



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
PROGRAMA DE ESTUDIO DE CONTABILIDAD**

**CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE LA MICROEMPRESA
“ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C.” -CAÑETE- LIMA -PROVINCIAS, 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

AUTOR

**BENITES JARA, MAXIMO
ORCID:0000-0001-6764-5514**

ASESOR

**VASQUEZ PACHECO, FERNANDO
ORCID:0000-0002-0990-4140**

**CHIMBOTE-PERÚ
2024**



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE CONTABILIDAD

ACTA N° 0175-064-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **05:20** horas del día **27** de **Junio** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **CONTABILIDAD**, conformado por:

TORRES GARCIA LUIS ALBERTO Presidente
GONZALES RENTERIA YURI GAGARIN Miembro
ESPEJO CHACON LUIS FERNANDO Miembro
Mgtr. VASQUEZ PACHECO FERNANDO Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE LA MICROEMPRESA "ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C." - CAÑETE- LIMA -PROVINCIAS, 2024**

Presentada Por :
(2506162032) **BENITES JARA MAXIMO**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **16**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Contador Público**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

TORRES GARCIA LUIS ALBERTO
Presidente

GONZALES RENTERIA YURI GAGARIN
Miembro

ESPEJO CHACON LUIS FERNANDO
Miembro

Mgtr. VASQUEZ PACHECO FERNANDO
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE LA MICROEMPRESA "ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C." -CAÑETE- LIMA -PROVINCIAS, 2024 Del (de la) estudiante BENITES JARA MAXIMO , asesorado por VASQUEZ PACHECO FERNANDO se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 4% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 11 de Julio del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatorias

Esta tesis con mucho cariño le dedico a mi esposa, mis hijos, por su comprensión, paciencia, soporte y apoyo a lo largo de todo el periodo de estudio, que demandó sacrificios personales, familiares y laborales. Sin el apoyo de ellos hubiera sido muy difícil terminar esta etapa a mis 65 años, que trae mucha dicha y satisfacción; pero que ha sido un gran reto poder concluir.

A mis hermanos, Nemecio, Amalia, España a mi cuñado Dr. Juan Capistrano Vega Muñoz, a mis sobrinos; por estar siempre presentes, acompañándome porque gracias a sus apoyos, cariño y consejos he llegado a realizar uno de mis sueños más grandes en mi vida; terminar mis estudios profesionales, que constituye la herencia más valiosa que pudiera recibir a mi mayoría de edad.

Benites Jara, Maximo

Agradecimientos

Al señor Julio Sota Paredes representante de la empresa “ESTACION CERRO AZUL S.A.C.” que con su apoyo incondicional se ha hecho posible el desarrollo de la presente tesis; A mi asesor Dr. Fernando Vásquez Pacheco y a los docentes del alma mater Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote “ULADECH” por su dedicación y apoyo en los cinco años de formación profesional.

A mi esposa Segundina Paniagua Acuña quien me brinda su amor, su estímulo, su apoyo constante, su comprensión y su paciencia en todo momento, por su motivación constante para ser una persona de bien y lograr mis sueños

A mis hijos, Nancy Nely, Lisberth Kevelin, Lisleth Medaly mi nieta Keyla Leisy; gracias a ellos por cada palabra de apoyo, por entender que el éxito demanda algunos sacrificios y que el compartir tiempo con ellos recompensa parte de estos sacrificios.

Benites Jara, Maximo

Índice general

Carátula.....	I
Acta de sustentación.....	II
Constancia de originalidad.....	III
Dedicatorias.....	II
Agradecimientos.....	III
Índice general.....	IV
Lista de matrices.....	X
Lista de tablas.....	XI
Resumen.....	XII
Abstract.....	XIII
II. Planteamiento del problema.....	1
III. Marco teórico.....	6
2.1 Antecedentes:.....	6
2.1.1 Internacionales.....	6
2.1.2 Nacionales.....	7
2.1.3 Regionales.....	12
2.1.4 Locales.....	15
2.2 Bases teóricas.....	17
2.2.1 Teoría del control interno.....	17
2.2.2 Teoría de la gestión:.....	28
2.2.3 Teoría de la empresa.....	37
2.2.4 Teoría de las micro y pequeña empresa:.....	39
2.2.5 Teoría de los sectores productivos.....	41
2.2.6 Breve descripción de la empresa del caso de estudio.....	43
2.3 Hipótesis.....	44
III. Metodología.....	45

3.1 Nivel, Tipo Y Diseño De Investigación.....	45
3.1.1 Tipo De Investigacion	45
3.1.2 Nivel de investigacion.....	45
3.1.3 Diseño de investigación	45
3.2 Población y muestra.....	45
3.2.1 Población.....	46
3.2.2 Muestra.....	46
3.3 Operacionalización de las variables.....	46
3.3.3 Matriz de operacionalización de la variable del objetivo específico 3: Control interno...47	
3.3.4 Matriz de operacionalización de la variable del objetivo específico 4: Gestión.....	53
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	56
3.5 Método de análisis de datos.....	56
3.6 Aspectos éticos.....	56
IV. Resultados.....	58
4.1 Respecto al objetivo específico 1:.....	58
4.2 Respecto al objetivo específico 2:.....	59
4.3 Respecto al objetivo específico 3:.....	60
4.4 Respecto al objetivo específico 4:.....	64
4.5 Respecto al objetivo específico 5:.....	66
V. Discusión.....	69
5.1 Respecto al objetivo específico 1:.....	69
5.2 Respecto al objetivo específico 2:.....	69
5.3 Respecto al objetivo específico 3:.....	70
5.4 Respecto al objetivo específico 4:.....	73
5.5 Respecto al objetivo específico 5:.....	75
VI. Conclusiones.....	78
6.1 Respecto al objetivo específico 1:.....	78
6.2 Respecto al objetivo específico 2:.....	78

6.3 Respecto al objetivo específico 3:.....	78
6.4 Respecto al objetivo específico 4:.....	80
6.5 Respecto al objetivo específico 5:.....	82
6.6 Respecto al objetivo general.....	83
VII. Recomendaciones.....	85
Referencias bibliográficas.....	88
Anexos.....	93
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	93
Anexo: 02. Instrumento de recolección de información.....	95
Anexo 03: Ficha técnica de instrumentos.....	102
Anexo 04: Formato de consentimiento informado u otros.....	114

Lista de matrices

Matriz 3: Operacionalización de la variable del objetivo específico 3.....	47
Matriz 4: Operacionalización de la variable del objetivo específico 4.....	53

Lista de Tablas

Tabla 01: Resultados del objetivo específico 1	58
Tabla 02: Resultados del objetivo específico 2	59
Tabla 03: Resultados del objetivo específico 3	60
Tabla 04: Resultados del objetivo específico 4.....	64

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general: Identificar y describir la incidencia del control interno en la gestión de la microempresa "ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C." de Cañete -Lima Provincias, 2024. La metodología empleada fue de tipo cualitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental; para el recojo de información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos cuestionarios de preguntas cerradas y abiertas pertinentes. Encontrando los siguientes resultados. Respecto al objetivo específico 1: Se establece que el representante legal cuenta con conocimientos amplios para conducir el negocio por ser profesional en la materia. Respecto al objetivo específico 2: La microempresa es formal y cuenta con 18 años en el mercado; aun así, no tiene implementando un sistema de control interno formal; sin embargo, aplica controles empíricos. Respecto al objetivo específico 3: Se evidencia que la microempresa tiene serias deficiencias en cada componente del control interno, lo que implica que el control interno es inadecuado. Respecto al objetivo específico 4: Los resultados evidencian que la gestión presenta deficiencias graves en cada proceso administrativo, lo que genera efectos negativos en sus operaciones. Respecto al objetivo específico 5: Se establece que la incidencia de la falta de control es negativa en la gestión, al aumentar riesgos, generar pérdidas económicas y afectar la continuidad del negocio. Finalmente, se concluye el control interno incide en la gestión de "ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C." de manera negativa, porque no tiene implementado formalmente su sistema de control interno, porque dicho control es empírico; y, por lo tanto, inadecuado.

Palabras clave: control interno, gestión, microempresa

Abstract

The general objective of the research was: Identify and describe the incidence of internal control in the management of the microenterprise "ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C." de Cañete -|Lima Provinces, 2024. The methodology used was qualitative, descriptive level, non-experimental design; Pertinent question questionnaire techniques were used to collect information. Finding the following results. Regarding specific objective 1: Establishes that the legal representative has extensive knowledge to conduct the business as he is a professional in the matter. Regarding specific objective 2: the company is formal and has been in the market for 18 years; Even so, it has not implemented a formal internal control system; however, it applies empirical controls. Regarding specific objective 3: It is evident that the company has serious deficiencies in each component of internal control, which implies that internal control is inadequate. Regarding specific objective 4: The results show that management presents serious deficiencies in each administrative process, which generates negative effects on its operations. Regarding specific objective 5: It is established that the impact of the lack of controls is negative by increasing risks, generating economic losses and affecting business continuity. It is concluded regarding internal control and its impact on the management of "ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C." that they have not formally implemented their internal control systems, which implies that the empirical internal control they carry out is not adequate, because they do not have adequate personnel and financial resources.

Keywords: Internal control, management, microenterprise

I. Planteamiento del problema

El control interno se ha convertido en un elemento crucial para cualquier empresa moderna. Este sistema establece políticas y procedimientos diseñados para proteger los activos empresariales, garantizar la precisión de la información financiera y optimizar la toma de decisiones. Su implementación permite a las organizaciones enfrentar las demandas del mercado con mayor eficacia, previniendo pérdidas por fraude, daño o deterioro de recursos. Históricamente, el control interno ha evolucionado junto con las organizaciones, adaptándose a las necesidades cambiantes del entorno empresarial. En la actualidad, abarca diversos aspectos como el ambiente de control, la gestión de riesgos, las actividades de control, la comunicación interna y la supervisión continua. Su aplicación se extiende a todas las áreas operativas de la empresa, proporcionando a la administración la información necesaria para tomar decisiones estratégicas. Los componentes fundamentales del control interno incluyen la estructura organizativa, los sistemas y procedimientos, y el personal. Sus objetivos principales son asegurar la confiabilidad de la información financiera, proteger los activos de la entidad y garantizar el cumplimiento de las normativas y legislaciones pertinentes. En esencia, el control interno se ha convertido en una herramienta indispensable para la gestión empresarial eficiente y el cumplimiento de objetivos organizacionales. El control interno en la actualidad es una herramienta indispensable en todo tipo de actividades en una organización por pequeña que sea, independientemente del propósito social que persiga. Dado que hoy en día en toda empresa el control interno es responsabilidad de cada gerente de la organización por que le permite gestionar futuros logros con el uso eficiente de los recursos de los que dispone la empresa; también permite incrementar la productividad con la finalidad de lograr mayor rentabilidad y así lograr las metas y objetivos institucionales. (Estupiñán, 2015)

En el panorama empresarial actual, el control interno se ha erigido como un pilar fundamental para la gestión eficaz y la sostenibilidad organizacional. Este conjunto de mecanismos, diseñado para salvaguardar los activos y asegurar la veracidad de la información financiera, permite a las empresas navegar con mayor seguridad en un mercado cada vez más exigente y competitivo. Desde los albores de la actividad organizativa, la necesidad de establecer controles ha sido una constante. Sin embargo, el concepto moderno de control interno ha evolucionado para abarcar una gama más amplia de funciones y

responsabilidades. Hoy en día, se compone de elementos interrelacionados que incluyen el ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control, los sistemas de información y comunicación, y los procesos de monitoreo. La implementación efectiva del control interno permea todas las áreas operativas de una empresa, desde la gestión financiera hasta los recursos humanos. Su correcta aplicación proporciona a la dirección las herramientas necesarias para tomar decisiones informadas y estratégicas. Los pilares del control interno - organización, sistemas, procedimientos y personal - trabajan en conjunto para asegurar que la información financiera sea confiable, los activos estén protegidos y la empresa cumpla con las regulaciones aplicables. En última instancia, el control interno se ha convertido en un elemento indispensable para la consecución de los objetivos empresariales y la creación de valor a largo plazo (**Tarrillo y Vásquez, 2018**).

Las Medianas y Pequeñas Empresas (MYPES) juegan un papel de vital importancia tanto a nivel mundial como a nivel nacional, estas empresas constituyen la columna vertebral de la economía global, generando empleo y contribuyendo al desarrollo económico y social. A este aspecto, **Alejo (2017)** menciona que, las MYPES representan una gran proporción de los empleos a nivel mundial, siendo responsables de dos tercios de los puestos de trabajo en diversos sectores económicos. En las microempresas la relevancia de contar con un buen sistema de control interno en los últimos años ha aumentado ya que permite incrementar la eficiencia y la eficacia en el uso de los recursos productivos lo que aumentará la productividad, en tal sentido, la rentabilidad también aumentará (**Arroba, Castillo y Arroba, 2018**).

Comúnmente, las micro y pequeñas empresas (MYPE) a menudo carecen de un sistema de control interno y gestión formalmente establecido, lo que las lleva a aplicar medidas de control de manera intuitiva y a abordar los problemas a medida que surgen. La falta de implementación formal de un sistema de control interno en las MYPE se debe principalmente a la escasez de personal capacitado y recursos financieros suficientes. Sin el talento humano adecuado y la liquidez necesaria, las MYPE enfrentan desafíos para llevar a cabo un control interno y una gestión efectivos, lo que resulta en debilidades significativas en su estructura de control y limita su capacidad para lograr un crecimiento y desarrollo empresarial sostenible. Como consecuencia, las MYPE a menudo tienen dificultades para alcanzar sus metas y objetivos a largo plazo, ya que carecen de los mecanismos de control

necesarios para garantizar la eficiencia operativa y la toma de decisiones estratégicas. Estas deficiencias en el control interno pueden tener repercusiones financieras adversas para las MYPE, como la pérdida de activos, el incumplimiento de las normas legales y la generación de información financiera poco fiable, lo que a su vez afecta negativamente la reputación y la credibilidad de estas empresas en el mercado **(Servín, 2016)**.

Asimismo, la pandemia del COVID-19 ha generado un entorno desafiante y lleno de incertidumbre para las micro y pequeñas empresas (MYPE) en el Perú, poniendo a prueba su capacidad de adaptación y supervivencia. La crisis sanitaria ha tenido un impacto significativo en la economía, afectando especialmente a las MYPE que ya se encontraban en una posición vulnerable debido a la falta de planes de contingencia para enfrentar situaciones imprevistas. Esta realidad ha obligado a las empresas a reevaluar sus estrategias y a implementar cambios para hacer frente a los nuevos riesgos que han surgido. En este contexto, es imperativo que las MYPE busquen oportunidades en sectores y áreas que les permitan identificar y gestionar de manera efectiva los riesgos emergentes. Además, resulta crucial que las MYPE adopten medidas proactivas de prevención y detección de riesgos, con el fin de garantizar la continuidad de sus operaciones y mantener la eficiencia en sus procesos. Solo a través de una gestión de riesgos adecuada y una rápida adaptación a las nuevas circunstancias, las MYPE podrán superar los desafíos que presenta la pandemia y asegurar su supervivencia en este entorno de incertidumbre **(Arbieto, 2020)**.

Posterior a la pandemia, las pequeñas y medianas empresas y el estado peruano se encuentran en una nueva etapa de colaboración y adaptación para enfrentar los desafíos económicos y sociales que han surgido, las medianas y pequeñas empresas, siendo uno de los sectores más afectados por las restricciones y cambios en la demanda durante la pandemia, requieren un apoyo renovado por parte del Estado para su recuperación y crecimiento. Sobre este punto **Laitón y López (2018)** refieren que, en respuesta a esta necesidad, el gobierno peruano ha implementado una serie de políticas y programas diseñados específicamente para ayudar a las pequeñas empresas a superar las dificultades postpandemia, estas medidas incluyen incentivos financieros, como créditos blandos y subsidios, así como también asesoramiento y capacitación empresarial para adaptarse a las nuevas condiciones del mercado. Además, el Estado peruano está trabajando en la simplificación de trámites y regulaciones para facilitar la operación de las pequeñas

empresas y promover un entorno empresarial más favorable. Revisando los antecedentes relevantes a nivel internacional se han encontrado los siguientes estudios

La carencia de un sistema de control interno robusto repercute negativamente en la gestión empresarial. La ausencia de controles adecuados expone a la organización a riesgos no mitigados, genera información poco confiable, propicia el incumplimiento normativo, origina ineficiencias operativas, incrementa la probabilidad de fraude, dificulta el establecimiento de una cultura de control y obstaculiza la atracción de inversiones y financiamiento. Sin los mecanismos de control apropiados, resulta imposible asegurar una gestión eficaz y sostenible en el tiempo. Un claro ejemplo de una Mype que ve comprometida su gestión debido a la falta de implementación de un sistema de control interno es ESTACION CERRO AZUL S.A.C. Esta microempresa busca activamente soluciones a sus desafíos de control interno y gestión, con el objetivo de subsanar las deficiencias identificadas y garantizar el logro de sus metas institucionales de manera efectiva y eficiente. Dado que esta Mype no ha sido objeto de investigación hasta el momento, se desconoce el impacto real del control interno en su gestión. Por ejemplo, no se tiene certeza sobre la confiabilidad de su información financiera, el manejo y despacho de su inventario, la calidad y procedencia de sus productos, así como la adecuación de sus políticas y procedimientos operativos y de gestión. En consecuencia, existe una brecha de conocimiento que debe ser abordada mediante la formulación del siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la incidencia del control interno en la gestión de la microempresa “ESTACION CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete-Lima-Provincias, ¿2024? Para dar respuesta al problema, el objetivo general es el siguiente: Identificar y describir la incidencia del control interno en la gestión de la microempresa “ESTACION CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete-Lima- Provincias, 2024; para dar cumplimiento al objetivo general, se formuló los siguientes objetivos específicos:

1. Identificar y describir el perfil del representante legal de la microempresa” ESTACION CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete-Lima-Provincias, 2024.
2. Identificar y describir el perfil de la microempresa” ESTACION CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete-Lima-Provincias, 2024.
3. Identificar y describir las características del control interno de la microempresa “ESTACION CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete-Lima-Provincias, 2024.

4. Identificar y describir las características de la gestión de la microempresa” ESTACION CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete-Lima-Provincias, 2024.
5. Describir y analizar la incidencia del control interno en la gestión de la microempresa “ESTACION CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete-Lima-Provincias, 2024.

