensable para el ser humano. La calidad de vida laboral depende de las condiciones de trabajo y el entorno que lo rodea. Este componente (trabajador), es el motor que impulsa la producción de bienes y servicios (Uribe, Garrido y Rodríguez, 2011, p.5).	En materia laboral, las organizaciones deben utilizar la mano de obra como base fundamental.	Remuneración básica (Jornal)	Sueldo Bonificaciones Asignaciones Gratificaciones Compensaciones Seguro de vida	Cuestionario
			Flujograma de reclutamiento	Evaluación de CV Entrevista personal Examen médico Inducción Contrato de trabajo	
			Seguridad y salud en el trabajo	Entrega de implementos Capacitación	

Nota: La presente tabla indica la variable dependiente utilizada en la presente investigación.

Tabla 7

*Operacionalización de Variable independiente*

<b>TÍTULO:</b> El control interno y su impacto en el aspecto laboral empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022.					
<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTO</b>
Variable independiente:  <b>El control interno</b>	El control interno es una herramienta que garantiza a la alta dirección, a lograr los objetivos de la organización. El propósito del control interno es reducir los riesgos internos que pueda tener una organización (Vivanco, 2017, p.248).	El control interno analizará el sistema administrativo y contable para evitar errores.	Sistema administrativo	Parámetros utilizados por recursos humano Verificación de procesos administrativos Plan organizacional Auditoría interna	Ficha análisis
			Sistema contable	Verificación de los procedimientos contables Registro de operaciones	Guía de entrevista

Nota: La presente tabla indica la variable dependiente utilizada en la presente investigación.

## ANEXO N° 8 MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** El control interno y su impacto en el aspecto laboral empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿De qué manera el control interno impacta en el aspecto laboral de la empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022?</p> <p><b>ESPECÍFICO:</b></p> <p>E1= ¿Es necesario establecer el proceso de reclutamiento y selección de personal en el aspecto laboral en la empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022?</p> <p>E2= ¿De qué forma el control interno beneficia al aspecto laboral en las obligaciones administrativas de la empresa Constructora Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022?</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>El control interno si tendría un impacto de manera positiva en el aspecto laboral de la empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, Parcoy 2020.</p> <p><b>ESPECÍFICO:</b></p> <p><b>E1=</b> El proceso de reclutamiento y selección de personal, si contribuirá en el aspecto laboral de la empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022.</p> <p><b>E2=</b> El control interno sí beneficiará al aspecto laboral y en las obligaciones administrativas de la empresa Constructora Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022.</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Determinar cómo el control interno impacta en el aspecto laboral de la empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022.</p> <p><b>ESPECÍFICO:</b></p> <p>E1= Describir el proceso de reclutamiento y selección de personal en el aspecto laboral de la empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022.</p> <p>E2= Establecer los beneficios del control interno en el aspecto laboral y en las obligaciones administrativas de la empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán SAC, Parcoy 2022.</p>	<p><b>DEPENDIENTE</b></p> <p>Aspecto Laboral</p> <p><b>INDEPENDIENTE</b></p> <p>Control Interno</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>Cualitativo</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>Descriptiva</p> <p><b>Técnica:</b></p> <p>Entrevista</p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Guía de Cuestionario</p> <p>Guía de entrevista</p> <p>Ficha análisis</p>	<p>La población está conformada por 67 trabajadores de la empresa Constructora e Ingeniería Silva Albarrán.</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>La muestra está representada por 20 trabajadores de la empresa antes mencionada.</p>

*Nota:* La presente tabla demuestra la problemática, hipótesis, objetivos, variables, metodología, población y muestra, todos ellos ayudarán al desarrollo de la investigación.

**ANEXO N° 9 CUESTIONARIO PARA GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA**

**“CONSTRUCTORA E INGENIERÍA SILVA ALBARRÁN SAC”**

Cargo del entrevistado: Gerente General				Fecha:	06/05/2023
Ref.	PREGUNTA	NO	SÍ	N/A	OBSERVACIONES, COMENTARIOS, ACLARACIONES
	Existe algún sistema de reclutamiento de personal	X			Es manejado de acuerdo al criterio del administrador
	Han presentado los postulantes documentos fraudulentos		X		
	Utiliza fuentes de reclutamiento internas o externas		X		
	Las redes sociales son fuentes confiables	X			
	En la empresa existe algún sistema de control que ayude al proceso de reclutamiento y selección de personal	X			
	La empresa cuenta con recursos técnicos para el proceso de reclutamiento y selección de personal	X			
	La empresa cuenta con un manual de proceso de reclutamiento y selección de personal	X			
	Le informan al candidato si no fue seleccionado	X			
	Verifica en el sistema si el trabajador se encuentra con RQ	X			




**CONINSA S.A.C.**  
 \_\_\_\_\_  
 Dante Ronald Silva Alvarran  
 GERENTE GENERAL

**ANEXO N° 10 GUÍA DE ENTREVISTA CON EL ADMINISTRADOR DE LA EMPRESA**  
**“CONSTRUCTORA E INGENIERÍA SILVA ALBARRÁN SAC”**

**Objetivo:** Conocer los procedimientos de reclutación de personal y los beneficios a los que acceden

**Demanda de Cooperación:**

Se solicita al Gerente General la colaboración pertinente para responder las preguntas de manera veraz.

