

FACULTAD DE INGENIERÍA

Carrera de Ingeniería Industrial

"DISEÑO DE UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO BASADO EN EL MODELOS COSO PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA MAININ S.R.L. EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2020"

Tesis para optar el título profesional de:

Ingeniero Industrial

Autores:

Jhonny Manuel Perez Paredes
Daysi Janeth Polo Gil

Asesor:

Mg. Luis Quispe Vásquez

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a mis difuntos padres quienes desde el cielo siguen cuidándome, a mis hermanos por su constante apoyo a lo largo de la carrera, por inculcar buenos valores en mi persona y estar pendiente a cada momento, a nuestros docentes que van formando profesionales competentes y con muy buena ética profesional, sobre todo a Dios por guiarme siempre por un buen camino.

Polo Gil, Daysi Janeth

Dedico el presente trabajo de investigación a mis padres quienes siguen cuidándome, a mis hermanos por su constante apoyo a lo largo de la carrera, por inculcar buenos valores en mi persona y estar pendiente a cada momento, a nuestros docentes que van formando profesionales competentes y con muy buena ética profesional, sobre todo a Dios por guiarme siempre por un buen camino.

Pérez Paredes, Jhonny Manuel

AGRADECIMIENTO

A Dios y a mis hermanos, por su apoyo durante esta etapa de mi vida y el ánimo que me dieron.

A los docentes por su constante enseñanza y guía para vencer y adquirir conocimiento.

A la empresa MAININ SRL, por el apoyo proporcionado durante el desarrollo de la tesis.

Polo Gil, Daysi Janeth
Pérez Paredes, Jhonny Manuel

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
TABLA DE CONTENIDOS.....	4
ÍNDICE DE TABLAS.....	6
ÍNDICE DE FIGURAS.....	8
ÍNDICE DE ECUACIONES.....	9
RESUMEN.....	10
Abstract.....	11
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Formulación del problema.....	15
1.3. Objetivos.....	15
1.4. Hipótesis.....	15
CAPÍTULO II. MÉTODO.....	16
2.1. Tipo de investigación.....	16
2.2. Población y muestra.....	16
2.3. Materiales, instrumentos y métodos.....	17
2.4. Procedimiento.....	37
2.5. Procedimiento para los instrumentos.....	38
2.6. Matriz de operacionalización de variables.....	40
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	41
3.1. Descripción de la empresa.....	41
3.2. Ubicación de la empresa.....	42
3.3. Organigrama de la empresa.....	43
3.4. Colaboradores de la empresa.....	44
3.5. Proyectos y servicios.....	45
3.6. Diagnóstico de la empresa.....	46
3.7. Diagnostico actual basado en el modelo COSO.....	51
3.8. Diseño del sistema de control interno para optimizar el desempeño laboral basado en el modelo COSO.....	64
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	112
REFERENCIAS.....	114

ANEXOS 118

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población dentro de la empresa.....	17
Tabla 2. Selección de la muestra	17
Tabla 3. Instrumentos a utilizar.....	18
Tabla 4. Escala Evaluativa.....	22
Tabla 5. Nivel de cumplimiento.....	23
Tabla 6. Calificación e interpretación	23
Tabla 7. Valor porcentual e interpretación	24
Tabla 8. Clasificación basada en métodos.....	25
Tabla 9. Nivel de confianza de evaluación de riesgo.....	31
Tabla 10. Nivel de riesgo	32
Tabla 11. Procedimiento de ejecución	37
Tabla 12. Matriz de operacionalización de variables	40
Tabla 13. Razón social de la empresa.....	42
Tabla 14. Cantidad de trabajadores	44
Tabla 15. Selección de análisis de estudio	44
Tabla 16. Análisis de datos para el diagrama de Pareto.....	47
Tabla 17. Análisis de diagrama de Pareto área operativa	49
Tabla 18. Análisis FODA.....	50
Tabla 19. Análisis del ambiente de control	51
Tabla 20. Resumen de resultados iniciales.....	52
Tabla 21. Análisis de actividades de control	53
Tabla 22. Resumen de datos iniciales	53
Tabla 23. Análisis de la información y comunicación	55
Tabla 24. Resumen de datos iniciales	55
Tabla 25. Análisis de la evaluación de riesgos.....	57
Tabla 26. Resumen de datos iniciales.....	57
Tabla 27. Análisis de supervisión y monitoreo	59
Tabla 28. Resumen de datos iniciales	59
Tabla 29. Resultados actuales primer factor	86
Tabla 30. Resumen de datos actuales tras el diseño.....	87
Tabla 31. Comparación antes y después	88
Tabla 32. Resultados actuales segundo factor	89
Tabla 33. Resumen de datos actuales tras el diseño.....	90
Tabla 34. Comparación antes y después	91
Tabla 35. Resultados actuales tercer factor	93
Tabla 36. Resumen de datos actuales tras el diseño.....	93
Tabla 37. Comparación antes y después	95
Tabla 38. Resultados actuales cuarto factor	96
Tabla 39. Resumen de datos actuales tras el diseño.....	96
Tabla 40. Comparación antes y después	98
Tabla 41. Resultados actuales quinto factor	99
Tabla 42. Resumen de datos actuales tras el diseño.....	100
Tabla 43. Comparación antes y después	101
Tabla 44. Tabla comparativa de rotación de personal	103
Tabla 45. Comparativo de costo de inversión por empleado capacitado	104
Tabla 46. Cuadro comparativo de tasa de cobertura.....	105
Tabla 47. Cuadro comparativo del cumplimiento del plan de capacitación	106
Tabla 48. Cuadro comparativo antes y después del diseño de control interno.....	107

Tabla 49. Evaluación de variables según análisis del diseño	108
Tabla 50 Relación entre el control interno y sus indicadores	109
Tabla 51 Relación entre la variable independiente y la dimensión del cumplimiento del desempeño laboral	110

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de Ishikawa.....	19
Figura 2. Diagrama de Pareto.....	20
Figura 3. Diagrama de análisis FODA.....	22
Figura 4. Esquema para la elaboración del diseño.....	24
Figura 5. Símbolos de flujograma a utilizar.....	28
Figura 6. Modelo COSO.....	29
Figura 7. Imagen referencia de las actividades que realiza la empresa.....	46
Figura 8. Diagrama de Ishikawa en donde se determina el problema principal.....	47
Figura 9. Diagrama de Pareto.....	48
Figura 10. Diagrama de Pareto área operativa.....	49
Figura 11. Resultados iniciales del primer factor.....	52
Figura 12. Resultados iniciales del segundo factor.....	54
Figura 13. Resultados iniciales del tercer factor.....	56
Figura 14. Resultados iniciales del cuarto factor.....	58
Figura 15. Resultados iniciales del quinto factor.....	60
Figura 16. Resultados actuales del primer factor.....	87
Figura 17. Comparación de resultados antes y después.....	88
Figura 18. Resultados actuales del segundo factor.....	90
Figura 19. Comparación de resultados.....	92
Figura 20. Resultados actuales del tercer factor.....	94
Figura 21. Comparación de resultados.....	95
Figura 22. Resultados actuales del cuarto factor.....	97
Figura 23. Comparación de resultados.....	98
Figura 24. Resultados actuales del quinto factor.....	100
Figura 25. Comparación de resultados.....	101
Figura 26. Promedio de los indicadores del control interno.....	109

ÍNDICE DE ECUACIONES

Fórmula 1. Fórmula para el cálculo y análisis de Pareto.....	21
Fórmula 2. Calificación de ocurrencia	32
Fórmula 3. Porcentaje de riesgo	32
Fórmula 4. Calculo de índice de rotación.....	34
Fórmula 5. Calculo del plan de capacitación	35
Fórmula 6. Calculo de la tasa de cobertura de capacitación	35
Fórmula 7. Calculo de la inversión realizada	35
Fórmula 8. Calculo del ausentismo laboral	35
Fórmula 9. Calculo del Costo – Beneficio.....	36

RESUMEN

El estudio realizado en la empresa, tuvo como objetivo general Diseñar un sistema de control interno basado en el modelo COSO para optimizar el desempeño laboral dentro de la empresa MAININ S.R.L en la ciudad de Cajamarca durante el año 2020 y como objetivos específicos se consideró el evaluar y diagnosticar la situación actual de la empresa MAININ S.R.L con respecto al desempeño laboral en la ciudad de Cajamarca durante el año 2020; además de realizar el diseño del sistema de control interno basado en el modelo COSO dentro de la empresa MAININ S.R.L en la ciudad de Cajamarca durante el año 2020, para luego evaluar los resultados obtenidos con el diseño del sistema de control interno basado en el modelo COSO y evaluar la viabilidad económica del diseño del control interno para optimizar el desempeño laboral de la empresa y presentarlo como propuesta. Al realizar las actividades de estudio, obtuvimos como resultado un 97% en el índice de rotación lo cual indicaba un alto grado de rotación, lo que refleja un índice no aceptable para la empresa; posteriormente, el desarrollar el diseño y realizar las evaluaciones correspondientes, obtuvimos una mejora del 30% en la reducción del índice de rotación cual indica que existe una mejora al reducirse al 67%, considerando que la evaluación se desarrolló de forma trimestral y que de acuerdo a la planificación establecida se revisara nuevamente a través de una evaluación.

El resultado del análisis beneficio – costo, se obtuvo como resultado una recuperación de S/. 1.24 por cada sol gastado en el proyecto lo cual lo hace factible para una posterior implementación

Palabras clave: Modelo COSO, Desempeño laboral, sistema de control interno, diseño de sistemas de control.

Abstract

The general objective of the study carried out in the company was to design an internal control system based on the COSO model to optimize work performance within the company MAININ S.R.L in the city of Cajamarca during the year 2020 and as specific objectives it was considered to evaluate and diagnose the current situation of the company MAININ S.R.L regarding work performance in the city of Cajamarca during the year 2020; In addition to carrying out the design of the internal control system based on the COSO model within the company MAININ S.R.L in the city of Cajamarca during the year 2020, to then evaluate the results obtained with the design of the internal control system based on the COSO model. and evaluate the economic viability of the design of internal control to optimize the work performance of the company and present it as a proposal. When carrying out the study activities, we obtained a 97% turnover rate as a result, which indicated a high degree of turnover, which reflects an unacceptable rate for the company; Subsequently, developing the design and carrying out the corresponding evaluations, we obtained a 30% improvement in the reduction of the rotation index, which indicates that there is an improvement when it is reduced to 67%, considering that the evaluation was carried out on a quarterly basis and that according to The established planning will be reviewed again through an evaluation.

The result of the benefit-cost analysis, a recovery of S/. 1.24 for each sun spent on the project which makes it feasible for later implementation

Keywords: COSO model, job performance, internal control system, control system design

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Pilataxi, C (2015), En el mundo empresarial, existen muchos factores que dentro del desempeño laboral, admiten muchos problemas, los cuales son reconocidos dentro de los últimos años como los principales causantes de la mala relación de la gestión de talento humano con las organizaciones, las cuales hacen que no se lleguen al cumplimiento de metas establecidas durante un periodo de tiempo. Esto es producido por varios factores como los contratos eventuales, bajos salarios y el no reconocimiento por el trabajo realizado dentro de las actividades en las áreas de trabajo.

Por ende Quinaluisa, N et al (2018), mencionan en su artículo relacionado sobre el Control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO, durante los últimos años, ha existido problemas como fraudes, corrupción que han sido detectados dentro de las empresas internacionales, involucrándolas negativamente, haciendo que el control interno surja como un propósito de mejora no solo para la parte económica sino para el mejoramiento en la toma de responsabilidades y de quien lo asume dentro de la organización a través de la implementación del proceso COSO y COCO con la finalidad de brindar un cierto grado de seguridad en cuanto al cumplimiento de los objetivos empresariales, haciendo eficaz, eficiente y fiable las operaciones a través del cumplimiento de las leyes y normas establecidas dentro de la empresa.

Además, Peralta, P (2019) menciona dentro de la empresa, es necesario que exista un cierto control de los recursos dentro de las actividades que se realizan para la generación de ingresos, uno de ellos dentro del control interno y como principio básico es la segregación de funciones, la cual consiste en la asignación de actividades y responsabilidades dentro de una operación, las cuales se registran a través de indicadores y ante cualquier circunstancia se custodia o autoriza ante una

modificación para mejora como alternativa, esto procura administrativamente la continuidad del desempeño laboral del colaborador y ante la detección de un desequilibrio se puede tomar las medidas de intervención considerando sus niveles respectivos.

Por ello, existen métodos o herramientas en las que ayudan al establecimiento de los lineamientos del control interno, obteniendo una seguridad de forma razonable dentro del cumplimiento de los objetivos institucionales y que muestre de forma clara la información necesaria para el conocimiento de las personas interesadas en el mejoramiento de la institución y alcance de las metas establecidas dentro de las funciones que se crea conveniente.

Salinas, S (2016), manifiesta en su trabajo de investigación Implementación de un sistema de control interno para la estación de servicios la Argelia de la ciudad de Loja, que al aplicar diversos métodos o herramientas de control como cuestionarios de satisfacción, análisis FODA, interacción de indicadores de gestión y sobretodo elaborando procedimientos de control, se logra prevenir y neutralizar los riesgos de incumplimiento de las normas establecidas dentro de la empresa, logrando el equilibrio y la mejora de la calidad del servicio del establecimiento.

Además Salcedo, E (2019), manifiesta en su trabajo de investigación sobre la Elaboración de un plan estratégico y su relación con la competitividad de la empresa SODEL INGENIEROS SERVICIOS GENERALES, en donde se aplica diversos métodos de análisis como las matrices EFE, MPC, FODA y MCPE, se determinó un planteamiento estratégico en donde se evidenció una mejora en los factores y las actividades internas de la empresa para obtener una mejora y establecerse de manera competitiva dentro del mercado de servicios.

Por ende, dentro de la empresa MAININ S.R.L, en la actualidad, los colaboradores no poseen un óptimo desempeño en las actividades programadas, lo que dificulta el cumplimiento de los objetivos empresariales y ante el incremento de la necesidad del mercado, la empresa suele

contratar a personal con poca experiencia, la cual no se centra el rol para el que fue contratado, haciendo que exista un alto índice de rotación de personal de más del 100%, lo cual genera un gasto excesivo en sesiones programados como las capacitaciones, entrega de equipos al personal, estableciéndose además un alto grado de ausentismo laboral.

Ante la incapacidad de mejoramiento que puede poseer la empresa, el control interno se manifiesta como una herramienta de dirección que otorga de forma permanente a través de la responsabilidad de los miembros directivos en las diferentes actividades; ante ello, dentro de la presente investigación se manifiesta a partir de la práctica del modelo COSO, siendo el control interno un proceso que se efectúa a partir del manejo organizado sobre la dirección del personal dentro de una entidad, diseñando un nuevo objetivo y de forma segura y razonable la consecución del cumplimiento de objetivos trazados a través del enfoque de la eficiencia y eficacia de las operaciones la fiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de las leyes y las normas aplicables por parte de los colaboradores en general.

En ese sentido, la estructura de las políticas como parte del plan de organización y el establecimiento de los métodos y procedimientos y la verificación de las cualidades del personal que realiza las actividades, hacen que se asegure el crecimiento dentro del mercado competitivo, la cual caracteriza de forma elocuente el crecimiento económico dentro de cualquier país ya sea desarrollado o no. Por ello, la necesidad de la disminución de riesgos se ve expuesta ante esta herramienta ya que el control interno no daña las conexiones empresa – clientes y mantienen la dignidad humana del personal de trabajo. Su función aplicable se puede reflejar en todas las áreas de trabajo de la empresa, todo depende de la administración de la información para la toma de mejores medidas y seleccionar las que se crean convenientes.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo el sistema de control interno optimiza el desempeño laboral en la empresa MAININ S?R.L en la ciudad de Cajamarca, 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Diseñar un sistema de control interno basado en el modelo COSO para optimizar el desempeño laboral dentro de la empresa MAININ S.R.L en la ciudad de Cajamarca durante el año 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- Evaluar y diagnosticar la situación actual de la empresa MAININ S.R.L con respecto al desempeño laboral en la ciudad de Cajamarca durante el año 2020.
- Diseñar el sistema de control interno basado en el modelo COSO dentro de la empresa MAININ S.R.L en la ciudad de Cajamarca durante el año 2020.
- Evaluar los resultados obtenidos con el diseño del sistema de control interno basado en el modelo COSO.
- Evaluar la viabilidad económica del diseño del control interno para optimizar el desempeño laboral de la empresa y presentarlo como propuesta

1.4. Hipótesis

El diseño de un sistema de control interno optimiza el desempeño de manera positiva en el ámbito económico y organizacional de la empresa MAININ S.R.L. En la ciudad de Cajamarca para el año 2020.

CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1. Tipo de investigación

- Según su propósito: La investigación es aplicada, ya que se aplica teoría ya conocida y establecida referente a Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Según su profundidad: La investigación fue explícita – descriptiva, porque se pretende identificar el desempeño laboral de la empresa MAININ S.R.L. en la ciudad de Cajamarca para el periodo 2020 y sobre todo relacionar las dos variables de estudio definidas en el título.
- Según la naturaleza de datos: la investigación es cuantitativa, ya que los datos a obtener son las deficiencias de las cualidades presentes en la empresa MAININ S.R.L. en la ciudad de Cajamarca para el periodo 2020
- Según la manipulación de la variable: La investigación es no experimental, porque se pretende teorizar un diseño de control interno y su posible impacto dentro la empresa MAININ S.R.L. en la ciudad de Cajamarca para el periodo 2020 y no se pretende manipular las variables de investigación.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Tamayo (2012), manifiesta que la población, es aquella que se toma como referencia al total de individuos que se integran para un análisis, siendo un conjunto finito o infinito de elementos de estudio. La población está conformada por todo el personal de la empresa MAININ S.R.L dentro de la ciudad de Cajamarca durante el año 2020.

A continuación, se muestra el personal que se encuentra distribuido dentro de la empresa y de la siguiente manera:

Tabla 1.
Población dentro de la empresa

Área de trabajo	Cantidad
Recursos humanos	15
Gerencia general	01
Gerencia administrativa	01
Oficina técnica	04
Logística	12
Supervisores	45
Personal técnico	280
Total de personal	358

Nota. A continuación se presenta la población de la empresa durante el año 2020

2.2.2. Muestra

Arias (2012), nos indica ser el subconjunto de elementos que se extraen de la población estudiada; así mismo, esta elección se da por ciertos criterios, los cuales son relevantes para el estudio.

Para la presente investigación, la muestra fue tomada por conveniencia, debido a que no todas las áreas se ven comprometidas para el desarrollo y elección dirigida para el mejoramiento del desempeño laboral.

A continuación se muestra en la siguiente tabla la cantidad de elementos que se consideraron para el estudio en mención:

Tabla 2.
Selección de la muestra

Área de trabajo	Cantidad
Recursos humanos	15
Personal técnico	280
Total de personal	295

Nota. A continuación se presenta la selección de muestra por conveniencia

2.3. Materiales, instrumentos y métodos

2.3.1. Materiales

Los materiales a utilizar para el desarrollo del presente trabajo de investigación fueron los siguientes:

- Material de escritorio
- Formatos de capacitación sobre el método a utilizar
- Políticas de la empresa
- Cronogramas de actividades de planificación, ejecución y control.
- Reportes e informes de avance de trabajo.

2.3.2. Instrumentos

En la siguiente tabla, se muestran los instrumentos y técnicas que se utilizaran para el desarrollo del presente trabajo de investigación, basándose en cada uno de los objetivos específicos descritos a continuación:

Tabla 3.
Instrumentos a utilizar

Objetivos específicos	Técnica	Instrumento	Fuente bibliográfica
Evaluar y diagnosticar la situación actual de la empresa MAININ S.R.L con respecto al desempeño laboral en la ciudad de Cajamarca durante el año 2020.	Revisión documental Entrevista	Guía de observación Guía de entrevista	Plasencia y pompa (2018)
Diseñar el sistema de control interno basado en el modelo COSO dentro de la empresa MAININ S.R.L en la ciudad de Cajamarca durante el año 2020.	Revisión documental	Formatos , políticas, Fichas resumen	Método COSO
Evaluar los resultados obtenidas con el diseño del sistema de control interno basado en el modelo COSO.	Revisión documental Cálculos matemáticos	Guía de observación Guía de entrevista	Mingrone (2007)
Evaluar la viabilidad económica del diseño del control interno para optimizar el desempeño laboral de la empresa y presentarlo como propuesta.	Revisión documental	Calculo estadístico, manejo de indicadores	Método COSO

Nota. A continuación se presentan los instrumentos a utilizar en base a los objetivos específicos establecidos

2.3.3. Métodos

2.3.3.1. Evaluación y diagnóstico de la situación actual de la empresa

Diagnóstico a través del diagrama de Ishikawa

Durante las labores de observación y recolección de la información con respecto al inicio de las actividades dentro de la empresa, se aplicó el uso del diagrama de Ishikawa con la finalidad de determinar cuál de las áreas de la empresa presentaba deficiencias con respecto al desempeño laboral de los trabajadores contratados, encontrándose que el área de recursos humanos presentaba deficiencias ante a falta de un control interno que permita de manera factible promover la eficiencia y la eficacia de las actividades a través del personal contratado; así como también la evaluación del desempeño ante las actividades encomendadas.

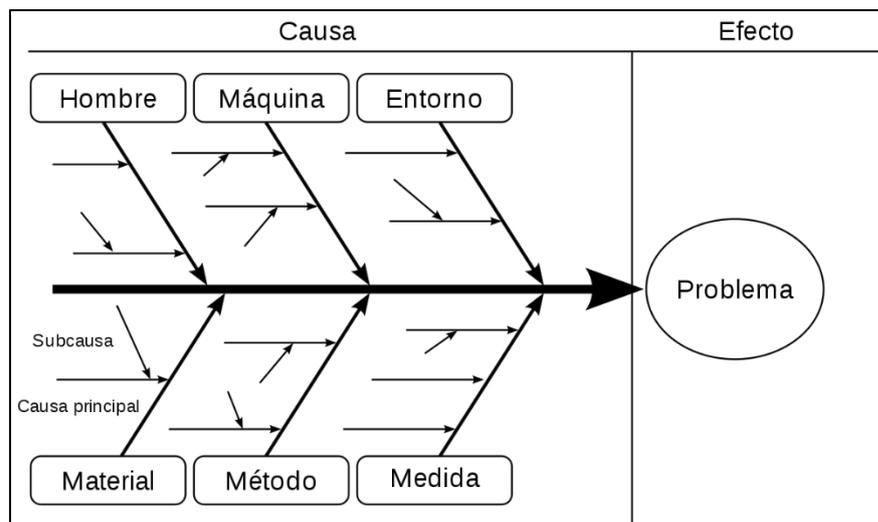


Figura 1. Diagrama de Ishikawa

El nivel de cada uno de los elementos del diagrama establecidos dentro del análisis, determinó el problema principal de la empresa, siendo estos aspectos los que se deberían mantener bajo control para evadir los peligros que puedan presentarse dentro de las actividades de producción o de servicio en la organización.

El diagrama se desarrolló por el uso de seis variables primordiales conocimos como

las 6M's, siendo estas:

- Materias primas
- Maquinaria
- Método de trabajo
- Mano de obra (Hombre)
- Medio ambiente
- Medida

Ante ello, nos permitió realizar de forma definida y profunda un análisis de las causas y efectos del problema en mención, el cual no siempre se basa en la forma básica del diagrama; más bien, esto se basa, según la observación realizada y la aplicación de métodos que nos permitieron visualizar las causas y sus efectos esenciales.

Diagnóstico a través del diagrama de Pareto

Para determinar el diagnostico de forma gráfica del 80% - 20%, según la evaluación que se realizó, nos permitió determinar establecer un seguimiento y enfoque de los problemas que se presentan cuando se realizan las actividades en cuanto al personal contratado.

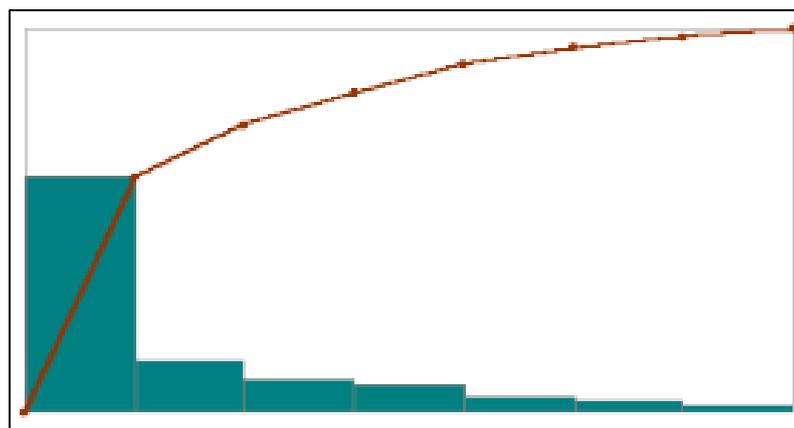


Figura 2. Diagrama de Pareto

Los pasos a seguir para realizar el diagrama de Pareto, son los siguientes:

- Identificar el problema a estudiar
- Investigar los factores que general el problema y como obtener los resultados referentes a ellos
- Realizar anotaciones de la magnitud de cada uno de los factores establecidos, en caso que se realiza una comparativa de menor categoría, se define como otros.

Se utiliza de forma gradual, en la que primero se realiza un orden de los factores de mayor a menor, según la función de la magnitud, luego se calcula la magnitud total del conjunto de los factores para luego realizar el cálculo del porcentaje total de cada uno de los factores, así como el porcentaje acumulado a través de la siguiente fórmula:

$$\% = \left(\frac{\text{magnitud del factor}}{\text{magnitud total de los factores}} \right) \times 100$$

Fórmula 1. Fórmula para el cálculo y análisis de Pareto

El porcentaje acumulado, se calcula con la suma de los porcentajes de los factores anteriores con el porcentaje del factor propio.

Diagnóstico a través del análisis FODA

Es importante mencionar que los resultados que muestran, son de forma significativa para la toma de decisiones con relación a lo identificado, con la finalidad de alcanzar un impacto en la responsabilidad administrativa.

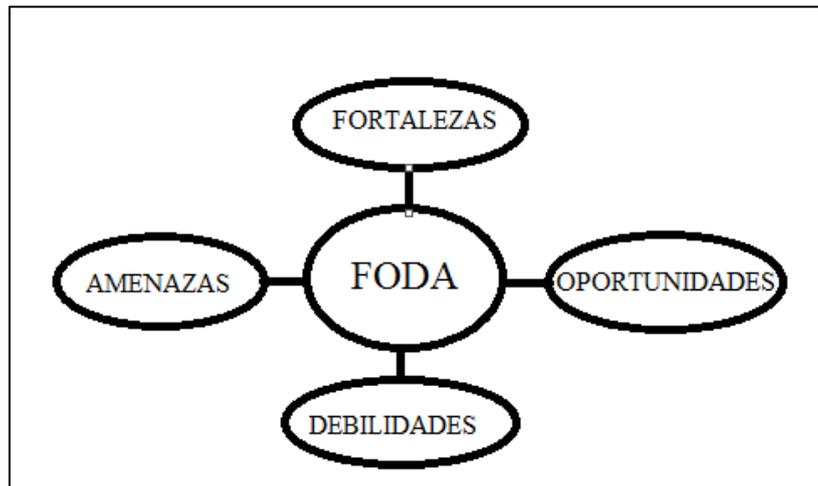


Figura 3. Diagrama de análisis FODA

Durante el análisis FODA de la organización, se detectaron diversos resultados que nos fueron útil para la elaboración del diseño del sistema de control interno para optimizar el desempeño laboral dentro de la empresa.