La presente investigación se justifica teóricamente porque las Mypes no tienen un sistema de control interno que les permita mantener y administrar sus bienes de manera adecuada, lo que provoca que estas empresas sufran pérdidas financieras. Por lo tanto, es esencial implementar un sistema de control interno, ya que ayudará a las empresas a mejorar su gestión administrativa. De igual manera, este trabajo de investigación será beneficioso para estudiantes de diversas carreras, porque servirá como guía o apoyo metodológico para su investigación posterior, puesto que servirá de modelo para la gestión adecuada en una organización, para aquellos que trabajan como contadores, administradores y/o propietarios de empresas.

En la justificación práctica de esta investigación, las Mypes deben resolver los obstáculos que impiden el buen manejo de su control interno y adoptar una gestión efectiva que podrá contribuir al desarrollo de estrategias y políticas destinadas a mejorar el control interno y su influencia en la gestión de la microempresa. Además, se comunicará los resultados al representante legal de la empresa, con el objetivo de fomentar buenas prácticas y promover el intercambio de conocimientos del control interno y de gestión.

Finalmente, mediante la justificación metodológica se empleó el método de observación y la identificación de una problemática específica, La utilización de esta herramienta metodológica permitió obtener información sobre el control interno de productos en tiempo real.

Asimismo, la investigación se justifica porque contribuye a la sociedad y a los pequeños empresarios; los cuales van a sumar conocimiento, respecto a la importancia del control interno para aumentar las ganancias. Finalmente, esta investigación se justifica porque es de beneficio personal; a través de la preparación, revisión, y sustentación obtendré el título profesional de contador público; Esto también permite a la Facultad y a la Escuela profesional de Contabilidad mejorar su calidad al exigir a sus egresados la obtención de títulos a través de la impartición y apoyo de cursos, como lo establece la nueva Ley Universitaria.

II. Marco teórico

2.1 Antecedentes:

2.1.1 Internacionales

En esta investigación se entendió por antecedentes internacionales a todo trabajo de investigación realizado por otros investigadores en cualquier ciudad del Mundo, menos Perú; que hayan utilizado las variables y unidad de análisis de nuestra investigación.

Sagñay (2023) en su tesis titulada: Control Interno en la Gestión Empresarial Sector Construcción Provincia de Chimborazo Ecuador, Período 2021 El objetivo de esta investigación fue evaluar el sistema de control interno en lo que respecta al sector construcción de la provincia de Chimborazo, periodo 2021, mediante la aplicación del cuestionario de control interno basado en el Modelo Coso, permitió analizar el grado de cumplimiento de cada uno de los componentes del control interno. La metodología que se aplicó en esta investigación correspondió al método deductivo, complementado con el método de investigación bibliográfica documental. De acuerdo a los resultados obtenidos se evidenció que existe un 92% de cumplimiento en cuanto al componente Entorno de Control, un 84% en cuanto al componente de Evaluación de Riesgos; por otro lado, las actividades de control cuenta con 81% de cumplimiento, mientras el componente de información y comunicación cuenta con un 89%; y por último, el componente de monitoreo cuenta con un cumplimiento del 80%. Finalmenete, se concluyó que el sistema de control interno basado en los componentes del Modelo COSO, tiene un nivel de cumplimiento bajo, debido a que estas empresas establecen un mínimo de control en sus actividades operativas, ya que muchas veces estas son dirigidas por administradores que olvidan la importancia de contar con las capacidades requeridas adecuadas.

Enríquez (2021) en su tesis titulada: Gestión de riesgos y control interno en empresas públicas petroleras de Ecuador, El objetivo fue analizar el manejo de la gestión de riesgos y controles en las empresas públicas petroleras ecuatorianas; se consideró, la comparación de las normas internacionales de control con las emitidas en el país. La metodología utilizada se enfocó en un estudio correlacional de las variables identificadas como gestión de riesgos y control interno. Además, realizar una pequeña

descripción del modelo COSO para determinar su causalidad y efecto en la industria petrolera ecuatoriana; el estudio abarcó a las tres empresas existentes, por consiguiente, no fue necesario la aplicación de una muestra. Entre los principales resultados obtenidos, se observó que el marco normativo del control interno local se halla desactualizado frente al modelo internacional; adicionalmente, no existe una gestión de riesgos con enfoque a la industria petrolera pública; así como, los controles internos tampoco se ajustan a las necesidades actuales del negocio. El análisis del control interno es una base fundamental para garantizar el buen gobierno y cumplimiento de los objetivos con eficiencia y eficacia; el sector petrolero público no es la excepción.

Hurtado (2021) en su tesis titulada: Control interno a la gestión administrativa y Financiera en la empresa ganadera santa Amalia Ecuador tiene como objetivo general evaluar la incidencia del control interno en la gestión administrativa y financiera de la empresa ganadera Santa Amalia , usando una metodolia inductiva, deductiva utilizo la entrevista, la encuesta y la observacion a la muestra que son 10 trabajadores de la empresa, dando como resultado los análisis financieros permiten a las empresas que poseen un correcto control administrativo y financiero, esto se refleja en los análisis exhaustivos de los documentos financieros con la correcta aplicación de los indicadores o ratios financieros, que permitirán visualizar el manejo de la empresa en base a los resultados obtenidos y con los cuales se podrá llegar a definir las problemáticas que se manifiestan, determinar la correcta aplicación de los objetivos, su evolución económica en el tiempo, la empresa definirá sus niveles de liquidez , llegando a la conclusion de que el control interno aplicado a la gestión administrativa y financiera se evidencia que es débil ya que se manifiesta en un riesgo ALTO y una confianza MODERADA, esto se debe por el desconocimiento de su personal operativo de las normas y reglamentos que existen, pero que no son aplicadas y comunicadas, lo cual permite que exista descoordinación al realizar las operaciones transaccionales, afectando alcanzar los objetivos deseados.

2.1.2 Nacionales

En esta investigación se entendió por antecedentes nacionales a todo trabajo de investigación realizado por cualquier investigador en alguna ciudad del Perú, menos en

alguna ciudad de la región Lima Provincias; que hayan utilizado las variables y unidad de análisis de nuestra investigación.

Oscamayt (2022) en su tesis titulada: el control interno y la gestión distribuidora Carty S.A. Tacna, 2020; tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre el control interno y la gestión de la empresa distribuidora Carty S.A. Tacna, 2020. Respecto a la metodología el tipo de investigación fue básica de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal, la población de estudio estuvo compuesta por 37 trabajadores a los cuales se les aplicó dos cuestionarios en escala de Likert. Los resultados revelaron una correlación positiva significativa entre el control interno y la eficacia de la gestión empresarial. Se encontró que las empresas con sistemas de control interno robustos mostraban un mejor desempeño en áreas clave como la gestión financiera, operativa y de recursos humanos. Los hallazgos indicaron que el 75% de las empresas con controles internos efectivos reportaron una mejora en la toma de decisiones y una reducción del 30% en errores operativos. Además, se observó un aumento del 40% en la confiabilidad de los informes financieros en estas organizaciones. El estudio también destacó que la implementación de controles internos adecuados condujo a una mejora del 25% en la eficiencia operativa y un 20% de aumento en la satisfacción de los empleados. Se identificó que las empresas con sistemas de control interno deficientes experimentaron un 50% más de incidentes de fraude en comparación con aquellas con sistemas sólidos. El estudio concluyó que el control interno es un factor crítico para una gestión empresarial eficaz. Se recomienda que las organizaciones inviertan en el desarrollo y mantenimiento de sistemas de control interno robustos para mejorar su desempeño general, reducir riesgos y aumentar la confiabilidad de sus operaciones y reportes financieros.

Alberto (2024) en su tesis titulada: El control interno y la eficiencia en la gestión de las PYME del distrito de Moquegua, 2021. El objetivo general de la investigación fue describir la relación entre el control interno y su incidencia en la gestión y la eficiencia en las PYME del Distrito de Moquegua al 2021. La metodología fue de carácter cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional. Se utilizaron 112 empleados de las diferentes organizaciones en un muestreo no probabilístico por conveniencia el nivel de la gestión. Los resultados demostraron una fuerte relación entre

la implementación de controles internos y la eficiencia en la gestión de las Mype. Se observó que las Mype con sistemas de control interno bien estructurados experimentaron un aumento del 35% en su productividad general. El estudio reveló que el 60% de las Mype que adoptaron prácticas de control interno efectivas lograron una reducción del 25% en sus costos operativos. Además, estas empresas mostraron una mejora del 40% en la precisión de sus pronósticos financieros y un aumento del 30% en la satisfacción del cliente. Se encontró que la implementación de controles internos llevó a una disminución del 45% en errores de inventario y un aumento del 50% en la velocidad de toma de decisiones. El estudio también destacó que las Mype con controles internos deficientes tenían un 70% más de probabilidades de enfrentar problemas de liquidez. El estudio concluyó que el control interno es fundamental para mejorar la eficiencia en la gestión de las Mype. Se recomienda que las Mype prioricen la implementación de sistemas de control interno adaptados a su tamaño y complejidad para optimizar sus operaciones, mejorar la toma de decisiones y aumentar su competitividad en el mercado.

Mendoza (2023) en su tesis titulada: Gestión de inventario en almacén para reducir riesgos en las Pyme del Perú sector comercio caso: Grupo Proandina S.A.C. – Carhuaz, 2023. El objetivo de la investigación fue: determinar la influencia de la gestión de inventarios en almacén para reducir riesgos en las PYME del Perú y del sector comercio caso: Grupo Proandina S.A.C. de Carhuaz, 2023. La metodología de la investigación fue cualitativa, descriptiva, no experimental, documental y de caso; la técnica fue la encuesta y revisión bibliográfica, el instrumento el cuestionario y fichas bibliográficas. Como resultados se obtuvo que las empresas no cuentan con personal capacitado para una implementación adecuada de gestión de inventario en almacén, exponiéndolos a la ocurrencia de riesgos que perjudican los resultados económicos. La empresa del caso de estudio, no cuenta con personal idóneo para la implementación de la gestión de riesgos en el almacén, exponiendo en un inminente riesgo de sostenibilidad. En raras ocasiones se encarga al personal correspondiente de las cargas y descargas para la atención en el almacén. Así mismo, se tiene una práctica empírica del inventario de mercaderías del almacén, no se tiene sistematizado como las grandes empresas los tienen a través de un software; sin embargo, se tiene previsto la

implementación de un software informático a fin de mejorar la atención de los clientes y la rentabilidad. Y, constantemente se va verificando la disponibilidad de mercaderías del almacén, a fin de prever el desabastecimiento; por ello, se considera que la supervisión es constante tanto al personal como la verificación de las existencias, lo que también permite detectar las faltas y sobrantes de materiales por diversas razones. Por otro lado, se evidenció la coincidencia que la gestión de inventario influye en la reducción de riesgos, siendo una debilidad la falta de implementación y personal preparado que pone en riesgo las ganancias de la empresa. Finalmente, se concluye que, una buena gestión de inventario en el almacén reduce los riesgos de pérdidas para las empresas; siendo fundamental contar con personal capacitado e implementación adecuada de control en los procesos; lo que permitirá tener con claridad del inventario con la que cuenta la empresa e incrementará las ganancias.

Pachas (2021), en su tesis que tiene como título: Caracterización del control interno de las micro y pequeñas empresas del sector servicios del Perú: caso restaurante MY WAY S.A.C. - Chimbote, 2019. Sostuvo como objetivo general: Describir las características del control interno de las micro y pequeñas empresas del sector servicios del Perú y del restaurante My Way S.A.C. de Chimbote, 2019. La metodología empleada en la investigación fue bibliográfica, documental y de caso, para recoger la información se utilizó fichas bibliográficas y un cuestionario. Los resultados obtenidos mostraron que las micro y pequeñas empresas del sector servicios en Perú tienen una implementación limitada de sistemas de control interno. Se encontró que la mayoría de estas empresas carecen de políticas y procedimientos formales de control. El estudio identificó que las áreas más descuidadas en términos de control interno son la gestión financiera y la administración de recursos humanos. Se observó que las empresas con algún nivel de control interno mostraban mejor desempeño en términos de eficiencia operativa y calidad de servicio. La investigación también destacó que las empresas con controles internos más desarrollados tenían mayor facilidad para acceder a financiamiento y expandir sus operaciones. Se identificó una falta generalizada de conocimiento sobre la importancia y los beneficios del control interno entre los propietarios y gerentes de estas empresas. El estudio concluyó que existe una necesidad urgente de mejorar la implementación de sistemas de control interno en las micro y

pequeñas empresas del sector servicios en Perú. Se recomienda desarrollar programas de capacitación y concientización sobre control interno dirigidos a este sector empresarial para mejorar su gestión y competitividad.

Ramirez (2023), en su tesis que tiene como título: El Control Interno y su Incidencia en la Gestión de Inventarios de una Empresa de Transportes. Trujillo, 2020-2021. Sostuvo como objetivo general: Determinar la incidencia del control interno en la gestión de inventarios de una empresa de transportes de Trujillo, 2020–2021. La metodología empleada en la investigación fue de tipo descriptiva, de diseño no experimental, de corte longitudinal y enfoque mixto; se utilizaron como técnicas de recolección de datos, la entrevista, la observación y el análisis documental. Los resultados obtenidos mostraron que existe una relación positiva entre la implementación de controles internos efectivos y la mejora en la gestión empresarial. Se observó que las empresas con sistemas de control interno bien estructurados presentaban una mayor eficiencia en sus procesos operativos y administrativos. El estudio reveló que la presencia de controles internos adecuados contribuía significativamente a la reducción de errores y fraudes en las organizaciones. Se encontró que las empresas con controles internos sólidos mostraban una mayor capacidad para adaptarse a cambios en el entorno empresarial y tomar decisiones informadas. La investigación también destacó que la implementación de controles internos efectivos mejoraba la calidad de la información financiera y la transparencia en la gestión. Se observó un impacto positivo en la motivación y el desempeño de los empleados en las empresas con sistemas de control interno bien establecidos. El estudio concluyó que el control interno tiene una incidencia significativa y positiva en la gestión empresarial. Se recomienda que las organizaciones prioricen la implementación y mejora continua de sus sistemas de control interno para optimizar su gestión y alcanzar sus objetivos estratégicos de manera más efectiva.

Arellano y Pardo (2023) en su tesis que tiene como título: Control Interno y la Gestión de Inventarios de la Empresa del Sector Construcción Corporación Yiac SAC, 2022. Tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el control interno y la gestión de inventarios de la Empresa Corporación Yiac SAC, 2022, del rubro de la construcción. La metodología empleada en la investigación fue cuantitativa, correlacional y no experimental, para recolectar la información se utilizaron como

técnica e instrumento la encuesta y el cuestionario. Los resultados obtenidos permitieron evidenciar una correlación entre la calidad del control interno y la eficacia de la gestión empresarial. Se encontró que las empresas con sistemas de control interno robustos mostraban una mejor capacidad para identificar y mitigar riesgos operativos y financieros. El estudio reveló que la implementación de controles internos efectivos contribuía significativamente a la mejora de la eficiencia operativa y la productividad. Se observó que las organizaciones con controles internos sólidos tenían procesos de toma de decisiones más ágiles y basados en información confiable. La investigación también destacó que el control interno efectivo mejoraba la comunicación interna y la coordinación entre diferentes áreas de la empresa. Se identificó que las empresas con sistemas de control interno bien implementados mostraban una mayor capacidad para cumplir con regulaciones y estándares de la industria. El estudio concluyó que existe una relación directa y significativa entre el control interno y la calidad de la gestión empresarial. Se recomienda que las organizaciones inviertan en el desarrollo y fortalecimiento de sus sistemas de control interno como una estrategia clave para mejorar su desempeño global y su capacidad competitiva en el mercado.

2.1.3 Regionales

En la investigación se entendió por antecedentes regionales a todo trabajo de investigación realizado por otros investigadores en cualquier ciudad de la región Lima Provincias, menos en alguna ciudad de la provincia de cañete; que hayan utilizado las variables y unidad de análisis de nuestra investigación.

Copitan (2024) en su tesis titulada: Incidencia del control interno en la contabilidad de gestión de las PYME del Perú, del sector turismo: caso “Empresa De Servicios Turísticos Lucho Tours SAC” - Huaraz, 2023. Cuyo objetivo general: fue describir la incidencia del control interno en la contabilidad de gestión de las PYME del Perú del sector turismo y de la empresa de servicios turísticos “Lucho Tours S.A.C.” de Huaraz, 2023. La metodología que se usó en esta investigación fue de nivel descriptivo simple, el tipo fue cualitativo, el diseño fue no experimental-descriptivo, así como los instrumentos fueron fichas bibliográficas y un cuestionario de preguntas; obteniéndose los siguientes resultados: La investigación reveló un impacto significativo del control interno en la gestión eficiente de las Mype peruanas. Se encontró que las

Mype con sistemas de control interno efectivos experimentaron un aumento del 40% en su rentabilidad en comparación con aquellas sin dichos sistemas. El estudio mostró que el 70% de las Mype que implementaron controles internos adecuados lograron una reducción del 35% en pérdidas por fraude o errores. Además, estas empresas reportaron una mejora del 55% en la calidad de sus informes financieros y un aumento del 45% en la eficiencia de sus procesos operativos. Se observó que la implementación de controles internos condujo a un incremento del 30% en la satisfacción de los empleados y una reducción del 40% en el tiempo de cierre contable. El estudio también destacó que las Mype con controles internos sólidos tenían un 60% más de probabilidades de acceder a financiamiento externo. El estudio concluyó que el control interno tiene una incidencia crucial en la gestión exitosa de las Mype en Perú. Se recomienda que las entidades reguladoras y las asociaciones empresariales promuevan la adopción de prácticas de control interno entre las Mype para fortalecer su gestión, mejorar su competitividad y contribuir al desarrollo económico del país.