**1. En qué consiste el proceso de reclutamiento y selección del personal**

Consiste en reclutar todo el personal que se requiere para los diferentes trabajos, se selecciona de acuerdo a sus capacidades como maestro, operario, oficial y ayudante.

**2. Cómo se inicia el proceso de reclutamiento**

✓ Se emite anuncios mediante CompuTrabajo sobre el requerimiento de personal.

Una vez que tengamos el personal respectivo se pasa a evaluar el Curriculum vitae, luego pasa entrevista con el ingeniero residente, luego sigue el proceso de afiliación que dura 5 días, de acuerdo a las políticas de la empresa MARSÁ.

**3. Cómo se establece el perfil del candidato al puesto**

Se solicita el CV de cada trabajador, donde se observa y se verifica la documentación obtenida, donde podemos comprobar si la información es verdadera.

**4. De acuerdo a su criterio, indique cuál sería el orden de prioridad para la implementación de un control interno dentro del área de Recursos Humanos con respecto al reclutamiento y selección de personal, recuerda que todo equivale 100%.**

- Reclutamiento y selección de personal 32%
- Entrenamiento y desarrollo personal 20%
- Evaluación del desempeño 5%
- Administración del salario y beneficios 20%
- Registro y control de personal: asistencia, faltas, permisos, etc. 10%
- Higiene y seguridad 8%
- Capacitaciones y charlas motivadoras 5%

**5. La contratación del personal es temporal o permanente**

- ✓ La contratación del personal es por obra determinada o servicio específico.

**6. Al momento de seleccionar el personal tuvo algún inconveniente, cómo lo solucionó**

- ✓ Sí, un trabajador se presentó con información falsa, nos dimos cuenta a tiempo puesto que al observar sus antecedentes policiales no cuadraba con su Curriculum vitae, y bueno lo solucionamos de buena manera la cual se da oportunidad al trabajador que se retire, ya que eso era una falta grave y está penado.

**7. Si el trabajador presentara información falsa, que medidas toma la empresa**

- ✓ Por lo ocurrido en el caso antes mencionado, tomamos medidas preventivas como; ingresar al trabajador en lista negra en la empresa y se informa a Minera Aurífera Retamas (MARSA), de lo sucedido y así el trabajador ya no podrá ingresar a laborar a ninguna contrata.

**8. Para conseguir personal, el área de Recursos Humanos recurre a la bolsa de trabajo**

- ✓ Sí, la empresa recurre a contactos personales o mismos trabajadores 60%, avisos fuera de la oficina 15% y página web 25%

**9. Qué porcentaje de personal es contratado a través de la bolsa de trabajo, contactos personales y páginas web**

- ✓ El mayor porcentaje de los trabajadores contratados, es decir un 60% pertenecen a las recomendaciones personales de trabajadores que ya laboran en la empresa, ya nos da una mayor confianza hacer recomendados por nuestros propios empleados. También un 25% acudieron al llamado al verificar las páginas web y finalmente un 15% pertenece a los afiches colocados cerca a las oficinas.



A handwritten signature in blue ink is written over a stamp. The stamp contains the word 'ADMINISTRADOR' in capital letters, with a horizontal line above it. To the right of the signature, the word 'CONINSA' is partially visible, suggesting the stamp is from the company's administrative office.

**ANEXO N° 12 GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL – ÁREA DE ADMINISTRACIÓN**
**DATOS DE LA APLICACIÓN**

**Observadores:** Karla Julissa Rodríguez Campos – Carlos Miguel Rodríguez García

**Área:** Administración

**Fecha de aplicación:** 08 de mayo del 2022

Documentos de la entidad

N°	DOCUMENTOS	TIENE		SE REVISÓ	
		SÍ	NO	SÍ	NO
1	Organigrama de funciones	X		X	
2	Flujograma de reclutamiento		X		X
3	Modelo estructurado de reclutamiento		X		X
4	Reporte de asistencia de los trabajadores	X		X	
5	Plan de capacitaciones para los trabajadores	X			X
6	Planillas	X		X	
7	Test de personalidad		X		X
8	Contratos	X		X	





## **ANEXO N° 13 ENCUESTAS A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA**

### **“CONSTRUCTORA E INGENIERÍA SILVA ALBARRÁN SAC”**

#### **Trabajador X**

**Objetivo:** Conocer los procedimientos del proceso de reclutamiento de personal

#### **Demanda de Cooperación:**

Se solicita a los trabajadores de la empresa a responder las preguntas de manera veraz.