Criterios de evaluación

Para el diagnóstico de la situación actual, fue necesario la aplicación de la herramienta cuestionario, en donde se definen los criterios de evaluación establecidos a través de la observación identificación de las variables de estudio dentro de la organización.

En la tabla N° 04, se definen la escala evaluativa a fin de establecer los indicadores para la medición correspondiente con respecto a los elementos del control interno.

Tabla 4.
Escala Evaluativa

Escala de evaluación	
4	Excelente, cumple con todos los criterios con los que ha sido evaluado
3	Bueno, cumple con los principales criterios de evaluación; sin embargo, existen algunas debilidades no criticas
2	Regular, no cumple con algunos de los criterios evaluados, se considera critico
1	Pobre, no cumple con la mayoría de criterios evaluativos para considerarse
0	No existe evidencia alguna sobre lo consultado

Nota. En la tabla N° 04, se define los criterios de evaluación, según la herramienta cuestionario aplicado.

Por otro lado, el nivel de cumplimiento nos permitirá reconocer el estado en el que se encuentra lo evaluado, según los factores establecidos en las variables de investigación a continuación se presenta en la siguiente tabla los niveles de cumplimiento para el diagnóstico correspondiente.

Tabla 5.
Nivel de cumplimiento

Nivel de cumplimiento	
45 – 60	Aceptable
30 – 45	Regular
15 – 30	Bajo
0 – 15	No aceptable

Nota. En la siguiente tabla, se muestra el nivel de cumplimiento con respecto al diagnóstico, según la herramienta aplicada.

Además, el índice de implementación, nos brindara una interpretación más exacta del estado en el que se encuentra el área evaluada. A continuación, se presenta en la siguiente tabla su respectiva calificación según el porcentaje de implementación obtenido tras la evaluación realizada.

Tabla 6.
Calificación e interpretación

Calificación	Índice de implementación
Muy bajo	0% - 24%
Bajo	25% - 49%
Medio	50% - 74%
Alto	75% - 100%

Nota. En la siguiente tabla, se muestra la calificación e índice de implementación con respecto al diagnóstico, según la herramienta aplicada.

No obstante, la resultante final de la evaluación, no permitirá tomar decisiones al

momento de la elaboración del diseño de sistema.

Tabla 7.
Valor porcentual e interpretación

Valor porcentual	Calificación
0% - 24%	Inexistente
25% - 49%	Regular
50% - 74%	Bueno
75% - 100%	Implementado

Nota. El valor porcentual nos indicara a la calificación final que posee lo evaluado.

2.3.3.2. Diseño del sistema de control interno basado en el modelo COSO

Para el establecimiento del diseño del sistema de control interno para optimizar el desempeño laboral dentro de la empresa, es necesario establecer una comprensión para el plan de organización y los métodos a utilizar, para la comprobación exacta de la mejoría presentada ante el problema presentado.

A continuación, se presentan los fundamentos que tomaran en cuenta para el desarrollo del diseño para optimizar el desempeño laboral dentro de la empresa.

Sistema de control interno basado en métodos

Para el logro del proceso operativo del control interno es necesario seguir el siguiente esquema para el desarrollo de diseño.

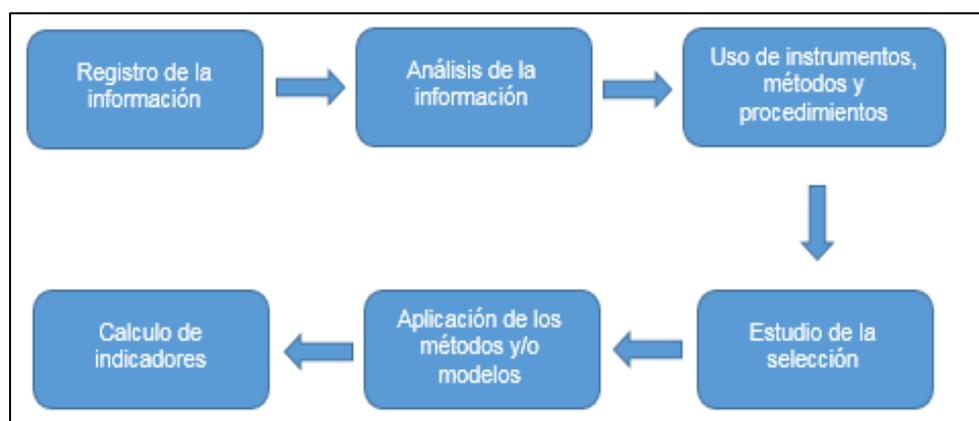


Figura 4. Esquema para la elaboración del diseño

La estructura de control interno, comprende un conjunto de planes, métodos y procedimientos que la dirección establece para ofrecer una confiabilidad influyendo a través de sus componentes la integración del proceso de gestión para el establecimiento de la efectividad, la eficiencia y la eficacia en las operaciones de la empresa.

Entre las ventajas que el control interno puede asegurar a la empresa para la mejora en el desempeño laboral tenemos las siguientes:

- Previene pérdidas de recursos.
- Garantiza el cumplimiento de los procedimientos.
- Ayuda a tener datos de forma segura y real.
- Evita consecuencias extremas que podrían perjudicar su reputación.

Cabe resaltar que el control interno nos garantizara el éxito del desempeño laboral dentro de la organización a través de la responsabilidad directa de la dirección del personal y que este cumpla con las funciones encomendadas a través de la asignación de roles estratégicos con el uso de adecuados canales de comunicación interna con los cuales los miembros de la organización pueden manejar de manera sencilla.

A continuación, se muestra la clasificación del control interno que se maneja dentro de la organización como parte del diseño del sistema de control interno:

Tabla 8.
Clasificación basada en métodos

Clasificación	Detalle	Descripción
Por la función	Administrativo	Se conforma por el plan de la organización, los procedimientos y los registros relacionados con la toma de decisiones para la autorización de las actividades operativas.
	Previo	Son los actos administrativos que se encuentran relacionados con las políticas, las reglas que son implementados para un proceso tutelar de corrección y pertenencia.
Por la acción	Concurrente	Se basa en la ejecución de las operaciones funcionales y en el desempeño de los trabajadores en general,

Por la ubicación	Posterior	quienes son los responsables de asumir la verificación de las correcciones en las actividades Se analiza a través de la auditoría interna.
	Control interno	Son las medidas que se adoptan por parte de los propietarios, administradores, quienes verifican, dirigen y controlan las operaciones.
	Control externo privado	Control realizado por auditores impedientes, socios
	Control externo publico	Control realizado por los organismos del Estado y ámbitos constitucionales establecidos dentro del país.

Nota. A continuación, se presenta la clasificación del sistema de control interno basado en métodos

Los métodos evaluativos que se utilizaran para el diseño del sistema de control interno, deben ser realizado por parte de un auditor con objeto a cumplir las normas de ejecución de las actividades de estudio dentro del área de trabajo. Este método, puede ser realizado de forma externa como interna.

A continuación, se presentan los métodos basados en los componentes del modelo COSO que se utilizaran para el diseño de control interno para optimizar el desempeño laboral dentro de la empresa.

Método descriptivo o de memorándum

Consiste en la descripción de forma detallada de los procedimientos que son importantes y se encuentran definidas en cada una de las áreas de forma detallada, establecidos a través de registros y formularios de carácter auditable dentro de las actividades asignadas.

A continuación, se presenta las bases o factores del ambiente de control interno:

- Integridad y valores.
- Compromiso de competencia profesional
- Filosofía de dirección y estilos de gestión
- Estructura organizacional

- Asignación de responsabilidades.
- Políticas y procedimientos de recursos humanos.

Existen ventajas y desventajas en el uso de los factores dentro del ambiente de control y que fueron analizados para el desarrollo del sistema de diseño de control interno para optimizar el desempeño laboral de la empresa y que a continuación se detallan:

Ventajas:

- El estudio es detallado por cada actividad que se realiza para que se obtenga un mejor conocimiento de la empresa.

Desventajas:

- No se puede calcular el índice de eficiencia
- Pueden pasar desapercibidas algunas situaciones anormales

Método grafico de flujogramas

Es el método por el cual a través del uso de cuadros o gráficos se visualiza el flujo de la información y los documentos que se utilizan. Se elabora a través de símbolos, los cuales definen a la organización a través de una secuencia, la cual se evalúa de forma preliminar para definir las actividades de control dentro de la organización.

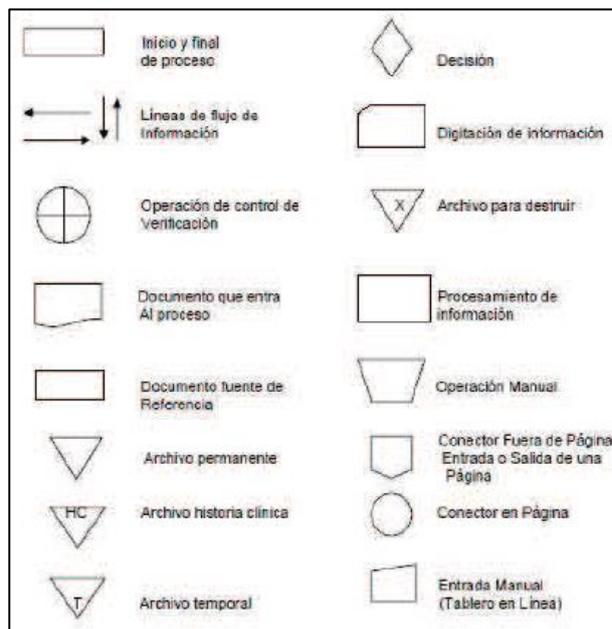


Figura 5. Símbolos de flujograma a utilizar

Método de cuestionario

Documento orientado a la obtención de la información, a través del enfoque de preguntas con respecto a un tema propio de investigación, los participantes intervienen a través del manejo consiente de sus respuestas, las cuales son evaluadas a manera de evidencia por parte del encuestador, los cuales ayudarán a determinar los controles que intervendrán en el diseño del sistema de nuestro presente trabajo de investigación.

El cuestionario, es elaborado de forma que las respuestas nos indican la existencia afirmativa de una necesidad o debilidad dentro de la organización, haciendo esta una

adecuada medida de control de forma segura y confiable.

Su uso, es basado en las observaciones de campo, a través de la herramienta entrevista siendo esta de forma sencilla, clara y segura por anonimidad.

Sistema de control interno basado en el modelo COSO

El control interno de nuestro presente trabajo de investigación, se basará bajo el modelo COSO el cual se especifica en el siguiente diagrama. Estos componentes se encuentran relacionados entre sí, los cuales integran el proceso de dirección dentro de la organización.

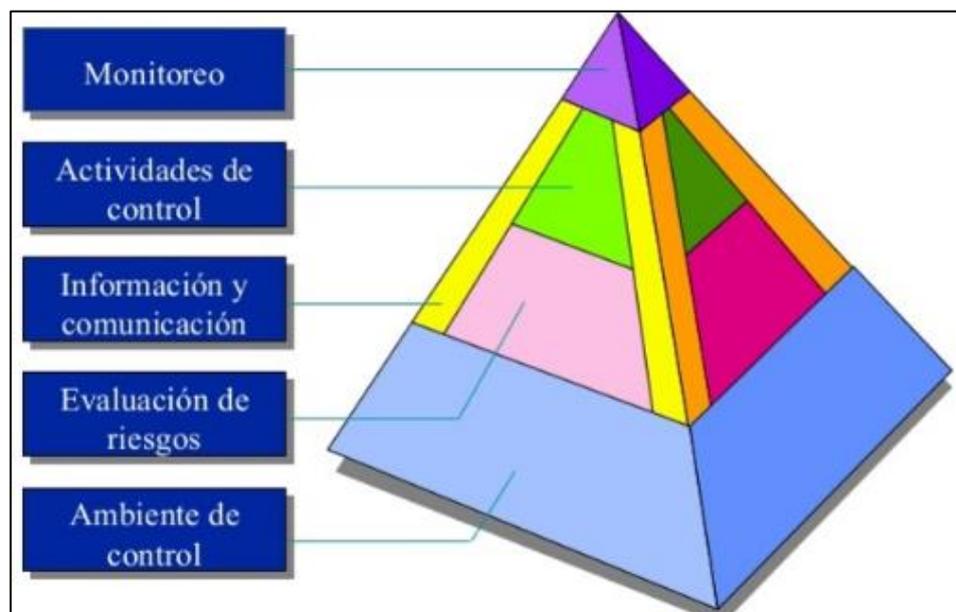


Figura 6. Modelo COSO

Al agrupar estos elementos, buscamos dentro de nuestro diseño, que el área que presenta dificultades sostenga una efectividad y que pueda desarrollar las actividades de forma eficiente al momento de seleccionar las mejores alternativas de solución para optimizar el desempeño laboral de la empresa.

Ambiente de control

Posee gran influencia en la formación básica de los principios de la empresa, estableciéndose a través de los objetivos y la relación del mismo comportamiento organizacional de la empresa. Por otro lado, es de vital importancia que se establezcan los factores de compromiso que a continuación se detallan:

- Políticas de valores éticos empresariales.
- Política de sana competencia
- Conformación de la junta directiva, administrativa y/o auditoria
- Organigrama empresarial
- Asignaciones de funciones
- Políticas en materia de recursos humanos.

Actividades de control

Dentro de las actividades de control, son monitoreadas por la parte gerencial o administrativa de la empresa, para nuestro presente trabajo de investigación, se procederá a constituir los procedimientos adecuados que nos permitan alcanzar el cumplimiento de los objetivos, a fin de evitar los riesgos en la ejecución de las operaciones.

Los factores que intervienen dentro de las actividades de control serán pensados con el objetivo de ayudar a las operaciones funcionales haciendo que estas obtengan una eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las metas.

A través de los procedimientos se disponen como planes y que se siguen de forma detallada, entre ellos tenemos:

- Procedimientos operativos
- Manuales operativos (preventivos y correctivos)

Información y comunicación

El control de la empresa, se deberá llevar a través de una adecuada y oportuna aplicación de los recursos, en donde se constituye una buena toma de decisiones a través de la información real que se maneje de forma oportuna.

El contexto del manejo de la información a través de la comunicación, debe ser consecuente en su procesamiento y transmitida de modo que llegue para el mejor logro de los objetivos de la empresa de manera interna, de modo que favorezca al flujo comunicativo entre las áreas de trabajo.

Evaluación de riesgos

Los riesgos se evidencian cuando la probabilidad de lo negativo sucede, una de las ventajas que una organización podría tener es que debería conocer los riesgos de manera clara y oportuna; además de tener la capacidad de afrontarlos.

Los riesgos pueden ser derivados directa o indirectamente por las amenazas externas y/o las debilidades internas. Por ello, a través del riesgo de detección, podremos establecer una evaluación y un indicador dentro de los procesos a través de lo siguiente:

Tabla 9.
Nivel de confianza de evaluación de riesgo

Nivel de confianza	Nivel de Riesgo	
0% - 24%	Minimo	Extremo
25% - 49%	Bajo	Alto
50% - 74%	Medio	Moderado
75% - 100%	Alto	Bajo

Nota. A continuación, se presenta el porcentaje de la evaluación de los factores que serán establecidos dentro del diseño del sistema de control interno para la empresa.

Donde es calculado por las siguientes formulas:

$$Nivel\ de\ confianza = \frac{Calificacion\ Ponderada}{Ponderado}$$

Fórmula 2. Calificación de ocurrencia

$$Riesgo = Ponderado - Nivel\ de\ confianza$$

Fórmula 3. Porcentaje de riesgo

Por otro lado, un riesgo identificado tendrá un nivel significativo según los factores de riesgos que impliquen la probabilidad de ocurrencia. En la siguiente tabla mostramos el esquema del nivel de riesgos de acuerdo a su probabilidad de ocurrencia.

Cabe resaltar que la interpretación que recibirá cada uno de los resultados mostrados, nos indicara el nivel existente de implementación, en que condición se encuentra y cuál es la probabilidad de ocurrencia de eventos no deseados dentro de las actividades

Tabla 10.
Nivel de riesgo

Nivel de riesgo	Significatividad	Factores de riesgo	Probabilidad de ocurrencia
Extremo	Extremadamente significativo	Existen varios y son importantes	Muy probable
Alto	Muy significativo	Existen algunos	Probable
Moderado	Significativo	Existen algunos pero poco importantes	Improbable
Bajo	No significativo	No existen	Remota

Nota. A continuación se presenta la interpretación que recibirá cada uno de los factores evaluativos para el diseño del sistema de control interno de la empresa.

Supervisión y monitoreo

La dirección existencial de la estructura del control interno basado en el modelo COSO, tendrá efectividad siempre y cuando se proceda a las evaluaciones de las actividades a través de un tiempo establecido siendo establecidas por las actividades continuas y las evaluaciones puntuales a través de los procedimientos prescritos a través del uso de las

herramientas y el nivel de la documentación y los controles que se adoptaran dentro del diseño.

Por otro lado, dentro de nuestro diseño, se establecerán actividades de seguimiento constante para determinar si el proceso en donde se presentó las dificultades es competente con lo que se desea optimizar.

Evaluación del desempeño laboral

La evaluación, consiste en la recopilación de forma analítica los datos sobre la gestión de talento humano, el cual su objetivo principal es la de ayudar a la empresa a alcanzar el mejoramiento de su rendimiento, alinear su gestión y el desarrollo y crecimiento de las personas para con los objetivos de la empresa.

El área de recursos humanos, debe contar con una amplia variedad de datos con los cuales se realiza la identificación e interpretación de los indicadores de gestión, la medición de los procesos y las acciones de trabajo, permiten aprender de forma precisa y llegar a las conclusiones para una correcta cultura organizacional definida a través de la información.

El uso de los indicadores, facilita al área de recursos humanos a la gestión del talento, relacionándolo con la eficacia, la eficiencia la efectividad dentro de los siguientes procesos:

- Reconocimiento y desarrollo de líderes dentro de la empresa.
- Promoción a los empleados.
- Retención del talento humano.
- Atracción y selección del talento humano.
- Monitoreo de tasas de accidentabilidad laboral.
- Control de índices de ausentismo.
- Tiempo promedio de contratación.

- Permanencia en el puesto de trabajo.
- Tiempo promedio de puestos no cubiertos.

Por otro lado, existen criterios para que los indicadores nos den resultados positivos y efectivos siendo estos de manera específica, la información con la que se trabaja tiene que ser medible; además deben ser alcanzables es decir de forma precisa y realista, debido al monitoreo que realmente se alinea con los objetivos de la empresa dentro de un periodo de tiempo.

Además, la clave para realizar una correcta medición con respecto a la gestión que se necesita dentro la evaluación del desempeño laboral de la empresa son los KPIs, siendo estos una valiosa herramienta que nos servirá para evidenciar las deficiencias en los procesos de contratación, realizar una identificación de la insatisfacción laboral y análisis puntos internos como por ejemplo el liderazgo dentro de la empresa.

La fórmula general para su cálculo es en general de forma anual y se especifica de la siguiente manera:

$$\text{Índice de rotación} = \frac{\frac{A + D}{2} \times 100}{\frac{F1 + F2}{2}}$$

Fórmula 4. Cálculo de índice de rotación

Donde:

- A: # de personas contratadas durante el periodo
- D: # de personas desvinculadas durante el periodo
- F1: # de trabajadores al comienzo del periodo
- F2: # de trabajadores al final del periodo

Con respecto a la capacitación, existen tres tipos de indicadores que no servirán para la medición siendo las siguientes:

- Cumplimiento del plan de capacitación:

$$CPC = \frac{\textit{capacitaciones realizadas}}{\textit{total de capacitaciones}} \times 100$$

Fórmula 5. Calculo del plan de capacitación

- Tasa de cobertura de capacitación:

$$TCC = \frac{\textit{Cantidad de empleados capacitados}}{\textit{cantidad de empleados promedio}}$$

Fórmula 6. Calculo de la tasa de cobertura de capacitación

- Inversión en capacitación por empleado:

$$ICE = \frac{\textit{Monto invertido en capacitacion}}{\textit{cantidad de empleados promedio}}$$

Fórmula 7. Calculo de la inversión realizada

- Ausentismo laboral:

$$AL = \frac{\textit{Horas perdidas}}{JL \times \textit{Total de trabajadores}} \times 100$$

Fórmula 8. Calculo del ausentismo laboral

Donde:

Horas perdidas: Son las horas que los trabajadores estuvieron ausentes de su puesto de trabajo.

JL: jornada laboral en horas acumuladas que debería haber trabajado, esta puede ser mensual o anual.

2.3.3.3. Evaluación de resultados obtenidos

Una vez establecido las evaluaciones tanto inicial como después del diseño, se realizara una comparación de resultados para determinar cuánto es el porcentaje de mejora, el cual indicara si el modelo aplicado es el correcto.

Es importante señalar que el proceso de mejora en el desempeño laboral se evaluara a través de la continua determinación y empeño que se le ponga al diseño una vez aprobado y presentado para su posterior aplicación, si en caso se requiera.

2.3.3.4. Evaluación de la viabilidad económica del diseño del sistema de control

Para un adecuado proceso en la toma de decisiones, dentro de nuestro presente trabajo de investigación, se deben realizar a través de la evaluación Costo – Beneficio, el realizar una valoración de los proyectos, implica verificar el rendimiento de la inversión tras el nuevo estudio a realizar.

Por ello el costo – beneficio será calculado a través de la formula en donde se obtiene de la división del valor actual de los ingresos totales netos o también llamados beneficios netos (VAN) entre el Valor actual de los costos de inversión o los costos totales del proyecto (VAC).

La fórmula aplicada para el cálculo respectivo seria de la siguiente manera:

$$B/C = \frac{VAN}{VAC}$$

Fórmula 9. Cálculo del Costo – Beneficio

Para poder realizar el cálculo, del análisis costo – beneficio, se recopilará la información principal considerando el periodo de tiempo, para nuestro proyecto de investigación, consideraremos un periodo de largo plazo consecuente a 6 años, teniendo en cuenta los ingresos de flujo de caja; así como también los egresos del mismo, para posteriormente calcular el costo de inversión y poder al final obtener el costo – beneficio, considerando una tasa interna de retorno del 10%.

Para el cálculo del costo de inversión de nuestro diseño, consideraremos sumar la inversión con la suma total de los egresos proyectados para luego realizar la división y calculo según la formula antes mencionada.

El análisis resultante, considerar lo siguiente:

- Si el resultado del proyecto resulta ser mayor a 1, se deberá considerar financieramente rentable.

- Por otro lado, si resulta ser menor o igual a 1, el proyecto posiblemente requiera cambios

2.4. Procedimiento

Para comprender la situación actual de la empresa MAININ S.R.L. En la ciudad de Cajamarca, se debe revisar las bases de datos, la observación del proceso de contratación y ejecución y la observación del desempeño del personal.

Para identificar los componentes de la empresa más afectados, utilizaremos el sistema coso, el cual nos permitirá localizar los factores que complican el correcto funcionamiento de la empresa. El sistema COSO se utiliza de tal forma que analiza los componentes más importantes de la empresa e identifica los problemas de la organización empresarial, así como también sus riesgos. Y nos permitirá estructurar los parámetros de un sistema de control interno con respecto al desempeño laboral.

Para diseñar un plan estratégico de control interno para la empresa MAININ S.R.L. En la ciudad de Cajamarca, se revisaron textos bibliográficos y otras tesis sobre control interno; y sobre todo el sistema COSO en especial.

Por ende, el procedimiento para la elaboración del presente trabajo de investigación se realiza en tres etapas, las cuales se definen de la siguiente manera:

Tabla 11.
Procedimiento de ejecución

Pasos a seguir	Detalle
Trabajo de gabinete	Se realizó el análisis correspondiente sobre los antecedentes bibliográficos con respecto al método a utilizar y los procedimientos a seguir.
Ejecución de campo	Se inició con la observación de campo, para poder realizar luego las entrevistas a las áreas involucradas
Trabajo de gabinete	Se realizó el análisis de resultados, obtenidos de la ejecución de campo, las cuales nos dieron una interpretación con respecto al método utilizado.

Nota. A continuación, se presenta e procedimiento de trabajo con la cual se procederá a desarrollar el diseño del sistema de control interno para la empresa.

2.5. Procedimiento para los instrumentos

2.5.1. Guía de entrevista

Como parte de la elaboración del presente trabajo de investigación, el procedimiento de la guía de entrevista, se realizó de la siguiente manera:

Como primer paso, se solicitó el permiso correspondiente a las áreas involucradas a través de sus representantes, previo saludo cordial y de forma amable a través del agradecimiento por la disposición de tiempo, en el cual, a través del instrumento, se pudo materializar la información. La entrevista se desarrolló de forma amena en donde hubo una buena comunicación por parte del entrevistado y el entrevistador.

Los datos obtenidos, en la entrevista, fueron de gran ayuda para realizar posteriormente la evaluación y diagnóstico de la situación actual de la empresa.

2.5.2. Guía de observación

Una guía de observación es un documento que permite encausar la acción de observar ciertos fenómenos. Esta guía, por lo general, se estructura a través de columnas que favorecen la organización de los datos recogidos.

El valor que tiene esa mencionada guía de observación hace que se haga uso de ella en múltiples sectores y por parte de un elevado número de personas. Así, por ejemplo, existe la referente al desarrollo de clases en un centro educativo concreto. En este caso, en ella se especificarán aspectos tales como la relación que se establece entre los trabajadores, el ambiente que existe en las oficinas, qué recursos son utilizados para el desarrollo de sus actividades, cómo reaccionan los empleados ante las propuestas de alguno de ellos, qué problemas surgen, entre otros

2.5.3. Fichaje

El fichado es una técnica de recolección de información muy útil que permite seleccionar, organizar, resumir, citar y confrontar la información recabada.

se considero como una técnica de trabajo intelectual para facilitar la sistematización bibliográfica, trabajo de síntesis y la ordenación de ideas. La ficha es un instrumento para la investigación documental bibliográfica y que constituye una forma eficaz de recoger de manera ordenada la información más relevante sobre un asunto o tema. Tiene muchas utilidades ya sea en el campo de la investigación o como técnica de estudio. Sirve para ir registrando sistemáticamente datos o el contenido de información relevante para nuestro estudio o investigación.

2.5.4. Cuestionario

Para la elaboración de las preguntas, se tuvo en consideración el conocimiento sobre el método COSO y el desempeño laboral dentro de la empresa y su alcance de conocimiento con respecto a los participantes implicados dentro del trabajo de campo dentro de su área correspondiente. El cuestionario está compuesto por preguntas divididas entre las variables independiente y dependiente respectivamente. Estas preguntas fueron elaboradas en un documento Word y luego impresos, usando la técnica de la entrevista (Ver anexos).

2.6. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 12.