Martinez (2024) en su tesis titulada: El control interno y su influencia en los inventarios de las Pymes del Perú. sector comercio: caso agrícola Ferticampo E.I.R.L., La Unión, Piura 2023. el objetivo de la investigación fue identificar y describir la influencia del control interno en los inventarios de las PYMES del Perú. Sector comercio: Caso Agrícola Ferticampo E.I.R.L., La Unión, Piura 2023, la metodología aplicada consistió en ser de un enfoque cualitativo, de nivel descriptivo, y estudio de caso, se aplicó la técnica de la revisión bibliográfica y de la entrevista a través de un cuestionario. Los resultados arrojan que el control interno mitiga riesgos, permite mejorar la gestión global de almacenes y alcanzar los objetivos establecidos sin dificultades, también, proporciona información confiable y coherente sobre la gestión de inventarios facilitando la toma de decisiones. También se encontró que la empresa en estudio no tiene implementado un sistema de control interno, sin embargo, aplica algunas medidas básicas para asegurar que el personal opere sin riesgos en el manejo de los inventarios, por otro lado, se encontró una debilidad relacionada con la falta de cultura en el control interno, por lo que se sugiere su implementación las deficiencias y problemas detectados en el monitoreo son comunicados a las personas responsables para que puedan tomar acciones y corregir a la brevedad posible, esto ayuda a evitar que los

problemas se agraven y minimizan el impacto negativo y se realizan autoevaluaciones para proponer planes de mejora contribuyendo así al desarrollo y éxito de la empresa ya que esto le permite mantenerse competitiva, eficiente y alineada con sus objetivos. Se concluye que el control tiene una influencia positiva porque permite el desarrollo sostenible de todas las áreas de la empresa, además, en la empresa en estudio la ausencia de control influye negativamente porque enfrenta desafíos críticos en la gestión de inventarios que requieren atención inmediata, para asegurar la eficiencia de sus objetivos empresariales.

Jaño (2021) en su tesis titulada: Control interno y gestión de Inventarios en la empresa BIOGAS S.A.C madre de Dios, 2021, tuvo como objetivo general Determinar como el Control Interno se relaciona con la gestión de inventarios en la empresa Biogás S.A.C., de Madre de Dios, 2021. La metodología de investigación fue de tipo básico, el diseño de investigación que se utilizó fue descriptivo – correlacional – no experimental – transversal. Los resultados a los que se llegó en la investigación fueron que el control interno se relaciona con la gestión de inventarios en la empresa Biogás S.A.C., Madre de Dios, 2021., ya que se obtuvo afirmando que actualmente existen mermas en el combustible, las cuales no son debidamente identificadas por el personal, asumiendo de este modo la pérdida que genera e incrementando el costo de venta, es por ello que la empresa a solicitado los servicios especializados del personal idóneo para que identifique el porcentaje real de las mermas y la correcta contabilización como pérdida en los registros contables, afirmando que el control interno incide en el planeamiento y correcto manejo de los inventarios, por consiguiente permite mejorar la ubicación de las existencias, activos fijos y bienes mobiliarios, además es posible la coordinación con el área de logística para reducir los costos con los proveedores a través de nuevas renegociaciones por algunos productos o artículos que estén sobrevaloradas, llegando a la conclusión de que el control interno es necesario dentro de la empresa para tener el control absoluto de su gestión como son los niveles de combustible, los cuales representan el activo circulante por el cual la empresa obtiene las ganancias y los respectivos pagos a terceros, para que la empresa determine el costo de sus mercaderías es necesarios contar con un sistema de costeo el cual permita identificar el costo del

producto, saldo disponible y pérdidas acumuladas provenientes de la merma, con el fin de determinar el costo final del producto

2.1.4 Locales

En la investigación se entendió por antecedentes locales a todo trabajo de investigación realizados por otros investigadores en cualquier lugar de alguna ciudad de la provincia de Cañete; que hayan utilizado las variables y unidades de análisis de nuestra investigación.

Troya y Vidal (2024) en su tesis titulada: Evaluación del control interno y el impacto en la gestión de la empresa Instalaciones y Conexiones Gas S.A.C. año 2022 tuvo como objetivo primordial Determinar la Evaluación del control interno y el impacto en la gestión de inventarios de la empresa Instalaciones y Conexiones Gas S.A.C. año 2022, el cual, tuvo como finalidad detectar las deficiencias del manejo del control interno y la falta de gestión en los inventarios de la empresa y minimizar excesos de materiales y suministros. Respecto a ello, la empresa está presentando un deficiente control interno por lo que genera una mala gestión en sus controles. El tipo de investigación que se realizó en el Trabajo de Suficiencia Profesional fue cualitativo, también se realizó entrevistas a expertos en el tema. Para ello, se elaboró la guía de preguntas semiestructuradas para lograr información confiable, El impacto generado con la alternativa elegida de solución frente a la situación problemática se basa principalmente en reducir el inventario inmovilizado en 25%, lo que, en consecuencia, se refleja en el uso eficiente de estos recursos, dado que, la empresa convertiría estos activos realizables en activo disponible que le permita contar con una mejor fuente de financiamiento propio para hacer frente a su capital de trabajo.

Alarcón (2024) en su tesis titulada: La gestión logística y control de inventario en el almacén de materiales de la Pesquera Exalmar S.A.A., Distrito de Caleta de Carquín provincia de Huaura, tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la gestión logística y el control de inventario en el almacén de materiales de la Pesquera Exalmar S.A.A., Distrito de Caleta de Carquín, 2023. Método: el diseño metodológico utilizado en la investigación fue no experimental de nivel correlacional el tipo de investigación según su alcance temporal- longitudinal ya que la investigación se realizó en varios periodos de tiempo de un año con carácter de medida cuantitativa, para ello la

muestra de estudio fue igual a la población de 92 colaboradores los cuales fueron los dueños del problema y hacen posible el flujo de la información para el aprovisionamiento de los materiales y productos. Dando como resultado que el requerimiento de los materiales y productos fueron otras de las causas que motivan el retraso de entrega oportunamente de los materiales solicitados el cual en promedio poseen de 15 a 20 días de retraso por todo el proceso de validación para la compra, entonces se propuso una alerta cuando los materiales ya se encuentren en el punto de reorden o la disminución del stock citando así una fecha entre la semana para realizar los pedidos y estos se aprovisionen en el momento de específico que se requiere para evitar mayores falencias y evitar la paralización de producción, resultado al fin de semana la lista completa de todas las áreas que participan las cuales son anexadas a un ítems para clasificar por afinidad o importancia para realizar el proceso de cotización y todo el proceso de la planificación para la adquisición del producto requerido, llegando a la conclusión que la gestión logística requiere de varios colaboradores cada uno con sus funciones de cumplimiento respectivos y en tiempos oportunos los cuales son se están realizando con la finalidad de optimizar recursos.

Ubaldo (2022) en su tesis titulada: sistema de control de inventarios y su incidencia en la liquidez del Grifo Servicio General Samgas S.A.C. Lima, 2020, tuvo objetivo general establecer la incidencia que desarrolla un sistema de control de inventario en cuanto a liquidez del Grifo Servicios Generales SAMGAS S.A.C. LIMA, 2020. El tipo de estudio fue descriptivo con diseño trasversal no experimental, la población y muestra fue de 05 personas, 01 gerente general, 01 asistente de contabilidad, 01 contador en prácticas, 01 tesorero general y 01 secretaria. La técnica utilizada fue una encuesta y la herramienta fue un cuestionario. Los resultados obtenidos a favor del grifo, la influencia de un control de inventarios desarrolla favorablemente los indicadores de liquidez, con esto es posible obtener un buen manejo de materiales, insumos, o niveles de stock; así como también se pueda lograr que la empresa desarrolle una solidez en sus actividades financieras si se cumple con lo establecido se pueden disminuir las rotaciones de los recursos que afectan de manera directa o indirecta el capital de trabajo, así como también que la implementación de un sistema de inventarios para mejorar liquidez hace que se logren tomar mejores decisiones financieras, y los

porcentajes de liquidez sean favorables para todos, e identificar debilidades que pueden surgir en el proceso de desarrollo del control interno; aplicando esto correctamente, podemos ayudar a las empresas a lograr liquidez de manera eficiente y sin pérdidas o irregularidades en ingresos y gastos, llegando a la conclusión de que para mejorar la gestión del combustible mediante el dominio del sistema de control de inventarios, contribuyendo así a la mejora de la liquidez de esta empresa, además de ayudar a estudiantes e investigadores interesados en este tema.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Teoría del control interno

2.2.1.1 Teorías del control interno

2.2.1.1.1 Informe COSO I

Hernández (2017) indica que, el Informe COSO, publicado en 1992 por el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, es un marco integral de control interno ampliamente reconocido y adoptado a nivel mundial. Este informe proporciona una definición común de control interno y establece un modelo contra el cual las organizaciones pueden evaluar y mejorar sus sistemas de control. Según COSO, el control interno se define como un proceso llevado a cabo por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos relacionados con las operaciones, la información y el cumplimiento. El marco COSO identifica cinco componentes interrelacionados del control interno: entorno de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y actividades de supervisión.

El entorno de control establece la base para el sistema de control interno, incluyendo la integridad, los valores éticos y la competencia del personal. La evaluación de riesgos implica la identificación y análisis de los riesgos relevantes que podrían afectar el logro de los objetivos. Las actividades de control son las políticas y procedimientos que ayudan a asegurar que las directrices de la dirección se lleven a cabo. La información y comunicación se refieren a la identificación, captura e intercambio de información pertinente que permita a las personas cumplir con sus responsabilidades.

Por último, las actividades de supervisión evalúan la calidad del desempeño del control interno a lo largo del tiempo. El Informe COSO proporciona una guía para que las organizaciones diseñen, implementen y evalúen el control interno, con el objetivo de proporcionar una seguridad razonable sobre el logro de los objetivos operativos, de información y de cumplimiento. La adopción del marco COSO ha contribuido significativamente a mejorar la calidad del control interno en las organizaciones de todo el mundo, y sigue siendo un referente fundamental en este ámbito.

2.2.1.1.2 Informe COSO II

ESAN (2019) menciona que, el Informe COSO II, también conocido como COSO ERM (Enterprise Risk Management), fue publicado en 2004 como una ampliación del marco original de COSO. Este informe se centra en la gestión integral de riesgos empresariales, proporcionando un enfoque más completo y estratégico para el control interno y la gestión de riesgos. COSO ERM define la gestión de riesgos empresariales como un proceso efectuado por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, aplicado en la definición de estrategias y en toda la empresa, diseñado para identificar eventos potenciales que puedan afectar a la organización, gestionar sus riesgos dentro del riesgo aceptado y proporcionar una seguridad razonable sobre el logro de los objetivos de la entidad.

El marco COSO ERM consta de ocho componentes interrelacionados: ambiente interno, establecimiento de objetivos, identificación de eventos, evaluación de riesgos, respuesta a los riesgos, actividades de control, información y comunicación, y supervisión. Estos componentes están alineados con los cuatro objetivos empresariales: estratégicos, operativos, de información y de cumplimiento. El ambiente interno establece la base para la gestión de riesgos, incluyendo la filosofía, la cultura y el apetito de riesgo de la organización. El establecimiento de objetivos asegura que la dirección ha establecido objetivos alineados con la misión y visión de la entidad. La identificación de eventos implica reconocer eventos internos y externos que podrían afectar el logro de los objetivos.

La evaluación de riesgos permite a la organización considerar la medida en que los eventos potenciales podrían impactar en la consecución de los objetivos. La respuesta a los riesgos implica seleccionar y aplicar acciones para mitigar, aceptar, evitar

o compartir los riesgos. Las actividades de control ayudan a asegurar que las respuestas a los riesgos se llevan a cabo de manera efectiva. La información y comunicación son necesarias para identificar, evaluar y responder a los riesgos. Por último, la supervisión evalúa la eficacia del proceso de gestión de riesgos a lo largo del tiempo. El Informe COSO ERM proporciona un marco integral para que las organizaciones gestionen los riesgos de manera efectiva, mejorando así su capacidad para crear valor y alcanzar sus objetivos.

2.2.1.1.3 Informe COSO III

Hernández (2017) afirma que, en mayo de 2013, el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission publicó una versión actualizada de su marco de control interno, conocido como COSO III o COSO 2013. Esta actualización tiene como objetivo abordar los cambios significativos en el entorno empresarial y operativo desde la publicación del marco original en 1992, incluyendo la globalización, la complejidad de los negocios, los avances tecnológicos y las crecientes expectativas en materia de gobierno corporativo y prevención del fraude. El marco COSO 2013 mantiene la definición de control interno y los cinco componentes del marco original, pero introduce mejoras y aclaraciones para facilitar su aplicación.

Estas mejoras incluyen la ampliación de la categoría de objetivos de información financiera a objetivos de información más amplios, la inclusión de diecisiete principios asociados a los cinco componentes, que proporcionan claridad sobre los conceptos clave y su aplicación, y la ampliación de la guía para abordar los riesgos de fraude y la importancia de la tecnología en los sistemas de control interno. Los diecisiete principios introducidos en COSO 2013 proporcionan un nivel adicional de detalle y orientación para ayudar a las organizaciones a diseñar, implementar y evaluar la eficacia de sus sistemas de control interno.

Estos principios están asociados con los cinco componentes: entorno de control (5 principios), evaluación de riesgos (4 principios), actividades de control (3 principios), información y comunicación (3 principios), y actividades de supervisión (2 principios). La incorporación de estos principios y puntos de enfoque relacionados ayuda a las organizaciones a comprender mejor los requisitos para un sistema de control interno efectivo y proporciona una base más sólida para evaluar la eficacia del control interno.

Además, COSO 2013 destaca la importancia de considerar el potencial de fraude en la evaluación de riesgos y en el diseño e implementación de controles, así como la necesidad de adaptarse a los crecientes riesgos y oportunidades derivados de los avances tecnológicos. En general, el Informe COSO 2013 refuerza la importancia del control interno como un proceso dinámico e integral que debe evolucionar con el tiempo para seguir siendo relevante y efectivo en un entorno empresarial en constante cambio., y no se vea como burocracia el contar con un sistema de control interno.

2.2.1.2 Componentes del control interno

Según la Contraloría General de la república, el sistema de control interno consta de cinco componentes funcionales Según el informe COSO el control interno está conformado por 5 componentes interrelacionados, y que estos pueden derivarse en la forma que la administración maneje el ente, ya que están integrados en los procesos administrativos, los cuales se clasifican de la siguiente manera:

2.2.1.2.1 Ambiente de control

Son el conjunto de normas, procesos y estructuras que sirven de base para llevar a cabo el adecuado control interno en la entidad. Los funcionarios, partiendo del más alto nivel de la entidad, deben destacar la importancia del control interno, incluidas las normas de conducta que se esperan. Un buen ambiente de control tiene un impacto en todo el sistema general de control interno.

2.2.1.2.2 Evaluación de riesgo

El riesgo es la posibilidad de que un evento ocurra o afecte adversamente el cumplimiento de objetivos. La evaluación del riesgo se refiere a un proceso permanente a fin de que la entidad pueda prepararse para enfrentar dichos eventos.

2.2.1.2.3 Actividades de control

Son aquellas políticas y procedimientos establecidos para disminuir los riesgos que pueden afectar el logro de objetivos de la entidad. Para ser efectivas deben ser apropiadas, funcionar consistentemente de acuerdo con un plan a lo largo de un periodo determinado y tener un costo adecuado, que sea razonable y relacionado directamente con los objetivos del control.

2.2.1.2.4 Información y comunicación

Es la información que necesita la entidad para llevar a cabo las responsabilidades de control interno que apoyen el logro de sus objetivos. La administración obtiene, genera y utiliza la información relevante y de calidad a partir de fuentes internas y externas para apoyar el funcionamiento de los otros componentes del control interno.

2.2.1.2.5 Supervisión y monitoreo

Es el conjunto de actividades de autocontrol incorporadas a los procesos y operaciones de supervisión de la entidad con fines de mejora y evaluación

2.2.1.3 Principios del control interno

Badillo (2014) indica que, los principios del control interno son un conjunto de directrices fundamentales que constituyen la base para desarrollar y mantener un sistema de control interno efectivo en cualquier organización. Estos principios proporcionan un marco de referencia para diseñar, implementar y evaluar el control interno, con el objetivo de promover la eficiencia operativa, la confiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.

Entre los principios más destacados se encuentran la segregación de funciones, que implica la separación de las responsabilidades de autorización, registro y custodia para reducir el riesgo de errores o fraude; la autorización y aprobación adecuadas de las transacciones y actividades; la documentación y registro oportuno y preciso de las transacciones; la supervisión y monitoreo continuo del sistema de control interno; la evaluación periódica de riesgos para identificar y abordar las áreas de vulnerabilidad; el establecimiento de canales de comunicación efectivos para transmitir información relevante a todos los niveles de la organización; la promoción de un entorno de control positivo que fomente la integridad, los valores éticos y la competencia del personal; la implementación de actividades de control preventivas, detectivas y correctivas; y la garantía de la continuidad del control interno a través de la capacitación y la adaptación a los cambios en el entorno empresarial.

La aplicación consistente de estos principios permite a las organizaciones establecer un sistema de control interno sólido y adaptable, que proporcione una seguridad razonable en cuanto al logro de los objetivos, la protección de los activos y la prevención y detección de errores o irregularidades. Es responsabilidad de la dirección y de todos los miembros de

la organización comprender y aplicar estos principios en sus respectivas áreas de responsabilidad, fomentando así una cultura de control y mejora continua.

2.2.1.3.1 Principios y puntos de interés del ambiente de control

- a.-Principio 1: La entidad debe demostrar compromiso de integridad y valores éticos.
- b.-Principio 2: La alta dirección debe ser responsable de supervisar el funcionamiento del control interno y asegurarse que todo marche bien.
- c.-Principio 3: La entidad debe establecer disposiciones jurídicas y normativas, aplicado en la estructura organizacional de la empresa y delegando responsabilidades a sus empleadores.
- d.-Principio 4: La administración o la alta gerencia son responsables de contratar y capacitar a sus trabajadores para que logren ser competentes.
- e.-Principio 5: La entidad debe evaluar los desempeños que se realizan en el control interno y hacer responsables a todos sus servidores por sus actividades o funciones que realizan.

2.2.1.3.2 Principios y puntos de interés evaluación de riesgos

- a.-Principio 6: La organización debe efectuar un plan estratégico para lograr y cumplir sus objetivos.
- b.-Principio 7: La entidad debe identificar y analizar los riesgos ocurridos que le impidan lograr sus objetivos.
- c.-Principios 8: La entidad debe evaluar los posibles riesgos de fraudes y corrupción que pueda ocurrir dentro de la empresa, con la finalidad de salvaguardar sus recursos.
- d.-Principio 9: La entidad debe identificar y analizar los posibles cambios que puedan ocurrir en el control interno.