**1. ¿Cómo se enteró de la oferta laboral?**

✓ Me entere de esta oferta a través de unos amigos que trabajan en la empresa.

**2. ¿Cómo fue contactado por la empresa para concertar una entrevista?**

✓ Me llamaron para presentarme en la entrevista.

**3. ¿Cuál fue su primera impresión cuando conoció al equipo de trabajo?**

✓ Fue buena.

**4. ¿Qué le pareció el formato de solicitud?**

✓ Fue demasiado extenso.

**5. ¿Las preguntas presentadas en la entrevista estaba acorde con la mencionada en el anuncio de trabajo?**

✓ Algunas preguntas no estaban acorde.

**6. ¿Cuánto tiempo esperó para ser llamado a la entrevista de trabajo?**

✓ Tardo unos 15 días.

**Trabajador Y**

**Objetivo:** Conocer los procedimientos del proceso de reclutamiento de personal

**Demanda de Cooperación:**

Se solicita a los trabajadores de la empresa a responder las preguntas de manera veraz.

- 1. ¿Cómo se enteró de la oferta laboral?**
  - ✓ Me entere de esta oferta a través de un afiche en el portón de la empresa.
- 2. ¿Cómo fue contactado por la empresa para concertar una entrevista?**
  - ✓ Me llamaron para presentarme en la entrevista.
- 3. ¿Cuál fue su primera impresión cuando conoció al equipo de trabajo?**
  - ✓ No me gusto.
- 4. ¿Qué le pareció el formato de solicitud?**
  - ✓ Fue demasiado amplio.
- 5. ¿Las preguntas presentadas en la entrevista estaba acorde con la mencionada en el anuncio de trabajo?**
  - ✓ Algunas preguntas no eran entendibles.
- 6. ¿Cuánto tiempo esperó para ser llamado a la entrevista de trabajo?**
  - ✓ En 12 días me llamaron.

## ANEXO N° 14 CARTA DE AUTORIZACIÓN

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA  
PARA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS O INFORME DE  
SUFICIENCIA PROFESIONAL**



Yo **SILVA ALVARRAN DANTE RONALD**, identificado con DNI N° 43932586, como representante legal de la empresa/institución: **CONSTRUCTORA E INGENIERÍA SILVA ALBARRÁN SAC (CONINGA SAC)**, con R.U.C. N° 20477697012, ubicada en la Distrito de Parcoy, Provincia de Pataz, Departamento de la Libertad, OTORGO LA AUTORIZACIÓN A:

- 1) Karla Julissa, Rodríguez Campos, con DNI/CE 45152582  
2) Carlos Miguel, Rodríguez García, con DNI/CE 18228686

Egresado/s de la (  ) Carrera profesional o (  ) Programa de Posgrado de

para que utilice la siguiente información de la empresa:

- Misión
- Visión
- Organigrama
- Entrevista a los gerentes
- Procedimientos ejecutados al área de recursos humanos

con la finalidad de que pueda desarrollar su (  ) Trabajo de Investigación, (  ) Tesis o (  ) Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de (  ) Bachiller, (  ) Maestro, (  ) Doctor o (  ) Título Profesional.

Para su validez tomar en cuenta los documentos que deberán adjuntar, según los siguientes casos:

- 1) Para el caso de empresas privadas y formalizadas, se deberá adjuntar:
  - La vigencia de Poder o la consulta RUC (con fecha no mayor a 90 días a partir de la fecha del acto de aprobación del asesor en el caso de Tesis y a partir de la solicitud de la carpeta en el caso de Suficiencia Profesional)
  - En el caso de presentar consulta RUC, adjuntar copia del DNI vigente o Ficha Reniec del Representante Legal.
- 2) Para el caso de entidades públicas u organizaciones sin fines de lucro (ONGs y similares), se deberá adjuntar:
  - Resolución u otro documento oficial que evidencie que la persona que autoriza es la autoridad competente en ejercicio.
  - Copia del DNI vigente o Ficha Reniec del Representante Legal.
- 3) Para el caso de personas naturales, personas naturales con negocio, pequeñas y microempresas, se deberá adjuntar:
  - Ficha RUC 10 o 15 o 17 de ser el caso (fuerzas armadas, extranjeras, etc.)
  - Copia del DNI vigente o Ficha Reniec / Carnet de extranjería del representante Legal.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- (  ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
(  ) Mencionar el nombre de la empresa.



Firma del Representante Legal o Autoridad  
DNI o CE: 43932586

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, dorgente de información, pueda ejecutar.