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Control interno	El control interno es un proceso, ejecutado por la junta de directores, la administración principal y otro personal de la entidad, diseñado para proveer seguridad razonable en relación con el logro de los objetivos de la organización. (Mantilla, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de control • Actividades de control • Información y comunicación • Evaluación de riesgos • Supervisión y monitoreo 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de cumplimiento • Índice de implementación • Nivel de confianza • Nivel de riesgo
Desempeño laboral	El Desempeño Laboral se puede definir, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. La empresa es productiva si piensa que hay que tener eficacia, logros de metas y ser eficiente al mismo tiempo para alcanzar objetivos proyectados (Ponce, 1998)	Porcentaje de cumplimiento de desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de rotación • Cumplimiento del plan de capacitación (CPC) • Tasa de cobertura de capacitación (TCC) • Inversión en capacitación por empleado (ICE) • Ausentismo laboral (AL)

Nota. Como se puede apreciar en la siguiente tabla de operacionalización de variables, se muestran los indicadores con los cuales las dimensiones serán evaluadas, con respecto al control interno, las dimensiones representadas por los factores evaluativos, serán evaluados a través del nivel de confianza y el riesgo correspondiente, el cual nos dará el nivel en el que se encuentra las áreas involucradas; por otro lado, dentro del desempeño laboral, cada uno de las dimensiones presentadas posee una formula especificada en sus siglas de evaluación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Descripción de la empresa

Mainin S.R.L, es una empresa líder y especialista en servicios de mantenimiento eléctrico, mecánico y en la ejecución proyectos civiles en los sectores mineros, industriales y en edificación, según sus diferentes etapas como la planificación, organización, dirección y control respectivamente.



Como misión, brindamos servicios y soluciones de manera innovadora en el área de mantenimiento, ingeniería y construcción, generando valor agregado con nuestros stakeholders, dentro de un entorno motivado con nuestro personal, desarrollando sus capacidades.

Como visión, buscamos ser una empresa que brinde confiabilidad y reconocimiento dentro de la prestación de servicios mineros e industriales comprometidos con la calidad, el desarrollo y crecimiento de nuestras operaciones y con los clientes.

A continuación se presenta la razón social de la empresa en la que se detalla de forma real

los datos de la empresa.

Tabla 13.

Razón social de la empresa

Ruc	20529648147
Razón social	MAININ S.R.L
Tipo de contribuyente	SOC. COM. RESPONS.LTDA
Domicilio fiscal	CAL. MATEO ALONZO N° 155 URB. FUNDO LA CALERA DE LA MERCED LIMA – LIMA – SAN BORJA

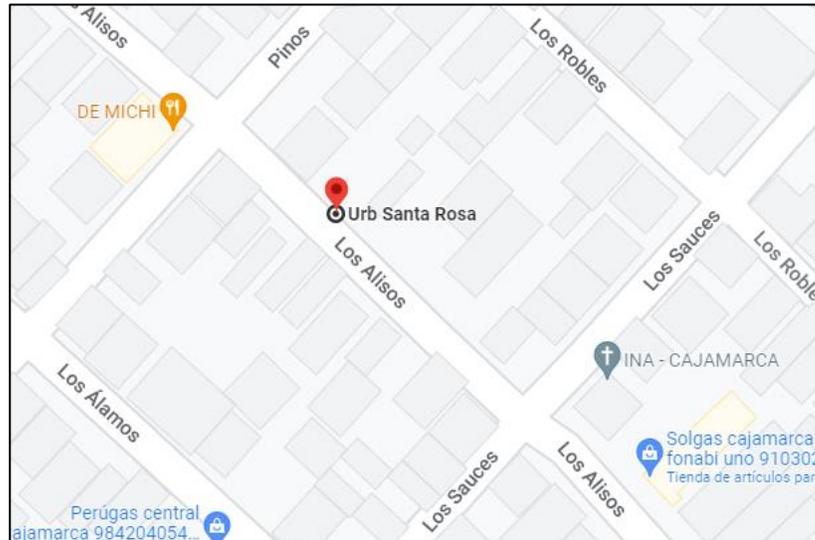
Nota. A continuación se presenta la razón social y el N° de RUC de la empresa, la cual tiene sede en la ciudad de Lima y Cajamarca respectivamente.

Los servicios que se desarrollan en los proyectos que la empresa sostiene, se promueven a través de los más altos estándares de seguridad y calidad dentro del mercado de servicios.



3.2. Ubicación de la empresa

La empresa MAININ S.R.L, se encuentra ubicada en la ciudad de Lima, teniendo sede en la ciudad de Cajamarca, con referencia en Jr. Los Alisios.



3.3. Organigrama de la empresa

En el siguiente organigrama se muestra el nivel jerárquico de la empresa, en el que se considera la realidad problemática de la empresa.



3.4. Colaboradores de la empresa

Como se manifestó en la población y muestra, la población en general de la empresa, se establece en un total de 358 colaboradores, siendo en el siguiente cuadro el detalle total de la empresa.

Tabla 14.

Cantidad de trabajadores

Área de trabajo	Cantidad
Recursos humanos	15
Gerencia general	01
Gerencia administrativa	01
Oficina técnica	04
Logística	12
Supervisores	45
Personal técnico	280
Total de personal	358

Nota. A continuación se muestra la cantidad de colaboradores que la empresa posee según el servicio establecido en la ciudad de Cajamarca.

Sin embargo, la cantidad de colaboradores con las que se trabajara el diseño de control interno basado en el modelo COSO para optimizar el desempeño laboral de la empresa será de la siguiente manera:

Tabla 15.

Selección de análisis de estudio

Área de trabajo	Cantidad
Recursos humanos	15
Personal técnico	280
Total de personal	295

Nota. A continuación, se presenta la cantidad de colaboradores con los que se trabajara el diseño del control interno basado en el modelo COSO para el mejoramiento del desempeño laboral dentro de la organización.

3.5. Proyectos y servicios

Los proyectos y servicios se desarrollan en las áreas electromecánicos, civil y de mantenimiento, siendo los trabajos que se realizan los siguientes:

- Diseños e instalación de las líneas heat tracing en tubería de Nash.
- Realización de terminaciones de media tensión.
- Montaje e instalación eléctrica en barcazas de posa de relaves.
- Mantenimiento a instrumentos de faja transportadora.
- Mantenimiento de arrancadores de baja y media tensión.
- Mantenimiento de motores de baja y media tensión.
- Mantenimiento de motores de baja y media tensión
- Mantenimiento de tableros eléctricos, cubículos de salas eléctricas.
- Mantenimiento mecánico general en chancado.
- Mantenimiento mecánico área fajas
- Mantenimiento mecánico – soporte con personal para cambio de liners de Shell en molino SAG.



Figura 7. Imagen referencia de las actividades que realiza la empresa

3.6. Diagnóstico de la empresa

Al realizar la visita previa a las áreas de la empresa, el análisis previo arrojó que no se cuenta con un sistema de control interno que nos ayude a optimizar el desempeño laboral dentro de la empresa, siendo el área de recursos humanos, uno de los que presenta la mayoría de problemas.

Siendo el modelo COSO una herramienta que nos permite proporcionar una orientación por parte de la gestión ejecutiva y administrativa. A continuación, se procede a realizar el diagnóstico de la situación actual de la empresa a través del uso del modelo COSO para optimizar el desempeño laboral de la empresa.

3.6.1. Diagrama de Ishikawa

Al realizar el diagrama de Ishikawa en el área de recursos humanos, en la parte operativa de la empresa, se determinó que existe un bajo rendimiento en el desempeño laboral dentro del área, lo que se refleja a continuación en el siguiente diagrama.

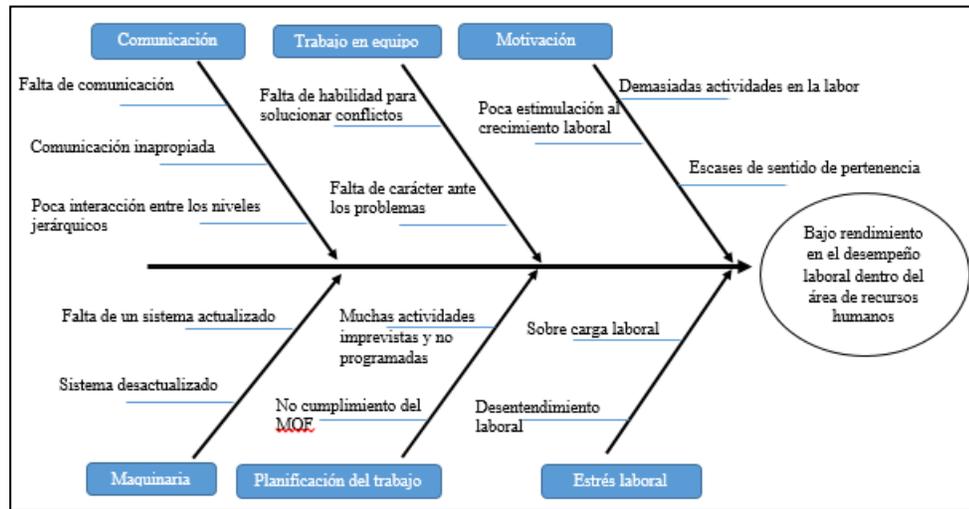


Figura 8. Diagrama de Ishikawa en donde se determina el problema principal

Luego de determinar el diagrama de causa y efecto, se procedió a realizar el análisis FODA, con la finalidad de determinar e identificar las fortalezas, las debilidades. Las oportunidades, las debilidades y las amenazas de la empresa y poder realizar una planificación estratégica correcta.

3.6.2. Diagrama de Pareto

Al realizar el análisis a través del diagrama de Pareto, utilizamos la herramienta encuesta para determinar de la cantidad de la muestra de estudio, en donde se la mayor cantidad de errores dentro de la gestión de recursos humanos, por ellos, se determinó lo siguiente:

Tabla 16.
Análisis de datos para el diagrama de Pareto

N°	Encuesta aplicada	Cantidad	%	Acumulado	% Acumulado
1	Maquinaria	4	27%	4	27%
2	Motivación	3	20%	7	47%
3	Planificación de trabajo	3	20%	10	67%
4	Trabajo en equipo	2	13%	12	80%
5	Estrés laboral	2	13%	14	93%
6	Comunicación	1	7%	15	100%

Total	15
-------	----

Nota. A continuación se muestra el análisis de datos según lo establecido en la encuesta aplicada, en lo cual se determina que el trabajo en equipo, la planificación de trabajos en donde el trabajo mal coordinado trae consigo el estrés laboral en los colaboradores dentro del servicio.

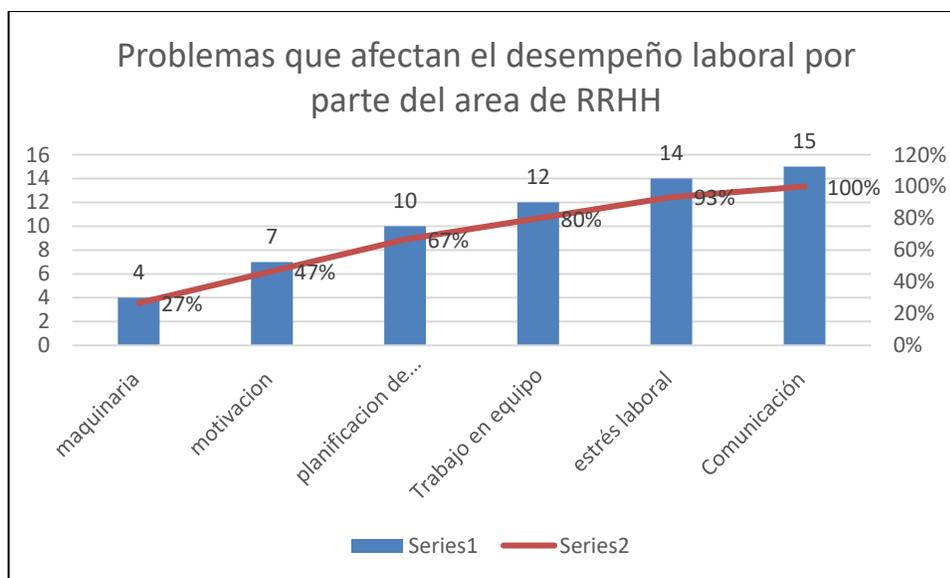


Figura 9. Diagrama de Pareto

Como se puede apreciar en la siguiente tabla, según el área de RR.HH., en donde existe el 20% del problema es en la ejecución de un sistema que nos pueda ayudar a la evaluación del desempeño laboral del personal tras la contratación o requerimiento del personal según el proyecto o servicio establecido por el contrato con el cliente. Por otro lado, el 80% de los problemas se representan por una mala planificación de trabajo, existiendo un trabajo no coordinado por lo que provoca un estrés laboral dentro del equipo de trabajo.

Por otro lado, la parte operativa considera que el problema por el que la empresa no obtiene un buen desempeño laboral, es por lo siguiente.

Tabla 17.

Análisis de diagrama de Pareto área operativa

N°	Encuesta aplicada	Cantidad	%	Acumulado	% Acumulado
1	Motivación	65	23%	65	23%
2	Maquinaria	59	21%	124	44%
3	Trabajo en equipo	50	18%	174	62%
4	Planificación de trabajo	47	17%	221	79%
5	Comunicación	42	15%	263	94%
6	Estrés laboral	17	6%	280	100%
total		280			

Nota. A continuación, se muestra el análisis de Pareto con respecto a la evaluación realizada en el cual se determina que uno de os problemas que afectan el desempeño laboral dentro de la organización por parte del área operativa asemeja la falta de trabajo en equipo. Estableciendo una concordancia con el área de recursos humanos

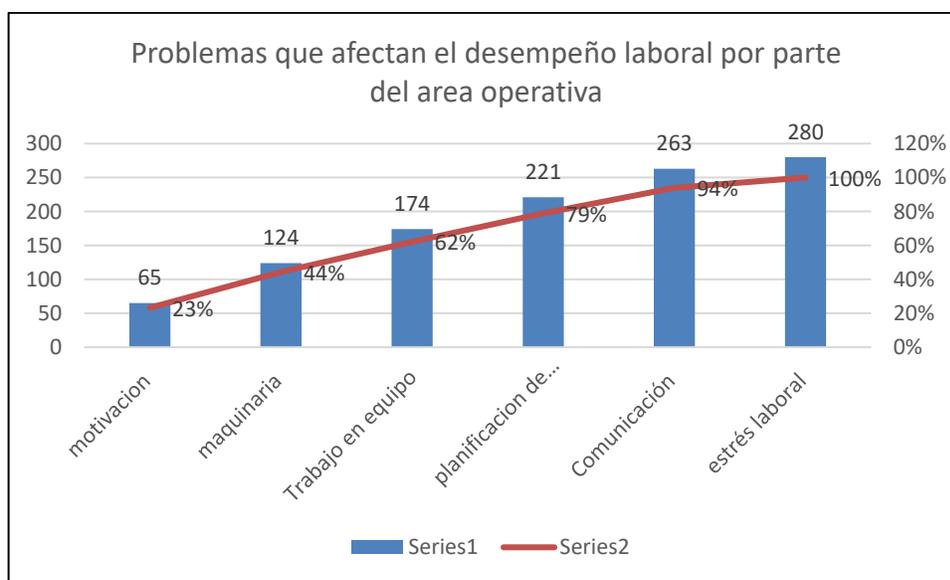


Figura 10. Diagrama de Pareto área operativa

Según el análisis establecido, el 20% de los problemas por los que la parte operativa considera que existe un bajo desempeño laboral es por la baja motivación que recibe y por el poco sentido de pertenencia que se siente al momento de establecerse las actividades por la parte administrativa. Por otro lado, el 80% se establece por la falta de trabajo en equipo, una mala planificación de trabajo establecido por la parte operativa siendo la mala comunicación lo

que provoca el estrés laboral.

Por otro lado, el establecimiento del diagnóstico a través del modelo COSO se da de la siguiente manera.

3.6.3. Análisis FODA

Dentro del análisis FODA, determinamos las oportunidades competitivas de mejora y a que continuación se detalla:

Tabla 18.
Análisis FODA

<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Celeridad en ejecución de proyectos • Personal capacitado en atención a clientes. • Grandes líderes empresariales. • Brinda un buen servicio en la ejecución de proyectos y servicios. • Desarrollo en el crecimiento profesional. 	<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empresa en crecimiento. • Amplio rubro. • Diversidad de actividades. • Ofrecer el mejor servicio en futuros proyectos y servicios. • Buena imagen empresarial.
<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poco alcance en el control de personal. • Falta de compromiso del personal. 	<p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competencia dentro del mercado. • Probabilidad de accidentes laborales. • Posibilidad de no cumplimiento en el servicio brindado.

3.7. Diagnostico actual basado en el modelo COSO

3.7.1. Ambiente de control

Para el diagnostico actual, se planifico a través de los factores basado en el modelo COSO, siendo aplicado a través de la observación e investigación de los documentos existentes, estableciendo el nivel de calificación, el nivel de confianza y el nivel de riesgo existente dentro de las áreas involucradas.

Tabla 19.
Análisis del ambiente de control

Ambiente de Control				
Factores de ambiente de control	Calificación obtenida	Pondera do	Calificación de cumplimiento	Calificación ponderada
Distribución de funciones	0	0%	8	23%
Evaluación de costo – beneficio	3	21%	8	
Acceso a los recursos y archivos	2	14%	12	
Verificación y/o conciliación	4	29%	12	
Documentos de los procesos y definición de funciones	1	7%	8	
Rendición de cuentas	4	29%	12	
	14	100%	60	

Nota. A continuación, se muestran los resultados obtenidos en la evaluación correspondiente al primer factor del modelo COSO

Estableciendo los siguientes resultados iniciales con respecto al primer factor denominado ambiente de control.

Tabla 20.
Resumen de resultados iniciales

Parámetros	Resultados	Interpretación		
Calificación máxima	100%			
Nivel de confianza	23%	Mínimo	Extremo	
Calificación obtenida	14	No aceptable		
Calificación ponderada	23%	Muy bajo	Inexistente	
Nivel de riesgo	77%	Extremadamente significativo	Existen varios y son importantes	Muy probable

Nota. A continuación, se muestra el resumen de los resultados establecidos tras la evaluación del primer factor basado en el modelo COSO.

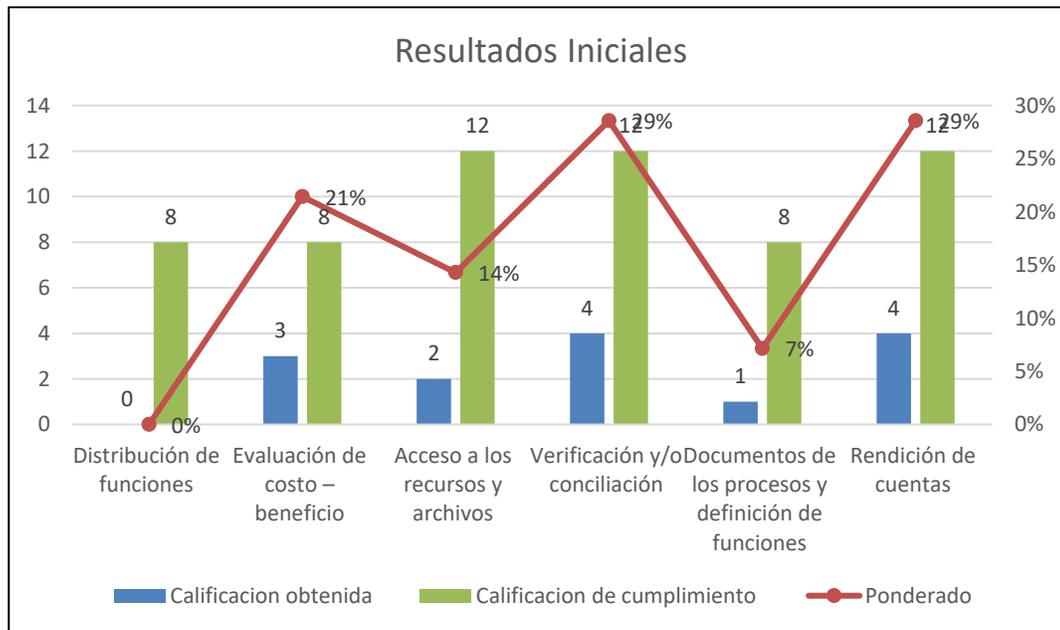


Figura 11. Resultados iniciales del primer factor

Interpretación.- Tras la evaluación realizada, podemos manifestar que la calificación obtenida es de 14 puntos con respecto al nivel de cumplimiento, lo cual es no aceptable el nivel de confianza establecido con respecto al primer factor siendo un 23% de nivel de implementación mínimo, convirtiéndose en un nivel de riesgo extremo en el que existe un nivel de riesgo de 77%

con la probabilidad frecuente de que ocurran problemas extremadamente significativos durante las actividades dentro de las áreas involucradas.

3.7.2. Actividades de control

Para las actividades de control, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 21.
Análisis de actividades de control

Actividades de Control				
Factores de actividades de control	Calificación obtenida	Ponderado	Calificación de cumplimiento	Calificación ponderada
Integridad y valores	0	0%	8	28%
Compromiso de competencia profesional	1	6%	8	
Filosofía de dirección y estilos	3	18%	12	
Estructura organizacional	2	12%	12	
Asignación de responsabilidades	4	24%	8	
Políticas y procedimientos de recursos humanos	7	41%	12	
	17	100%	60	

Nota. A continuación, se muestran los resultados obtenidos en la evaluación correspondiente al segundo factor del modelo COSO.

Estableciendo los siguientes resultados iniciales con respecto al segundo factor denominado actividades de control.

Tabla 22.
Resumen de datos iniciales

Parámetros	Resultados	Interpretación	
Calificación máxima	100%		
Nivel de confianza	28%	Bajo	Alto
Calificación obtenida	17		Bajo
Calificación ponderada	28%	Bajo	Regular
Nivel de riesgo	72%	Muy significativo	Existen algunos Probable

Nota. A continuación, se muestra el resumen de los resultados establecidos tras la evaluación del segundo factor basado en el modelo COSO.

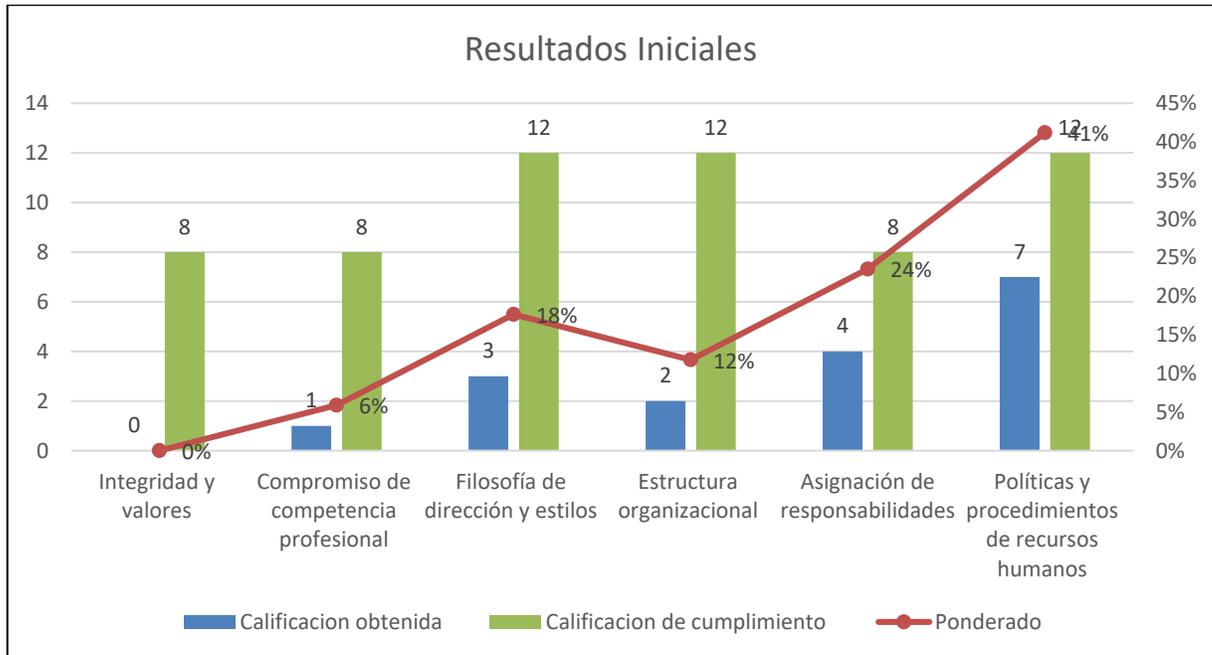


Figura 12. Resultados iniciales del segundo factor

Interpretación.- Tras la evaluación realizada, podemos manifestar que la calificación obtenida es de 17 puntos con respecto al nivel de cumplimiento, lo cual es bajo el nivel de confianza establecido con respecto al primer factor siendo un 28% de nivel de implementación mínimo, convirtiéndose en un nivel de riesgo alto en el que existe un nivel de riesgo de 72% con la probabilidad que existan algunos factores de riesgo y que ocurran problemas muy significativos durante las actividades dentro de las áreas involucradas.

3.7.3. Información y comunicación

Para la evaluación de la información y comunicación, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 23.

Análisis de la información y comunicación

Información y comunicación				
Factores de información y comunicación	Calificación obtenida	Ponderado	Calificación de cumplimiento	Calificación ponderada
Calidad en el manejo de la información	1	5%	8	32%
Sistema de información actualizado	5	26%	8	
Archivos institucionales	6	32%	12	
Comunicación interna y externa	2	11%	12	
Canales y medios de comunicación	3	16%	8	
Manejo responsable de la información	2	11%	12	
	19	100%	60	

Nota. A continuación, se muestran los resultados obtenidos en la evaluación correspondiente al tercer factor del modelo COSO.

Estableciendo los siguientes resultados iniciales con respecto al tercer factor denominado actividades de control.

Tabla 24.

Resumen de datos iniciales

Parámetros	Resultados	Interpretación		
Calificación máxima	100%			
Nivel de confianza	32%	Bajo		Alto
Calificación obtenida	19			Bajo
Calificación ponderada	32%	Bajo		Regular
Nivel de riesgo	68%	Muy significativo	Existen algunos	Probable

Nota. A continuación, se muestra el resumen de los resultados establecidos tras la evaluación del tercer factor basado en el modelo COSO.

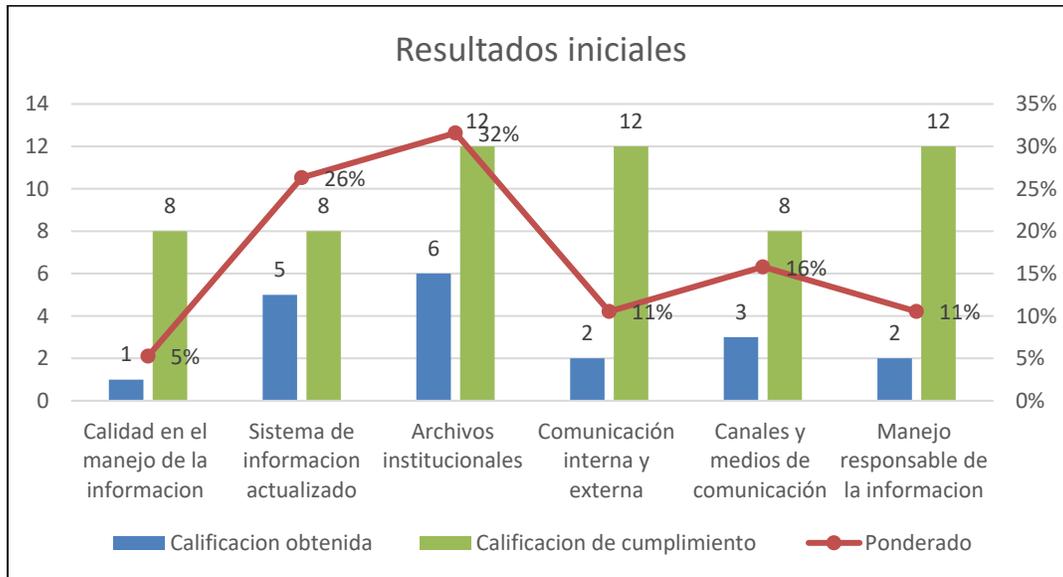


Figura 13. Resultados iniciales del tercer factor

Interpretación. - Tras la evaluación realizada, podemos manifestar que la calificación obtenida nos da como resultados 19 puntos, lo cual hace que su nivel de confianza se establezca en un 32% siendo su implementación bajo; además, su nivel de riesgo alto establecido en un 68% establece una probabilidad muy significativa en donde existen algunos factores de riesgos que deben ser evaluados y solucionados ya que es muy probable que ocurran durante las actividades en la empresa.