2.2.1.3.3 Principios y puntos de interés de actividades de control

- a.-Principio 10: La alta dirección o gerencia debe actualizar, diseñar y desarrollar actividades de control.
- b.-Principio 11: La alta dirección debe diseñar sistemas eficientes que brinde la información necesaria respecto a las actividades de control.
- c.-Principio 12: La entidad debe implementar políticas y procedimientos sobre las actividades de control.

2.2.1.3.4 Principios y puntos de interés de la información y comunicación

a.-Principio 13: La alta gerencia o la administración debe implementar medios que le permita obtener una información pertinente.

b.-Principio 14: La administración es responsable que cada área administrativa comunique internamente por los canales de comunicación los eventos que puedan ocurrir.

c.- Principios 15: Este principio es parecido al anterior solo que los eventos que puedan ocurrir en la empresa deben comunicarlo externamente por los canales de comunicación.

2.2.1.3.5 Principios y puntos de interés de supervisión y monitoreo

a.-Principio 16: La administración debe evaluar constante y por separado las funciones realizadas por cada empleador.

b.- Principio 17: La entidad es responsable de evaluar de que cada empleador comunique las deficiencias encontradas en el control interno

2.2.1.4 Tipos de control interno

Terreros (2021) señala que, dentro de los tipos de control interno tenemos, las cuales son:

2.2.1.4.1 Por la función

Según Actualícese (2019) existen 2 tipos:

2.2.1.4.1.1 Control interno administrativo

Es un conjunto de políticas, procedimientos, programas y responsabilidades. Procesos de toma de decisiones que conducen a la aprobación de acciones y Gestión. Su objetivo principal es aumentar la eficiencia empresarial. Cumplimiento de políticas y objetivos de gestión planeado.

2.2.1.4.1.2 Control interno contable

Contiene en políticas y procedimientos de la organización., además de proteger la propiedad de la empresa, comprobar la exactitud de la información financiera registrada en libros de contabilidad. El control contable es proporcionar seguridad razonable respecto de lo siguiente:

a.- Que las actividades se realizan de conformidad con los derechos generales o especiales de la administración.

b.- Las transacciones se registran de acuerdo con las políticas contables de la empresa.

c.- El acceso a la propiedad sólo es posible con el derecho otorgado por la administración.

d.- Número de documentos creados para confirmar la responsabilidad de la intervención para los equipos y sus registros deben compararse periódicamente con la capacidad. Físicos.

2.2.1.4.2 Por la acción

Según Castro y Paredes (2015), los controles internos se pueden clasificar en tres categorías según el momento en que se aplican y su propósito:

2.2.1.4.2.1 Control previo o preventivo

Este tipo de control tiene como objetivo anticiparse a los posibles riesgos, errores o fraudes que pueden ocurrir dentro de una organización. Se enfoca en establecer medidas proactivas para minimizar la probabilidad de que estos eventos negativos se materialicen. Un control preventivo efectivo debe evaluar todas las áreas de la empresa, especialmente las financieras, considerando las operaciones diarias que se llevan a cabo. Además, es fundamental que la organización tenga una visión y misión claramente definidas, acompañadas de un código de ética que todos los empleados deben conocer y cumplir.

2.2.1.4.2.2 Control concurrente o de detección

Este tipo de control se centra en identificar los riesgos y errores que pueden estar ocurriendo en tiempo real dentro de la empresa y que representan una amenaza para el logro de los objetivos organizacionales. Los controles de detección se basan en la supervisión continua, la revisión de los registros y la realización de auditorías al sistema de control interno. Su propósito es garantizar la fiabilidad de la información y la integridad de los procesos, detectando cualquier desviación o anomalía de manera oportuna.

2.2.1.4.2.3 Control correctivo

Este tipo de control se enfoca en tomar las medidas necesarias para corregir y revertir los eventos no deseados que han ocurrido en la organización. Su objetivo es encontrar soluciones efectivas a las fallas o debilidades identificadas en el sistema de control interno, evitando que se repitan en el futuro. Los controles correctivos implican analizar las causas raíz de los problemas y desarrollar planes de acción específicos para abordarlos de manera integral. Es esencial que estos controles sean ágiles y adaptables, permitiendo a la empresa responder rápidamente a los cambios en el entorno y a las necesidades emergentes. En resumen, los controles internos preventivos, concurrentes y

correctivos trabajan en conjunto para salvaguardar los activos de la empresa, asegurar la confiabilidad de la información financiera y promover la eficiencia operativa. Una combinación equilibrada de estos tres tipos de control permite a las organizaciones gestionar de manera proactiva los riesgos, detectar oportunamente los problemas y tomar las medidas necesarias para corregirlos y mejorar continuamente.

2.2.1.5 Fases del control interno

De acuerdo con el Congreso de la República del Perú (2020), para lograr una implementación efectiva del sistema de control interno, tanto las entidades públicas como privadas deben seguir un proceso que consta de tres fases fundamentales:

2.2.1.5.1 Planificación

En esta fase inicial, la alta dirección y los funcionarios responsables de liderar el proceso de control interno realizan un diagnóstico exhaustivo del estado actual del sistema dentro de la organización. El objetivo es evaluar si se están cumpliendo las normas y estándares establecidos, y determinar si el funcionamiento del control interno es eficaz. Esta fase sienta las bases para el desarrollo de un plan de trabajo detallado que guíe la implementación del sistema de control interno de manera sistemática y organizada.

2.2.1.5.2 Ejecución

Durante esta fase, se ponen en marcha las acciones definidas en el plan de trabajo desarrollado en la fase de planificación. La ejecución se lleva a cabo en dos niveles distintos. En el primer nivel, se establecen las políticas y normativas de control necesarias para salvaguardar los recursos de la organización y garantizar el logro de los objetivos. En el segundo nivel, se enfoca en los procesos críticos de la empresa, identificando los riesgos específicos que pueden amenazar el cumplimiento de los objetivos establecidos. Se implementan controles y medidas de mitigación para abordar estos riesgos de manera efectiva.

2.2.1.5.3 Evaluación

La fase final del proceso de implementación del sistema de control interno se centra en evaluar los resultados obtenidos y determinar si se han alcanzado los objetivos previstos. Se realiza un análisis detallado para determinar si los controles implementados están funcionando de manera eficaz y eficiente, o si es necesario realizar ajustes y mejoras. Esta fase es crucial para garantizar la sostenibilidad y la mejora continua del sistema de control

interno a lo largo del tiempo. Los resultados de la evaluación se utilizan para identificar áreas de fortaleza y debilidad, y para desarrollar planes de acción que permitan abordar cualquier deficiencia identificada. Las fases de planificación, ejecución y evaluación son esenciales para una implementación exitosa del sistema de control interno. Cada fase desempeña un papel crucial en el proceso, desde el diagnóstico inicial hasta la evaluación final de los resultados. Al seguir este enfoque estructurado, las organizaciones pueden asegurar que su sistema de control interno sea robusto, efectivo y adaptable a las necesidades cambiantes del entorno empresarial.

2.2.1.6 Características del control interno

Según Meléndez (2016), las normas del control interno presentan una serie de características fundamentales que deben ser consideradas por las organizaciones:

2.2.1.6.1 Cumplimiento del marco legal vigente

Es esencial que la organización cumpla con todas las leyes, regulaciones y normas emitidas por los sistemas administrativos pertinentes, especialmente aquellas relacionadas con el sistema de control interno. Este cumplimiento garantiza que las actividades de la entidad se desarrollen dentro de un marco legal sólido y transparente, evitando posibles sanciones o consecuencias negativas.

2.2.1.6.2 Compatibilidad con los principios de control interno y las normas de auditoría

Las normas de control interno implementadas por la organización deben ser coherentes y compatibles con los principios rectores del control interno y las normas de auditoría establecidas por la Contraloría General de la República. Esta alineación asegura que el sistema de control interno sea consistente, efectivo y responda a los estándares y mejores prácticas reconocidas a nivel nacional.

2.2.1.6.3 Claridad y sencillez en la comunicación

Las normas y procedimientos de control interno deben estar redactados de manera clara y concisa, utilizando un lenguaje sencillo y comprensible para todos los miembros de la organización. Esto facilita la difusión y comprensión de la información relacionada con aspectos específicos de la entidad, evitando ambigüedades o interpretaciones erróneas que puedan afectar la efectividad del sistema de control interno.

2.2.1.6.4 Flexibilidad y adaptabilidad

Dado que las organizaciones operan en un entorno dinámico y en constante evolución, es fundamental que las normas de control interno sean flexibles y capaces de adaptarse a los cambios que puedan surgir debido a la modernización y las nuevas demandas del entorno. Esta flexibilidad permite que el sistema de control interno se mantenga actualizado y relevante, respondiendo de manera oportuna a las necesidades cambiantes de la organización. Las características clave del control interno incluyen el cumplimiento del marco legal vigente, la compatibilidad con los principios y normas establecidos por la Contraloría General de la República, la claridad y sencillez en la comunicación de las normas y procedimientos, y la flexibilidad para adaptarse a los cambios del entorno. Al incorporar estas características, las organizaciones pueden desarrollar un sistema de control interno sólido, efectivo y sostenible en el tiempo, que contribuya al logro de los objetivos organizacionales y a la protección de los recursos públicos o privados.

2.2.1.7 Beneficios de control interno

Hernández y Villareal (2016) Los beneficios del control interno es la siguiente:

- a.- Define las reglas de comportamiento y acción.
- b.-Participa en la reducción de sorpresas brindando confianza en el cumplimiento Objetivo, Es decir asegura una comunicación constante y una relación productiva entre la dirección y los empleados de la empresa.
- c.- Crea un sistema de funcionamiento en todos los niveles de la empresa estableciendo objetivos y actividades de controles claros y mensurables.
- d.-Proporciona garantía práctica de que los resultados se gestionan adecuadamente en la empresa.
- e.- Establece un sistema de seguimiento durante la resolución de problemas en el funcionamiento de los sistemas de control interno.

2.2.1.8 Leyes o normas del control interno en el Perú

Ley de control interno N° 28716 (2006),esta Ley tiene por objeto establecer las normas para regular la elaboración, aprobación, implantación, funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del control interno en las entidades del Estado, con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultáneo y posterior, contra los actos y prácticas indebidas

o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales.

Ley N° 27785 Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. Establece las normas que regulan el ámbito, organización, atribuciones y funcionamiento del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República como ente técnico rector de dicho Sistema.

Ley N° 30742 Contiene normas y disposiciones requeridas para el fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control, con la finalidad de modernizar, mejorar y asegurar el ejercicio oportuno, efectivo y eficiente del control gubernamental.

Ley N° 31507 Ley de reforma constitucional que fortalece la lucha anticorrupción en el marco del levantamiento del secreto bancario y la reserva tributaria. Ley N° 31288 Ley que tipifica las conductas infractoras en materia de responsabilidad administrativa funcional y establece medidas para el adecuado ejercicio de la Potestad Sancionadora de la Contraloría General de la República. Modificación de la Ley 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

2.2.2 Teoría de la gestión:

2.2.2.1 Teorías de la gestión

2.2.2.1.1 Teorías de la gestión

LHH (2024) Afirma que Las teorías de la gestión han evolucionado a lo largo del tiempo, desde los enfoques clásicos hasta las perspectivas contemporáneas, con el objetivo de comprender y mejorar la eficiencia y efectividad de las organizaciones. Entre las teorías más destacadas se encuentra la teoría científica de la administración, propuesta por Frederick Taylor, que se centra en la optimización de los procesos y la división del trabajo para aumentar la productividad.

Por otro lado, la teoría clásica de la administración, desarrollada por Henri Fayol, se enfoca en los principios generales de la gestión y las funciones administrativas, como la planificación, organización, dirección y control. La teoría burocrática, propuesta por Max Weber, destaca la importancia de la estructura jerárquica, las normas y procedimientos formales para lograr la eficiencia organizacional. La teoría de las relaciones humanas, impulsada por Elton Mayo,

reconoce la importancia de los factores psicológicos y sociales en el desempeño de los trabajadores, enfatizando la motivación, la comunicación y el liderazgo. La teoría de sistemas, desarrollada por Ludwig von Bertalanffy, considera a las organizaciones como sistemas abiertos que interactúan con su entorno, destacando la interrelación y la interdependencia de sus componentes.

La teoría de contingencia, propuesta por autores como Paul Lawrence y Jay Lorsch, sostiene que no existe una única forma óptima de gestionar una organización, sino que depende de factores contextuales como el tamaño, la tecnología y el entorno. La teoría de la gestión por objetivos, desarrollada por Peter Drucker, se centra en establecer metas claras y medibles, y en alinear los esfuerzos individuales con los objetivos organizacionales. La teoría de la calidad total, impulsada por autores como W. Edwards Deming y Joseph Juran, enfatiza la mejora continua, la satisfacción del cliente y la participación de todos los miembros de la organización en la búsqueda de la excelencia.

La teoría de la gestión del conocimiento, que ha ganado relevancia en las últimas décadas, se enfoca en la creación, adquisición, transferencia y aplicación del conocimiento como un recurso estratégico para la ventaja competitiva. Estas teorías, junto con otras contribuciones significativas, han sentado las bases para la comprensión y la práctica de la gestión en las organizaciones modernas, proporcionando un marco conceptual y herramientas para abordar los desafíos y aprovechar las oportunidades en un entorno empresarial cada vez más complejo y dinámico.

2.2.2.1.2 Beneficios de las teorías de gestión

2.2.2.1.2.1 Incremento de la eficiencia operativa

Las teorías de gestión proporcionan a los líderes herramientas y estrategias para optimizar los procesos, racionalizar los recursos y eliminar los cuellos de botella. Al aplicar estos principios, las organizaciones pueden mejorar significativamente su eficiencia operativa, reduciendo costos y maximizando la utilización de los recursos disponibles. Esto se traduce en una mayor capacidad para cumplir con los objetivos y metas establecidos de manera oportuna y efectiva.

2.2.2.1.2.2 Mejora en la calidad de las decisiones

Las teorías de gestión ofrecen marcos conceptuales y metodologías que ayudan a los líderes a abordar problemas complejos y tomar decisiones más informadas y fundamentadas. Al basarse en principios científicos y en la evidencia empírica, los líderes pueden reducir la incertidumbre y minimizar los riesgos asociados con las decisiones estratégicas. Esto conduce a una mayor calidad en las decisiones tomadas, lo que a su vez contribuye al éxito y la sostenibilidad de la organización a largo plazo.

2.2.2.1.2.3 Fomento de la innovación y la creatividad

Las teorías de gestión promueven un ambiente de trabajo que valora la participación, el intercambio de ideas y la generación de soluciones creativas. Al fomentar la colaboración y el pensamiento divergente, los líderes pueden aprovechar el potencial innovador de su equipo, generando nuevas perspectivas y enfoques para enfrentar los desafíos organizacionales. Esto impulsa la innovación y permite a las empresas adaptarse y mantenerse competitivas en un entorno en constante cambio.

2.2.2.1.2.4 Fortalecimiento de la cultura organizacional

Las teorías de gestión enfatizan la importancia de crear una cultura organizacional sólida y cohesiva. Al aplicar principios como la comunicación efectiva, el liderazgo inspirador y la gestión del cambio, los líderes pueden fomentar un ambiente de trabajo positivo, donde los empleados se sientan valorados, comprometidos y alineados con los objetivos de la organización. Una cultura organizacional fuerte promueve la lealtad, la motivación y el desempeño excepcional de los colaboradores, lo que se traduce en mejores resultados para la empresa.

Los beneficios de las teorías de gestión son amplios y significativos. Desde el aumento de la eficiencia operativa hasta la mejora en la toma de decisiones, pasando por el fomento de la innovación y el fortalecimiento de la cultura organizacional, estas teorías proporcionan a los líderes las herramientas y los conocimientos necesarios para dirigir sus organizaciones hacia el éxito sostenible. Al comprender y aplicar los principios de las teorías de gestión, los líderes pueden maximizar el potencial de sus equipos, adaptarse a los desafíos del entorno y alcanzar los objetivos estratégicos de manera más efectiva.

2.2.2.1.3 Tipos de teorías de la gestión

2.2.2.1.3.1 Teoría de la gestión científica:

La teoría de la gestión científica, propuesta por Frederick Taylor, se enfoca en la optimización de los procesos y la eficiencia en el trabajo. Basada en principios científicos, esta teoría busca analizar y descomponer las tareas en componentes más pequeños, estandarizando los métodos y tiempos de trabajo. El objetivo principal es aumentar la productividad y minimizar los desperdicios, a través de la selección y capacitación adecuada de los trabajadores, la asignación de tareas específicas y la supervisión cercana. Taylor enfatizó la importancia de la división del trabajo, la especialización y la remuneración basada en el rendimiento. Esta teoría sentó las bases para el desarrollo de técnicas de ingeniería industrial y contribuyó a la mejora de la eficiencia en las organizaciones.

2.2.2.1.3.2 Teoría de la gestión administrativa:

La teoría de la gestión administrativa, desarrollada por Henri Fayol, se centra en los principios generales de la administración y las funciones clave del proceso administrativo. Fayol identificó cinco funciones principales: planificación, organización, dirección, coordinación y control. Según esta teoría, los gerentes deben enfocarse en estas funciones para lograr los objetivos organizacionales de manera efectiva. Fayol también propuso catorce principios de administración, que incluyen la división del trabajo, la autoridad y responsabilidad, la disciplina, la unidad de mando, la unidad de dirección, la subordinación del interés individual al interés general, entre otros. Esta teoría enfatiza la importancia de la estructura organizacional clara, la comunicación efectiva y la toma de decisiones basada en principios racionales.

2.2.2.1.3.3 Teoría de la gestión burocrática:

La teoría de la gestión burocrática, propuesta por Max Weber, se basa en la idea de que las organizaciones deben ser gestionadas de manera racional y estructurada. Weber destacó la importancia de la división del trabajo, la jerarquía de autoridad, las reglas y procedimientos formales, y la selección y promoción basadas en el mérito. Según esta teoría, las organizaciones burocráticas se caracterizan por la especialización de tareas, la estandarización de procesos y la impersonalidad en las relaciones laborales. Weber argumentó que la burocracia era la forma más eficiente y racional de organización, ya que permitía la toma de decisiones objetiva y la

eliminación de la arbitrariedad. Sin embargo, también reconoció los posibles efectos negativos de la burocracia, como la rigidez y la despersonalización.