Firma del egresado (1)  
DNI: 45152582



Firma del egresado (2)  
DNI: 18228686

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	05	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	12/01/2023				



Toda copia descargada o impresa de este documento, que no tenga sello de copia controlada, será considerada como documento no controlado por el Sistema de Gestión Documental.



# ANEXO N° 16 FICHA RUC “CONSTRUCTORA E INGENIERÍA SILVA ALBARRÁN SAC”



**FICHA RUC : 20477697012**  
**CONSTRUCTORA E INGENIERIA SILVA ALBARRAN S.A.C.**  
 Número de Transacción : 77914203  
 CIR - Constancia de Información Registrada

**Información General del Contribuyente**

Apellidos y Nombres ó Razón Social	: CONSTRUCTORA E INGENIERIA SILVA ALBARRAN S.A.C.
Tipo de Contribuyente	: 39-SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
Fecha de Inscripción	: 02/05/2012
Fecha de Inicio de Actividades	: 02/05/2012
Estado del Contribuyente	: ACTIVO
Dependencia SUNAT	: 0063 - I.R.LA LIBERTAD-MEPECO
Condición del Domicilio Fiscal	: HABIDO
Emitor electrónico desde	: 25/05/2017
Comprobantes electrónicos	: FACTURA (desde 25/05/2017),BOLETA (desde 23/07/2019)

**Datos del Contribuyente**

Nombre Comercial	: CONINSA S.A.C.
Tipo de Representación	: 1 - INDISTINTA
Actividad Económica Principal	: 4100 - CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS
Actividad Económica Secundaria 1	: 7730 - ALQUILER Y ARRENDAMIENTO DE OTROS TIPOS DE MAQUINARIA, EQUIPO Y BIENES TANGIBLES
Actividad Económica Secundaria 2	: 4663 - VENTA AL POR MAYOR DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ARTÍCULOS DE FERRERÍA Y EQUIPO Y MATERIALES DE FONTANERÍA Y CALEFACCIÓN
Sistema Emisión Comprobantes de Pago	: MANUAL/COMPUTARIZADO
Sistema de Contabilidad	: MANUAL/COMPUTARIZADO
Código de Profesión / Oficio	: -
Actividad de Comercio Exterior	: SIN ACTIVIDAD
Número Fax	: -
Teléfono Fijo 1	: -
Teléfono Fijo 2	: -
Teléfono Móvil 1	: - 978376829
Teléfono Móvil 2	: - 987130148
Correo Electrónico 1	: e.coninsa.sa@gmail.com
Correo Electrónico 2	: contabilidad@coninsa.com.pe

**Domicilio Fiscal**

Actividad Económica	: 4100 - CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS
Departamento	: LA LIBERTAD
Provincia	: PATAZ
Distrito	: PARCOY
Tipo y Nombre Zona	: C.P. ANEXO LLACUABAMBA
Tipo y Nombre Vía	: JR. LOS GERANIOS
Nro	: S/N
Km	: -
Mz	: -
Lote	: -
Dpto	: -
Interior	: -
Otras Referencias	: A ESPALDAS DE LA IGLESIA
Condición del inmueble declarado como Domicilio Fiscal	: ALQUILADO

**Datos de la Empresa**

Fecha Inscripción RR.PP	: 20/03/2012
Número de Partida Registral	: 11013882
Tomo/Ficha	: -
Folio	: -
Asiento	: -
Origen del Capital	: NACIONAL
País de Origen del Capital	: -

**Registro de Tributos Afectos**

Tributo	Afecto desde	Exoneración
---------	--------------	-------------

[https://e-menu.sunat.gob.pe/ci-6-3/menu/MenuInternet.htm?pestera=\\*Sagruplicacion\\*](https://e-menu.sunat.gob.pe/ci-6-3/menu/MenuInternet.htm?pestera=*Sagruplicacion*)

10

26/03, 16:16

Datos de Ficha RUC - CIR (Constancia de Información Registrada)

		Marca de Exoneración	Desde	Hasta
IGV - OPER. INT. - CTA. PROPIA	02/05/2012	-	-	-
IMP.TEMPORAL A LOS ACTIV.NETOS	01/03/2018	-	-	-
RENTA 4TA. CATEG. RETENCIONES	01/09/2013	-	-	-
RENTA 5TA. CATEG. RETENCIONES	01/08/2013	-	-	-
RENTA - REGIMEN MYPE TRIBUTARIO	01/01/2017	-	-	-
ESSALUD SEG REGULAR TRABAJADOR	01/08/2013	-	-	-
SNP - LEY 19990	01/08/2013	-	-	-
SENCICO	02/05/2012	-	-	-