3.7.4. Evaluación de riesgos

Para la evaluación de riesgos, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 25.

Análisis de la evaluación de riesgos

Evaluación de Riesgos				
Factores de la evaluación de riesgos	Calificación obtenida	Ponderado	Calificación de cumplimiento	Calificación ponderada
Objetivos generales de la organización	1	7%	8	25%
Objetivos específicos de la organización	1	7%	8	
Evaluación de Riesgos	3	20%	12	
Control y manejo como gestión de cambio	0	0%	12	
Riesgos potenciales	7	47%	8	
Mecanismos de evaluación de riesgos	3	20%	12	
	15	100%	60	

Nota. A continuación, se muestran los resultados obtenidos en la evaluación correspondiente al cuarto factor del modelo COSO.

Estableciendo los siguientes resultados iniciales con respecto al cuarto factor denominado evaluación de riesgos.

Tabla 26.

Resumen de datos iniciales

Parámetros	Resultados	Interpretación	
Calificación máxima	100%		
Nivel de confianza	25%	Bajo	Alto
Calificación obtenida	15		Bajo
Calificación ponderada	25%	Bajo	Regular
Nivel de riesgo	75%	Muy significativo	Existen algunos Probable

Nota. A continuación, se muestra el resumen de los resultados establecidos tras la evaluación del cuarto factor basado en el modelo COSO.

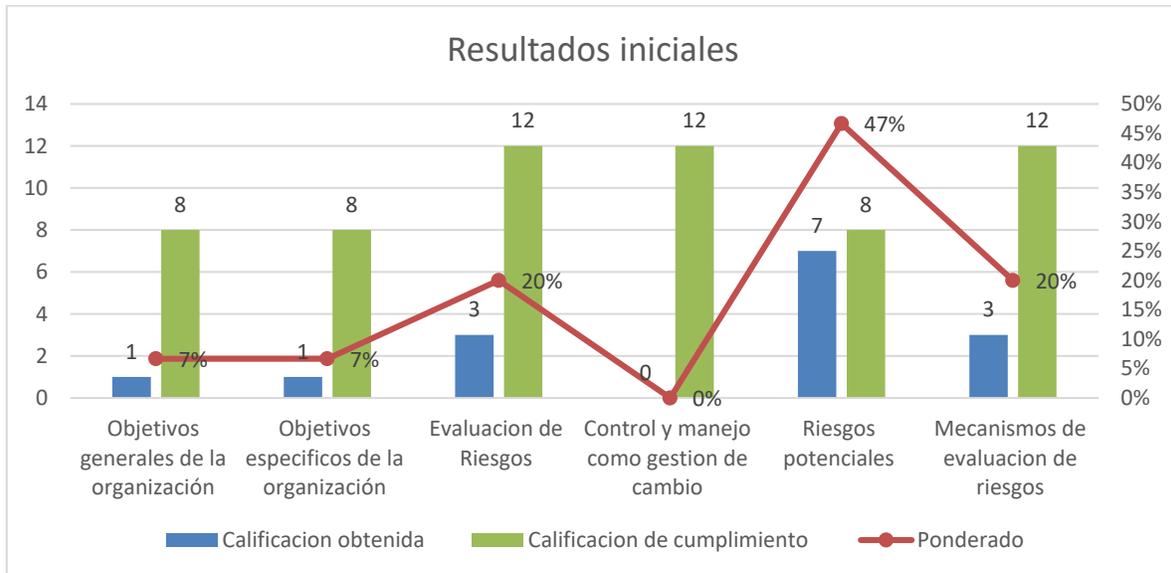


Figura 14. Resultados iniciales del cuarto factor

Interpretación.- Tras la evaluación realizada, podemos manifestar que la calificación obtenida nos da como resultado 15 puntos siendo este un nivel bajo, lo cual hace que su nivel de confianza nos dé como resultado un 25% estableciéndose con un nivel de implementación bajo con un alto nivel de riesgo; además, el nivel de riesgo, se establece con un 75% manifestando una probabilidad de ocurrencia de riesgos durante las actividades en donde existen algunos factores que son importantes para tomar en cuenta.

3.7.5. Supervisión y monitoreo

Para la evaluación del factor supervisión y monitoreo, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 27.

Análisis de supervisión y monitoreo

Factores de supervisión y monitoreo	Supervisión y monitoreo			
	Calificación obtenida	Ponderado	Calificación de cumplimiento	Calificación ponderada
Evaluación de desempeño	0	0%	8	17%
Liderazgo	3	30%	8	
Apoyo en las actividades	1	10%	12	
Mejora	2	20%	12	
Operaciones	4	40%	8	
Control interno	0	0%	12	
	10	100%	60	

Nota. A continuación se muestran los resultados obtenidos en la evaluación correspondiente al quinto factor del modelo COSO.

Estableciendo los siguientes resultados iniciales con respecto al quinto factor denominado supervisión y monitoreo:

Tabla 28.

Resumen de datos iniciales

Parámetros	Resultados	Interpretación		
Calificación máxima	100%			
Nivel de confianza	17%	Mínimo	Extremo	
Calificación obtenida	10	No aceptable		
Calificación ponderada	17%	Muy bajo	Inexistente	
Nivel de riesgo	83%	Extremadamente significativo	Existen varios y son importantes	Muy probable

Nota. A continuación se muestra el resumen de los resultados establecidos tras la evaluación del quinto factor basado en el modelo COSO.

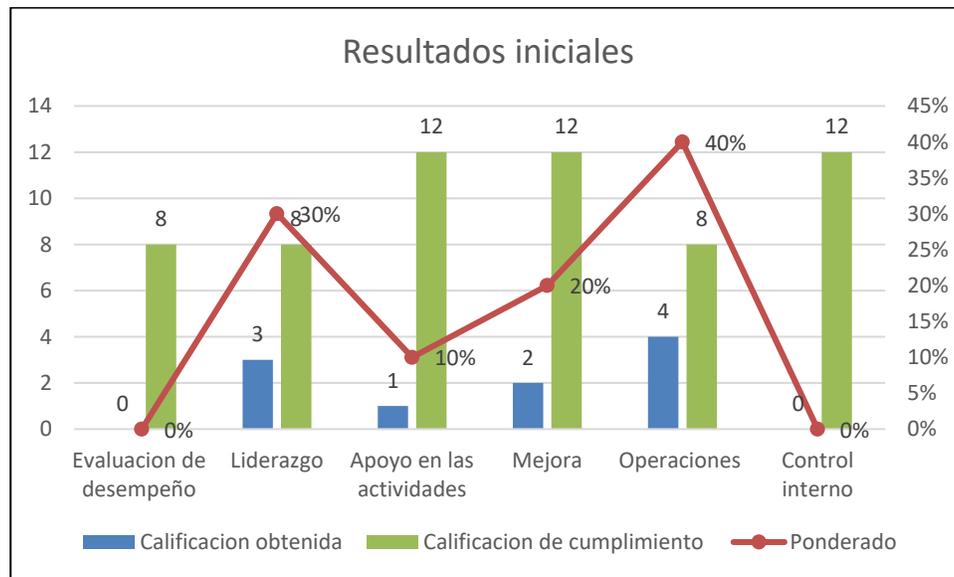


Figura 15. Resultados iniciales del quinto factor

Interpretación.- Tras la evaluación realizada, podemos manifestar que la calificación obtenida nos da como resultado 10 puntos estableciéndose como no aceptable, por otro lado, la calificación ponderada nos da como resultado 17% no existiendo una implementación adecuada y demostrando que la supervisión y su respectivo monitoreo se encuentran en un nivel extremadamente bajo; por otro lado, el nivel de riesgo posee un 83%. Obteniendo una probabilidad de significancia extrema con una probabilidad de ocurrencia en donde existen varios factores de riesgo que podrían ocurrir frecuentemente durante las actividades.

3.7.6. Desempeño laboral

Con la finalidad de establecer la concordancia del modelo COSO a través de los factores establecidos durante la evaluación, el desempeño laboral es uno de los factores con mayor importancia, debido a que este define la operatividad de la empresa en las actividades que realiza.

Ante la evaluación realizada para determinar el nivel de desempeño laboral se especificó

ciertos puntos en donde se manifiesta el bajo rendimiento laboral. Ante ello determinamos a través de la formula lo siguiente:

- **Índice de rotación:**

$$\text{Índice de rotación} = \frac{\frac{A + D}{2} \times 100}{\frac{F1 + F2}{2}}$$

Donde:

- A: # de personas contratadas durante el periodo
- D: # de personas desvinculadas durante el periodo
- F1: # de trabajadores al comienzo del periodo
- F2: # de trabajadores al final del periodo

Durante la evaluación, se tomó en referencia la información que el área de recursos humanos nos brindó para el cálculo de los indicadores establecidos en el presente trabajo de investigación; no obstante, se observó que de la muestra de 295 colaboradores con los cuales se realizó las evaluaciones iniciales, renunciaron un total de 35 colaboradores, haciendo un total de 260 personas que se mantuvieron contratadas durante el año; por otro lado, el registro de personas que fueron desvinculadas durante el año fue un total 357 colaboradores; además, el número total de trabajadores que iniciaron las actividades fue un total de 321 colaboradores; mientras que el total de trabajadores que se mantuvo al finalizar el periodo fue de 315 colaboradores.

Determinándose en la formula los siguientes resultados:

$$\text{Índice de rotación} = \frac{\frac{260 + 357}{2} \times 100}{\frac{321 + 315}{2}}$$

$$\text{Indice de rotacion} = \frac{\frac{617}{2} \times 100}{\frac{636}{2}}$$

$$\text{Indice de rotacion} = \frac{308.5}{318}$$

$$\text{Indice de rotacion} = 97\%$$

Interpretación. - Al realizar el cálculo respectivo con los datos alcanzados por el área de recursos humanos, nos dio como resultado que existe un índice del 97% de rotación de personal, lo que se puede interpretar como un índice alto de rotación de personal.

- **Inversión de capacitación por empleado:**

$$ICE = \frac{\text{Monto invertido en capacitacion}}{\text{cantidad de empleados promedio}}$$

Por otro lado, el establecimiento de la inversión realizada al momento de realizar una capacitación, es importante para determinar cuál es el porcentaje de inversión al que la empresa cada vez que contrata al personal, para ello, se solicitó al área de recursos humanos la información de inversión realizada y el promedio de trabajadores, teniendo los siguientes resultados:

$$ICE = \frac{S/103,800.00}{346}$$

$$ICE = S/ 300.00 \text{ X personal}$$

Interpretación. - al realizar el cálculo respectivo de la inversión realizada, nos muestra una inversión de S/. 300.00 por persona contratada durante el proceso de capacitación, esto hace indicar que la empresa si realiza capacitaciones e inducciones establecidas ante el cronograma de actividades; no obstante, la cobertura de capacitación para los proyectos y servicios establecidos

según los requerimientos establecidos por los clientes.

- **Tasa de cobertura en capacitación:**

$$TCC = \frac{\textit{Cantidad de empleados capacitados}}{\textit{cantidad de empleados promedio}}$$

$$TCC = \frac{180}{346}$$

$$TCC = 52\%$$

Interpretación. - Tras el cálculo realizado, podemos determinar que la tasa de cobertura aplicada en las capacitaciones del personal, se encuentra establecida por el 52%, la cual es un margen de alcance corto, esto hace referencia a que los colaboradores llevan las capacitaciones según el requerimiento solicitado por el cliente, dejando de lado a los demás profesionales operativos.

- **Cumplimiento del plan de capacitación:**

$$CPC = \frac{\textit{capacitaciones realizadas}}{\textit{total de capacitaciones}} \times 100$$

$$CPC = \frac{5}{12}$$

$$CPC = 42\%$$

Interpretación.- No obstante, al realizar el cálculo del cumplimiento del plan de capacitaciones general, nos da como resultado un 42%, esto nos indica que no se está cumpliendo el plan de capacitaciones según lo programado en el cronograma establecido; además, esto es uno de los problemas por los que los colaboradores no pueden ingresar a las labores ejecutadas en las actividades de los proyectos y servicios, generando una desconformidad y una desmotivación ya

que sienten no estar involucrados en los trabajos establecidos por la empresa.

3.8. Diseño del sistema de control interno para optimizar el desempeño laboral basado en el modelo COSO

Para la aplicación del sistema de control interno a las áreas involucradas dentro de la empresa, se aplicó los cinco componentes establecidos en el modelo COSO, lo cual forman parte del sistema que responderá de manera dinámica a las circunstancias cambiantes de las operaciones de la empresa.

Por otro lado, tras la evaluación inicial, se identificó la necesidad de realizar ciertos documentos que nos permitirán representar de manera constante los objetivos de la empresa.

Como un proceso de reestructuración para optimizar el desempeño laboral dentro de la empresa, se establece la siguiente necesidad.



Además, es necesario resaltar que la preparación de los documentos y establecimiento de los mismos, se muestran como referencia ante la necesidad del establecimiento de lo faltante según la evaluación inicial realizada, por ello, se prepara en primer lugar la relación de la documentación faltante, luego se determinara a través de una capacitación en aras de conocimiento de lo establecido para posteriormente realizar nuevamente la evaluación de conocimiento y puesta en

práctica a través de la encuesta en referencia a la adquisición de un servicio como contratista, tras ello, se establecen los siguientes pasos para el diseño del sistema de control interno para optimizar el desempeño laboral dentro de la empresa.

3.8.1. Establecimiento de políticas

	<p align="center">Política sobre código de ética y conducta en el trabajo</p>	<p>Código: Versión: Revisión: Fecha: Página:</p>
<p>Introducción:</p> <p>En MAININ S.R.L. nos centramos en cuatro valores: la integridad en el respeto y justicia, el desarrollo del capital humano, la sustentabilidad de la vocación por el cumplimiento del servicio y la responsabilidad social. Por ello estos cuatro valores se convierten en el eje principal para la construcción del código de conducta</p> <p>Objetivo:</p> <p>Integrar a los colaboradores a través de la información brindada por la organización, estableciendo los códigos de conducta dentro y fuera de la organización generando un compromiso sobre el comportamiento en la organización constituyendo a nivel empresarial un servicio mejorado, garantizando el cumplimiento de los requisitos de nuestros clientes.</p> <p>Alcance:</p> <p>Como referencia, el presente código de ética es aplicado de forma general para todos los colaboradores de la empresa, desde la gerencia hasta cualquier persona que trate de actuar con representación de nuestra empresa.</p> <p>Políticas de conducta y derechos humanos:</p> <p>Nuestro compromiso es cuidar, respetar y hacer valer los derechos humanos de todas las personas dentro de esta empresa. en tal sentido, reconocemos los principios de los derechos humanos de la ONU, aliando nuestras políticas a estos como por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizando un trato justo a través del respeto, la honestidad, sentido de justicia, mostrándonos imparciales ante cualquier circunstancia. • Desarrollo personal a través de la preparación para el crecimiento personal de nuestros colaboradores, respetando las opiniones, ideas así como sus creencias y la libertad de decisión. <p>Contra corrupción:</p> <p>Ante la corrupción, prohibimos el ocultismo de cualquier actividad que implique el prestigio de nuestra organización, por ello todo colaborador establecido dentro de nuestra jerarquía está inmerso a respetar y reportar cualquier indicio de corrupción dentro de nuestras instalaciones.</p> <p>Cumplimiento de las leyes y relación con el Gobierno:</p>		

La información que maneja de toda índole, ante cualquier circunstancia que lo decida la ley, esta presta a evaluación por parte de las instancias del Estado peruano, con el fin de establecer conductas transparentes y de índole correctiva ante las observaciones establecidas por la institución; así como los manejos económicos a interés propio al alineamiento del código de ética

Recursos humanos:

La información de nuestros colaboradores es esencial, por ello, la empresa se encuentra comprometido con la protección y cuidado de nuestros colaboradores ante cualquier instancia por cuestión operativa o sanción legal, con la única excepción de una orden judicial correspondiente ante una oportuna solicitud derivada.

Firma de representante legal



Política de inducción de trabajo

Código:
Versión:
Revisión:
Fecha:
Página:

Introducción:

En MAININ S.R.L. nos centramos en la integridad del desarrollo del capital humano, por ello, la empresa establece los lineamientos para la constitución de un empleado capacitado y formado para las actividades que se desarrollan en los proyectos y servicios que la empresa mantiene para con sus clientes.

Objetivo:

Integrar al nuevo trabajador a la familia de MAININ facilitándole, a través de información de la organización, fortaleciendo las relaciones que mantendrán con la empresa generando un mayor nivel de compromiso y permanencia.

Alcance:

El presente documento permite establecer los lineamientos para el desarrollo del Programa de Inducción, el cual constituye un proceso necesario que brinda información y aspectos relevantes de la empresa para los colaboradores a nivel gerencial, staff y operativo con el fin de lograr el mejor desempeño, garantizando la calidad de nuestros servicios.

Responsables:

Recursos humanos:

- Es responsable de aprobar, administrar e implementar la presente política y los procedimientos.
- Es responsable de realizar el levantamiento de las necesidades por parte del personal y de nuestros clientes.
- Es responsable coordinar y gestionar los programas de inducción implementados en la empresa a nivel gerencial, staff y operativo; cumpliendo con lo señalado en la presente política.
- Es responsable de coordinar que se lleve a cabo la inducción para el personal de cada unidad.

Jefe inmediato:

- El Jefe inmediato es responsable de la Inducción al Puesto de manera detallada, haciéndole de conocimiento al trabajador sus procedimientos, instructivos, tareas trabajo específicas.

Área de seguridad:

- Es el área responsable de realizar el programa de Seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, el cual será dictado dentro de la inducción.
- Promover el compromiso, la colaboración y la participación activa de todos los colaboradores en la prevención de los riesgos del trabajo, mediante la comunicación eficaz, la participación de los colaboradores en la solución de los problemas de seguridad a través de la inducción.

Documentos de referencia:

- Manual de Organización y Funciones
- Reglamento Interno
- Reglamento de seguridad y salud ocupacional
- Política de Medio Ambiente
- DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Art. 65 (inc. b), 69, 70, 71 y 99 del Reglamento Interno de Trabajo.

Políticas:

- La inducción a MAININ se programará en coordinación con el área de Recursos Humanos, de acuerdo a las programaciones que se ajuste a las necesidades de ingreso del personal
- Se enviará una invitación al jefe inmediato, el cual deberá brindar las facilidades a su nuevo trabajador para participar en cumplimientos con este proceso y brindadas el primer día de labor.
- La asistencia al proceso de inducción es de forma obligatoria, en caso de inasistencia se comunicará al jefe inmediato para generar una reprogramación con previa justificación.
- La inducción es obligatoria para todo el personal nuevo que ingrese a la empresa, independientemente del nivel al que se encuentre ingresando; por lo cual el personal deberá firmar el registro de asistencia,
- Los practicantes que pasan a ser empleados, deben pasar nuevamente la inducción.
- El área de Recursos Humanos es responsable de hacer seguimiento de que se cumpla la Inducción al Puesto de manera detallada.

Estructura del plan de inducción:

El plan de Inducción para el año 2021 se realiza en función de los niveles, staff y operativos.
Bajo el siguiente cronograma:

Datos Generales	<ul style="list-style-type: none"> • Información General de MAININ • Información General de Recursos Humanos
Break	
Derechos, Obligaciones y beneficios	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales • Administración de personal y Compensaciones • Bienestar Social y Comunicación Interna
Almuerzo	
Seguridad y Salud Ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> • Uso y Manejo de herramientas y equipos • Identificación de peligros y riesgos • Ejemplos de actos y condiciones sub-estándar

Inducción de datos generales

El personal de área de Recursos Humanos deberá brindar información y explicación amplia sobre el contenido de la presentación en diapositiva acerca de la información de la empresa a fin que nuestros colaboradores nos conozcan y se identifiquen con la empresa, de esta manera se tocarán los siguientes puntos:

- Breve historia, giro y actividades principales de la empresa.
- Organigrama general.
- Misión , visión y valores
- Aspectos de cultura organizacional

Una vez brindada toda esta información será dar unos 15 minutos de receso para puedan captar mejor las ideas.

Inducción de derechos, obligaciones y beneficios

En este punto se brindará información de las obligaciones y beneficios de los colaboradores a fin de garantizar su satisfacción, de tal forma que los pagos de remuneraciones y compensaciones se efectúen de manera eficiente y eficaz.

Con el establecimiento y/o mantenimiento de estructuras salariales equilibradas, con esta presentación se propone alcanzar los siguientes objetivos específicos:

- Calidad de servicio para nuestros clientes.
- Pagar las remuneraciones de forma puntual y sin errores.
- Pagar las remuneraciones de acuerdo a la norma legal vigente.
- Garantizar los niveles de compensación competitiva al mercado.
- Mejorar la productividad y eficiencia administrativa

Inducción de prevención de riesgos

El área de SSOMA es el responsable de ejecutar la inducción al puesto de trabajo en materia de prevención de riesgos ya sea de manera presencial o virtual al trabajador ingresante.

El proceso de Inducción en prevención de riesgos se dará el primer día de vinculación a la empresa, siendo de carácter OBLIGATORIO su asistencia e indispensable para iniciar sus funciones laborales en la empresa.

Se brindará información y explicación amplia sobre el contenido de la presentación en diapositiva acerca de la Prevención de Riesgos , que contiene la siguiente información:

- Objetivos corporativos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Definiciones de conceptos básicos de seguridad.
- Uso y manejo de herramientas y maquinaria.
- Identificación de Peligros y Riesgos al puesto de trabajo.
- Definición de ejemplos y Actos y Condiciones sub estándar.
- Definición de Accidente e Incidente de trabajo, análisis de causas de los mismos.
- Reporte de Incidentes
- Recomendaciones de seguridad para el Trabajo Administrativo
- Recomendaciones de seguridad para el Trabajo Operativo.
- Video de Recomendaciones de Seguridad para el Trabajo en Unidades Mineras.
- Pausas Activas- Micro descansos.

Evaluación de colaboradores

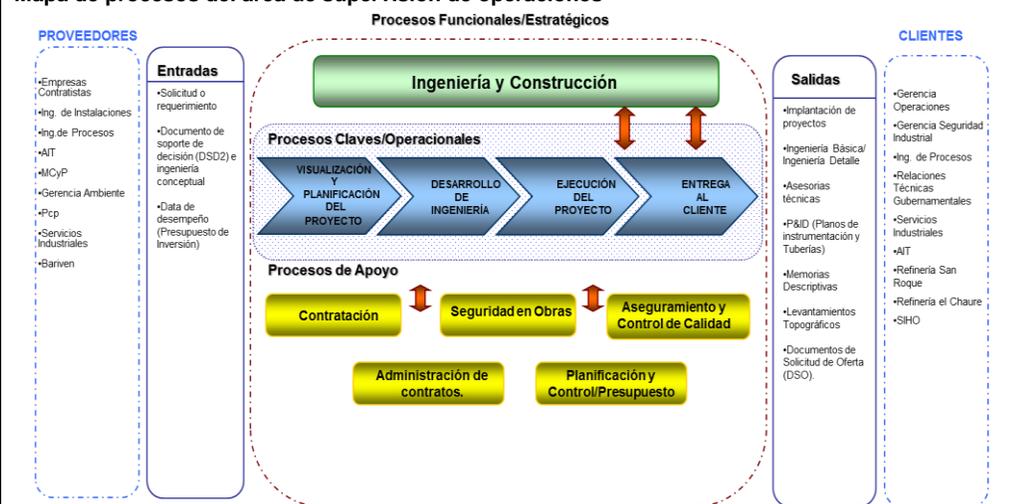
Para la inducción brindada en los temas de Seguridad, el expositor realizará una evaluación a los participantes a fin de comprobar que van aplicar los temas de seguridad en el día a día de trabajo, de desaprobar la evaluación el trabajador deberá llevar la inducción de seguridad por segunda vez.