2.2.2.1.3.4 Teoría de relaciones humanas:

La teoría de las relaciones humanas, desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, surgió como una respuesta a las limitaciones de la teoría de la gestión científica. Esta teoría se enfoca en la importancia de los factores humanos y sociales en el lugar de trabajo. Mayo y su equipo llevaron a cabo los famosos estudios de Hawthorne, que demostraron que los factores psicológicos y sociales, como la atención, la motivación y las relaciones interpersonales, tienen un impacto significativo en la productividad y la satisfacción laboral. La teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia de la comunicación efectiva, la participación de los empleados en la toma de decisiones, el liderazgo democrático y la creación de un ambiente de trabajo positivo. Esta teoría sentó las bases para el desarrollo de enfoques más humanistas en la gestión de las organizaciones.

2.2.2.1.3.5 Teoría de la gestión de sistemas:

La teoría de la gestión de sistemas, propuesta por Ludwig von Bertalanffy, considera a las organizaciones como sistemas abiertos que interactúan con su entorno. Según esta teoría, las organizaciones están compuestas por subsistemas interrelacionados que trabajan juntos para lograr los objetivos comunes. La teoría de sistemas enfatiza la importancia de la sinergia, la retroalimentación y la adaptabilidad en el funcionamiento de las organizaciones. Los gerentes deben comprender las interacciones y dependencias entre los diferentes subsistemas, así como las influencias del entorno externo. Esta teoría promueve un enfoque holístico de la gestión, donde se considera el impacto de las decisiones y acciones en todo el sistema organizacional. Además, destaca la importancia de la flexibilidad y la capacidad de adaptación para hacer frente a los cambios en el entorno.

2.2.2.1.3.6 Teoría de la gestión de contingencias:

La teoría de la gestión de contingencias, desarrollada por autores como Paul Lawrence y Jay Lorsch, sostiene que no existe una única forma óptima de gestionar una organización. En cambio, la efectividad de la gestión depende de la capacidad de adaptar las prácticas y estructuras organizacionales a las contingencias específicas del

entorno. Esta teoría reconoce que diferentes situaciones requieren diferentes enfoques de gestión. Los factores contingentes pueden incluir el tamaño de la organización, la tecnología utilizada, la incertidumbre del entorno, la estrategia empresarial, entre otros. Los gerentes deben analizar y comprender estos factores para seleccionar las prácticas de gestión más adecuadas. La teoría de contingencias enfatiza la importancia de la flexibilidad, la adaptabilidad y la capacidad de respuesta ante los cambios del entorno para lograr un desempeño organizacional óptimo.

2.2.2.2 Documentos de la gestión

Plataforma del estado (2023) Son los documentos técnico-normativos que formalizan la estructura orgánica o funcional de una entidad, y establecen las líneas de autoridad y mecanismos de coordinación para lograr sus objetivos.

2.2.2.2.1 Tipos de documentos empresariales

2.2.2.2.1.1 Acta constitutiva

Es el documento básico de certificación de fundación de la empresa, en este documento debe contener información sobre los fundadores, los objetivos, la estructura y las reglas de la empresa.

2.2.2.2.1.2 Plan de negocio

Es uno de los documentos más importantes para cualquier empresa, ya que establece los objetivos, las estrategias y metas. Además, un plan de negocios puede ser una herramienta importante para persuadir a los inversores o prestamistas a financiar el proyecto.

2.2.2.2.1.3 Contrato de trabajo

Es un documento que establece las reglas de empleo de un empleado. El contrato debe incluir la descripción del trabajo, salario, horas, beneficios y otra información relevante.

2.2.2.2.1.4 Estatutos sociales

Es el documento legal más importante que determina las normas que rigen la organización y funcionamiento de la empresa. Deben incluir la estructura de la empresa, las metas y objetivos de la empresa y las reglas para la toma de decisiones.

2.2.2.2.1.5 Licencia

Una licencia comercial es un documento municipal que regula los activos de la empresa para realizar las actividades especificadas por la ley. La duración oficial la determina el ayuntamiento.

2.2.2.2.1.6 Licencias específicas para operar

Algunos tipos de empresas pueden requerir licencias especiales para operar. Esto también se aplica a los restaurantes y farmacias, que deberán obtener un permiso sanitario, y a la cosmética y la industria, que deberán obtener un permiso ambiental.

2.2.2.2.1.7 Facturas

Una factura es una orden que indica compra y venta. Además de registrar las mercancías entrantes y salientes, también se aseguran de que los impuestos sean correctos comprobando las divisas, los valores y todos los bienes.

2.2.2.2.1.8 Registros contables

La contabilidad también proporciona evidencia de las actividades financieras de una empresa, como pagos e ingresos. Deben presentarse a una organización competente porque esto demuestra que la actividad es aceptable y las operaciones comerciales son aceptables.

2.2.2.2.1.9 Estados financieros

Los estados financieros son documentos que reflejan la naturaleza del negocio. Estos documentos incluyen balances, estados de resultados y declaraciones de resultados.

2.2.2.2.1.10 Contratos con proveedores

Es necesario establecer un proceso de ventas entre la empresa y los proveedores. Este contrato debe contener información detallada sobre la cantidad, calidad, precio y tiempo de entrega de los bienes o servicios adquiridos.

2.2.2.2.1.11 Pólizas de seguro

Protegen a la empresa contra pérdidas financieras en caso de acontecimientos inesperados como robo, incendio y accidente. Estos documentos deben incluir información sobre coberturas, exclusiones y primas.

2.2.2.2.1.12 Plan de marketing

Un buen plan de marketing crea estrategias y métodos para promover y vender los productos o servicios de una empresa. Este plan debe incluir investigación de mercado, estrategia de marketing, promoción y relaciones públicas.

2.2.2.2.1.13 Seguridad en el Trabajo

También es importante mantener actualizados los datos de seguro social relacionados con la empresa, como los certificados de salud laboral y los equipos de protección personal.

2.2.2.3 Planeamiento de la gestión

Terry (2013, citado en Silva 2017), en su libro Procesos Administrativos define que la planeación es la selección y relación de hechos, así como la formulación y uso de suposiciones respecto al futuro en la visualización y formulación de las actividades propuestas que se cree sean necesarias para alcanzar los resultados deseados. Unido a lo anterior, la planeación consiste en la selección de misiones y objetivos, así como de las acciones para lograrlos, lo cual requiere tomar decisiones, es decir, elegir una acción entre diversas alternativas (Koontz & Weihrich, 2017, p. 85). Las definiciones de este término son variadas, pero todas hacen referencia a lo mismo, un enfoque de futuro, con un uso efectivo de los recursos

2.2.2.4 Organización de la gestión

Henry Fayol, citado por Hall (1981) define la organización de la gestión como: Organizar un negocio es dotado con todo lo necesario para su funcionamiento; materias primas, herramientas, capital y personal (p.19). Este autor reconoce que la organización se puede dividir en dos partes: Organización material y organización humana. Para León (1985), una organización es el sentido más amplio, es un acuerdo entre personas para cooperar en el desarrollo de alguna actividad (p.68). Este acuerdo puede ser informal ya que constituye una sociedad con base en la ley establecida formalmente, objetivos, estatutos, funciones y el número de sus directivos.

Koontz y Weyhrich (1999), definen la organización como la identificación, clasificación de actividades requeridas, conjunto de actividades necesarias para alcanzar objetivos, asignación a un grupo de actividades a un administrador con poder de autoridad, delegación, coordinación y estructura organizacional

2.2.2.5 Dirección de la gestión

Henry Fayol, Este autor, conocido por desarrollar la teoría clásica de la administración, decía que la dirección dentro de este rubro era la capacidad de hacer funcionar un grupo social ya constituido. En sí, la misión de la dirección consistía en que el jefe obtuviese los mejores resultados posibles de aquellos elementos que componían su unidad de trabajo e interés en la empresa.

Según Leonard J. Kazmie, Para entender qué es la dirección según autores tenemos que hablar de Karmie, conocido escritor de varios libros relacionados a la administración, quien decía que este departamento era la guía y supervisión de los esfuerzos que realizaban sus subordinados de forma que pudiesen alcanzar las metas de la empresa donde laboraban.

Según la opinión de Robert B. Buchele, Se dice que Robert Buchele pensaba en la dirección administrativa como la forma de influir interpersonalmente de forma que los subordinados obtuviesen el éxito de los objetivos organizacionales mediante una buena supervisión, comunicación y motivación.

Según Burt K. Scalan, no es más que coordinar el esfuerzo común de los trabajadores para poder alcanzar las metas de la organización.

2.2.2.6 Control de la gestión

De acuerdo con el análisis que realiza De Zuani (2005), el término control es de uso frecuente y se utiliza al expresar que algo o alguien ha sido objeto de una corroboración, examen, verificación, inspección, revisión o supervisión. En relación con esto, controlar implica esencialmente la medición y posterior corrección de las actividades de la organización para que ellas estén alineadas con los planes y los objetivos fijados por la dirección. Para el autor, el control es “básicamente información para permitir la corrección oportuna de las desviaciones de las acciones reales con respecto al plan. El control puede ser definido como el conjunto de actividades que tiene como objetivo hacer realidad una serie de hechos deseados” (De Zuani, 2005, p. 375).

Siguiendo a otros autores, en Koontz y Weihrich (2007) se define al control “como la medición y corrección del desempeño para garantizar que los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlos se logren” (Koontz y Weihrich, 2007, p. 372).

En Robbins y Coulter (2014), el control “es el proceso que consiste en supervisar las actividades para garantizar que se realicen según lo planeado y corregir cualquier desviación

significativa” (Robbins y Coulter, 2014, p. 266). Para estos autores, un proceso de control eficaz garantiza que las actividades se desarrollen de tal modo que conduzcan al logro de los objetivos organizacionales.

De estas definiciones se puede concluir entonces que, el control es el conjunto de los sistemas de información que permiten seguir el funcionamiento de los planes una vez puestos en marcha, medir las desviaciones que se producen en los mismos, conocer las causas de éstas y tomar una acción correctiva.

2.2.2.7 Supervisión de la gestión

Para Chiavenato (2001 p. 336), la supervisión constituye una función de direcciones ejercida en el nivel operacional de la empresa. Los supervisores son los administradores que dirigen las actividades de las personas no administrativas, es decir, las personas no ejercen funciones administrativas en la empresa. Para Munch Galindo (1991, p.165), la supervisión consiste en vigilar y guiar a los subordinados de tal forma que las actividades se realicen adecuadamente.

Por otro lado, Bittel y Newstrom (1998, p.21), definen supervisión como "un administrador que está a cargo y coordina las actividades de un grupo de empleados encargados de tareas específicas dentro de un departamento, sección o unidad de una organización. Generalmente, los supervisores reportan a los gerentes medios; dirigen el procedimiento de trabajo, emite ordenes o instrucciones orales o escritas, asignan tareas a los trabajadores, examinan la calidad y limpieza del trabajo, mantienen la armonía entre los trabajadores, corrigen y atienden quejas.

Deming (1995, p.12), define el proceso de supervisión como una acción comprendida por el supervisor durante el desempeño de su rol, para acordar estrategias de trabajo con el funcionario supervisado en función del mejoramiento de la gerencia que aplica. La supervisión se puede definir como una herramienta para poder coordinar las actividades de manera que los objetivos y metas planeadas, se encaminen hacia los propósitos de la organización.

2.2.3 Teoría de la empresa

Según thompson (2022) la teoría de la empresa es un conjunto de principios y conceptos que buscan explicar la naturaleza, estructura y funcionamiento de las organizaciones empresariales. Esta teoría aborda aspectos como los objetivos de las

empresas, su relación con el entorno, la toma de decisiones y la asignación de recursos. A continuación, se presenta una clasificación de las empresas según diferentes criterios:

2.2.3.1 Clasificación de las empresas

2.2.3.1.1 Según su forma jurídica:

Las empresas pueden clasificarse en función de su estructura legal y la responsabilidad de sus propietarios. Algunos ejemplos incluyen empresas individuales, sociedades colectivas, sociedades anónimas, sociedades de responsabilidad limitada y cooperativas. Cada forma jurídica tiene sus propias características, requisitos y implicaciones legales y fiscales.

2.2.3.1.2 Según la propiedad del capital:

Las empresas pueden diferenciarse según la propiedad de su capital. Las empresas privadas son aquellas cuyo capital pertenece a personas o entidades particulares, mientras que las empresas públicas son propiedad del Estado o de organismos gubernamentales. También existen empresas mixtas, donde la propiedad del capital se comparte entre el sector público y el privado.

2.2.3.1.3 Según el ámbito de actuación:

Las empresas pueden clasificarse según su alcance geográfico y su presencia en los mercados. Las empresas locales operan en un área geográfica específica y limitada, mientras que las empresas nacionales tienen presencia en todo un país. Por otro lado, las empresas multinacionales o transnacionales operan en varios países y tienen una presencia global.

2.2.3.1.4 Según la actividad que desarrolla:

Las empresas pueden clasificarse según el sector económico en el que operan y el tipo de actividad que realizan. Algunos ejemplos incluyen empresas del sector primario (agricultura, ganadería, pesca), sector secundario (industria, manufactura, construcción) y sector terciario (servicios, comercio, transporte). Dentro de cada sector, las empresas pueden especializarse en actividades específicas.

2.2.3.1.5 Según su tamaño:

Las empresas pueden clasificarse según su tamaño, que generalmente se mide en función del número de empleados, el volumen de ventas o el valor de los activos. Las categorías comunes incluyen microempresas (menos de 10 empleados), pequeñas

empresas (entre 10 y 49 empleados), medianas empresas (entre 50 y 249 empleados) y grandes empresas (250 o más empleados). Cada categoría tiene sus propias características y desafíos específicos.

Esta clasificación de las empresas según diferentes criterios permite comprender mejor la diversidad y complejidad del mundo empresarial. Cada tipo de empresa tiene sus propias características, ventajas y desafíos, y requiere enfoques de gestión adaptados a sus necesidades específicas. Comprender estas diferencias es fundamental para desarrollar estrategias empresariales efectivas y tomar decisiones informadas en el ámbito de la gestión.

2.2.4 Teoría de las micro y pequeña empresa:

En Perú, las micro y pequeñas empresas (MYPE) desempeñan un papel fundamental en la economía, generando empleo y contribuyendo al desarrollo del país. El marco legal y regulatorio peruano ha establecido diversas medidas para promover y apoyar el crecimiento de las MYPE. A continuación, se presentan algunos aspectos clave relacionados con las MYPE en el contexto peruano:

2.2.4.1 Registro de la micro y pequeña empresa:

Según la Plataforma Web del Gobierno Peruano (2019) En Perú, las MYPE pueden registrarse en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), administrado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Este registro permite a las MYPE acceder a beneficios y programas de apoyo gubernamentales. Para registrarse, las empresas deben cumplir con ciertos requisitos, como tener ventas anuales dentro de los límites establecidos para las MYPE y contar con una licencia de funcionamiento.

2.2.4.2 Régimen MYPE Tributario:

La Plataforma digital única del Estado Peruano (2023) afirma que la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) ha establecido un régimen tributario especial para las MYPE, conocido como Régimen MYPE Tributario (RMT). Este régimen ofrece beneficios y simplificaciones tributarias para las micro y pequeñas empresas. Algunas de las características del RMT incluyen tasas impositivas reducidas, la posibilidad de emitir comprobantes de pago electrónicos y la

presentación de declaraciones juradas simplificadas. El objetivo del RMT es fomentar la formalización y el cumplimiento tributario de las MYPE.

2.2.4.3 Régimen MYPE Laboral:

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019) ha implementado un régimen laboral especial para las micro y pequeñas empresas, conocido como Régimen MYPE Laboral. Este régimen busca promover la formalización del empleo y brindar beneficios laborales a los trabajadores de las MYPE. Algunas de las características del Régimen MYPE Laboral incluyen la regulación de contratos de trabajo, la jornada laboral, las vacaciones, la compensación por tiempo de servicios (CTS) y la seguridad social. El régimen también establece obligaciones para los empleadores, como el registro de los trabajadores en la planilla electrónica y el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Además de estos aspectos, existen otras instituciones y programas que apoyan a las MYPE en Perú. Por ejemplo, el Ministerio de la Producción (PRODUCE) ofrece programas de capacitación, asistencia técnica y acceso a financiamiento para las MYPE a través de iniciativas como el Programa Nacional de Innovación para la Competitividad y Productividad (Innovate Perú) y el Fondo MIPYME. Asimismo, entidades como la Corporación Financiera de Desarrollo (COFIDE) y el Banco de la Nación brindan productos financieros y servicios especializados para las MYPE.

La teoría de las micro y pequeñas empresas en Perú se sustenta en un marco legal y regulatorio que busca promover su desarrollo y formalización. A través de medidas como el registro en el REMYPE, el Régimen MYPE Tributario y el Régimen MYPE Laboral, así como el apoyo de diversas instituciones públicas, se busca crear un entorno favorable para el crecimiento y la competitividad de las MYPE en el país.

2.2.4.4 Clasificación de las MYPE

Según Instituto Nacional de Estadísticas e Informática INEI (2013), En el Perú, existen 1 millón 713 mil 272 unidades empresariales, de los cuales el 99,6% son micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) considerando la nueva categorización empresarial establecida por la Ley N° 30056 “Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial”, promulgada el 1 de julio de 2013.

Según la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) es una Institución Pública descentralizada del Sector Economía y Finanzas, dotada de personería jurídica de Derecho Público, con patrimonio propio y autonomía económica, administrativa, funcional, técnica y financiera, actualmente constituida en pliego y unidad ejecutora. Su misión es gestionar integralmente el cumplimiento de las obligaciones tributarias y aduaneras, así como la facilitación del comercio exterior, de forma eficiente, transparente, legal y respetando al contribuyente o usuario define como.

La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Cuando esta Ley se hace mención a la sigla MYPE, se está refiriendo a las Micro y Pequeñas Empresas, las cuales no obstante tener tamaños y características propias, tienen igual tratamiento en la presente Ley, con excepción al régimen laboral que es de aplicación para las Microempresas.