Representantes Legales					
Tipo y Número de Documento	Apellidos y Nombres	Cargo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Nro. Orden de Representación
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD -41108801	SILVA ALBARRAN EDWIN SANTIAGO	GERENTE	25/08/1981	20/03/2012	-
	Dirección ---- ANEXO LLACUABAMBA JR. LOS GERANOS S/N	Ubigeo LA LIBERTAD PATAZ PARCOY	Teléfono 13 --	Correo -	
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD -43932586	SILVA ALBARRAN DANTE RONALD	GERENTE GENERAL	22/11/1986	20/03/2012	-
	Dirección ---- ANEXO LLACUABAMBA JR. LOS GERANOS S/N	Ubigeo LA LIBERTAD PATAZ PARCOY	Teléfono 13 --	Correo -	

Establecimientos Anexos						
Código	Tipo	Denominación	Ubigeo	Domicilio	Otras Referencias	Cond. Legal
0001	OF.ADMINIST.	-	LA LIBERTAD TRUJILLO TRUJILLO	URB. SAN ANDRES ET. 1 CAL. CARLOS MARCELO CORNE 369 Dpto 406	-	ALQUILADO
0002	S.PRODUCTIVA	-	LA LIBERTAD PATAZ PARCOY	---- LLACUABAMBA JR. LOS GERANOS S/N	A ESPALDAS DE IGLESIA	OTROS.

**Importante**

La SUNAT se reserva el derecho de verificar el domicilio fiscal declarado por el contribuyente en cualquier momento.

Documento emitido a través de SOL - SUNAT Operaciones en Línea, que tiene validez para realizar trámites Administrativos, Judiciales y demás

Recuerde que es obligatorio consultar periódicamente su Buzón Electrónico SOL, para conocer de forma oportuna las notificaciones e información de interés que facilitan el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y aduaneras.

Para ir a su Buzón Electrónico [Ingrese Aquí](#)