Firma de representante legal

3.8.2. Establecimiento de manual de funciones

	<p align="center">Manual de funciones área de recursos humanos / talento humano</p>	<p>Código: Versión: Revisión: Fecha: Página:</p>
<p>Introducción:</p> <p>Ante la necesidad de realizar una estructura y tener consolidado el desarrollo organizacional, presenta el siguiente manual de funciones, el cual encamina el mejoramiento de eficiencia para las gestiones administrativas y a un mejor desempeño laboral, se establece con claridad las funciones que desempeñaran cada uno de los colaboradores que establezcan un vínculo con la organización.</p> <p>Objetivo:</p> <p>El presente manual de funciones ha sido elaborado, con la finalidad de contribuir al crecimiento de la misión y visión de la empresa, a partir desde un enfoque sistemático, desde la cual se pretende definir los perfiles por competencia profesional, en MAININ S.R.L, establece el logro de la eficiencia de su gestión.</p> <p>Alcance:</p> <p>El presente documento aplica para todo el personal que encuentre vinculado con la organización</p> <p>Mapa de procesos del área de gestión de talento humano</p>  <p>Talento humano</p> <p>Responsable de asistir a los jefes de área, realizando funciones administrativas y de oficina, tales como la redacción de correspondencia, mantener la disponibilidad inmediata de los documentos y archivos electrónicos.</p> <p>Jefe directo:</p> <p>Requisitos:</p>		
<p>ESPECIFICACIONES</p>	<p>REQUISITOS PARA EL PUESTO</p>	

FORMACIÓN ACADÉMICA	Titulado en administración, economía y/o carreras a fines
EXPERIENCIA	03 años de comprobable en puestos similares
COMPETENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> • Modalidad de contacto • Desarrollo estratégico de los recursos humanos • Proactividad • Gestión de resultados • Trabajo en equipo • Capacidad de trabajo bajo presión
FUNCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar los talleres de capacitación, teniendo en cuenta la búsqueda de resultados según el tema tratar. • Encargado a realizar los trámites de ingreso del personal nuevo a través del registro y ficha de compañía, programación de exámenes médicos, inducción, FOTOCHECK, etc. • Realizar el consolidado el control de asistencia a través de la verificación del cuaderno de asistencia para la gestión de planillas para el pago correspondiente de fin de mes. • Absolver dudas y consultas que los colaboradores encuentren en su área de trabajo. • Recibir de forma verbal o por correo electrónico los requerimientos solicitados por las áreas operativas de la empresa. • Elaborar los contratos y renovaciones del personal, previa selección y entrevista tras los requisitos solicitado por las áreas operativas. • Verificar la disponibilidad del postulante para cobertura del requerimiento. • Tramitar y solicitar la autorización del trabajador para el depósito en cuenta bancaria de su remuneración. • Promover los incentivos através de cartas de felicitación de cumpleaños a través de la elaboración de la lista mensual y realizar un compartir.
<hr style="width: 20%; margin: 0 auto;"/> Firma de representante legal	

	<p align="center">Manual de funciones área de supervisión de operaciones</p>	<p>Código: Versión: Revisión: Fecha: Página:</p>		
<p>Introducción:</p> <p>Ante la necesidad de realizar una estructura y tener consolidado el desarrollo organizacional, presenta el siguiente manual de funciones, el cual encamina el mejoramiento de eficiencia para las gestiones administrativas y a un mejor desempeño laboral, se establece con claridad las funciones que desempeñaran cada uno de los colaboradores que establezcan un vínculo con la organización.</p> <p>Objetivo:</p> <p>El presente manual de funciones ha sido elaborado, con la finalidad de contribuir al crecimiento de la misión y visión de la empresa, a partir desde un enfoque sistemático, desde la cual se pretende definir los perfiles por competencia profesional, en MAININ S.R.L, establece el logro de la eficiencia de su gestión.</p> <p>Alcance:</p> <p>El presente documento aplica para todo el personal que encuentre vinculado con la organización</p> <p>Mapa de procesos del área de supervisión de operaciones</p>  <p>Supervisor de operaciones</p> <p>Responsable de asistir a los jefes de área, realizando funciones administrativas y de oficina, tales como la redacción de correspondencia, mantener la disponibilidad inmediata de los documentos y archivos electrónicos.</p> <p>Jefe directo:</p> <p>Requisitos:</p> <table border="1" data-bbox="358 1753 1382 1780"> <tr> <td>ESPECIFICACIONES</td> <td>REQUISITOS PARA EL PUESTO</td> </tr> </table>			ESPECIFICACIONES	REQUISITOS PARA EL PUESTO
ESPECIFICACIONES	REQUISITOS PARA EL PUESTO			

FORMACIÓN ACADÉMICA	Titulado en Administración, Ingeniería y/o afines
EXPERIENCIA	3 años de experiencia a partir de colegiatura
COMPETENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa y motivación • Liderazgo • Modalidad de contacto • Atención al cliente • Trabajo en equipo • Manejo de personal • Manejo de ofimática • Gestión de resultados • Capacidad de trabajo bajo presión • Licencia de conducir A-I
FUNCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Asistir y difundir las charlas de seguridad de pre inicio de 15 minutos y de una hora obligatoriamente. • Identificar, comunicar y corregir las condiciones y actos inseguros en las áreas de trabajo a in de prevenir la ocurrencia de incidentes • Inspección de actividades de trabajo dentro de las operaciones • Realizar chequeos en los trabajos de manera detallada a fin de determinar los avances a su jefe inmediato • Evaluar el desempeño laboral del personal antes, durante y después de sus actividades • Informa todas las irregularidades que puedan suceder durante las actividades diarias de trabajo • Realizar las capacitaciones mensuales programadas según el cronograma de actividades • Apoyo en la documentación y realización de informes de actividades semanales con la finalidad de determinar el avance de los trabajos programados • Verificar que todos los trabajadores firmen los documentos diarios antes, durante y después de las actividades programadas
<p>_____</p> <p>Firma de representante legal</p>	

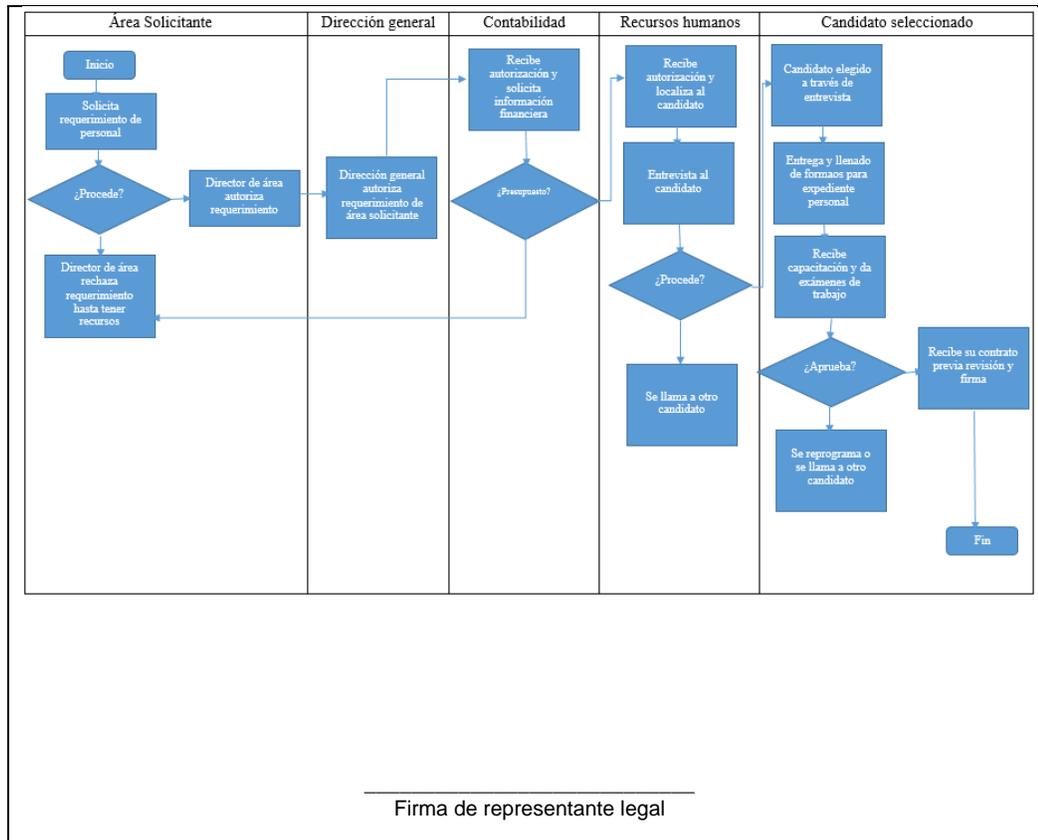
3.8.3. Manejo de la información y comunicación

La importancia de contar con la estructura adecuada dentro de la organización es una exigencia básica para la ejecución de las actividades en los proyectos y servicios que atendemos para nuestros clientes.

Por ello, el manejo de la información debe ser clara y específica ante su comunicación respectiva, por lo cual se procederá a su análisis respectivo para detectar fallas y/o problemas a tiempo y en consecuencia aplicar las medidas correctivas.

Ante ello se establece los siguientes organigramas de manejo y comunicación de la información de las áreas involucradas:

	<p>Diagrama de gestión de Recursos humanos</p>	<p>Código: Versión: Revisión: Fecha: Página:</p>
<p>Introducción:</p> <p>Con la finalidad de determinar cómo es el funcionamiento del área de recursos humanos, es necesario que se fije de manera gráfica como es el procedimiento de selección de personal.</p> <p>Objetivo:</p> <p>Establecer el conocimiento y seguimiento de la información sobre la selección de personal apto para los puestos que son solicitados para los proyectos y servicios con cuales tenemos un contrato y se necesita cubrir de manera que pueda llegar a los objetivos propuestos.</p> <p>Alcance:</p> <p>El presente diagrama, permite establecer el conocimiento de manera gráfica el proceso de selección, desde su requerimiento hasta la contratación debida del personal idóneo de manera clara y específica según los lineamientos establecidos de la necesidad</p> <p>Diagrama:</p>		



3.8.4. Establecimiento de procedimientos de seguridad

	<p>Política, procedimiento y reglamento interno de seguridad</p>	<p>Código: Versión: Revisión: Fecha: Pagina:</p>
<p>Introducción:</p> <p>La empresa MAININ S.R.L, tiene por finalidad la protección y la prevención de riesgos para evitar posibles accidentes y enfermedades profesionales.</p> <p>Por lo expuesto, la empresa, se compromete a otorgar a sus operadores, contratistas y/o visitantes, un lugar seguro en cuanto a la identificación de peligros, riesgos y la priorización de las mismas a través de la toma y ejecución de controles.</p> <p>Objetivo:</p> <p>Brindar y garantizar las condiciones en materia de Seguridad y Salud a los operadores, contratistas y/o visitantes durante las actividades, realizando la identificación de peligros, la evaluación de riesgos, aplicando la intervención y control de las mismas, aplicando la gestión de nuestra metodología de trabajo de manera constante para así prevenir los riesgos laborales a los cuales se encuentran expuestos.</p> <p>Alcance:</p> <p>Dirigido a los operadores, contratistas y/o visitantes, que se relacionan con la empresa</p> <p>Alcance de Política:</p> <p>La empresa, ha establecido como objetivo, brindar y garantizar las condiciones de trabajo, a fin de ser tener buenos resultados, ya que considera que lo más importante que posee como capital son sus colaboradores, por lo cual es de mucha prioridad que la empresa debe mantener buenas condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como mantener al personal motivado y comprometido en la prevención de riesgos antes, durante y después de realizar cualquier tipo de trabajo. Para esto, se han establecido los siguientes compromisos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proteger la salud y la seguridad de los colaboradores, así como de las personas visitantes y de las empresas contratistas que ingresen. • Promover la aplicación de la mejora continua en materia de seguridad y salud en el trabajo para un mejor desempeño en la prevención de riesgos laborales, a través del cual se involucra a todos en la identificación continua de peligros y evaluación de sus riesgos para poder tomar medidas más eficientes y controlarlas de mejor manera. • Motivar al colaborador en materia de seguridad y salud en el trabajo mediante la participación y comunicación coherente con respecto al manejo de medidas de control. • Fomentar y garantizar buenas condiciones en materia de seguridad, salud e integridad física, mental y social de los colaboradores cuando éste desarrolle cualquier actividad dentro del centro de trabajo. <p>Procedimiento escrito de trabajo seguro</p> <p>Matriz IPERC</p> <p>Establecer un procedimiento para realizar la identificación de peligros, evaluar los riesgos y realizar la aplicación de las medidas de control para poder prevenir los riesgos laborales existentes dentro de la empresa</p>		

	<p>Política de Seguridad y Salud en el trabajo</p>	<p>Código: Versión: Revisión: Fecha: Página:</p>
<p>MAININ S.R.L. es una empresa líder en servicios de mantenimiento eléctrico, mecánico y ejecución de proyectos civiles en los sectores de Minería, Industria y Edificación en sus diferentes etapas: planeación, organización, dirección y control.</p> <p>Trabajamos comprometidos con la creación de valor para nuestros clientes, así como la generación de bienestar para nuestros empleados, colaboradores, la comunidad y el medio ambiente en donde tenemos presencia.</p> <p>La empresa, reconoce y considera que la seguridad y el bienestar de sus trabajadores, así como el cuidado del medio ambiente, son principios fundamentales para el desarrollo de sus actividades y por ende de su organización, por tal motivo se encuentra comprometida en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con las normas nacionales e internacionales que apliquen a nuestras actividades en materia de Seguridad y Salud Ocupacional así como de Medio Ambiente, en armonía con los estándares definidos por nuestros clientes. • Gestionar de manera preventiva los riesgos inherentes a nuestras actividades en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente estableciendo controles adecuados para evitar y/o minimizar lesiones o enfermedades ocupacionales a nuestros colaboradores e impactos al medio ambiente. • Cumplir con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional así como de Medio Ambiente con liderazgo y compromiso de la gerencia general, facilitando los recursos necesarios, fomentando la participación y consulta de los trabajadores y el comité de Seguridad y Salud en el trabajo, el cual será compatible con otros sistemas de gestión que la empresa implemente. • Comunicar, capacitar y entrenar de manera permanente a todos nuestros colaboradores en materia de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente promoviendo una cultura de prevención de riesgos. <p>Así mismo, establece el presente con el objetivo de prevenir y garantizar condiciones seguras para la salud y bienestar de todos nuestros colaboradores y socios estratégicos que permitan un adecuado desempeño de sus actividades.</p> <p>MAININ S.R.L, es consciente de que el consumo y/o abuso de alcohol y drogas, produce efectos dañinos para la salud constituyendo un problema para la seguridad de sus colaboradores y socios estratégicos interfiriendo en la productividad, eficiencia y seguridad del trabajo, lo cual compromete el desempeño personal y empresarial.</p> <p>Ante lo mencionado en MAININ S.R.L, se adoptan las siguientes directrices para garantizar el cumplimiento de su política:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se prohíbe el consumo, posesión, distribución de alcohol y drogas, por parte de los trabajadores dentro o fuera de las instalaciones de la empresa o de las instalaciones de sus clientes y proveedores durante las horas de trabajo. 2. Se realizarán pruebas de Alcohol test inopinadas y al azar antes de iniciar las labores y durante las horas de trabajo, refrigerio y horario de descanso durante su jornada laboral; la negativa a someterse a la prueba se considerará como reconocimiento de consumo de alcohol y/o drogas y quedará registrado como caso positivo por Negativa. 3. No está permitido presentarse al centro de trabajo bajo la influencia de drogas y/o alcohol. 4. Se promoverá, mediante actividades de concientización, que todos nuestros colaboradores sean responsables de lograr un ambiente de trabajo libre de alcohol y drogas. <p>Está claro que:</p>		

- Todo colaborador que viole esta política, está sujeto a las sanciones que estipule la empresa.
- Todo trabajador que tenga un vínculo externo o interno para con la empresa, acepta las condiciones dispuestas en la presente y las pretende cumplir.

Firma de representante legal

1.1. Liderazgo y compromiso de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa, considera que el éxito de la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se basa en el liderazgo participativo y en el compromiso decidido con la prevención de los riesgos laborales; asimismo, considera fundamental para el cumplimiento de los objetivos trazados en el ejercicio participativo de todos los integrantes de la organización.

1.2. Interrupción de las actividades por peligro inminente.

La empresa, considera que el logro del éxito en la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se basa en el liderazgo participativo y en el compromiso con la prevención de riesgos laborales; así mismo, se considera de forma fundamental para el cumplimiento de los objetivos con el ejercicio de todos los integrantes de la organización.

MAININ S.R.L. asume su responsabilidad en la organización, implementación y seguimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo; y garantiza el cumplimiento de todas las obligaciones establecidas en el presente documento, para lo cual la Presidencia País se compromete a:

- Liderar y brindar los recursos para el desarrollo de todas las actividades en la organización y para la implementación y seguimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional a fin de lograr su éxito en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, manteniendo un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- Proveer los recursos necesarios para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, promoviendo la conservación de las condiciones seguras del área de trabajo, instalaciones y equipos.
- Operar en concordancia con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, sus procedimientos de trabajo vigentes y con pleno cumplimiento de las leyes y reglamentos de seguridad y salud ocupacional.
- Investigar las causas de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes; así como gestionar e implementar acciones preventivas en forma eficiente.
- Respetar y cumplir las normas legales vigentes sobre la materia, acuerdos voluntarios y otros que la organización suscriba.

1.3. Obligaciones y responsabilidades de los trabajadores

Los trabajadores, asumen la responsabilidad para la organización, ejecución, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y garantiza el cumplimiento de todas las obligaciones establecidas en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, para lo cual, todo el equipo es responsable de:

- La prevención de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo de todos sus trabajadores, así como la conservación de la infraestructura e instalaciones del lugar de trabajo, asegurando que esté edificado, equipado y dirigido de manera que suministre una adecuada protección a los trabajadores, contra accidentes que afecten su vida, salud e integridad física.
- Define los requisitos de competencias para cada puesto de trabajo. Al momento de asignar a un colaborador en un determinado puesto o labor, se debe considerar sus competencias personales, profesionales y físicas en relación a la seguridad y salud en el trabajo, verificando su inducción y

adecuadas capacitaciones dentro de la jornada laboral, para cumplir con sus deberes y obligaciones en SST, logrando y manteniendo sus competencias en el desarrollo de sus funciones.

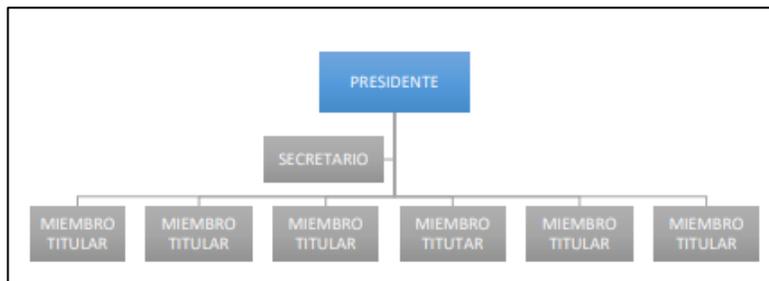
- Implementa los registros y documentación del Sistema de Gestión de SST, pudiendo éstos ser llevados a través de medios físicos o electrónicos, a los que se refiere el artículo 33° del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Promueve una cultura de prevención de los riesgos en el trabajo en todos los niveles de la organización.

Además, En aplicación del principio de prevención, todo trabajador está obligado a cumplir las normas contenidas en este Reglamento y otras disposiciones complementarias, incluyendo al personal de intermediación, modalidades formativas, independientes o empresas contratistas, siempre que éstos últimos desarrollen sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la organización en lo que les resulte aplicable. En ese sentido, los trabajadores:

- Están obligados a cumplir las normas contenidas en este Reglamento y otras disposiciones complementarias que puedan añadirse para su mejor aplicación, así como de los manuales, procedimientos, e instructivos, que de él deriven. El incumplimiento de las exigencias del presente reglamento dará lugar a la aplicación de los procedimientos administrativos de la empresa.
- Los trabajadores harán uso adecuado de todos los resguardos, dispositivos de seguridad y demás medios suministrados de acuerdo con este Reglamento, para su protección o la de terceros. Del mismo modo obedecerán todas las instrucciones de seguridad establecidas por la autoridad competente, relacionadas con el trabajo.
- Todos los trabajadores deberán mantener condiciones de orden y limpieza en todos los lugares y actividades, debiendo principalmente mantener zonas de tránsito libres y no apilar materiales sobre su mesa de trabajo.
- Los trabajadores deberán usar correctamente los equipos de protección personal cuidando de su buen estado de conservación y solicitar el cambio inmediato cuando haya deterioro.
- Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo.

1.4. Organización interna de seguridad y salud en el trabajo.

MAININ S.R.L. cuenta con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo paritario, conformado por igual número de representantes de la organización y de los trabajadores. El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo cuenta con el siguiente organigrama funcional:



Son funciones del Comité de SST las siguientes, así mismo éstas se encuentran establecidas en el Reglamento de Constitución y Funcionamiento del Comité de SST:

- Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de seguridad y salud en el trabajo.
- Conocer, aprobar y dar seguimiento al cumplimiento del Plan Anual de Capacitación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo.

- Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Promover que al inicio de la relación laboral los/ las trabajadores/as reciban inducción, capacitación y entrenamiento sobre la prevención de riesgos laborales presentes en el lugar y puesto de trabajo.
- Revisar mensualmente las estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales ocurridas en el lugar de trabajo, cuyo registro y evaluación son constantemente actualizados por la unidad orgánica de seguridad y salud en el trabajo del/de la empleador/a por la empresa.

1.5. Plan y programa anual de seguridad y salud en el trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en coordinación con la Gerencia de RRHH, elabora y aprueba el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, con relación a los objetivos contenidos en el presente Reglamento y a los otros elementos que garanticen un trabajo en forma preventiva y sistemática contra los riesgos existentes en las actividades de la empresa.

El Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá ser revisado por el Comité de SST en las sesiones para realizar el seguimiento de su cumplimiento.

1.6. Documentación de registros y documentos del sistema de gestión.

MAINI S.R.L es consciente de que la prevención de riesgos laborales es fundamental para el crecimiento personal de sus trabajadores y de la organización, ha implementado los mecanismos de control y mejora de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual ha desarrollado procedimientos para el funcionamiento de su sistema preventivo.

Los documentos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo son revisados cada vez que sea necesario para asegurar la adecuación óptima de las actividades y procesos de la empresa, así como a la normativa legal vigente. La aprobación de los documentos se realiza en los diferentes niveles de la organización.

Los lineamientos, responsabilidades y obligaciones relacionadas a la prevención del COVID-19 se encuentran dentro del Plan de Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19 en el Trabajo y los protocolos adicionales específicos para tal fin.

La empresa, mantiene los Registros del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, almacenados en medios físicos o digitales, dentro de los registros se encuentran como mínimo los siguientes:

- Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas, los que serán conservados como mínimo por 10 años posteriores al suceso.
- Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.
- Registro de equipos de seguridad o emergencia.
- Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.

1.7. Estándares de seguridad y salud en las operaciones

Consideraciones para el trabajo remoto:

- Todos los trabajadores deberán, en la medida de lo posible, adaptar el lugar de trabajo siguiendo las recomendaciones del presente Reglamento y de los Procedimientos relacionados, tales como consideraciones físicas, iluminación ergonomía, mobiliario u otro.
- En caso de tener consultas o dudas, pueden comunicarse con el Punto Focal de Salud, Gerencia de RRHH o Médico Ocupacional.
- Los trabajadores que sufran algún accidente relacionado con el trabajo, durante el trabajo remoto, deberán comunicarlo a su Jefe Directo y éste a su vez informará a la Gerencia de RRHH y Médico Ocupacional.

Consideraciones de las instalaciones:

- Los techos tendrán suficiente resistencia para proteger a los trabajadores de las condiciones climatológicas normales de la zona y cuando sea necesario para soportar la suspensión de las cargas.
- Los cimientos y pisos tendrán suficiente resistencia para sostener con seguridad las cargas para las cuales han sido calculadas y no deben ser sobrecargadas.
- Todas las construcciones e instalaciones de la empresa serán de construcción segura y firme para evitar el riesgo de desplome, y debe reunir las exigencias del Reglamento Nacional de Edificaciones o de las normas técnicas respectivas, acorde a lo normado por Defensa Civil en las Municipalidades donde se encuentren sus oficinas, según corresponda.

Firma de representante legal

3.8.5. Establecimiento de supervisión y monitoreo

3w ESTABLECIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIONES POR PARTE DE SUPERVISIÓN

Año 2020				
Code	QUE	QUIEN	CUANDO	COMENTARIOS
1. ENTRENAMIENTO, INDUCCIÓN Y COMPETENCIAS				
	Exposición de riesgos de trabajo	Ingeniero supervisor	03/01/2020	
	El derecho a decir NO	Ingeniero supervisor	2/02/2020	
	Exposición a línea de fuego	Ingeniero supervisor	22/03/2020	
	Mensaje gerencial	Ingeniero supervisor	15/04/2020	
	Videos sobre fatalidad por exposición a línea de fuego	Ingeniero supervisor	19/05/2020	
	Advertencias criticas	Ingeniero supervisor	7/06/2020	
	Obligaciones según puesto de trabajo	Ingeniero supervisor	21/06/2020	
02. OBSERVACIÓN DE TAREAS				
	Ergonomía: levantamiento de carga	Ingeniero supervisor	24/07/2020	
	Manipulación de materiales peligrosos	Ingeniero supervisor	24/07/2020	
04.TORMENTAS ELÉCTRICAS				

Charla sobre cómo actuar ante tormentas eléctricas	Ingeniero supervisor	20 de cada mes
Revisión de refugio y procedimiento ante emergencia eléctrica en los trabajos de campo	Ingeniero supervisor	26/07/2020
	Ingeniero supervisor	25 de cada mes
05.Control de fatiga		
Capacitación sobre que es la fatiga, síntomas para determinarla e incentivar al personal a reportar la fatiga.	Ingeniero supervisor	lunes de cada mes
Realizar test COVID - 19t a todo el personal	Ingeniero supervisor	lunes de cada mes
06.ACCIONES PREVENTIVAS		
Contar con plan de mantenimiento de equipos	Ingeniero supervisor	30 de cada mes
Personal vigía y operador con respirador con filtro para polvos	Ingeniero supervisor	21/03/2020
Establecer brigada de rescate con capacitación en primeros auxilios	Ingeniero supervisor	20/03/2020
Personal mecánico con tapones de oídos	Ingeniero supervisor	15/04/2020
07.Capacitaciones		
Aislamiento de energía	Ingeniero supervisor	20/03/2020
Prevención y Protección contra incendios	Ingeniero supervisor	20/03/2020
Trabajos en altura.	Ingeniero supervisor	30/06/2020

Excavaciones y zanjas

Ingeniero supervisor

20/03/2020

Materiales Peligrosos

Ingeniero supervisor

20/03/2020

3.8.6. Evaluación tras el diseño del sistema de control interno basado en el modelo COSO

Para la evaluación del diseño del sistema de control interno, se realizó una nueva aplicación de cuestionario observatorio para verificar los nuevos resultados de cumplimiento, para ello, se consideró la evaluación de los nuevos documentos establecidos y su conocimiento respectivo dentro de las áreas involucradas.

A continuación, se presentan los nuevos resultados tras la evaluación realizada con respecto al diseño del sistema de control interno para optimizar el desempeño laboral dentro de la empresa.

Cabe resaltar que se presenta la comparación del antes y después del proceso evaluativo.

3.8.6.1. Ambiente de control

Tras el desarrollo de los documentos faltantes, se realizó la evaluación tras el desarrollo del sistema de control interno, en donde se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 29.
Resultados actuales primer factor

Ambiente de Control				
Factores de ambiente de control	Calificación obtenida	Ponderado	Calificación de cumplimiento	Calificación ponderada
Distribución de funciones	7	16%	8	75%
Evaluación de costo – beneficio	6	13%	8	
Acceso a los recursos y archivos	7	16%	12	
Verificación y/o conciliación	9	20%	12	
Documentos de los procesos y definición de funciones	6	13%	8	
Rendición de cuentas	10	22%	12	
	45	100%	60	

Nota. A continuación, se muestran los resultados obtenidos en la evaluación correspondiente al primer factor del modelo COSO.

Estableciendo los siguientes resultados iniciales con respecto al primer factor

denominado ambiente de control.

Tabla 30.
Resumen de datos actuales tras el diseño

Parámetros	Resultados		Interpretación	
Calificación máxima	100%			
Nivel de confianza	75%	Alto	Bajo	
Calificación obtenida	45		Aceptable	
Calificación ponderada	75%	Alto	Implementado	
Nivel de riesgo	25%	No significativo	No existen	Remota

Nota. A continuación, se muestra el resumen de los resultados establecidos tras la evaluación del primer factor basado en el modelo COSO.