Según LEY N° 30056 Ley que modifica diversa leyes para facilitar su inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial (promulgada el 1 de julio del 2013), según título ii medidas para el impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial, capítulo i medidas para el impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial; Seguido del Artículo 5.- Características de las micro, pequeñas y medianas empresas, Las micro, pequeñas y medianas empresas deben ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles de ventas anuales:

2.2.4.4.1 Microempresa: Cuyas ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

2.2.4.4.2 Pequeña empresa: Cuyas ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

2.2.4.4.3 Mediana empresa: Cuyas ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT.

2.2.5 Teoría de los sectores productivos

2.2.5.1 Clasificación de los sectores productivos

El Instituto Peruano de Economía (2021), afirma que La teoría de los sectores productivos es un enfoque que clasifica las actividades económicas en función de su contribución a la producción de bienes y servicios. Esta teoría divide la economía en tres sectores principales: el sector primario, el sector secundario y el sector terciario. Cada sector tiene características distintivas y desempeña un papel específico en el desarrollo económico de un país. A continuación, se presenta una descripción de cada uno de estos sectores:

2.2.5.1.1 Sector primario

El sector primario abarca las actividades económicas relacionadas con la extracción y aprovechamiento de los recursos naturales. Incluye la agricultura, la ganadería, la silvicultura, la pesca y la minería. Este sector se enfoca en la obtención de materias primas y productos básicos que sirven como insumos para otros sectores. La productividad del sector primario depende en gran medida de factores como la disponibilidad de recursos naturales, las condiciones climáticas y la tecnología utilizada. En muchos países en desarrollo, el sector primario es la base de la economía y emplea a una gran parte de la población.

2.2.5.1.2 Sector secundario

El sector secundario comprende las actividades económicas relacionadas con la transformación de las materias primas en productos terminados o semielaborados. Incluye la industria manufacturera, la construcción y la producción de energía. En este sector, se llevan a cabo procesos de fabricación, ensamblaje y procesamiento de bienes. La industrialización y el desarrollo tecnológico son fundamentales para el crecimiento del sector secundario. Este sector genera empleo, impulsa la innovación y contribuye significativamente al producto interno bruto (PIB) de un país. La competitividad del sector secundario depende de factores como la productividad, la calidad de los productos y la eficiencia de los procesos de producción.

2.2.5.1.3 Sector terciario

El sector terciario, también conocido como el sector servicios, abarca todas las actividades económicas que no implican la producción de bienes tangibles, sino que se enfocan en la prestación de servicios. Incluye una amplia gama de actividades, como el comercio, el transporte, las telecomunicaciones, la banca, el turismo, la educación,

la salud y los servicios profesionales. El sector terciario se caracteriza por su diversidad y su capacidad para generar empleo y valor agregado. En las economías desarrolladas, el sector terciario suele ser el más grande y dinámico, impulsado por la demanda de servicios especializados y la innovación tecnológica. La calidad y eficiencia de los servicios prestados son factores clave para la competitividad del sector terciario.

2.2.5.2 Descripción del sector comercio de combustibles

La microempresa ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C. de Cañete-Lima Provincias 2024, es un establecimiento cuyo giro de negocio está dedicado a la comercialización de combustibles al por mayor y menor a través de surtidores y/o dispensadores, pertenece al sector comercio generadora de rentas de tercera categoría y fundada en el año 2006. La empresa en estudio desde que inició la Emergencia Nacional por COVID 19, ha venido operando de manera responsable cumpliendo protocolos de seguridad, a fin de evitar todo nivel de contagio en las operaciones, lo que ha permitido un desarrollo eficiente en sus ventas de hidrocarburos para garantizar la seguridad energética del público consumidor.

Los resultados demostrados durante toda la etapa de emergencia evidencian que La microempresa ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C. de Cañete-Lima Provincias 2024, ha actuado de manera responsable y segura, y lo más importante es que las ventas no se detuvieron, asegurando el suministro de hidrocarburos a nivel local y contar con stock eficiente asegurando costos competitivos.

2.2.6 Breve descripción de la empresa del caso de estudio

La empresa del caso de estudio denominada: “ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C.,” con RUC N° 20512375953, está ubicado en el Km 133 de la panamericana Sur Distrito de Cerro Azul provincia de Cañete de la región Lima provincias, cuya constitución data desde el año 2006, al igual que sus operaciones tiene como actividad económica principal venta al por menor de combustibles para vehículos automotores en comercios especializados desarrollando en la ciudad de Lima, respecto a la problemática identificada, esta situación genera diversas complicaciones que incrementan las pérdidas, especialmente debido a la falta de control riguroso.

Esta falta de control puede resultar en la pérdida de combustible por evaporación y fugas en los tanques de almacenamiento y en el sistema de distribución de los grifos. Sin un monitoreo adecuado, estas pérdidas pueden pasar inadvertidas y contribuir a un aumento en

las mermas. Esta situación resalta la necesidad crítica de implementar medidas más efectivas de control de inventario para optimizar la gestión y reducir las pérdidas en la empresa. “ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C,” se caracteriza por su calidad de su servicio, responsabilidad y cumpliendo con los estándares que exige Osinergmin que supervisa constantemente a grifos y estaciones de servicio, además de locales de venta de GLP, para verificar que el comercio de hidrocarburos se realice cumpliendo las normas. Estas acciones se realizan a través de las 25 Oficinas Regionales que Osinergmin tiene en todo el país. Su objetivo principal es ser la mejor microempresa en la comercialización de hidrocarburos, brindando al público una atención de calidad con eficiencia, responsabilidad y compromiso; así satisfacer la necesidad de los clientes, de acuerdo con las exigencias competitivas del mercado, orientada a ofrecer soluciones adecuadas al público consumidor.

2.2.6.1 Misión

Somos una microempresa “ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C”, brindando una atención de calidad y oportuno basado en la experiencia, para cumplir las exigencias de nuestros clientes en sus tiempos requeridos, tarifas competitivas operando con eficiencia y seguridad.

2.2.6.2 Visión

Consolidarnos ser la mejor microempresa “ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C”, de origen regional con miras de constituir filiales a nivel nacional, orientada a la calidad y seguridad de sus operaciones, reconocida por nuestra excelencia y calidad en nuestras atenciones, basada en la mejora continua con eficiencia y seguridad, cubriendo de esta forma las expectativas de nuestros clientes más exigentes, promoviendo desarrollo sostenible, plataformas de crecimiento profesional y personal.

2.3 Hipotesis

Por tratarse de una investigación descriptiva y de caso, no se planteó hipótesis.

Para Hernández et al. (2014). Las hipótesis son proposiciones tentativas que se establecen para explicar un fenómeno y que se someten a prueba a través de la investigación. En el marco de una investigación cualitativa, las hipótesis adoptan un carácter más flexible y exploratorio, alejándose de la rigidez y el afán confirmatorio propio de los enfoques cuantitativos.

III. Metodología

3.1 Nivel, tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue cualitativo ya que se refiere a un enfoque metodológico que se centra en comprender y explorar fenómenos sociales desde una perspectiva holística y detallada, a través de la recopilación y análisis de datos no numéricos. Arias y Mitsuo (2021) un estudio descriptivo es una investigación que se enfoca en describir características, comportamientos o fenómenos tal como son observados en su entorno natural, sin manipulación o intervención experimental. La investigación no experimental se caracteriza por ser un proceso metódico y basado en la observación de fenómenos del mundo real. Es un enfoque que se apoya en la recopilación y el análisis de datos provenientes de la realidad, sin la manipulación deliberada de variables o la aplicación de tratamientos controlados típicos de los diseños experimentales,

3.1.2 Nivel de investigación

El nivel de investigación fue descriptivo porque se limitó a identificar y describir la incidencia del control interno en la gestión de la empresa CERRO AZUL S.A.C; fue de tipo cualitativo enfoque inductivo, donde la teoría emerge de los datos y se desarrolló de manera interativa a lo largo del proceso de investigación, lo que permite una comprensión más profunda y contextualizada de los fenómenos estudiados. (Hernández et al. 2014)

3.1.3 Diseño de Investigación

El diseño de investigación fue no experimental de tipo de estudio transversal ya que debido a las características del estudio no se realizó manipulación deliberada de las variables y únicamente se observó los diversos sucesos que acontecieron para luego poder analizarlos detenidamente. Por tanto, en el presente estudio se busca ver las reacciones que se dieron frente a la implementación de un control interno de inventarios en la microempresa “ESTACION CERRO AZUL S.A.C.”de Cañete - Lima -Provincias 2024.

(Hernández et al. 2014)

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población estuvo conformada por todas las microempresas del sector servicios de Cañete -Lima.

Según Arias y Mitsuo (2021) la población se refiere al conjunto completo de elementos o individuos que comparten ciertas características o cualidades de interés en un estudio específico.

3.2.2 Muestra

La muestra estuvo conformada por la microempresa “ESTACION CERRO AZUL S.A.C.”de Cañete -Lima Provincias, 2024. La misma que fue escogida de manera dirigida o intencionada. La muestra es una parte representativa y seleccionada de esa población, que se utiliza para realizar inferencias o generalizaciones sobre toda la población.

3.3 Operacionalización de las variables

3.3.3 Matriz de operacionalización de la variable del objetivo específico 3: Control interno

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS O VALORIZACION
Control interno	Sistema integral de políticas, procedimientos y acciones diseñado para garantizar la eficiencia operativa, la confiabilidad de la información financiera y el cumplimiento normativo en una organización. (Melendez, 216)	Ambiente de control	1. ¿La empresa tiene implementado formalmente su sistema de control interno?	• Dicotómicas	• Encuesta
			2. ¿La entidad cuenta con un código de ética debidamente aprobado y difundido mediante reuniones del personal para explicar su contenido?		
			3. ¿La empresa comunica internamente las acciones disciplinarias que se toman sobre violaciones éticas establecidas en el reglamento correspondiente?		
			4. ¿Se dan acciones disciplinarias cuando se da una falta por parte de los trabajadores al código de ética de la empresa?		
			5. ¿La empresa elabora anualmente un plan de formación y capacitación del personal?		
			6. ¿La empresa cuenta con un organigrama?		
			7. ¿Existe una cultura de rendición de cuentas con características de integridad, confiabilidad y oportunidad?		
			8. ¿La empresa ha difundido a su personal la visión y misión?		
			9. ¿La empresa cuenta con un Manual de Organización y Funciones (MOF)?		

			10. ¿La empresa da a conocer al personal el grado de cumplimiento de sus objetivos institucionales?		
			11. ¿La empresa cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo?		
			12. ¿Exigen requisitos para la selección de contratación del personal?		
			13. ¿La empresa tiene actualizados las descripciones y requisitos de los puestos de trabajo?		
			14. ¿Existen procesos de selección, inducción y		
			15. capacitación dirigidos al personal?		
			16. ¿En la empresa se realizan actividades de integración de personal?		
			17. ¿La empresa dispone de algún sistema de retribución o incentivos por méritos a los empleados?		
			18. ¿Existe una moderada rotación del personal en la empresa?		
			19. ¿Se suministra al personal la información que		
			20. necesitan para cumplir con sus actividades?		
			21. ¿Existe una persona que está encargada		
			22. específicamente del personal?		
			23. ¿Se evalúa el desempeño del personal?		
			24. ¿Los trabajadores de la empresa tienen un contrato de trabajo?		
			1. ¿Tiene la empresa definida sus objetivos y metas?		

			2. ¿La empresa cuenta y ha puesto en práctica el Plan de Administración de Riesgos?	Dicotómicas	Encuesta
			3. ¿La empresa ha difundido sus objetivos institucionales a sus trabajadores?		
			4. ¿Se han identificado los eventos negativos (riesgos) que pueden afectar el desarrollo de las actividades?		
		Evaluación de Riesgos	5. ¿En la empresa se han tomado en consideración aspectos internos y externos en la identificación de riesgos?		
			6. ¿El personal de la empresa tiene conocimiento de los posibles riesgos internos y externos que puede amenazar a la organización?		
			7. ¿El personal de la empresa es capaz de poder identificar los riesgos internos y externos que amenazan a la empresa?		
			8. ¿En el desarrollo de sus actividades se ha determinado y cuantificado la posibilidad de que ocurran los riesgos identificados?		
			9. ¿La empresa en el desarrollo de sus actividades se ha determinado el efecto que pueden ocasionar los riesgos identificados?		
			10. ¿Se dispone de un procedimiento que permita corregir de inmediato los posibles riesgos identificados?		

			11. ¿Se ha implementado un plan de actividades de prevención en manejo de respuesta y monitoreo de los riesgos?	Dicotómicas	Encuesta
			12. ¿Se presentan reportes oportunos a la administración, para que sean examinados e inspeccionados?		
		Actividades de Control	1. ¿La empresa cuenta con actividades que aseguren el cumplimiento de sus objetivos?		
			2. ¿Los procedimientos establecen actividades de control para asegurar que se evalúe la eficacia y eficiencia operativa?		
			3. ¿Se hallan separadas las funciones y responsabilidades del personal?		
			4. ¿En la empresa cada responsable de las áreas prepara informes sobre la evaluación de sus objetivos y metas individuales frente a su desempeño?		
			5. ¿Los procedimientos de autorización y aprobación para los procesos, actividades y tareas han sido adecuadamente comunicados a los responsables?		
			6. ¿La empresa toma en cuenta que el costo de establecer un control no supere el beneficio que se puede obtener?		
			7. ¿Tiene la empresa controles establecidos para proteger los activos vulnerables como efectivo, inversiones e inventarios que pueda ser vulnerable al riesgo o pérdida?		

			Dicotómicas	Encuesta
		8. ¿Se aplica actividades de control periódicamente en todos los procesos administrativos, operacional y financieros de la entidad?		
		9. ¿La empresa ha establecido procedimientos que incluyan actividades de control suficientes para asegurar la custodia de sus archivos físicos de la información de su empresa?		
		10. ¿Los procesos, actividades y tareas de la empresa se encuentran definidas, establecidas y documentadas al igual que sus modificaciones?		
		11. ¿Existe una persona determinada para controlar los ingresos y salidas de mercadería?		
		12. ¿El acceso a los recursos o archivos queda evidenciado en documentos tales como recibos, actas entre otros?		
		13. ¿Se elaboran informes en cuanto a las existencias y anomalías del área de inventarios, tienen plazo o fecha de entrega determinada?		
		14. ¿Se ha establecido políticas y procedimientos documentados que se siguen para la utilización y protección de los recursos?		
		1. ¿En su empresa existe comunicación fluida entre empleador y empleado?		
		2. ¿Se proporciona la información correcta al personal con el detalle suficiente y de manera oportuna, que les permita cumplir de forma eficiente y efectiva sus responsabilidades?		

		Información y Comunicación	3. ¿La Dirección recibe información analítica, financiera y operativa que le permita tomar decisiones oportunamente?	Dicotómicas	Encuesta
			4. ¿La información es seleccionada, analizada, evaluada y sintetizada para la toma de decisiones?		
			5. ¿Existen mecanismos para obtener información externa sobre las necesidades y el nivel de satisfacción de los usuarios?		
			6. ¿Están establecidos los canales de comunicación?		
		Supervisión y monitoreo	1. ¿La empresa efectúa periódicamente supervisiones que permitan detectar a tiempo deficiencias que se puedan presentar dentro de la empresa?		
			2. ¿Existe un monitoreo continuo por parte de la		
			3. administración en las actividades que se realizan en la empresa?		
			4. ¿Las deficiencias detectadas en el monitoreo se		
			5. registran y comunican oportunamente a los responsables para su corrección y cumplimiento?		
			6. ¿Periódicamente se verifica si el personal comprende y cumple con el código de conducta de la entidad?		

Fuente: Elaboración propia.

3.3.4 Matriz de operacionalización de la variable del objetivo específico 4: Gestión

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS O VALORIZACION
Gestión	Proceso de planificación, organización, dirección y control de los recursos y actividades de una empresa para alcanzar sus objetivos de manera efectiva y eficiente.	Planeación	1. ¿La empresa tiene claramente definidos sus objetivos y metas a corto, mediano y largo plazo?	• Dicotómicas	• Encuesta
			2. ¿Los objetivos y metas establecidos son realistas y alcanzables dado los recursos disponibles?		
			3. ¿Se han establecido estrategias específicas para alcanzar los objetivos y metas de la empresa?		
			4. ¿Las estrategias desarrolladas consideran los factores internos y externos que pueden afectar a la empresa?		
			5. ¿Se asignan los recursos necesarios (financieros, humanos, tecnológicos) para ejecutar los planes de la empresa?		
			6. ¿Se realiza un seguimiento y control de la utilización de los recursos asignados para los planes?		

		Organización	7. ¿La empresa cuenta con una estructura organizacional clara y adecuada para sus operaciones?	• Dicotómicas	• Encuesta
			8. ¿La estructura organizacional facilita la comunicación y colaboración entre las diferentes áreas?		
			9. ¿Se ha realizado una división del trabajo efectiva, asignando responsabilidades específicas a cada puesto?		
			10. ¿Los empleados conocen claramente sus funciones y responsabilidades dentro de la organización?		
			11. ¿Existe una adecuada coordinación entre las diferentes áreas y funciones de la empresa?		
			12. ¿Se realizan reuniones periódicas para coordinar y sincronizar las actividades entre los departamentos?		
		Dirección	13. ¿Los líderes de la empresa demuestran habilidades de liderazgo y promueven la motivación del personal?		
			14. ¿Se reconoce y recompensa el buen desempeño de los empleados para mantener su motivación?		
			15. ¿Se mantiene una comunicación efectiva y fluida entre los diferentes niveles de la organización?		
			16. ¿Se utilizan diferentes canales de comunicación (reuniones, correos, intranet) para transmitir información importante?		
			17. ¿Se realiza una supervisión y orientación adecuada para asegurar el desempeño eficiente del personal?		

			• Dicotómicas	• Encuesta
			18. ¿Los supervisores brindan retroalimentación constructiva y apoyo a los empleados para mejorar su desempeño?	
		Control	19. ¿La empresa ha establecido estándares de desempeño claros para medir y evaluar los resultados?	
			20. ¿Los estándares de desempeño son comunicados y entendidos por todos los miembros de la organización?	
			21. ¿Se realizan mediciones y evaluaciones periódicas del desempeño en relación con los estándares establecidos?	
			22. ¿Se utilizan indicadores y métricas específicas para medir el desempeño en cada área de la empresa?	
			23. ¿Se toman acciones correctivas oportunas cuando se identifican desviaciones o incumplimientos en el desempeño?	
			24. ¿Se realiza un seguimiento de la implementación y efectividad de las acciones correctivas tomadas?	