DEPENDENCIA SUNAT  
 Fecha:02/04/2023  
 Hora:16:16

## ANEXO N° 17 PLANILLA “CONSTRUCTORA E INGENIERÍA SILVA ALBARRÁN SAC”

01 PLANILLA MENSUAL			PERIODO DEL : 01/12/2022 - 31/12/2022		CONSTRUCTORA E INGENIERIA SILVA ALBARRAN SAC																					
Fecha lag.	Ocupacion	AFP	Periodo	Dias Trab	jornal basico	dias comp.	asig fam	vaca ciones	desc - medi co	TOT ING.	afp comis m	afp comis m	fondo	seguro afp	oap	essaled +vida	mercantil	adelanto	TOTAL DCTO	NETO	essaled	sctr pensio n	sctr saled	segur vida	TOTAL APORTES	
1	12/11/2022 AYUDANTE DE OBRAS CIVILES	ONP	72368560	01/12/2022-31/12/2022	17.00	850.00	700.00	102.50		1652.50						-214.83				-214.83	1437.67	148.73	50.40	14.05	6.28	219.46
2	02/04/20 TECNICO SOLDADOR	PRIMA	5435864	01/12/2022-31/12/2022	19.00	1140.00	720.00	102.50		1962.50	-31.40		-196.25	-34.15				-22.00		-283.80	1678.70	176.63	81.44	16.68	7.46	282.21
3	28/03/20 OPERARIO	ONP	22675330	01/12/2022-31/12/2022	21.00	1365.00	650.00			2015.00					-261.95		-7.20			-263.15	1745.85	181.35	213.59	17.13	7.66	419.73
4	11/08/201 CONDUCTOR	INTEGRA	42353563	01/12/2022-31/12/2022	22.00	1210.00	495.00	102.50		1807.50			-180.75	-31.45			-15.50			-227.70	1579.80	162.68	49.71	15.36	6.87	234.62
5	14/05/202 AYUDANTE DE OBRAS CIVILES	INTEGRA	6154272	01/12/2022-31/12/2022	10.00	500.00	1050.00	102.50		1652.50	-25.61		-165.25	-28.75						-219.61	1432.89	148.73	50.40	14.05	6.28	219.46
6	10/09/202 AYUDANTE DE OBRAS CIVILES	INTEGRA	47560518	01/12/2022-31/12/2022	28.00	1400.00	150.00	102.50		1652.50			-165.25	-28.75			-5.00			-199.00	1453.50	148.73	50.40	14.05	6.28	219.46
7	10/02/202 AYUDANTE DE OBRAS CIVILES	INTEGRA	71031623	01/12/2022-31/12/2022	16.00	800.00	700.00			1500.00			-150.00	-26.10				-14.30	-8.33	-193.33	1300.67	135.00	45.75	12.75	5.70	193.20
8	16/07/202 AYUDANTE SOLDADOR	PRIMA	42671626	01/12/2022-31/12/2022	1.00	55.00				55.00	-0.10	-5.50	-0.36							-6.56	48.44	83.70	1.68	0.47	0.21	86.06
9	03/03/20 AYUDANTE DE OBRAS CIVILES	PRIMA	46321971	01/12/2022-31/12/2022	3.00	450.00	1100.00	102.50		1652.50	-2.97		-165.25	-28.75						-196.97	1455.53	148.73	50.40	14.05	6.28	219.46
10	13/03/202 AYUDANTE DE OBRAS CIVILES	INTEGRA	46832825	01/12/2022-31/12/2022	22.00	1100.00	400.00	102.50	50.00	1652.50			-165.25	-28.75						-194.00	1458.50	148.73	50.40	14.05	6.28	219.46
11	14/05/202 TECNICO SOLDADOR	INTEGRA	6151281	01/12/2022-31/12/2022	21.00	1260.00	600.00	102.50		1962.50			-196.25	-34.15						-230.40	1732.10	176.63	59.86	16.68	7.46	260.63
12	14/05/202 AYUDANTE DE OBRAS CIVILES	INTEGRA	61963363	01/12/2022-31/12/2022			1550.00	102.50		1652.50			-165.25	-28.75						-194.00	1458.50	148.73	50.40	14.05	6.28	219.46
13	13/03/202 CONDUCTOR	INTEGRA	71914018	01/12/2022-31/12/2022	30.00	1650.00	55.00			1705.00			-170.50	-29.67						-200.17	1504.83	153.45	46.89	14.43	6.48	221.31
14	03/12/202 AYUDANTE DE OBRAS CIVILES	ONP	61086355	01/12/2022-31/12/2022	29.00	1450.00				1450.00						-188.50				-188.50	1261.50	130.50	44.23	12.33	5.51	192.57
15	08/10/202 AYUDANTE DE OBRAS CIVILES	PRIMA	73568211	01/12/2022-31/12/2022	3.00	150.00	1400.00			1550.00	-2.79	-155.00	-26.97							-184.76	1365.24	139.50	47.28	13.18	5.89	205.85
16	25/01/201 OFICIAL	PRIMA	71659083	01/12/2022-31/12/2022	17.00	935.00			660.00	1595.00	-2.87	-159.50	-27.75							-227.92	1367.08	143.55	186.62	13.56	6.06	349.79
17	10/12/201 AYUDANTE DE OBRAS CIVILES	INTEGRA	71659030	01/12/2022-31/12/2022	21.00	1050.00	100.00	102.50	427.33	1678.83			-167.98	-29.23						-257.11	1422.72	151.18	51.23	14.28	6.38	223.07
18	15/02/202 CAPATAZ	INTEGRA	47095021	01/12/2022-31/12/2022					2925.88	2325.00			-232.50	-40.46						-272.96	2052.04	209.25	70.91	19.76	8.84	308.76
19	10/09/202 AYUDANTE DE OBRAS CIVILES	PRIMA	48236578	01/12/2022-31/12/2022	7.00	350.00	850.00	102.50	350.00	1652.50		-2.97	-165.25	-28.75						-202.87	1449.63	148.73	50.40	14.05	6.28	219.46
20	03/03/20 OPERARIO	ONP	47073586	01/12/2022-31/12/2022	23.00	1495.00	520.00	102.50		2117.50					-275.28					-287.08	1830.42	190.58	64.58	18.00	8.05	281.21





# ANEXO N° 19 CONTRATO “CONSTRUCTORA E INGENIERÍA SILVA ALBARRÁN SAC”

## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD POR OBRA O SERVICIO ESPECÍFICO

Consta por el presente documento, que se extiende por triplicado, el contrato individual de trabajo sujeto a la modalidad de Obra o Servicio Específico, según lo previsto en el artículo 63° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728 -Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-07-TT-, que celebran las partes que lo suscriben, según los términos y condiciones que se indican a continuación:

- I. **LA EMPRESA: CONSTRUCTORA E INGENIERIA SILVA ALBARRAN S.A.C.**  
RUC N° 20477697912  
Domicilio: Jr. Los Geranios SIN Anexo Llacubamba – Parcoy – Patate – La Libertad.  
Actividad Económica: LA EMPRESA está constituida válidamente según las normas legales y cuenta con las autorizaciones, registros y características correspondientes para prestar servicios de ejecución de trabajo de obras civiles en general. LA EMPRESA desarrolla las actividades indicadas por su propia cuenta, costo y riesgo, contando con sus propios recursos financieros y materiales.  
Representante legal: Sr. SILVA ALVARRAN DANTE RONALD, identificado con DNI N°. 43832588
- II. **EL TRABAJADOR: EGOAVIL PICON FRANKLIN EFRAIN**  
Nacionalidad: peruana  
DNI N° 81086355  
Domicilio: URB HORIZONTE DE ZARATE MZ.B LT.01- SAN JUAN DE LURIGANCHO - LIMA - LIMA
- III. **CONDICIONES DEL CONTRATO**
  - Duración del contrato: 03 de Diciembre de 2022 hasta el 02 de Marzo de 2023.
  - Cargo u Ocupación: AYUDANTE OBRAS CIVILES
  - Categoría: OBRERO
  - Área: MINA
  - Periodo a prueba: 3 meses
  - Remuneración: S/. 50.00 diario
- IV. **CLÁUSULAS DEL CONTRATO:**

### **PRIMERA: ANTECEDENTES**

Para la realización de sus actividades, LA EMPRESA requiere cubrir temporalmente las necesidades de recursos humanos originadas por el contrato de locación de servicios que tiene.