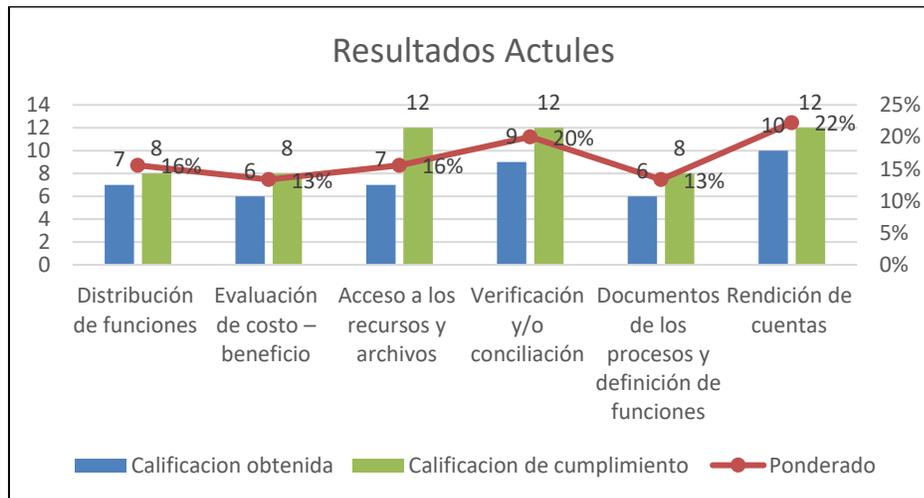


Figura 16. Resultados actuales del primer factor

Interpretación.- Tras el análisis realizado, con respecto al primer factor del modelo COSO, se puede manifestar la existencia de los manuales de organización y funciones, con los cuales el personal de trabajo puede guiarse dentro de las actividades, en donde se puede reflejar una mejora de un 75%, lo cual muestra un grado de implementación adecuado; así mismo, su nivel de riesgo es bajo lo cual muestra una probabilidad de ocurrencia remota, no existiendo riesgo alguno, lo cual es aceptable y no significativo dentro de las actividades

operacionales de la empresa MAININ S.R.L en la ciudad de Cajamarca.

Comparación de resultados

Tabla 31.
Comparación antes y después

Factores de ambiente de control	Antes			Después		
	Calificación obtenida	Ponderado	Calificación de cumplimiento	Calificación obtenida	Ponderado	Calificación de cumplimiento
Distribución de funciones	0	0%	8	7	16%	8
Evaluación de costo – beneficio	3	21%	8	6	13%	8
Acceso a los recursos y archivos	2	14%	12	7	16%	12
Verificación y/o conciliación	4	29%	12	9	20%	12
Documentos de los procesos y definición de funciones	1	7%	8	6	13%	8
Rendición de cuentas	4	29%	12	10	22%	12
	14	100%	60	45	100%	60

Nota. A continuación se presenta la tabla comparativa de resultados en donde se muestra una mejora en la calificación, considerando lo anterior, existe una mejora de 31 puntos en la calificación tras el desarrollo del diseño del sistema de control interno.

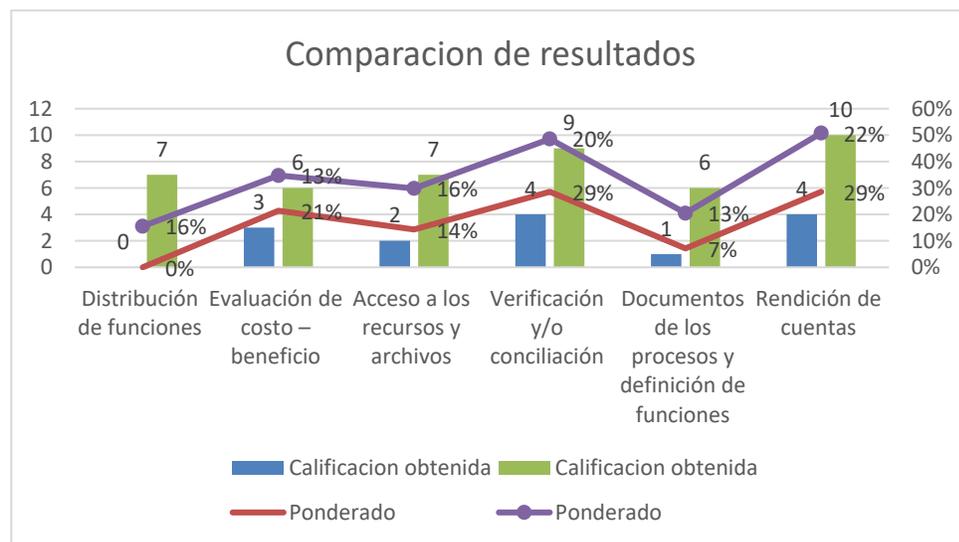


Figura 17. Comparación de resultados antes y después

Interpretación. - Tras la evaluación realizada con respecto al primer factor del modelo

COSO dentro del proceso del control interno, podemos apreciar que existe una diferencia en el proceso de calificación de 45 puntos a diferencia de los 14 primeros puntos obtenidos en la primera evaluación, lo cual se evidencia una mejora de 31 puntos de calificación lo cual equivale a un 52% de mejora.

3.8.6.2. Actividades de control

Tras el desarrollo de los documentos faltantes, se realizó la evaluación tras el desarrollo del sistema de control interno, en donde se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 32.
Resultados actuales segundo factor

Actividades de Control				
Factores de actividades de control	Calificación obtenida	Ponderado	Calificación de cumplimiento	Calificación ponderada
Integridad y valores	6	13%	8	77%
Compromiso de competencia profesional	6	13%	8	
Filosofía de dirección y estilos	8	17%	12	
Estructura organizacional	8	17%	12	
Asignación de responsabilidades	8	17%	8	
Políticas y procedimientos de recursos humanos	10	22%	12	
	46	100%	60	

Nota. A continuación, se muestran los resultados obtenidos en la evaluación correspondiente al segundo factor del modelo COSO.

Estableciendo los siguientes resultados iniciales con respecto al primer factor denominado actividades de control.

Tabla 33.
Resumen de datos actuales tras el diseño

Parámetros	Resultados	Interpretación		
Calificación máxima	100%			
Nivel de confianza	77%	Alto	Bajo	
Calificación obtenida	46	Aceptable		
Calificación ponderada	77%	Alto	Implementado	
Nivel de riesgo	23%	No significativo	No existen	Remota

Nota. A continuación, se muestra el resumen de los resultados establecidos tras la evaluación del segundo factor basado en el modelo COSO.

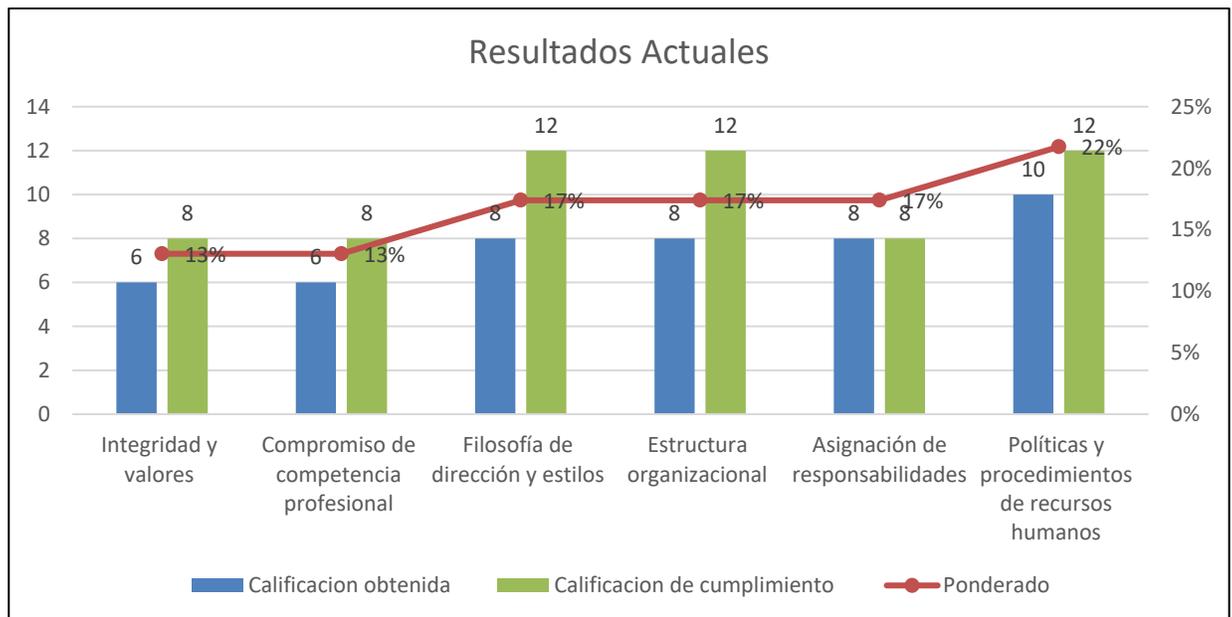


Figura 18. Resultados actuales del segundo factor

Interpretación.- Tras el análisis realizado, con respecto al segundo factor del modelo COSO, se puede manifestar la existencia de los procedimientos y políticas, con los cuales el personal de trabajo puede guiarse dentro de las actividades, en donde se puede reflejar una mejora de un 77%, lo cual muestra un grado de implementación adecuado; así mismo, su nivel de riesgo es bajo lo cual muestra una probabilidad de ocurrencia remota, no existiendo

riesgo alguno, lo cual es aceptable y no significativo dentro de las actividades operacionales de la empresa MAININ S.R.L en la ciudad de Cajamarca.

Comparación de resultados

Tabla 34.
Comparación antes y después

Factores de actividades de control	Antes			Después		
	Calificación obtenida	Ponderado	Calificación de cumplimiento	Calificación obtenida	Ponderado	Calificación de cumplimiento
Integridad y valores	0	0%	8	6	13%	8
Compromiso de competencia profesional	1	6%	8	6	13%	8
Filosofía de dirección y estilos	3	18%	12	8	17%	12
Estructura organizacional	2	12%	12	8	17%	12
Asignación de responsabilidades	4	24%	8	8	17%	8
Políticas y procedimientos de recursos humanos	7	41%	12	10	22%	12
	17	100%	60	46	100%	60

Nota. A continuación, se presenta la tabla comparativa de resultados en donde se muestra una mejora en la calificación, considerando lo anterior, existe una mejora de 29 puntos en la calificación tras el desarrollo del diseño del sistema de control interno.

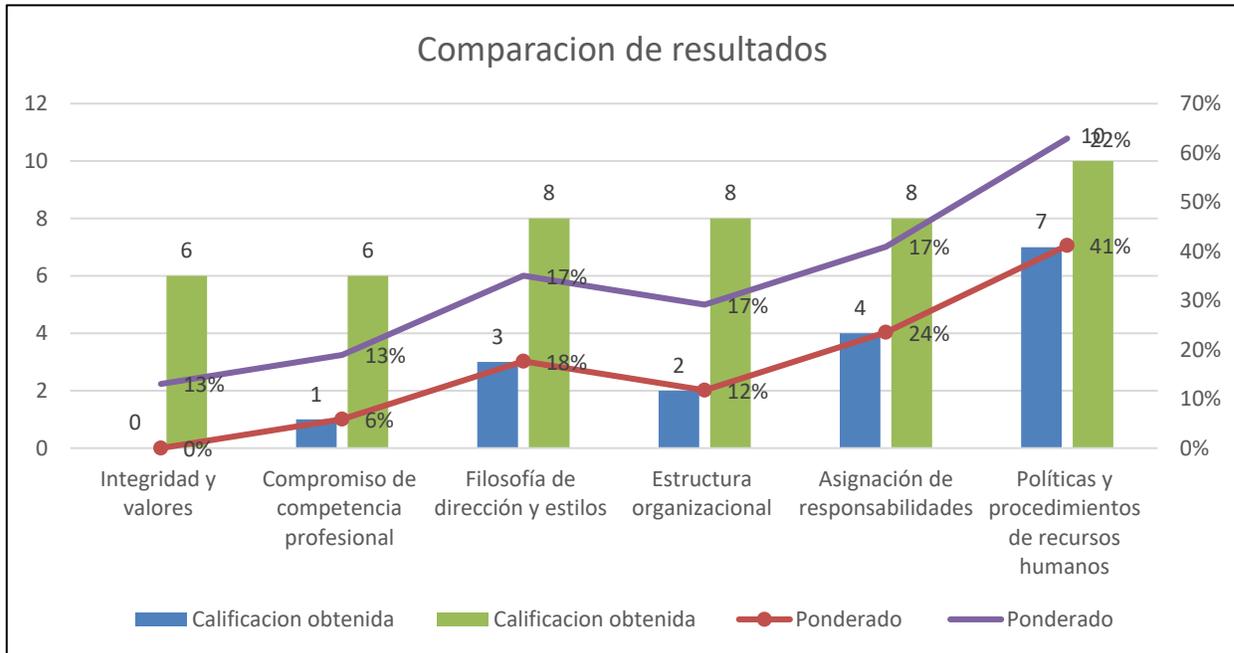


Figura 19. Comparación de resultados

Interpretación. - Tras la evaluación realizada con respecto al segundo factor del modelo COSO dentro del proceso del control interno, podemos apreciar que existe una diferencia en el proceso de calificación de 46 puntos a diferencia de los 17 primeros puntos obtenidos en la primera evaluación, lo cual se evidencia una mejora de 29 puntos de calificación lo cual equivale a un 45% de mejora.

3.8.6.3. Información y comunicación

Para la evaluación del factor información y comunicación, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 35.
Resultados actuales tercer factor

Factores de información y comunicación	Información y comunicación			
	Calificación obtenida	Ponderado	Calificación de cumplimiento	Calificación ponderada
Calidad en el manejo de la información	7	15%	8	80%
Sistema de información actualizado	8	17%	8	
Archivos institucionales	10	21%	12	
Comunicación interna y externa	7	15%	12	
Canales y medios de comunicación	5	10%	8	
Manejo responsable de la información	11	23%	12	
	48	100%	60	

Nota. A continuación, se muestran los resultados obtenidos en la evaluación correspondiente al tercer factor del modelo COSO

Estableciendo los siguientes resultados iniciales con respecto al tercer factor denominado información y comunicación.

Tabla 36.
Resumen de datos actuales tras el diseño

Parámetros	Resultados	Interpretación		
Calificación máxima	100%			
Nivel de confianza	80%	Alto	Bajo	
Calificación obtenida	48	Aceptable		
Calificación ponderada	80%	Alto	Implementado	
Nivel de riesgo	20%	No significativo	No existen	Remota

Nota. A continuación, se muestra el resumen de los resultados establecidos tras la evaluación del tercer factor basado en el modelo COSO.

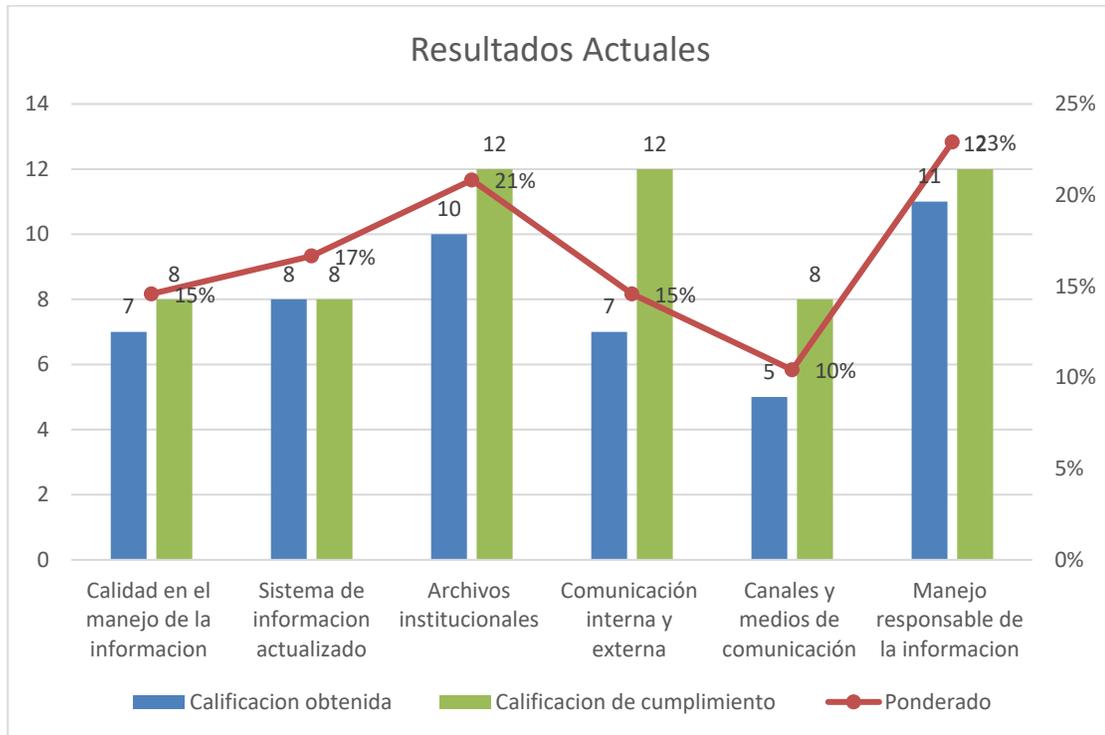


Figura 20. Resultados actuales del tercer factor

Interpretación.- Tras el análisis realizado, con respecto al tercer factor del modelo COSO, se puede manifestar la existencia de diagramas de procesos y el manejo seguro de la información, con los cuales el personal de trabajo puede guiarse dentro de las actividades, en donde se puede reflejar una mejora de un 80%, lo cual muestra un grado de implementación adecuado; así mismo, su nivel de riesgo es bajo lo cual muestra una probabilidad de ocurrencia remota, no existiendo riesgo alguno, lo cual es aceptable y no significativo dentro de las actividades operacionales de la empresa MAININ S.R.L en la ciudad de Cajamarca.

Comparación de resultados

Tabla 37.
Comparación antes y después

Factores de información y comunicación	Antes			Después		
	Calificación obtenida	Ponderado	Calificación de cumplimiento	Calificación obtenida	Ponderado	Calificación de cumplimiento
Calidad en el manejo de la información	1	5%	8	7	15%	8
Sistema de información actualizado	5	26%	8	8	17%	8
Archivos institucionales	6	32%	12	10	21%	12
Comunicación interna y externa	2	11%	12	7	15%	12
Canales y medios de comunicación	3	16%	8	5	10%	8
Manejo responsable de la información	2	11%	12	11	23%	12
	19	100%	60	48	100%	60

Nota. A continuación se presenta la tabla comparativa de resultados en donde se muestra una mejora en la calificación, considerando lo anterior, existe una mejora de 29 puntos en la calificación tras el desarrollo del diseño del sistema de control interno.

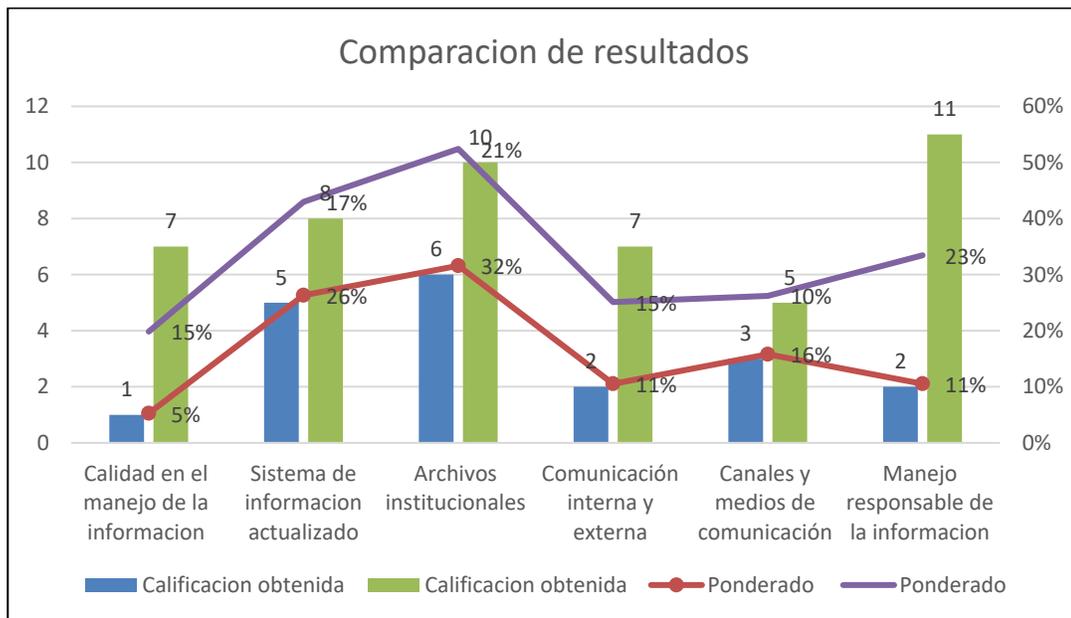


Figura 21. Comparación de resultados

Interpretación.- Tras la evaluación realizada con respecto al tercer factor del modelo COSO dentro del proceso del control interno, podemos apreciar que existe una diferencia en el proceso de calificación de 48 puntos a diferencia de los 19 primeros puntos obtenidos en la primera evaluación, lo cual se evidencia una mejora de 29 puntos de calificación lo cual equivale a un 48% de mejora.

3.8.6.4. Evaluación de riesgos

Para la evaluación del factor evaluación de riesgos, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 38.
Resultados actuales cuarto factor

Evaluación de Riesgos				
Factores de la evaluación de riesgos	Calificación obtenida	Ponderado	Calificación de cumplimiento	Calificación ponderada
Objetivos generales de la organización	7	18%	8	65%
Objetivos específicos de la organización	5	13%	8	
Evaluación de Riesgos	6	15%	12	
Control y manejo como gestión de cambio	7	18%	12	
Riesgos potenciales	6	15%	8	
Mecanismos de evaluación de riesgos	8	21%	12	
	39	100%	60	

Nota. A continuación se muestran los resultados obtenidos en la evaluación correspondiente al cuarto factor del modelo COSO

Estableciendo los siguientes resultados iniciales con respecto al cuarto factor denominado evaluación de riesgos

Tabla 39.
Resumen de datos actuales tras el diseño

Parámetros	Resultados	Interpretación
Calificación máxima	100%	
Nivel de confianza	65%	Medio Moderado
Calificación obtenida	39	Regular

Calificación ponderada	65%	Medio	Bueno
Nivel de riesgo	35%	Significativo	Existen algunos pero poco importantes
			Improbable

Nota. A continuación se muestra el resumen de los resultados establecidos tras la evaluación del cuarto factor basado en el modelo COSO.

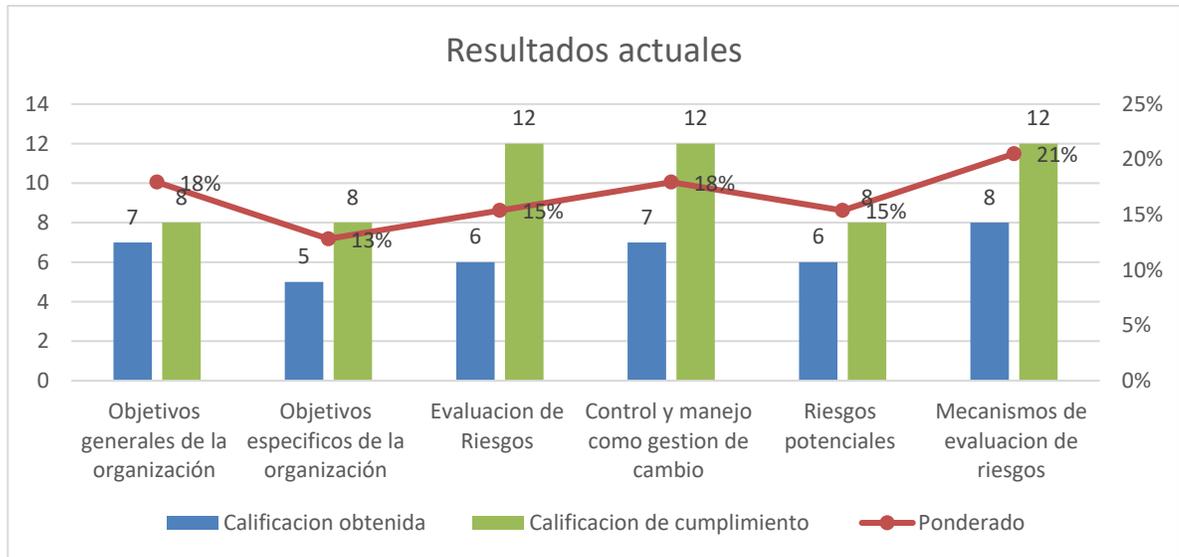


Figura 22. Resultados actuales del cuarto factor

Interpretación.- Tras el análisis realizado, con respecto al cuarto factor del modelo COSO, se puede manifestar la existencia del análisis y comparación de resultados, con los cuales el personal de trabajo puede guiarse dentro de las actividades, en donde se puede reflejar una mejora de un 65%, lo cual muestra un grado de implementación media - moderada; así mismo, su nivel de riesgo es significativo lo cual muestra una probabilidad de ocurrencia improbable, aunque existen algunos puntos que son importantes tocar dentro de las actividades operacionales de la empresa MAININ S.R.L en la ciudad de Cajamarca.

Comparación de resultados

Tabla 40.
Comparación antes y después

Factores de la evaluación de riesgos	Antes			Después		
	Calificación obtenida	Ponderado	Calificación de cumplimiento	Calificación obtenida	Ponderado	Calificación de cumplimiento
Objetivos generales de la organización	1	7%	8	7	18%	8
Objetivos específicos de la organización	1	7%	8	5	13%	8
Evaluación de Riesgos	3	20%	12	6	15%	12
Control y manejo como gestión de cambio	0	0%	12	7	18%	12
Riesgos potenciales	7	47%	8	6	15%	8
Mecanismos de evaluación de riesgos	3	20%	12	8	21%	12
	15	100%	60	39	100%	60

Nota. A continuación se presenta la tabla comparativa de resultados en donde se muestra una mejora en la calificación, considerando lo anterior, existe una mejora de 24 puntos en la calificación tras el desarrollo del diseño del sistema de control interno.

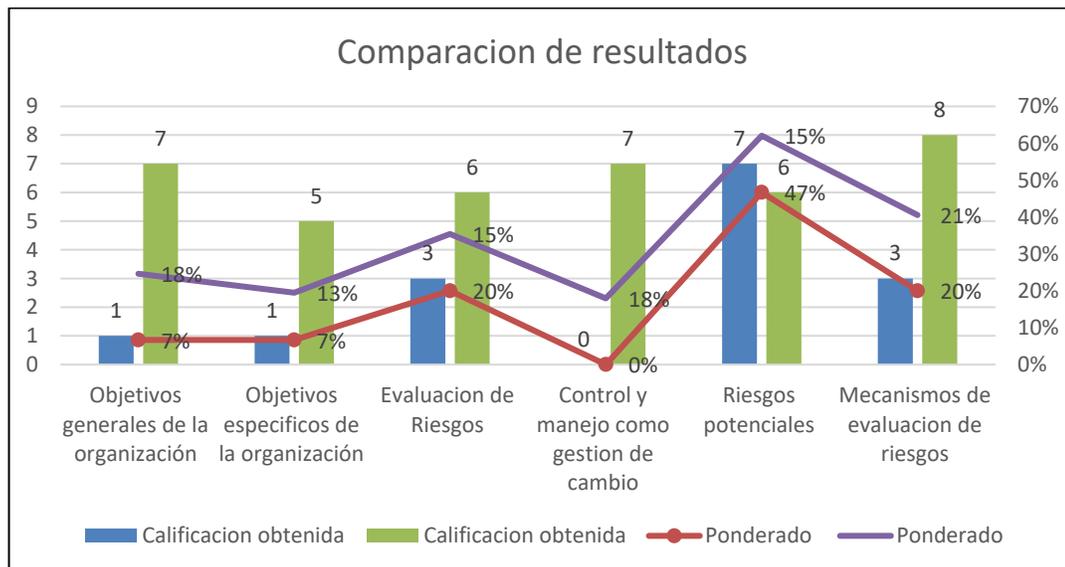


Figura 23. Comparación de resultados

Interpretación.- Tras la evaluación realizada con respecto al cuarto factor del modelo COSO dentro del proceso del control interno, podemos apreciar que existe una diferencia en el proceso de calificación de 39 puntos a diferencia de los 15 primeros puntos obtenidos en la primera evaluación, lo cual se evidencia una mejora de 24 puntos de calificación lo cual equivale a un 40% de mejora; sin embargo, existen algunos puntos que aún se deben tocar para la reducción de riesgos dentro de las operaciones de la empresa.