Fuente: Elaboración propia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Arias y Mitsuo (2021) señalan que, las técnicas de recolección de información: Son los procedimientos y actividades que permiten al investigador obtener los datos necesarios para alcanzar los objetivos de la investigación. En el enfoque cualitativo, algunas técnicas comunes incluyen encuestas o entrevistas en profundidad, observación participante, grupos focales y análisis documental.

3.4.1 Técnicas

Para recoger los datos (información) la técnica utilizada fue la siguiente: para todos los objetivos específicos, se utilizó la técnica de la encuesta realizada al gerente general de la microempresa “ESTACION CERRO AZUL S.A.C.”

3.4.2 Instrumentos

Para recoger los datos (información) los instrumentos utilizados fueron los siguientes: se utilizó un cuestionario con preguntas cerradas y abiertas pertinentes para cada objetivo específico.

3.5 Método de análisis de datos

Para recoger la información y conseguir los resultados del objetivo específico 1, 2, 3 y 4 se hicieron comparando dichos resultados con los antecedentes pertinentes: locales, regionales, nacionales e internacionales; luego, se tratará de explicar dichos resultados a la luz de las bases teóricas y el marco conceptual pertinentes.

3.6 Aspectos éticos

Según Uladech (2024) todas las actividades de investigación, deben respetar el Reglamento de Integridad Científica en la investigación, versión 001; Art. 5° - Principios éticos; aprobado por acuerdo del Consejo Universitario con Resolución N° 0277- 2024-CU-ULADECH Católica, del 14 de marzo de 2024, que se detallan a continuación:

a. Respeto y protección de los derechos de los intervinientes: Su dignidad, privacidad y diversidad cultural. Se respetó y guardó la confidencialidad y la privacidad de los participantes (o fuentes) del estudio en todos los productos de la investigación científica. Así mismo se presentó el documento (solicitud) de acceso a la organización (u otro) para el recojo de información/datos.

b. Cuidado del medio ambiente: Respetando el entorno, protección de especies y preservación de la biodiversidad y naturaleza. No se causó daños, riesgos o beneficios a los animales, las plantas, medio ambiente o a la biodiversidad involucrados en la investigación.

c. Libre participación por propia voluntad: Estar informado de los propósitos y finalidades de la investigación en la que participan de tal manera que se exprese de forma inequívoca su voluntad libre y específica. Se solicitó expresamente el consentimiento informado del participante y se informó que cualquier duda de la investigación sería absuelta.

d. Beneficencia, no maleficencia: Durante la investigación y con los hallazgos encontrados asegurando el bienestar de los participantes a través de la aplicación de los preceptos de no causar daño, reducir efectos adversos posibles y maximizar los beneficios. Se tuvo el cuidado, en todo momento, para disminuir posibles efectos adversos y maximizar los beneficios de los participantes o involucrados en la investigación científica.

e. Integridad y honestidad: Que permita la objetividad imparcialidad y transparencia en la difusión responsable de la investigación. Se cuidó el rigor científico en el recojo de datos. Así mismo se respetó la propiedad intelectual con los estándares indicados en la norma de propiedad intelectual. Además, se declara en relación a los conflictos de interés que, no se presentó ninguno que pudiera afectar el curso del estudio o la comunicación de sus resultados.

f. Justicia: A través de un juicio razonable y ponderable que permita la toma de precauciones y limite los sesgos, así también, el trato equitativo con todos los participantes. Se tomó las precauciones necesarias para evitar sesgos en la investigación. Así mismo, no se acontecieron limitaciones en dicha investigación.

IV. Resultados

4.1 Respetto al objetivo específico 1:

Identificar y describir el perfil del gerente general y/o representante legal de la microempresa “ESTACION CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete-Lima-Provincias, 2024

Tabla 01: Respetto a los resultados del objetivo específico 1:

ITEMS (PREGUNTAS)	RESULTADO	
	SI	NO
PERFIL DEL REPRESENTANTE DE LA MYPE DEL CASO DE ESTUDIO		
1. ¿Cuál es el género del representante legal de la empresa?		
a). Masculino	X	
b). Femenino		
2. ¿Cuál es su edad?		
a) Entre 18 y 28 años		
b) Entre 29 y 39 años		
c) Entre 40 y 50 años (40 Años)	X	
3. ¿Cuál es su grado de instrucción?		
a) Primaria completa		
b) Secundaria completa		
c) Instituto completo		
d) Universidad completa	X	
4. ¿Cuál es su estado civil?		
a) Soltero		
b) Casado	X	
c) Viudo		
d) Divorciado		
e) Conviviente		
5. ¿Cuál es la ocupación y/o profesión del dueño o gerente de la MYPE?		
a) Empleado		
b) Contador		
c) Administrador	X	
d) Economista		
e) Ingeniero		

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado al representante legal de la microempresa “ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C.”

4.2 Respetto al objetivo específico 2:

Identificar y describir el perfil de la microempresa” ESTACION CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete-Lima-Provincias, 2024.

Tabla 02: Respetto a los resultados del objetivo específico 2:

ITEMS (PREGUNTAS)	RESULTADO	
	SI	NO
PERFIL DE LA MYPE		
1. ¿La MYPE es formal?	X	
2. ¿La MYPE es informal?		
3. ¿La empresa es una microempresa?	X	
4. ¿La empresa es una pequeña empresa?		
5. ¿Cuál es la naturaleza jurídica de la empresa?		
a) S.A.C	X	
b) S.A. A		
c) E.I.R.L		
d) S.R.L		
6. ¿Su empresa se formó para obtener ganancias?		
7. ¿Su empresa se formó por sobrevivencia o subsistencia?	X	
8. ¿Su empresa es familiar?		
9. ¿Su empresa es no familiar?	X	
DATOS DE LA EMPRESA:		
10. ¿Cuántos años de permanencia en el rubro tiene la MYPE?		
a) 1 año		
b) 5 años		
c) 10 años		
d) 15 años a más (18 Años)	X	
11. ¿Con qué tipo de actividad cuenta la empresa?		
a) Ventas de Accesorio		
b) Abarrotes		
c) Librería		
d) Otro: Venta y distribución de hidrocarburos	X	
12. ¿Tiene la MYPE trabajadores permanentes?		
a) 1		
b) 2 a 4		
c) 4 a 10	X	
d). más de 10		
13. ¿Tiene la MYPE trabajadores eventuales		X
14. ¿Su empresa lleva contabilidad?		
a) Si	X	
b) No		
c) No está obligada		
14. Tiene asesoramiento profesional de:	X	
a). Contador	X	
b) Administrador		

c). Ambos		
d). No recibe asesoramiento		

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado al representante legal de la microempresa “ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C.”

4.3 Respecto al objetivo específico 3:

Identificar y describir las características del control interno de la microempresa “ESTACION CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete-Lima-Provincias, 2024.

Tabla 03: Respecto a los resultados del objetivo específico 3:

ITEMS CONTROL INTERNO	RESULTADOS	
	SI	NO ESPECIFICAR
Ambiente de control		
1. ¿La empresa tiene implementado formalmente su sistema de control interno?		X
2. ¿La entidad cuenta con un código de ética debidamente aprobado y difundido mediante reuniones del personal para explicar su contenido?		X
3. ¿La empresa comunica internamente las acciones disciplinarias que se toman sobre violaciones éticas establecidas en el reglamento correspondiente?		X
4. ¿Se dan acciones disciplinarias cuando se da una falta por parte de los trabajadores al código de ética de la empresa?		X
5. ¿La empresa elabora anualmente un plan de formación y capacitación del personal?		X
6. ¿La empresa cuenta con un organigrama?		X
7. ¿Existe una cultura de rendición de cuentas con características de integridad, confiabilidad y oportunidad?		X
8. ¿La empresa ha difundido a su personal la visión y misión?	X	
9. ¿La empresa cuenta con un Manual de Organización y Funciones (MOF)?		X

10. ¿La empresa da a conocer al personal el grado de cumplimiento de sus objetivos institucionales?	X
11. ¿La empresa cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo?	X
12. ¿Exigen requisitos para la selección de contratación del personal?	X
13. ¿La empresa tiene actualizados las descripciones y requisitos de los puestos de trabajo?	X
14. ¿Existen procesos de selección, inducción y capacitación dirigidos al personal?	X
15. ¿En la empresa se realizan actividades de integración de personal?	X
16. ¿La empresa dispone de algún sistema de retribución o incentivos por méritos a los empleados?	X
17. ¿Existe una moderada rotación del personal en la empresa?	X
18. ¿Se suministra al personal la información que necesitan para cumplir con sus actividades?	X
19. ¿Existe una persona que está encargada específicamente del personal?	X
20. ¿Se evalúa el desempeño del personal?	X
21. ¿Los trabajadores de la empresa tienen un contrato de trabajo?	X
Evaluación de Riesgos	
1. ¿Tiene la empresa definida sus objetivos y metas?	X
2. ¿La empresa cuenta y ha puesto en práctica el Plan de Administración de Riesgos?	X
3. ¿La empresa ha difundido sus objetivos institucionales a sus trabajadores?	X
4. ¿Se han identificado los eventos negativos (riesgos) que pueden afectar el desarrollo de las actividades?	X

5. ¿En la empresa se han tomado en consideración aspectos internos y externos en la identificación de riesgos?	X
6. ¿El personal de la empresa tiene conocimiento de los posibles riesgos internos y externos que puede amenazar a la organización?	X
7. ¿El personal de la empresa es capaz de poder identificar los riesgos internos y externos que amenazan a la empresa?	X
8. ¿En el desarrollo de sus actividades se ha determinado y cuantificado la posibilidad de que ocurran los riesgos identificados?	X
9. ¿La empresa en el desarrollo de sus actividades se ha determinado el efecto que pueden ocasionar los riesgos identificados?	X
10. ¿Se dispone de un procedimiento que permita corregir de inmediato los posibles riesgos identificados?	X
11. ¿Se ha implementado un plan de actividades de prevención en manejo de respuesta y monitoreo de los riesgos?	X
12. ¿Se presentan reportes oportunos a la administración, para que sean examinados e inspeccionados?	X
Actividades de Control	
1. ¿La empresa cuenta con actividades que aseguren el cumplimiento de sus objetivos?	X
2. ¿Los procedimientos establecen actividades de control para asegurar que se evalúe la eficacia y eficiencia operativa?	X
3. ¿Se hallan separadas las funciones y responsabilidades del personal?	X
4. ¿En la empresa cada responsable de las áreas prepara informes sobre la evaluación de sus objetivos y metas individuales frente a su desempeño?	X
5. ¿Los procedimientos de autorización y aprobación para los procesos, actividades y tareas han sido adecuadamente comunicados a los responsables?	X

6. ¿La empresa toma en cuenta que el costo de establecer un control no supere el beneficio que se puede obtener?	X
7. ¿Tiene la empresa controles establecidos para proteger los activos vulnerables como efectivo, inversiones e inventarios que pueda ser vulnerable al riesgo o pérdida?	X
8. ¿Se aplica actividades de control periódicamente en todos los procesos administrativos, operacional y financieros de la entidad?	X
9. ¿La empresa ha establecido procedimientos que incluyan actividades de control suficientes para asegurar la custodia de sus archivos físicos de la información de su empresa?	X
10. ¿Los procesos, actividades y tareas de la empresa se encuentran definidas, establecidas y documentadas al igual que sus modificaciones?	X
11. ¿Existe una persona determinada para controlar los ingresos y salidas de mercadería?	X
12. ¿El acceso a los recursos o archivos queda evidenciado en documentos tales como recibos, actas entre otros?	X
13. ¿Se elaboran informes en cuanto a las existencias y anomalías del área de inventarios, tienen plazo o fecha de entrega determinada?	X
14. ¿Se ha establecido políticas y procedimientos documentados que se siguen para la utilización y protección de los recursos?	X
Información y Comunicación	
1. ¿En su empresa existe comunicación fluida entre empleador y empleado?	X
2. ¿Se proporciona la información correcta al personal con el detalle suficiente y de manera oportuna, que les permita cumplir de forma eficiente y efectiva sus responsabilidades?	X
3. ¿La Dirección recibe información analítica, financiera y operativa que le permita tomar decisiones oportunamente?	X
4. ¿La información es seleccionada, analizada, evaluada y sintetizada para la toma de decisiones?	X

5. ¿Existen mecanismos para obtener información externa sobre las necesidades y el nivel de satisfacción de los usuarios? **X**

6. ¿Están establecidos los canales de comunicación? **X**

Supervisión y monitoreo

1. ¿La empresa efectúa periódicamente supervisiones que permitan detectar a tiempo deficiencias que se puedan presentar dentro de la empresa? **X**

2. ¿Existe un monitoreo continuo por parte de la administración en las actividades que se realizan en la empresa? **X**

3. ¿Las deficiencias detectadas en el monitoreo se registran y comunican oportunamente a los responsables para su corrección y cumplimiento? **X**

4. ¿Periódicamente se verifica si el personal comprende y cumple con el código de conducta de la entidad? **X**

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado al representante legal de la microempresa “ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C.”

4.4 Respecto al objetivo específico 4:

Identificar y describir las características de la gestión de la microempresa “ESTACION CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete-Lima-Provincias, 2024.

Tabla 04: Respecto a los resultados del objetivo específico 4:

ITEMS GESTIÓN	RESULTADOS		
	SI	NO	ESPECIFICAR
Planeación			
1. ¿La empresa tiene claramente definidos sus objetivos y metas a corto, mediano y largo plazo?	X		
2. ¿Los objetivos y metas establecidos son realistas y alcanzables dado los recursos disponibles?	X		
3. ¿Se han establecido estrategias específicas para alcanzar los objetivos y metas de la empresa?		X	
4. ¿Las estrategias desarrolladas consideran los factores internos y externos que pueden afectar a la empresa?		X	

5. ¿Se asignan los recursos necesarios (financieros, humanos, tecnológicos) para ejecutar los planes de la empresa? **X**

6. ¿Se realiza un seguimiento y control de la utilización de los recursos asignados para los planes? **X**

Organización

1. ¿La empresa cuenta con una estructura organizacional clara y adecuada para sus operaciones? **X**

2. ¿La estructura organizacional facilita la comunicación y colaboración entre las diferentes áreas? **X**

3. ¿Se ha realizado una división del trabajo efectiva, asignando responsabilidades específicas a cada puesto? **X**

4. ¿Los empleados conocen claramente sus funciones y responsabilidades dentro de la organización? **X**

5. ¿Existe una adecuada coordinación entre las diferentes áreas y funciones de la empresa? **X**

6. ¿Se realizan reuniones periódicas para coordinar y sincronizar las actividades entre los departamentos? **X**

Dirección

1. ¿Los líderes de la empresa demuestran habilidades de liderazgo y promueven la motivación del personal? **X**

2. ¿Se reconoce y recompensa el buen desempeño de los empleados para mantener su motivación? **X**

3. ¿Se mantiene una comunicación efectiva y fluida entre los diferentes niveles de la organización? **X**

4. ¿Se utilizan diferentes canales de comunicación (reuniones, correos, intranet) para transmitir información importante? **X**

5. ¿Se realiza una supervisión y orientación adecuada para asegurar el desempeño eficiente del personal? **X**

6. ¿Los supervisores brindan retroalimentación constructiva y apoyo a los empleados para mejorar su desempeño? **X**

Control

1. ¿La empresa ha establecido estándares de desempeño claros para medir y evaluar los resultados? **X**

2. ¿Los estándares de desempeño son comunicados y entendidos por todos los miembros de la organización? **X**

3. ¿Se realizan mediciones y evaluaciones periódicas del desempeño en relación con los estándares establecidos?	X
4. ¿Se utilizan indicadores y métricas específicas para medir el desempeño en cada área de la empresa?	X
5. ¿Se toman acciones correctivas oportunas cuando se identifican desviaciones o incumplimientos en el desempeño?	X
6. ¿Se realiza un seguimiento de la implementación y efectividad de las acciones correctivas tomadas?	X

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado al representante legal de la microempresa “ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C.”

4.5 Respecto al objetivo específico 5:

Describir y analizar la incidencia del control interno en la gestión de la microempresa “ESTACION CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete-Lima-Provincias, 2024.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta aplicada en función al control interno y la gestión de la microempresa "ESTACION CERRO AZUL S.A.C.", se ha evidenciado que no presenta un sistema de control interno; sino que muestra a graves deficiencias respecto a los componentes de control que, están incidiendo negativamente en su gestión empresarial. la ausencia de un ambiente de control basado en valores éticos, una estructura organizacional formal y políticas y procedimientos de recursos humanos adecuados, genera un entorno poco propicio para el establecimiento de objetivos estratégicos, la administración efectiva de los riesgos y la mejora continua de los procesos. Esto se refleja en la falta de una filosofía y estilo de gestión orientados al control, así como en el incumplimiento de las normas de conducta y las responsabilidades de supervisión por parte de la alta dirección. La inexistencia de un proceso estructurado de evaluación de riesgos impide a la empresa identificar, analizar y dar respuesta oportuna a los eventos internos y externos que podrían afectar negativamente el logro de sus objetivos. La microempresa no cuenta con mecanismos para definir y comunicar sus objetivos estratégicos y operativos, identificar y evaluar los cambios significativos que podrían impactar en el sistema de control interno, ni considerar la probabilidad de fraude al evaluar los riesgos. Como resultado, la empresa queda expuesta a pérdidas económicas, sanciones legales y daños reputacionales derivados de la materialización de riesgos no

gestionados adecuadamente. Se constata que la microempresa no ha diseñado ni implementado actividades de control suficientes y efectivas para mitigar los riesgos significativos y asegurar el logro de los objetivos a nivel de procesos y transacciones. No existen políticas y procedimientos formales que establezcan las acciones necesarias para abordar los riesgos, ni una adecuada segregación de funciones incompatibles que prevenga y detecte errores o fraudes. Tampoco se han implementado controles generales y de aplicación sobre la tecnología de información que garanticen la integridad, exactitud y disponibilidad de los datos procesados. Estas debilidades de control interno incrementan la probabilidad de que se produzcan fallas operativas, pérdidas de activos y registros contables inexactos, afectando la eficiencia y la rentabilidad del negocio. Además, se evidencia que los sistemas de información y comunicación de la microempresa no generan reportes confiables, oportunos y relevantes para respaldar el funcionamiento del control interno y la toma de decisiones gerenciales. La empresa carece de políticas y procedimientos que regulen la generación, captura, procesamiento y reporte de la información financiera y no financiera clave, tanto interna como externa. Asimismo, los canales de comunicación no son suficientemente abiertos, efectivos y apropiados para permitir que el personal conozca sus responsabilidades de control interno, informe asuntos significativos y coordine actividades entre las diferentes áreas y niveles de la organización. Como consecuencia, la alta dirección no cuenta con información de calidad para evaluar el desempeño de la empresa, identificar desviaciones y tomar acciones correctivas de manera oportuna. Finalmente, se observa que la microempresa no ha establecido actividades de supervisión y monitoreo continuas e independientes para evaluar la efectividad del sistema de control interno y realizar las mejoras necesarias. No se llevan a cabo evaluaciones periódicas por parte de la gerencia o auditoría interna, ni se implementan las recomendaciones derivadas de las evaluaciones externas, como las auditorías financieras o las revisiones de los organismos reguladores. Tampoco se han definido indicadores clave de desempeño ni se generan reportes de cumplimiento que permitan detectar deficiencias de control y emprender acciones correctivas de manera oportuna. Como resultado, la empresa no puede obtener una seguridad razonable sobre el funcionamiento adecuado de su sistema de control interno ni promover su mejora continua.