### **SEGUNDA: OBJETO DEL CONTRATO**

En virtud del presente documento, LA EMPRESA contrata a plazo fijo bajo la modalidad indicada en el encabezamiento del presente contrato, los servicios de EL TRABAJADOR, para que realice los labores propios y temporales señalados precedentemente. Sin perjuicio de lo expuesto, las partes convienen que LA EMPRESA tiene facultades para organizar, fiscalizar, suprimir, modificar, reemplazar y sancionar, de modo sustancial o no sustancial, la prestación de servicios (tiempo, lugar, forma, funciones y modalidad) de EL TRABAJADOR.

### **TERCERA: PRESTACIÓN DE SERVICIOS**

Sin perjuicio de las labores para las cuales ha sido contratado, las partes declaran que EL TRABAJADOR prestará servicios en cualquier otra actividad para la cual sea designado.

EL TRABAJADOR declara conocer la actividad que desempeñará y se obliga a desempeñar sus funciones con la mayor eficiencia y espíritu de colaboración, actuando con responsabilidad, honestidad, dedicación y diligencia, observando fidelidad hacia LA EMPRESA. EL TRABAJADOR declara conocer los reglamentos, prácticas y políticas específicas de LA EMPRESA, por lo cual, se obliga a cumplir todo lo establecido en tales normas.

### **CUARTA: VIGENCIA DEL CONTRATO**

Queda entendido que LA EMPRESA no está obligada a dar aviso alguno adicional referente al término del presente contrato, operando su extinción a la expiración del plazo convenido, oportunidad en la cual se abonarán a EL TRABAJADOR los beneficios sociales legales. La suspensión del contrato de trabajo, cualquiera que fuera el supuesto, no interrumpe ni suspende el plazo de vigencia del contrato de trabajo a plazo fijo.

### **QUINTA: JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO**

Las partes acuerdan que EL TRABAJADOR tendrá una jornada flexible, variable, acumulativa y atípica, según lo determine LA EMPRESA, estableciéndose que cada periodo o ciclo de trabajo comprenden en promedio la jornada legal máxima.

Las partes convienen que, atendiendo a la naturaleza de sus actividades, la jornada y horario de trabajo, días de labores y de descansos compensatorios, turnos, días de licencia sin goce de haberes, periodo de trabajo compensatorio, descansos semanales y por feriado, etc. se establecerán y modificarán por LA EMPRESA de acuerdo con sus necesidades operativas, respetando el promedio legal de días de descanso y horas de trabajo en cada ciclo.

EL TRABAJADOR deberá cumplir estrictamente los horarios de ingreso, salida y refrigerio, pudiendo ingresar con 10 minutos de anticipación y salir luego de 10 minutos del término del horario sin que este tiempo forme parte de la jornada laboral. Luego del horario de actividad, LA EMPRESA decidirá si corresponde el ingreso a laborar.

En caso que corresponda, la prestación de horas extras es voluntaria. Las partes convienen que las horas se reconocerán si existe acuerdo entre las partes y se observa el procedimiento interno establecido para su aprobación.

### **SEXTA: CONDICIONES DE TRABAJO**

Las condiciones de trabajo que pueden regular la prestación de servicios de EL TRABAJADOR son las siguientes:

- a) Si lo requiere y LA EMPRESA lo aprueba, se podrá brindar un alojamiento personal (no familia) en los términos y condiciones que LA EMPRESA crea conveniente.
- b) Las remuneraciones se pagarán dentro de los 10 días hábiles desde la conclusión del mes correspondiente. Sobre la remuneración e ingresos, se efectuarán las retenciones legales y las autorizadas por EL TRABAJADOR.

**SÉPTIMA: SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD**

A la suscripción del presente documento, LA EMPRESA entregará a EL TRABAJADOR un Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el resto de políticas y procedimientos vinculados a los sistemas de seguridad generados por LA EMPRESA. Sin perjuicio de ello, se brindará la información verbal que corresponda. Adicionalmente, una vez que EL TRABAJADOR culmine su etapa de inducción, se le hará entrega del equipo personal de seguridad y de todos aquellos implementos necesarios para que desempeñe sus obligaciones de una manera segura.