3.8.6.5. Supervisión y monitoreo

Para la evaluación del factor supervisión y monitoreo, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 41.
Resultados actuales quinto factor

Factores de supervisión y monitoreo	Supervisión y monitoreo			
	Calificación obtenida	Ponderado	Calificación de cumplimiento	Calificación ponderada
Evaluación de desempeño	7	18%	8	67%
Liderazgo	6	15%	8	
Apoyo en las actividades	7	18%	12	
Mejora	6	15%	12	
Operaciones	7	18%	8	
Control interno	7	18%	12	
	40	100%	60	

Nota. A continuación se muestran los resultados obtenidos en la evaluación correspondiente al quinto factor del modelo COSO

Estableciendo los siguientes resultados iniciales con respecto al quinto factor denominado supervisión y monitoreo.

Tabla 42.
Resumen de datos actuales tras el diseño

Parámetros	Resultados		Interpretación
Calificación máxima	100%		
Nivel de confianza	67%	Medio	Moderado
Calificación obtenida	40		Regular
Calificación ponderada	67%	Medio	Bueno
Nivel de riesgo	33%	Significativo	Existen algunos pero poco importantes Improbable

Nota. A continuación se muestra el resumen de los resultados establecidos tras la evaluación del quinto factor basado en el modelo COSO.

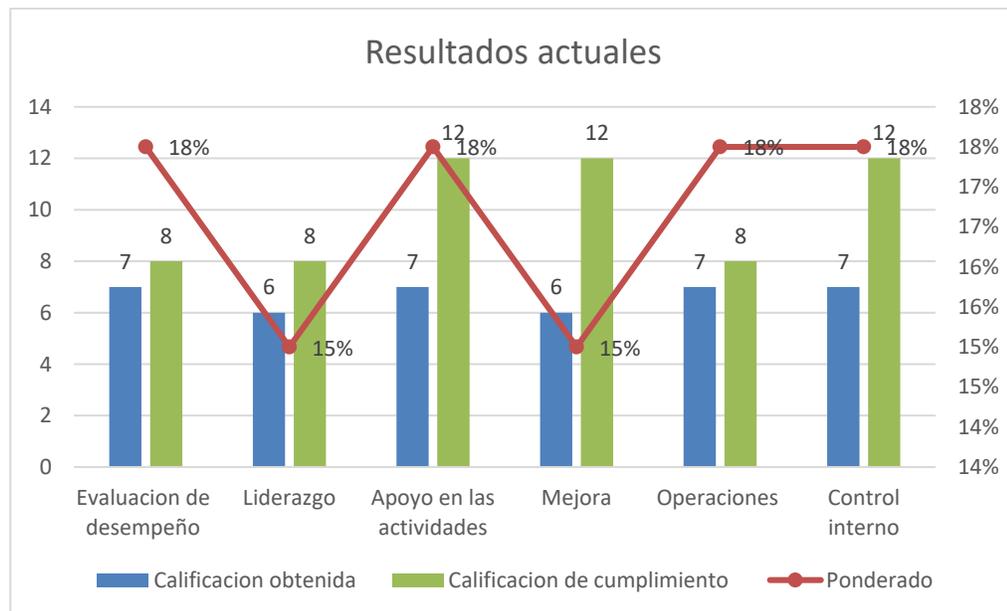


Figura 24. Resultados actuales del quinto factor

Interpretación.- Tras el análisis realizado, con respecto al quinto factor del modelo COSO, se puede manifestar la existencia del establecimiento de cronogramas de capacitación y evaluación de desempeño, con los cuales el personal de trabajo puede guiarse dentro de las actividades, en donde se puede reflejar una mejora de un 67%, lo cual muestra un grado de implementación media - moderada; así mismo, su nivel de riesgo es significativo lo cual muestra una probabilidad de ocurrencia improbable, aunque existen algunos puntos que son importantes tocar dentro de las actividades

operacionales de la empresa MAININ S.R.L en la ciudad de Cajamarca.

Comparación de resultados

Tabla 43.
Comparación antes y después

Factores de la evaluación de riesgos	Antes			Después		
	Calificación obtenida	Ponderado	Calificación de cumplimiento	Calificación obtenida	Ponderado	Calificación de cumplimiento
Evaluación de desempeño	0	0%	8	7	18%	8
Liderazgo	3	30%	8	6	15%	8
Apoyo en las actividades	1	10%	12	7	18%	12
Mejora	2	20%	12	6	15%	12
Operaciones	4	40%	8	7	18%	8
Control interno	0	0%	12	7	18%	12
	10	100%	60	40	100%	60

Nota. A continuación se presenta la tabla comparativa de resultados en donde se muestra una mejora en la calificación, considerando lo anterior, existe una mejora de 30 puntos en la calificación tras el desarrollo del diseño del sistema de control interno

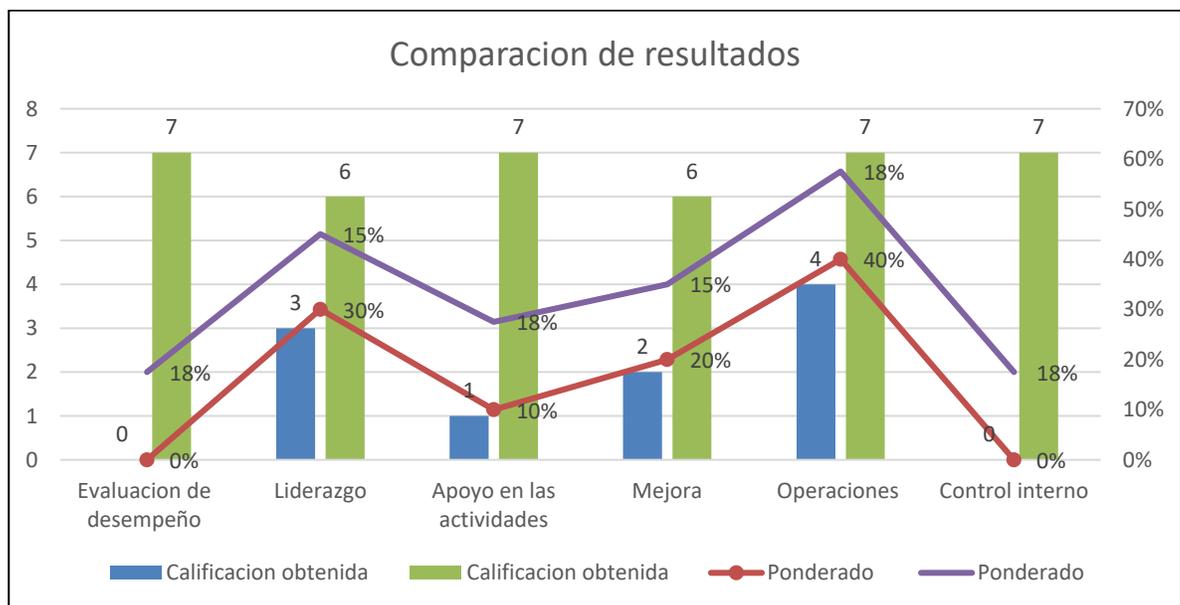


Figura 25. Comparación de resultados

Interpretación.- Tras la evaluación realizada con respecto al quinto factor del modelo

COSO dentro del proceso del control interno, podemos apreciar que existe una diferencia en el proceso de calificación de 40 puntos a diferencia de los 10 primeros puntos obtenidos en la primera evaluación, lo cual se evidencia una mejora de 30 puntos de calificación lo cual equivale a un 40% de mejora; sin embargo, existen algunos puntos que aún se deben tocar para la reducción de riesgos dentro de las operaciones de la empresa.

3.8.6.6. Desempeño laboral

Tras la definición de los primeros resultados, se establece un nuevo estudio según lo definido en la documentación y seguimiento de lo establecido en el sistema de control y que a continuación se presenta:

- **Índice de rotación:**

Tras el desarrollo y la puesta en práctica del diseño del sistema de control, se realizó nuevamente el estudio del índice de rotación, tras la aceptación de un nuevo proyecto, en donde se solicitó la contratación de nuevo personal, en donde se tomó en cuenta los requisitos para la ocupación del puesto, quedando contratados un total de 25 personas adicionales, siendo el total de 285 personas contratadas; no obstante, durante la ejecución del proyecto 62 personas fueron desvinculadas, estableciéndose lo siguiente, según la información actualizada alcanzada por el área de recursos humanos.

$$\text{Índice de rotación} = \frac{\frac{A + D}{2} \times 100}{\frac{F1 + F2}{2}}$$

Donde:

A: # de personas contratadas durante el periodo

D: # de personas desvinculadas durante el periodo

F1: # de trabajadores al comienzo del periodo

F2: # de trabajadores al final del periodo

Determinándose en la formula los siguientes resultados:

$$\text{Indice de rotacion} = \frac{\frac{285 + 62}{2} \times 100}{\frac{276 + 240}{2}}$$

$$\text{Indice de rotacion} = \frac{\frac{347}{2} \times 100}{\frac{516}{2}}$$

$$\text{Indice de rotacion} = \frac{173.5}{258}$$

$$\text{Indice de rotacion} = 67\%$$

Tabla 44.

Tabla comparativa de rotación de personal

Índice de rotación de personal	Antes del diseño		Después del diseño		Diferencia de mejora
	Resultado inicial	Interpretación	Resultado actual	Interpretación	
	97%	Alto	67%	Medio	30%

Nota. Como se puede apreciar, en la tabla se muestra la comparación de resultados iniciales y después del diseño en donde nos da como resultado de mejora un 30%

Interpretación.- Como se puede apreciar, ante la nueva necesidad de contratación de personal para el nuevo proyecto, se realizó el establecimiento de cronogramas de actividades, así como también capacitaciones en donde el sentido pertenecía empresarial y cumplimiento a los cogidos fueron los principales temas en donde la importancia de la participación del colaborador fue lo esencial, dando como resultado una reducción del índice de rotación de personal en un 67%, reduciéndose un promedio del 30% inicial. Esto nos da a entender que la práctica del sistema de control interno si se ejerce de

manera constante, puede obtener mejores resultados conforme se establece un periodo de tiempo.

- **Inversión de capacitación por empleado:**

Por otro lado, tras el establecimiento del monto invertido, es un factor que se viene manejando de manera fija, debido a que el presupuesto fue establecido por gerencia a manera inversión; no obstante, al contar con un mayor número de personal contratado y fijo para los puestos de trabajo, se puede obtener los siguientes resultados:

$$ICE = \frac{\text{Monto invertido en capacitacion}}{\text{cantidad de empleados promedio}}$$

$$ICE = \frac{S/103,800.00}{385}$$

$$ICE = S/ 269.61 \text{ X personal}$$

Tabla 45.
Comparativo de costo de inversión por empleado capacitado

Inversión de capacitación por empleado	Antes del diseño		Después del diseño		Diferencia de mejora
	Resultado inicial	Interpretación	Resultado actual	Interpretación	
	S/ 300.00	Alto	S/. 269.61	Medio	S/ 30.39

Nota. A continuación se muestra la tabla comparativa del costo de inversión en donde se muestra una reducción del costo de capacitación en donde se muestra una mejor de 30.39 soles por empleado capacitado

Interpretación.- Tras el cálculo de la inversión realizada considerando la cantidad promedio de trabajadores tras la contratación de personal nuevo para el proyecto, se puede evidenciar que el gasto utilizado por persona y según el requerimiento del servicio, existe una diferencia de S/. 30.39, lo cual significa un ahorro durante los meses entrantes, haciéndose un acumulativo que podría ser utilizado para el contraste de auditorías internas

programadas.

- Tasa de cobertura en capacitación:

Además, al realizar y ejecutar la programación de capacitaciones internas y externas dentro de la organización, a través del establecimiento de un orden y la programación respectiva de las fechas, podemos obtener los siguientes resultados:

$$TCC = \frac{\text{Cantidad de empleados capacitados}}{\text{cantidad de empleados promedio}}$$

$$TCC = \frac{289}{385}$$

$$TCC = 75\%$$

Tabla 46.

Cuadro comparativo de tasa de cobertura

Tasa de cobertura en capacitación	Antes del diseño		Después del diseño		Diferencia de mejora
	Resultado inicial	Interpretación	Resultado actual	Interpretación	
	52%	Medio	75%	Alto	23%

Nota. A continuación se muestra la tabla comparativa de la tasa de cobertura de capacitación en donde se muestra una mejora del 23% con respecto al resultado inicial

Interpretación.- Tras la evaluación realizada, y el establecimiento y cumplimiento del cronograma de capacitaciones tanto internas como externas, podemos manifestar que existe un incremento de la tasa de cobertura de capacitación con el personal que fue contratado para el servicio, lo cual existe una diferencia de un 23% incrementado con respecto a la cobertura de capacitaciones. Esto nos da a entender que al realizarse esas programaciones, podremos obtener resultados positivos y de bajo nivel de riesgo para con el personal.

- **Cumplimiento del plan de capacitación:**

Por su parte, el cumplimiento del plan de capacitación, como parte del cronograma de actividades, es importante debido a la importancia de la adquisición de conocimientos para el ingreso a las labores de trabajo, siendo ejecutadas conforme a lo establecido, según el nuevo cálculo, nos da el siguiente resultado:

$$CPC = \frac{\text{capacitaciones realizadas}}{\text{total de capacitaciones}} \times 100$$

$$CPC = \frac{9}{12}$$

$$CPC = 75\%$$

Tabla 47.

Cuadro comparativo del cumplimiento del plan de capacitación

Cumplimiento del plan de capacitación	Antes del diseño		Después del diseño		Diferencia de mejora
	Resultado inicial	Interpretación	Resultado actual	Interpretación	
	42%	Bajo	75%	Alto	33%

Nota. A continuación se muestra el cuadro comparativo del cumplimiento del plan de capacitación en donde se muestra una mejora del 33% tras el diseño

Interpretación. - Tras la evaluación realizada, podemos manifestar que existe un incremento en el cumplimiento del plan de capacitación, según lo establecido en el cronograma de actividades, esto hace referencia a un incremento del 33% de mejora, con lo cual los colaboradores podrían ingresar a las labores dentro de los proyectos y servicios establecidos por la empresa.

A continuación se presenta la tabla comparativa de resultados, según la evaluación antes y después del diseño del sistema de control interno basado en el modelo COSO para el mejoramiento del desempeño laboral.

Tabla 48.
Cuadro comparativo antes y después del diseño de control interno

	Antes del diseño		Después del diseño		Diferencia de mejora
	Resultado inicial	Interpretación	Resultado actual	Interpretación	
Modelo COSO					
Ambiente de control	23%	Muy bajo	75%	Alto	52%
Actividades de control	28%	Bajo	77%	Alto	49%
Información y comunicación	32%	Bajo	80%	Ato	48%
Evaluación de riesgos	25%	Bajo	65%	Medio	40%
Supervisión y monitoreo	17%	Muy bajo	67%	Medio	50%
Desempeño laboral					
Índice de rotación	97%	Alto	67%	Medio	30%
Inversión de capacitación por empleado	S/. 300.00	Alto	S/. 269.61	Medio	S/. 30.39
Tasa de cobertura en capacitación	52%	Medio	75%	Alto	23%
Cumplimiento del plan de capacitación	42%	Bajo	75%	Alto	33%

Nota. A continuación, se muestra el cuadro comparativo de resultados antes y después del diseño de control interno

3.8.7. Evaluación de estudio por prueba de hipótesis

Tras los resultados mostrados anteriormente, se realizó el estudio para consignar la prueba de hipótesis planteada en el trabajo de investigación, teniendo como resultado los siguientes estudios:

Tabla 49.
Evaluación de variables según análisis del diseño

Variables		n	% de N tablas
Control interno	No existe	0	0.0%
	Pobre	0	0.0%
	Regular	0	0.0%
	Bueno	152	51.5%
	Excelente	143	48.5%
Total		295	100.0%
Desempeño laboral	No existe	0	0.0%
	Pobre	0	0.0%
	Regular	0	0.0%
	Bueno	185	62.7%
	Excelente	110	37.3%
Total		295	100.0%

Interpretación. - Se realizó el análisis de las variables de investigación en el que se considera al total de la muestra de estudio, en el que se muestra que el control interno establecido dentro de las áreas de estudio, muestra el 51% de ellos, manifiesta un buen control; mientras que el 48.5% de ellos asume que el control establece un mecanismo excelente durante las actividades; por otro lado, el desempeño, según el análisis realizado, el 62.7% de ellos manifiesta que ha mejorado y el 37.3% de ellos muestra un excelente rendimiento.

por otro lado, el estudio nos indica la relación según los indicadores de la variable control interno

Tabla 50
Relación entre el control interno y sus indicadores

Variable	Promedio	Desviación estándar
Control Interno	3.33	6.75
Ambiente de control	3.35	1.44
Actividades de control	3.33	1.59
Información y comunicación	3.30	1.65
Evaluación de riesgos	3.33	1.59
Supervisión y monitoreo	3.36	1.58

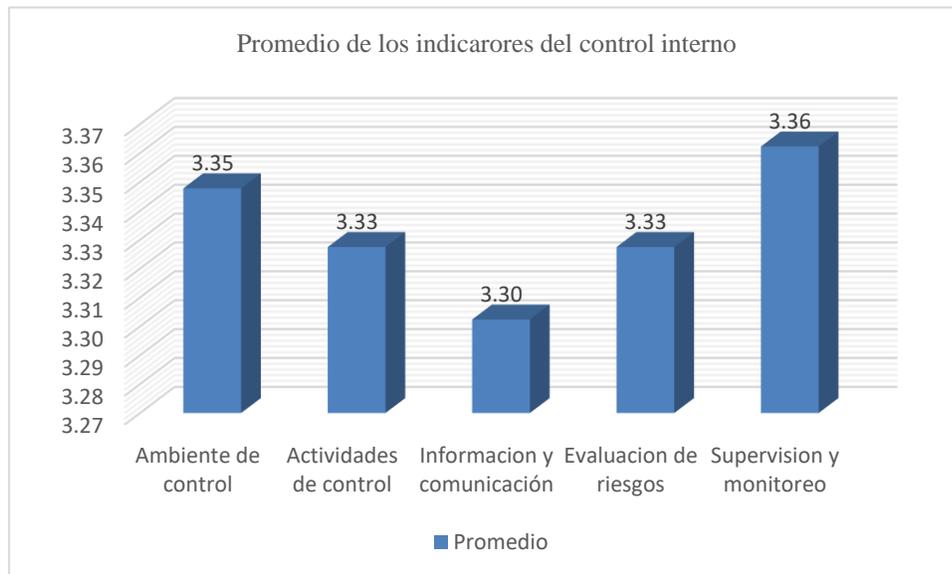


Figura 26. Promedio de los indicadores del control interno

Interpretación. - Como se puede apreciar en la gráfica, existe una relación entre el control interno y sus dimensiones, en donde se asegura en un promedio del 3.36%

que la supervisión y el monitoreo es uno de los factores que influyen para el avance de las actividades y el ambiente controlado, es uno de los factores que trasciende para evitar las renuncias aceleradas y pueda existir un mejor desempeño laboral dentro de las actividades programadas en las áreas de trabajo.

además, al realizar la correlación entre las variables y las dimensiones de cada una de ellas, se observó lo siguiente:

Tabla 51
Relación entre la variable independiente y la dimensión del cumplimiento del desempeño laboral

		Correlaciones		
			Supervisión y monitoreo	Cumplimiento del desempeño laboral
Rho de Spearman	Supervisión y monitoreo	Coefficiente de correlación	1.000	-,166**
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	295	295
Rho de Spearman	Cumplimiento del desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,166**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.004	
		N	295	295

Interpretación. - cómo se puede apreciar, la relación de significación entre las dimensiones de las variables de estudio, no arroja a través de la prueba de Rho de Spearman, muestra una correlación de 0.004, lo cual se considera con un nivel de confianza del 99%, entre las variables de estudio, considerando su nivel de significancia inferior a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

La hipótesis relaciona el control interno a través de la supervisión y control para el cumplimiento del desempeño laboral, mejorando así, de manera positiva el ámbito organizacional y económica de la empresa.

Sin embargo, aunque se muestra una aceptación de más del 95% de correlación, existen razones por las que se deberían aun evaluar para verificar la factibilidad correlacional entre las demás dimensiones de las dos variables de estudio, siendo estas establecidas como factores de riesgos, comunicación y manejo de información, el ambiente y sus actividades programadas en cada una de las actividades programadas, con la finalidad de validar los antecedentes mostrados.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusiones

La presente investigación, determino que, al no contar con un diseño para optimizar el desempeño laboral a manera de control, puede generar indicadores no relevantes con pocos resultados en su mejoramiento y crecimiento, por ello, el control interno permite a la organización determinar ciertos límites con respecto a los lineamientos establecidos para el alcance de los objetivos establecidos por la empresa, por lo cual se buscó información relacionada para la presentación del título de investigación para constatar cual es el nivel de relación y concordancia con nuestro título de investigación.

No obstante, nuestra investigación, a través del diseño, evidencia cierto impacto positivo en el mejoramiento situacional de la empresa a través del control interno y puesta en práctica de los factores establecidos en el modelo COSO, por otro lado, son características y piezas fundamentales para el desarrollo del sistema de control interno, con ello podemos realizar un análisis situacional de los riesgos no permitidos e identificarlos para establecer un proceso de mejora de forma estratégica con un criterio al éxito.

La responsabilidad en el desarrollo de las actividades a través de la supervisión inmediata y capacitada para el fortalecimiento del sistema a través de las evaluaciones, es prioridad para detectar a tiempo las anomalías que afecten y dificulten las operaciones por parte de las personas encargadas de sus respectivos grupos, empezando por los directivos hasta la parte operativa, identificando los objetivos estratégicos para el logro del éxito empresarial.

Por otro lado, ante el análisis realizado tras el diseño podemos concordar que lo revisado en

las publicaciones con otros autores, nuestra investigación tiene relación en lo que respecta al mejoramiento del desempeño laboral en las empresas.

4.2. Conclusiones

- Como parte inicial, el diagnóstico de la situación actual de la empresa antes del diseño del sistema de control interno, nos daba posibilidades remotas de eficiencia dentro de las operaciones con márgenes altos de tolerancia al riesgo; además, los factores concuerdan que la falta de trabajo en equipo a través de una mala supervisión y capacitación por parte de los involucrados, hacen que el índice de rotación sea superior al 50%. Siendo este un 97%, índice superior a lo permitido.
- Si bien es cierto, el mejoramiento a través del diseño del sistema de control interno, nos da resultados cercanos a una mejora, el margen de mejoramiento se puede establecer dentro del rango del 30% al 38%, siendo este un proceso de mejora que se puede establecer dentro de un periodo de tiempo, determinando el incremento considerable de los indicadores de mejora de forma gradual, haciéndolo de condición segura dentro de las operaciones de la empresa.
- Podemos concluir que, en los resultados de factibilidad entre las variables control interno y desempeño laboral, ambas dimensiones muestran un nivel de confianza del 99%. sin embargo, existe otras razones por las que aun se necesitan evaluar para la verificación de la mejora optima de las actividades de los colaboradores.

REFERENCIAS

Acevedo, J. (febrero de 2021). REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Obtenido de Save the Children International: <https://www.savethechildren.org.pe/wp-content/uploads/2021/08/Reglamento-Interno-de-SST-y-Cargo-de-Recepcion.pdf>

ambiental, O. d. (2021). PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2021. Obtenido de

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1756668/PLAN%20ANUAL%20DE%20SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO%202021.pdf>

calidad, S. L. (2020). Analisis Costo / Beneficio. Obtenido de

<http://sigc.uqroo.mx/Manuales/Institucional/Procedimientos/Secretaria%20General/Gestion%20Calidad/DGC-001/Metodologias/Costob.pdf>

ESAN, U. (2017). El índice beneficio/costo en las finanzas corporativas. Obtenido de Escuela de

postgrado de la ESAN: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/el-indice-beneficiocosto-en-las-finanzas-corporativas>

Hidruogo Vásquez José Luis, P. C. (Agosto de 2016). EL RENDIMIENTO Y SU RELACIÓN CON EL

DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA CLINICA SAN JUAN DE DIOS – PIMENTEL. Obtenido de Universidad Señor de Sipan: <https://core.ac.uk/download/pdf/270315984.pdf>

HURTADO, H. B. (2019). ESTUDIO DEL COSTO-BENEFICIO DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN BASADO

EN TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA GEOLOCALIZACIÓN DE MALARIA. Obtenido de Universidad Cayetano Heredia :

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7730/Estudio_Gonzales_Hurtado_Hanny.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lopez, C. C. (diciembre de 2016). Cálculo Manual de la TIR. Obtenido de blog Cesar Castillo Lopez:

<https://www.cesarcastillolopez.com/2016/12/calculo-manual-de-la-tir.html#:~:text=Para%20el%20c%C3%A1lculo%2C%20se%20toma,j%20para%20obtener%20la%20>

Maria Alexandra Alvarado Veletanga, S. P. (2011). "Propuesta de implementación de un sistema de control interno basado en el modelo coso, aplicado a la empresa electro instalaciones de la ciudad de cuenca". Obtenido de Universidad Politecnica Salesiana Ecuador: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1312/13/UPS-CT002180.pdf>

Millan Ibarra Andrea, O. F. (2015). Evaluacion del control interno segun modelo COSO 1 en el area de bodega de la compañía Tecnomillan S.A. en el año 2014. Obtenido de Universidad Tecnica Salesiana Ecuador: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9985/1/UPS-GT001114.pdf>

Ortiz Torpoco, Y. R. (julio de 2019). “Impacto del Sistema de Control Interno en la Productividad del Personal de la Empresa Idivsa, 2019”. Obtenido de Universidad Tecnologica del PeruLima: https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2830/Yuli%20Ortiz_%20Karla%20Zambrano_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Otiniano Ocampo, P. E. (2021). Análisis del costo beneficio en la decisión de inversión en activo fijo para el proceso productivo de la empresa Inversiones Westin E.I.R.L, períodos 2020-2021.

Obtenido de Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo:

<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3771>

PADILLA AYLLON SHIRLEY JUANA, S. O. (2021). “PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO BASADO EN EL MODELO COSO EN EL ÁREA DE LOGÍSTICA DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL. CASO. PAPIKA PERÚ SAC 2019.” . Obtenido de UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA: http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12376/CPpaaysj_seorva.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodriguez, N. (2019). Cómo realizar un análisis de costo-beneficio paso a paso. Obtenido de Mexico: [https://blog.hubspot.es/sales/analisis-costo-beneficio#:~:text=El%20costo%2Dbeneficio%20\(B%2F,o%20costos%20totales%20](https://blog.hubspot.es/sales/analisis-costo-beneficio#:~:text=El%20costo%2Dbeneficio%20(B%2F,o%20costos%20totales%20)

Sánchez, P. S. (2016). “Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua”. Obtenido de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>

Magallanes, P. (2006), “La implementación de un sistema de Control Interno en una empresa de Maquinaria Hidroeléctricas”

Rivera, J. (2016), “Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016”

Salinas, S. (2016), “Implementación de un sistema de control interno para la estación de servicios la Argelia de la ciudad de Loja”

González, A. (2013): "La importancia del control interno en la empresa",
<<http://www.soyconta.mx/la-importancia-del-control-interno-en-la-empresa/>>

[19/8/2016]

Paiva Acuña, F. (2016). Control interno y su incidencia en la rentabilidad de la empresa cobros del norte S.A. Revista Científica De FAREM-Estelí, 7.

Cisneros, L., Ramírez, G., & Hernández, A. (2011). Control en la empresa familiar. AD-minister, 61-62.

Ramírez A. y Ramírez J. (2012). Planificación estratégica y propuesta de políticas de control interno para la empresa general Logistic and Services S.A. basadas en el objetivo estratégico y operativo de administración de riesgo empresarial. Guayaquil, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.

ANEXOS

Guía de entrevista

 <p>UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE Guía de entrevista para toma de información</p>
<p>A continuación, se presenta la guía de entrevista con la finalidad de obtener información para el desarrollo de la presente investigación titulada “Diseño de un sistema de control internos basado en el modelo COSO para optimizar el desempeño laboral en la empresa MAININ S.R.L en la ciudad de Cajamarca, 2020”, Se pide a todos los participantes responder con claridad y veracidad.</p>
<p>1. ¿Cree Ud. que la distribución de roles está generando una buena atención en la región Cajamarca?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Ha notado alguna deficiencia en la brinda de información (requisitos que piden) en recepción?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Cuántos proyectos ejecutan anualmente?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Cree Ud. que en su organigrama está abarcando puestos que no puede controlar?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Cuánto demora la ejecución de proyecto?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Cuál es su proyección en ejecución de proyectos para este año?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Cuánto se demora en negociar cada proyecto?</p>

8. ¿Cuántas capacitaciones al año tienen los trabajadores de recepción?

9. ¿Cree que el trato al cliente que emplea es el adecuado?

10. ¿Quién se encarga de hacer las contrataciones en la región de Cajamarca?

11. ¿Lleva una relación o cartera de clientes para que no halla desincronización?

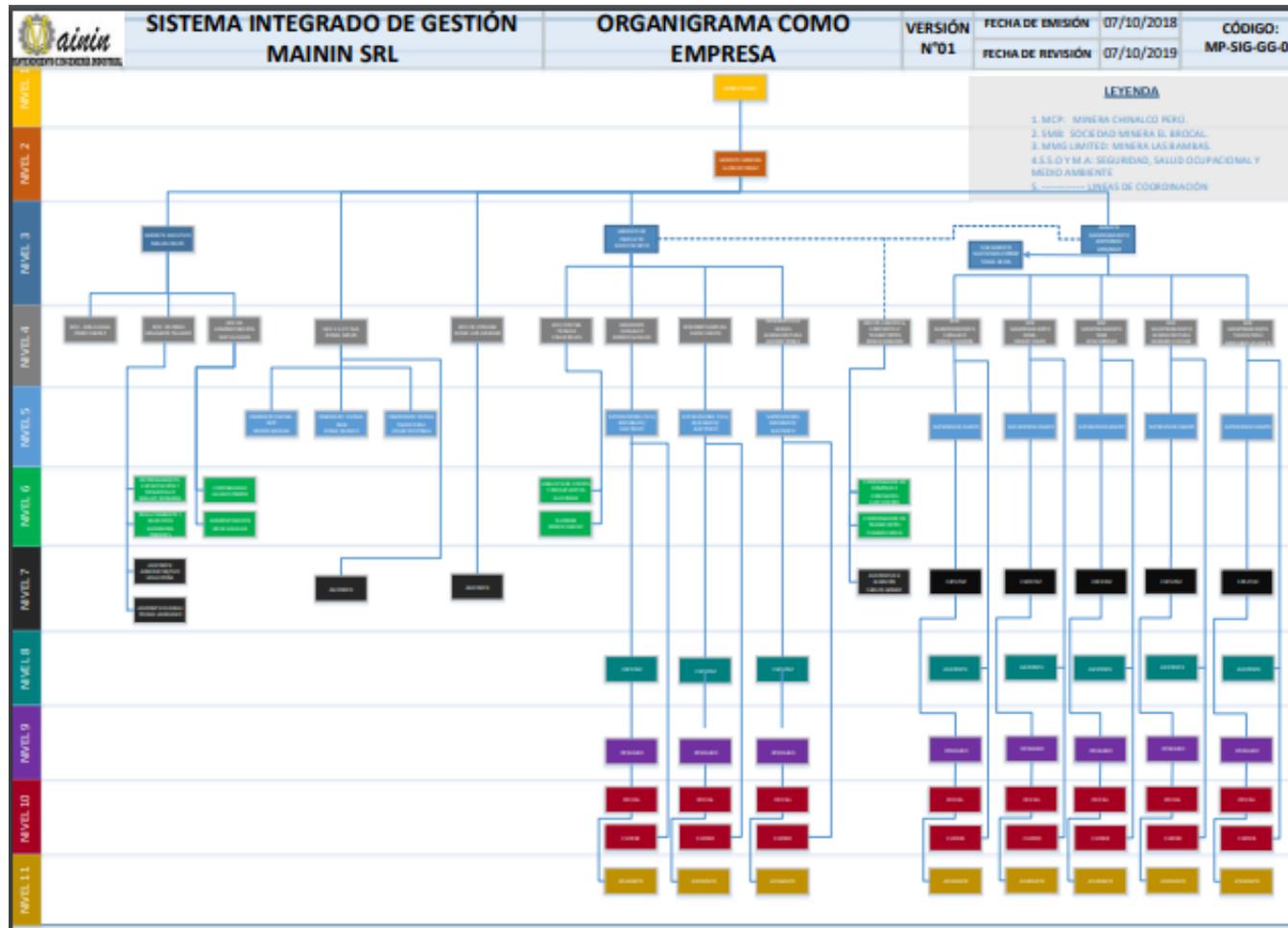
12. ¿Se tiene conocimiento de la Forma y estilo de liderazgo o dirección en la empresa M.A.I.N.I.N. SRL?

13. ¿Cuáles son los Valores éticos que desarrolla en la empresa M.A.I.N.I.N. SRL?

14. ¿Cuál es la estructura organizacional en la empresa M.A.I.N.I.N. SRL?

15. ¿Cómo están organizadas los planes de auditorías Auditoría interna en la empresa M.A.I.N.I.N. SRL?

Organigrama final de la empresa Mainin S.R.L



Análisis basado en el modelo COSO

							
“Diseño de un de Sistema de Control Interno Basado en el Modelo Coso para Optimizar el Desempeño Laboral en la Empresa Mainin S.R.L. en la Ciudad de Cajamarca, 2020”							
Actividades de control en modelo COSO							
El presente cuestionario tiene por finalidad recabar información con respecto al factor sobre ambiente de control, establecido en el modelo COSO para optimizar el desempeño laboral de la empresa.							
Nº	Factores de control clave sobre ambiente de control	0	1	2	3	4	Observaciones
Distribución de funciones							
1	¿Existe personal preparado para el control de las actividades	0					
2	¿Se encuentran establecidos los niveles de jerarquía en la empresa?						
Evaluación de costo – beneficio							
1	¿Existen los informes de compras e ingresos de los proyectos y servicios?			2			
2	¿Se mantienen los flujos operativos de manera actualizada?		1				
Acceso a los recursos y archivos							
1	¿Se realizan informes de los recursos utilizados?		1				
2	¿Se mantiene de forma correcta el flujo de la información en los recursos utilizados y se realiza el registro?						
3	¿Se cuenta con procesos que generan información?		1				
Verificación y/o conciliación							
1	¿Se realiza el registro e inspección de lo utilizado?		1				
2	¿Ante una observación se toman las medidas de precaución?	0					
3	¿Se verifica de forma precisa los plazos de devolución de recursos en caso que se realice una inspección inopinada?				3		
Documentos de los procesos y definición de funciones							
1	¿Existe el manual de organización de funciones en la empresa?		1				
2	¿Se cuenta con el diagrama de operación y funciones?	0					
Rendición de cuentas							
1	¿Existe el libro de cuentas para los ingresos y salidas?					4	
2	¿Se asegura de forma correcta y confidencial los flujos de información financiera?	0					
3	impuestos legales?	0					
Elaborado por:						Firma:	
Fecha:							
Revisado por:							

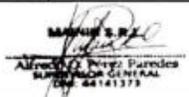
							
“Diseño de un de Sistema de Control Interno Basado en el Modelo Coso para Optimizar el Desempeño Laboral en la Empresa Mainin S.R.L. en la Ciudad de Cajamarca, 2020”							
Actividades de control en modelo COSO							
El presente cuestionario tiene por finalidad recabar información con respecto al factor sobre actividades de control, establecido en el modelo COSO para optimizar el desempeño laboral de la empresa.							
N°	Factores de control clave sobre actividades de control	0	1	2	3	4	Observaciones
Integridad y valores							
1	¿La empresa posee código de conducta?	0					
2	¿La empresa posee políticas de integridad y valores?	0					
Compromiso de competencia profesional							
1	¿La empresa cuenta con un plan estratégico para la competencia profesional?		1				
2	¿La empresa promueve de manera sana la competencia en la evaluación del desempeño competitivo?	0					
Filosofía de dirección							
1	¿La empresa dirige de forma correcta las actividades a disposición?			2			
2	¿La empresa cuenta con una metodología de dirección?	0					
3	¿La dirección es responsable con la ocupación y manejo de la información?		1				
Estructura organizacional							
1	¿Posee una estructura organizacional definida?		1				
2	¿Posee un plan estratégico para los objetivos?	0					
3	¿Posee un plan estratégico?		1				
Asignación de responsabilidades							
1	¿La empresa designa de forma clara las funciones para la dirección y coordinación de actividades?					4	
2	¿La empresa designa funciones de forma correcta en la dirección y coordinación?	0					
Políticas y procedimientos de recursos humanos							
1	¿Existe demasiada rotación de personal?						
2	¿Existen procesos de selección, inducción y capacitación de personal?					4	
3	¿Existen los manuales de funciones?			3			
Elaborado por:							Firma:
Fecha:							
Revisado por:							

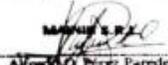
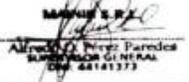
							
“Diseño de un de Sistema de Control Interno Basado en el Modelo Coso para Optimizar el Desempeño Laboral en la Empresa Mainin S.R.L. en la Ciudad de Cajamarca, 2020”							
Información y comunicación en modelo COSO							
El presente cuestionario tiene por finalidad recabar información con respecto al factor sobre información y comunicación, establecido en el modelo COSO para optimizar el desempeño laboral de la empresa.							
Nº	Factores de control clave sobre información y comunicación	0	1	2	3	4	Observaciones
Calidad en el manejo de la información							
1	¿La empresa suministra información como manuales, reglamentos, etc.	0					
	¿La empresa suministra al personal la información correcta que se necesita para el cumplimiento de las actividades?		1				
Sistema de información actualizado							
1	¿Se registra la actualización de Legajos del personal en general?			2			
2	¿El sistema de registro de evaluación de desempeño se encuentra actualizado?				3		
Archivos institucionales							
1	¿El área posee un legajo de seguridad sobre el personal contratado?		1				
2	¿La empresa gestiona correctamente las decisiones ante una queja presentada o un reclamo?			2			
3	¿Los reclamos y quejas son presentados a través de registros documentados?				3		
Comunicación interna y externa							
1	¿La empresa comunica los avances de los proyectos y servicios trabajados?			2			
2	¿El área da a conocer el nivel de cumplimiento de los objetivos?	0					
3	¿El área presenta con regularidad los avances y logros de los objetivos?	0					
Canales y medios de comunicación							
1	¿Los flujos de comunicación establecidos son los correctos?				3		
2	¿Las sugerencias, quejas y reclamos se encuentran establecidos de forma correcta?	0					
Manejo responsable de la información							
1	¿Ante un evento, la empresa comunica de manera correcta al personal lo sucedido?	0					
2	¿Se realiza un análisis respectivo?			2			
3	¿En el manejo del sistema existen restricciones de acceso a la información?						
Elaborado por:							Firma:
Fecha:							
Revisado por:							

							
“Diseño de un de Sistema de Control Interno Basado en el Modelo Coso para Optimizar el Desempeño Laboral en la Empresa Mainin S.R.L. en la Ciudad de Cajamarca, 2020”							
Evaluacion de riesgos en modelo COSO							
El presente cuestionario tiene por finalidad recabar información con respecto al factor sobre evaluacion de riesgos, establecido en el modelo COSO para optimizar el desempeño laboral de la empresa.							
N°	Factores de control clave sobre evaluacion de riesgos	0	1	2	3	4	Observaciones
Objetivos generales de la organización							
1	¿Se encuentra bien definido el objetivo general de la empresa?		1				
2	¿La direccion de jerarquia ha establecido de forma correcta el						
Objetivos especificos de la organización							
1	¿Se tiene conocimiento sobre los objetivos especificos de la e		1				
2	¿se establecen objetivos para cada actividad que se planifica	0					
Evaluacion de Riesgos							
1	¿Existe un mapa de riesgos en donde se identifica los posible	0					
2	cada actividad a realizar?			2			
3	¿Se realiza seguimiento en las actividades diarias de trabajo?		1				
Control y manejo como gestion de cambio							
1	¿Se realizan actividades en donde se permitan los cambios de	0					
2	¿Se toman medidas con la finalidad de que el personal entienda	0					
3	nuevos riesgos potenciales?	0					
Riesgos potenciales							
1	Se utiliza de forma correcta el equipo de proteccion personal e					4	
2	¿Se evidencia que el personal conoce los riesgos potenciales				3		
Mecanismos de evaluacion de riesgos							
1	¿La empresa posee medidas de evaluacion para identificar los	0					
2	identificacion de riesgos?			2			
3	positiva para la reduccion de riesgos en las actividades?		1				
Elaborado por:						Firma:	
Fecha:							
Revisado por:							

							
“Diseño de un de Sistema de Control Interno Basado en el Modelo Coso para Optimizar el Desempeño Laboral en la Empresa Mainin S.R.L. en la Ciudad de Cajamarca, 2020”							
Supervision y monitoreo en modelo COSO							
El presente cuestionario tiene por finalidad recabar información con respecto al factor sobre supervision y monitoreo, establecido en el modelo COSO para optimizar el desempeño laboral de la empresa.							
N°	Factores de control clave sobre supervision y monitoreo	0	1	2	3	4	Observaciones
Evaluacion de desempeño							
1	¿La parte administrativa realiza la evaluacion de personal por trimestre de trabajo?	0					
2	¿El sistema de evaluacion de personal es el idoneo para su respectivo registro?	0					
Liderazgo							
1	¿La supervision representa y manifiesta liderazgo en la ejecucion de las actividades?		1				
2	¿Las actividades se planifican de forma correcta por parte de la supervision?			2			
Apoyo en las actividades							
1	¿La supervision se identifica con los colaboradores en las actividades ejecutadas para abordar oportunidades de mejora?		1				
2	de alcanzar los logros?	0					
3	¿se determinan los roles de apoyo por parte de la supervision para con los colaboradores?	0					
Mejora							
1	¿Se identifican posibilidades de mejora como parte del crecimiento operativo de la empresa?	0					
2	¿Los colaboradores se adaptan a los procesos de mejora que se manifiesten en la ejecucion de las actividades?		1				
3	¿Se realiza un seguimiento debido a los procesos de evaluacion y crecimiento del personal?		1				
Operaciones							
1	¿Se realiza un monitoreo constante por parte de la supervision en las actividades?			2			
2	¿Se realiza las inspecciones adecuadas tras las actividades realizadas por parte de la supervision?			2			
Control interno							
1	¿Las evaluaciones de control interno por cada personal se realiza de forma correcta?	0					
2	¿Se realiza las investigaciones y se corrigien ante una deficiencia dentro de la empresa?	0					
3	¿Se realizan evaluaciones de control interno por parte de una persona preprada?	0					
Elaborado por:							Firma:
Fecha:							
Revisado por:							

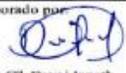
Validación de instrumentos por parte del área de gerencia

 UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE							
“Diseño de un de Sistema de Control Interno Basado en el Modelo Coso para Optimizar el Desempeño Laboral en la Empresa Mainin S.R.L. en la Ciudad de Cajamarca, 2020”							
Actividades de control en modelo COSO							
El presente cuestionario tiene por finalidad recabar información con respecto al factor sobre ambiente de control, establecido en el modelo COSO para optimizar el desempeño laboral de la empresa.							
Nº	Factores de control clave sobre ambiente de control	0	1	2	3	4	Observaciones
Distribución de funciones							
1	¿Existe personal preparado para el control de las actividades	0					
2	¿Se encuentran establecidos los niveles de jerarquía en la empresa?						
Evaluación de costo – beneficio							
1	¿Existen los informes de compras e ingresos de los proyectos y servicios?			2			
2	¿Se mantienen los flujos operativos de manera actualizada?		1				
Acceso a los recursos y archivos							
1	¿Se realizan informes de los recursos utilizados?		1				
2	¿Se mantiene de forma correcta el flujo de la información en los recursos utilizados y se realiza el registro?						
3	¿Se cuenta con procesos que generan información?		1				
Verificación y/o conciliación							
1	¿Se realiza el registro e inspección de lo utilizado?		1				
2	¿Ante una observación se toman las medidas de precaución?	0					
3	¿Se verifica de forma precisa los plazos de devolución de recursos en caso que se realice una inspección inopinada?				3		
Documentos de los procesos y definición de funciones							
1	¿Existe el manual de organización de funciones en la empresa?		1				
2	¿Se cuenta con el diagrama de operación y funciones?	0					
Rendición de cuentas							
1	¿Existe el libro de cuentas para los ingresos y salidas?					4	
2	¿Se asegura de forma correcta y confidencial los flujos de información financiera?	0					
3	legales?	0					
Elaborado por:		Elaborado por:			Revisado por:		
 Polo Gil, Daysi Janeth		 Pérez Paredes, Jhonny Manuel			 Alfredo J. Pérez Paredes SUPERVISOR GENERAL Nº 44141373		
Fecha: 15/02/2020							

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE							
"Diseño de un de Sistema de Control Interno Basado en el Modelo Coso para Optimizar el Desempeño Laboral en la Empresa Mainin S.R.L. en la Ciudad de Cajamarca, 2020"							
Actividades de control en modelo COSO							
El presente cuestionario tiene por finalidad recabar información con respecto al factor sobre actividades de control, establecido en el modelo COSO para optimizar el desempeño laboral de la empresa.							
Nº	Factores de control clave sobre actividades de control	0	1	2	3	4	Observaciones
Integridad y valores							
1	¿La empresa posee código de conducta?	0					
2	¿La empresa posee políticas de integridad y valores?	0					
Compromiso de competencia profesional							
1	¿La empresa cuenta con un plan estratégico para la competencia profesional?		1				
2	¿La empresa promueve de manera sana la competencia en la evaluación del desempeño competitivo?	0					
Filosofía de dirección							
1	¿La empresa dirige de forma correcta las actividades a disposición?			2			
2	¿La empresa cuenta con una metodología de dirección?	0					
3	¿La dirección es responsable con la ocupación y manejo de la información?		1				
Estructura organizacional							
1	¿Posee una estructura organizacional definida?		1				
2	¿Posee un plan estratégico para los objetivos?	0					
3	¿Posee un plan estratégico?		1				
Asignación de responsabilidades							
1	¿La empresa designa de forma clara las funciones para la dirección y coordinación de actividades?					4	
2	¿La empresa designa funciones de forma correcta en la dirección y coordinación?	0					
Políticas y procedimientos de recursos humanos							
1	¿Existe demasiada rotación de personal?						
2	¿Existe procesos de selección, inducción y capacitación de personal?					4	
3	¿Existen los manuales de funciones?			3			
Elaborado por: 		Elaborado por: 			Revisado por: 		
Polo Gil, Daysi Janeth		Pérez Paredes, Johnny Manuel			 Mainin S.R.L. Alfredo J. Pérez Paredes SUPERVISOR GENERAL DNI: 84141373		
Fecha: 15/02/2020							

							
“Diseño de un de Sistema de Control Interno Basado en el Modelo Coso para Optimizar el Desempeño Laboral en la Empresa Mainin S.R.L. en la Ciudad de Cajamarca, 2020”							
Información y comunicación en modelo COSO							
El presente cuestionario tiene por finalidad recabar información con respecto al factor sobre información y comunicación, establecido en el modelo COSO para optimizar el desempeño laboral de la empresa.							
N°	Factores de control clave sobre información y comunicación	0	1	2	3	4	Observaciones
Calidad en el manejo de la información							
1	¿La empresa suministra información como manuales, reglamentos, etc.	0					
	¿La empresa suministra al personal la información correcta que se necesita para el cumplimiento de las actividades?		1				
Sistema de información actualizado							
1	¿Se registra la actualización de Legajos del personal en general?			2			
2	¿El sistema de registro de evaluación de desempeño se encuentra actualizado?				3		
Archivos institucionales							
1	¿El área posee un legajo de seguridad sobre el personal contratado?		1				
2	¿La empresa gestiona correctamente las decisiones ante una queja presentada o un reclamo?			2			
3	¿Los reclamos y quejas son presentados a través de registros documentados?				3		
Comunicación interna y externa							
1	¿La empresa comunica los avances de los proyectos y servicios trabajados?			2			
2	¿El área da a conocer el nivel de cumplimiento de los objetivos?	0					
3	¿El área presenta con regularidad los avances y logros de los objetivos?	0					
Canales y medios de comunicación							
1	¿Los flujos de comunicación establecidos son los correctos?				3		
2	¿Las sugerencias, quejas y reclamos se encuentran establecidos de forma correcta?	0					
Manejo responsable de la información							
1	¿Ante un evento, la empresa comunica de manera correcta al personal lo sucedido?	0					
2	¿Los registros de la información como documentos, indicadores, etc. Se manifiesta en reuniones mensuales para su análisis respectivo?			2			
3	¿En el manejo del sistema existen restricciones de acceso a la información ?						
Elaborado por: 		Elaborado por: 				Revisado por: 	
Polo Gil, Daysi Janeth		Pérez Paredes, Jhonny Manuel				Alfredo J. Pérez Paredes Supervisor General Cepi. 44141373	
Fecha: 15/02/2020							

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE							
"Diseño de un de Sistema de Control Interno Basado en el Modelo Coso para Optimizar el Desempeño Laboral en la Empresa Mainin S.R.L. en la Ciudad de Cajamarca, 2020"							
Evaluación de riesgos en modelo COSO							
El presente cuestionario tiene por finalidad recabar información con respecto al factor sobre evaluación de riesgos, establecido en el modelo COSO para optimizar el desempeño laboral de la empresa.							
Nº	Factores de control clave sobre evaluación de riesgos	0	1	2	3	4	Observaciones
Objetivos generales de la organización							
1	¿Se encuentra bien definido el objetivo general de la empresa?		1				
2	¿La dirección de jerarquía ha establecido de forma correcta el objetivo principal de la empresa?						
Objetivos específicos de la organización							
1	¿Se tiene conocimiento sobre los objetivos específicos de la empresa?		1				
2	¿Se establecen objetivos para cada actividad que se planifica?	0					
Evaluación de Riesgos							
1	¿Existe un mapa de riesgos en donde se identifica los posibles riesgos por área de trabajo?	0					
2	¿Se realiza el llenado correcto del IPERC continuo antes de cada actividad a realizar?			2			
3	¿Se realiza seguimiento en las actividades diarias de trabajo?		1				
Control y manejo como gestión de cambio							
1	¿Se realizan actividades en donde se permitan los cambios dentro de la empresa?	0					
2	¿Se toman medidas con la finalidad de que el personal entienda la cultura de trabajo y su identificación de riesgos en las actividades?	0					
3	¿Existen mecanismos de reconocimiento ante el impacto de nuevos riesgos potenciales?	-	0				
Riesgos potenciales							
1	Se utilizan de forma correcta el equipo de protección personal en las actividades a realizar?			1		4	
2	¿Se evidencia que el personal conoce los riesgos potenciales en las actividades que realizan?				3		
Mecanismos de evaluación de riesgos							
1	¿La empresa posee medidas de evaluación para identificar los riesgos?	0					
2	¿Los sistemas de evaluación son los correctos para la identificación de riesgos?			2			
3	¿El sistema de evaluación de riesgos impacta de manera positiva para la reducción de riesgos en las actividades?		1				
Elaborado por:  Polo Gil, Daysi Janeth		Elaborado por:  Pérez Paredes, Jhonny Manuel			Revisado por:  Alfredo Pérez Paredes SUPERVISOR GENERAL CIP: 44141373		
Fecha: 16/02/2020							

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE							
"Diseño de un de Sistema de Control Interno Basado en el Modelo Coso para Optimizar el Desempeño Laboral en la Empresa Mainin S.R.L. en la Ciudad de Cajamarca, 2020"							
Supervision y monitoreo en modelo COSO							
El presente cuestionario tiene por finalidad recabar información con respecto al factor sobre supervisión y monitoreo, establecido en el modelo COSO para optimizar el desempeño laboral de la empresa.							
Nº	Factores de control clave sobre supervisión y monitoreo	0	1	2	3	4	Observaciones
Evaluación de desempeño							
1	¿La parte administrativa realiza la evaluación de personal por trimestre de trabajo?	0					
2	¿El sistema de evaluación de personal es el idóneo para su respectivo registro?	0					
Liderazgo							
1	¿La supervisión representa y manifiesta liderazgo en la ejecución de las actividades?		1				
2	¿Las actividades se planifican de forma correcta por parte de la supervisión?			2			
Apoyo en las actividades							
1	¿La supervisión se identifica con los colaboradores en las actividades ejecutadas para abordar oportunidades de mejora?		1				
2	¿Los logros?	0					
3	¿Se determinan los roles de apoyo por parte de la supervisión para con los colaboradores?	0					
Mejora							
1	¿Se identifican posibilidades de mejora como parte del crecimiento operativo de la empresa?	0					
2	¿Los colaboradores se adaptan a los procesos de mejora que se manifiestan en la ejecución de las actividades?		1				
3	¿Se realiza un seguimiento debido a los procesos de evaluación y crecimiento del personal?		1				
Operaciones							
1	¿Se realiza un monitoreo constante por parte de la supervisión en las actividades?			2			
2	¿Se realizan las inspecciones adecuadas tras las actividades realizadas por parte de la supervisión?			2			
Control interno							
1	¿Las evaluaciones de control interno por cada personal se realiza de forma correcta?	0					
2	¿Se realizan las investigaciones y se corrigen ante una deficiencia dentro de la empresa?	0					
3	¿Se realizan evaluaciones de control interno por parte de una persona preparada?	0					
Elaborado por:  Polo Gil, Davys Janeth Fecha: 16/02/2020		Elaborado por:  Pérez Paredes, Jhonny Manuel			Revisado por:  Pérez Paredes, Jhonny Manuel CIP: 44141373		

Evidencias fotográficas. Capacitación al área operativa y administrativa