Así mismo, EL TRABAJADOR declara expresamente que, previamente a la suscripción del presente contrato de trabajo ha sido evaluado médicamente y, de acuerdo al resultado de tales evaluaciones, se encuentra apto para desarrollar los labores inherentes al cargo para el que ha sido contratado. Del mismo modo, autoriza a LA EMPRESA a que, cuando considere conveniente, le realice las evaluaciones médicas pertinentes, con el fin de constatar su estado físico en relación con las labores que desempeña. Finalmente, EL TRABAJADOR declara conocer y se obliga a cumplir con todas las disposiciones internas y aquellas que se encuentren vigentes sobre seguridad y salud ocupacional. Si EL TRABAJADOR considerase que las disposiciones sobre seguridad y salud ocupacional no se observan en forma adecuada o que no se brindan todos los implementos de seguridad preventivos, deberá indicarlo expresamente para que se adopten las medidas correspondientes; la ausencia de manifestación de EL TRABAJADOR presume el cumplimiento de LA EMPRESA de estas prestaciones.

**OCTAVA: CONFIDENCIALIDAD**

EL TRABAJADOR se compromete y obliga, durante su vinculación laboral y después de ella, a no usar en su propio provecho ni divulgar directa o indirectamente a ninguna persona, incluidos compañeros de trabajo (salvo por razón de la labor que se realiza), empresa o entidad de cualquier índole, la información que obtenga en razón de su calidad de tal, vinculada tanto a las actividades y negocios de LA EMPRESA así como de sus clientes, productos y servicios. La obligación se extiende a no usar en su propio beneficio ni divulgar a terceros fórmulas, sistemas, planes de negocios o actividades o métodos de mercado y estrategias, balances, cotes u otra información confidencial, que constituya secreto empresarial de LA EMPRESA, ni información confidencial de sus clientes, ya sea escrita, en forma digital (información generada desde una computadora), o de cualquier otra forma sin limitación alguna. Del mismo modo EL TRABAJADOR se compromete y obliga a no reproducir, entregar o permitir que se entregue o que se acceda y/o use información bajo su responsabilidad a que se refiere el párrafo anterior, sin el consentimiento previo y por escrito del representante autorizado de LA EMPRESA.

Asimismo EL TRABAJADOR se compromete y obliga a guardar confidencialidad respecto de la remuneración que percibe y/o conozca que perciban otros trabajadores así como de los derechos, condiciones laborales, beneficios sociales y especiales que puedan disfrutar.

Igualmente EL TRABAJADOR se compromete y obliga a devolver a LA EMPRESA tan pronto ocurra su cese, todos los documentos, información o bienes en general de propiedad de LA EMPRESA que le fueran entregados para el desempeño de sus labores, o que haya producido EL TRABAJADOR, sin limitación alguna.

EL TRABAJADOR declara que la violación de este compromiso, mientras dure el vínculo laboral, constituye falta grave. Además, cualquier transgresión a esta cláusula generará el pago de daños y perjuicios correspondientes.

**NOVENA: CONDICIÓN RESOLUTORIA**

Las partes pactan una condición resolutoria de extinción automática del contrato de trabajo, las causales previstas en el literal c) del artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR TUC del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

**DÉCIMA: NORMAS APLICABLES**

EL TRABAJADOR estará sujeto al régimen laboral de la actividad privada, dentro de los alcances y efectos que determine la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y demás normas complementarias y modificatorias para los trabajadores sujetos a contrato bajo modalidad.

**UNDÉCIMA: VALIDEZ**

Las partes manifiestan que el presente contrato constituye un acto jurídico válido que no se encuentra afectado por causal de invalidez o ineficacia alguna y se presentará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los primeros quince días de celebrado.

**DUODÉCIMA: SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS**

En el improbable caso de que lleguen a existir discrepancias entre las partes sobre los alcances o interpretación del presente contrato, los contratantes se comprometen a poner el mejor de sus esfuerzos con el fin de lograr una solución armoniosa a sus diferencias. De no resultar esto posible, las partes se obligan a someter todas sus diferencias a un arbitraje de derecho en la ciudad de Lima, conforme al artículo 104 de la Ley Procesal del Trabajo y normas complementarias, a cargo de tres árbitros, uno nombrado por cada una de las partes y el tercero designado por los dos últimos quien lo presidirá. Cada parte asumirá los honorarios de cada árbitro y los del presidente serán asumidos en partes iguales.

**DÉCIMA TERCERA: DOMICILIOS**

Para los efectos derivados del presente contrato sus domicilios son los señalados en este documento. Cualquier variación de domicilio sólo tendrá efectos cinco días después de ser notificada por escrito a la otra parte.

Firmado por duplicado, en señal de conformidad y aprobación, a los tres días del mes de diciembre del año Dos mil veintidós.

SILVA ALBARRÁN DANTE RONALD  
DNI N° 43932586

EL EMPLEADOR

EGCAYI PUCUN FERRER REFRAN  
DNI N° 61000000

EL TRABAJADOR