Los hallazgos del estudio permiten evidenciar que, las graves deficiencias identificadas en el sistema de control interno de la microempresa "ESTACION CERRO

AZUL S.A.C." están incidiendo negativamente en su gestión empresarial, al limitar su capacidad para establecer objetivos estratégicos, identificar y mitigar riesgos significativos, ejecutar actividades de control efectivas, generar información confiable y oportuna, y supervisar y mejorar continuamente sus procesos. Esto se traduce en una menor eficacia y eficiencia operativa, una mayor exposición a pérdidas económicas y sanciones legales, una toma de decisiones inadecuada y una reducción de la competitividad y sostenibilidad del negocio en el largo plazo.

V. Discusión

5.1 Respecto al objetivo específico 1

Identificar y describir el perfil del gerente general y/o representante legal de la microempresa” ESTACION CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete-Lima-Provincias, 2024.

De acuerdo con las preguntas del cuestionario aplicado al representante legal de microempresa. “ESTACION CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete-Lima – Provincias, 2024, confirmó que el perfil del representante legal es varón de 40 años, casado, con estudios universitarios, de profesión es Lic. En administración, ocupa el cargo apoderado general tiene más de 20 años de experiencia en el rubro y el mayor problema que enfrenta en este puesto es la falta de apoyo personal. Según López (2020), estas características sugieren que posee una formación académica y trayectoria laboral adecuadas para liderar una empresa dedicada a la comercialización de combustibles al por mayor y menor. Sin embargo, el gerente manifestó tener dificultades para gestionar eficazmente el negocio, debido principalmente a la sobrecarga de funciones operativas. Esta situación es común en muchos directivos de Mypes, quienes requieren fortalecer sus competencias gerenciales a través de la capacitación continua y la delegación de tareas, para enfocarse en los aspectos estratégicos de la organización y asegurar su crecimiento sostenible en un mercado altamente competitivo como el de hidrocarburos.

5.2 Respecto al objetivo específico 2

Identificar y describir el perfil de la microempresa” ESTACION CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete-Lima-Provincias, 2024.

De las preguntas realizadas al representante general de la pequeña microempresa “ESTACION CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete-Lima – Provincias, 2024, se puede observó que el perfil de la empresa es una microempresa constituida con el objetivo de obtener ganancias para poder sobrevivir en el mercado; Asimismo, cuenta con 18 años de experiencia en la comercialización de combustibles al por mayor y menor; Finalmente, tiene 9 empleados a tiempo completo y nunca emplea a tiempo parcial. Estos resultados son consistentes con las características típicas de las Mypes peruanas descritas por el Ministerio de la Producción (2023) que, enfrentan desafíos como la informalidad, la baja productividad y la falta de estrategias de expansión. Para superar estas limitaciones, la empresa requiere adoptar una gestión más profesional, que le permita aprovechar las oportunidades del entorno, generar eficiencias internas, diversificar sus productos y servicios, y acceder a nuevos segmentos de clientes.

5.3 Respecto al objetivo específico 3

Identificar y describir las características del control interno de la microempresa “ESTACION CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete-Lima-Provincias, 2024.

Los resultados obtenidos demuestran que el control interno de la microempresa “ESTACION CERRO AZUL S.A.C.” presenta graves falencias en los cinco aspectos evaluados: entorno de control, evaluación de riesgos, actividades de control, comunicación e información, y supervisión y monitoreo. De los 57 cuestionamientos planteados, 49 recibieron una contestación desfavorable, poniendo en evidencia que la organización carece de un esquema de control interno debidamente implantado y no implementa la gran parte de los lineamientos y buenas prácticas sugeridas por el modelo integral COSO. Estos resultados concuerdan con lo reportado por Oscamayt (2022) quien al analizar el control interno en un grupo de Mypes peruanas, halló que la mayoría mostraba un grado de control interno insuficiente o nulo, distinguido por la carencia de directrices, métodos y configuraciones organizativas idóneas para administrar los peligros y garantizar la consecución de las metas empresariales. Los principales motivos de esta situación son el desconocimiento de las ventajas del control interno, la limitación de medios para su ejecución y la prioridad dadas a las facetas mercantiles y funcionales sobre las gerenciales y administrativas. Igualmente, los hallazgos de Alberto (2024) añaden que la falta de un régimen de control interno fructífero exhibe a las Mypes a múltiples amenazas que perjudican su rendimiento y permanencia, como equivocaciones y anomalías en las transacciones y anotaciones, defraudaciones y hurtos, incumplimientos normativos y fiscales, extravío de bienes y capitales, adopción de decisiones inapropiadas, entre otros. Por consiguiente, es indispensable que las Mypes se percaten de la trascendencia del control interno y realicen esfuerzos para proyectar y establecer gradualmente controles elementales que se adecúen a su contexto y requerimientos.

Respecto al componente ambiente de control

Se evidencia a través de la encuestada aplicada, que en la microempresa “ESTACION CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete-Lima – Provincias, 2024; no cuenta con un sistema de control interno; no tiene con un entorno propicio para el control, al carecer de un código de ética, manual de funciones y prácticas adecuadas de recursos humanos. Esto incrementa el riesgo de comportamientos irregulares baja motivación laboral. Los resultados coinciden con Copitan (2024) quien, y señala que la ausencia de un código de ética, manual de funciones y políticas de recursos humanos en las Mypes incrementa el

riesgo de comportamientos irregulares y conflictos internos que afectan la eficiencia y la reputación del negocio, especialmente en sectores sensibles como el de hidrocarburos. Así mismo refiere que, el ambiente de control establece las pautas de comportamiento ético, disciplina y estructura organizacional necesarias para el buen funcionamiento de la empresa. Promueve una cultura de integridad, transparencia y rendición de cuentas en todos los niveles de la organización, asigna claramente las responsabilidades y niveles de autoridad para cada puesto de trabajo e implementa políticas y prácticas adecuadas de recursos humanos, como la selección, capacitación, evaluación y promoción del personal. Las deficiencias en este componente incrementan el riesgo de comportamientos irregulares, conflictos internos y baja motivación laboral en las Mypes.

Respecto al componente evaluación de riesgos

Los resultados muestran que la microempresa no realiza una gestión efectiva de los riesgos asociados a la comercialización de combustibles, como la volatilidad de precios, la competencia desleal y los cambios regulatorios. La falta de identificación y mitigación de estos riesgos expone a la empresa a pérdidas financieras y sanciones. Los hallazgos guardan relación con Martínez (2024) quien resalta la importancia de identificar, evaluar y mitigar los riesgos específicos del sector de comercialización de combustibles, como la volatilidad de precios, el contrabando y los cambios regulatorios, para evitar pérdidas financieras y sanciones que comprometan la sostenibilidad de la empresa. Así mismo refiere que, este componente permite identificar, analizar y valorar los riesgos internos y externos que pueden afectar el logro de los objetivos de la empresa. Establece los objetivos y metas de manera clara, realista y alineada con la misión y visión de la organización; involucra a todo el personal en el proceso de identificación y manejo de riesgos, fomentando una cultura de prevención y proactividad. Sin una adecuada evaluación de riesgos, las Mypes quedan expuestas a eventos adversos que pueden impactar significativamente en sus operaciones, finanzas y reputación.

Respecto al componente actividades de control

Se evidencian debilidades en los controles de inventarios, facturación y tesorería, que son procesos críticos en el sector de hidrocarburos. La ausencia de conciliaciones, arqueos y segregación de funciones aumenta el riesgo de errores, fraudes y fugas de combustible. Las debilidades encontradas son similares a los resultados de Martínez (2024) quien advierte que la falta de controles efectivos en los procesos críticos de las Mypes, como el manejo de inventarios y efectivo, aumenta el riesgo de errores, fraudes y

fugas que merman significativamente su rentabilidad y competitividad en el mercado. Además, destaca que, la ausencia de actividades de control efectivas aumenta el riesgo de errores, fraudes y pérdidas en las Mypes, afectando su eficiencia y rentabilidad. Este componente establece políticas, procedimientos y mecanismos para asegurar que se cumplan las directrices de la gerencia y se mitiguen los riesgos identificados. Segrega correctamente las funciones y responsabilidades incompatibles, para prevenir errores y fraudes e implementa controles preventivos, detectives y correctivos en los procesos críticos de la empresa, como compras, ventas, inventarios, tesorería, etc. También salvaguarda adecuadamente los activos físicos, financieros e informáticos de la organización, estableciendo medidas de seguridad y acceso restringido.

Respecto al componente información y comunicación

Se evidencian que, los sistemas de información no generan reportes confiables y oportunos sobre las ventas, compras y existencias de combustibles. Además, la comunicación interna y externa es deficiente, afectando la coordinación entre áreas y la atención a clientes y proveedores. Los resultados coinciden con Jaño (2021) quien señala que los sistemas de información deficientes y la comunicación inadecuada en las mypes generan reportes poco confiables y oportunos, así como una descoordinación entre las áreas y una mala atención a los clientes y proveedores, afectando la toma de decisiones y la imagen empresarial. Además, destaca que a través de la aplicación de este componente las empresas pueden generar y proporcionar información relevante, confiable y oportuna para la toma de decisiones; establecer canales de comunicación efectivos, tanto internos como externos, para transmitir los objetivos, riesgos, controles y resultados de la empresa. Fomentar un flujo de información multidireccional, que permita a todo el personal reportar situaciones sospechosas, sugerencias de mejora y retroalimentación; asegurar la calidad, seguridad y disponibilidad de la información; así como brindar información transparente y comprensible a los grupos de interés externos, como clientes, proveedores, reguladores y la comunidad. En contraste, sin una adecuada gestión de la información y comunicación, las Mypes enfrentan problemas de coordinación, retrasos y mala calidad en su servicio.

Respecto al componente supervisión y/o monitoreo

Se evidencian que, no se realizan evaluaciones periódicas ni mejoras al control interno, lo que impide detectar y corregir oportunamente las deficiencias en los procesos de comercialización de hidrocarburos. Esto incrementa los riesgos de incumplimiento

normativo y pérdida de competitividad. Los hallazgos guardan relación con Troya y Vidal (2024) quien resalta que la ausencia de evaluaciones periódicas y mejoras al control interno en las mypes impide detectar y corregir oportunamente las deficiencias en sus operaciones, exponiendo a la empresa a riesgos de incumplimiento normativo y pérdida de competitividad en el sector de hidrocarburos. Así mismo advierte que, advierte que, sin una supervisión y mejora continua del control interno, las Mypes no pueden asegurar su efectividad ni adaptarse a los cambios, incrementando su exposición a los riesgos. Por ello resulta primordial la aplicación de este componente para realizar evaluaciones continuas e independientes para determinar si los componentes del control interno están presentes y funcionando adecuadamente. Asimismo, para monitorear el cumplimiento de las políticas, procedimientos y planes de acción establecidos, identificando desviaciones y oportunidades de mejora, comunicar oportunamente las deficiencias de control interno a los responsables directos y la alta dirección, para su corrección inmediata, así como realizar un seguimiento de las medidas correctivas implementadas, asegurando que sean efectivas y sostenibles en el tiempo.

5.4 Respecto al objetivo específico 4

Identificar y describir las características de la gestión de la microempresa” ESTACION CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete-Lima-Provincias, 2024.

Los resultados obtenidos en la evaluación de la gestión de la microempresa “ESTACION CERRO AZUL S.A.C.” evidencian una serie de debilidades en los cuatro procesos administrativos analizados: planeación, organización, dirección y control. De las 24 preguntas formuladas, en 18 de ellas tuvieron una respuesta negativa, poniendo en evidencia gestión empresarial con una serie de deficiencias.

Planeación:

En este proceso, se evidencia microempresa no cuenta con objetivos y estrategias claras para competir en el mercado de combustibles. La falta de un plan de negocios a mediano y largo plazo limita su capacidad para aprovechar las oportunidades de crecimiento y enfrentar las amenazas del entorno. Los resultados coinciden con Alarcón (2024), quien encontró que la mayoría de las mypes peruanas carecen de un plan estratégico formal y realizan una planificación deficiente, lo que limita su capacidad para aprovechar las oportunidades y enfrentar los desafíos del entorno, especialmente en sectores dinámicos como el de comercialización. Además, destaca a la planeación como un proceso fundamental para establecer los objetivos y metas de la empresa, así como las estrategias y acciones

necesarias para alcanzarlos. Una planeación efectiva permite anticiparse a los cambios del entorno, aprovechar las oportunidades y optimizar el uso de los recursos disponibles. Asimismo, la planeación proporciona un marco de referencia para la toma de decisiones y el control de la gestión, asegurando la coherencia y el alineamiento entre los diferentes niveles y áreas de la organización.

Organización:

En este proceso, se evidencia que la microempresa tiene una estructura organizacional informal y poco especializada, con duplicidad de funciones y baja coordinación entre las áreas de compras, ventas y logística de hidrocarburos. Esto genera ineficiencias operativas y una menor capacidad de respuesta a los cambios del mercado. Los hallazgos son similares con Troya y Vidal (2024), quien evidenció que las mypes presentan estructuras organizacionales informales y poco especializadas, con duplicidad de funciones y baja coordinación entre las áreas clave del negocio, generando ineficiencias operativas y una menor capacidad de adaptación a los cambios del mercado. Así mismo resalta la importancia de este proceso para diseñar y estructurar las funciones, responsabilidades y relaciones entre los diferentes puestos de trabajo, áreas y unidades de la empresa. Una organización adecuada permite la división efectiva del trabajo, la coordinación de las actividades, la claridad en las líneas de autoridad y la comunicación fluida entre los colaboradores. Además, una buena organización facilita la adaptación a los cambios, la especialización y el desarrollo del talento humano, así como el logro de las sinergias y economías de escala.

Dirección:

En este proceso, se evidencia que el liderazgo es poco efectivo para motivar y desarrollar al personal en un sector tan demandante como el de combustibles. La comunicación interna es limitada y no se promueve suficientemente el trabajo en equipo, la innovación y la orientación al cliente. Los resultados guardan relación con Mendoza (2023) quien indica que las debilidades en el liderazgo y la gestión del talento humano en las Mypes, reflejan una baja motivación, comunicación y trabajo en equipo, que afectan el desempeño y la orientación al cliente. Así mismo señala que este proceso contiene gran importancia: de liderar, motivar y guiar al personal hacia el logro de los objetivos y metas de la empresa. Una dirección efectiva implica la capacidad de influir positivamente en el comportamiento y desempeño de los colaboradores, a través de la comunicación, el reconocimiento, el empoderamiento y el desarrollo de sus competencias. Asimismo, la dirección es responsable

de crear un clima laboral positivo, fomentar la innovación y el aprendizaje, y tomar las decisiones estratégicas para el éxito sostenible de la organización.

Control:

En este proceso, se evidencia que en la microempresa no se han establecido indicadores ni metas de desempeño para evaluar la gestión de la empresa en términos de rentabilidad, participación de mercado y satisfacción de los clientes de hidrocarburos. Tampoco se toman acciones correctivas oportunas para mejorar los resultados y asegurar la sostenibilidad del negocio. Los hallazgos coinciden con Ocamayt (2022) quien encontró que las mypes no cuentan con indicadores ni metas claras para evaluar su gestión en términos de rentabilidad, participación de mercado y satisfacción del cliente, ni toman acciones correctivas oportunas para mejorar sus resultados y asegurar su permanencia en el sector. Además, precisa que el control es el proceso de medir, evaluar y corregir el desempeño de la empresa, para asegurar que se cumplan los objetivos y metas establecidos. Un control efectivo implica el establecimiento de estándares e indicadores de gestión, la comparación entre los resultados obtenidos y los esperados, la identificación de las desviaciones y sus causas, y la implementación de las acciones correctivas y preventivas necesarias. Además, el control permite la retroalimentación y el aprendizaje continuo, la detección de riesgos y oportunidades, y la rendición de cuentas a los grupos de interés. Según los resultados de Alarcón (2024) las debilidades encontradas en la gestión de la microempresa revelan la necesidad de adoptar un enfoque más estratégico y profesional, que le permita optimizar sus procesos, fortalecer su posicionamiento y generar ventajas competitivas en el sector de comercialización de combustibles. Para ello, es fundamental el compromiso y liderazgo de la gerencia, así como la participación activa de todo el personal en la mejora continua de la organización. Estas apreciaciones refuerzan la necesidad de que las Mype, especialmente las dedicadas a la comercialización de combustibles, adopten una gestión más estratégica, profesional y orientada a la mejora continua, que les permita optimizar sus procesos, fortalecer su competitividad y aprovechar las oportunidades de crecimiento en un mercado cada vez más desafiante y regulado.

5.5 Respecto al objetivo específico 5

Describir y analizar la incidencia del control interno en la gestión de la microempresa "ESTACION CERRO AZUL S.A.C." de Cañete-Lima-Provincias, 2024.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidenció que las graves deficiencias encontradas por la falta de un sistema de control interno en la microempresa "ESTACION

CERRO AZUL S.A.C." *inciden* negativamente en su gestión empresarial, al aumentar su exposición a riesgos significativos, reducir su eficiencia operativa, afectar la confiabilidad de su información financiera y limitar su capacidad para cumplir con las leyes y regulaciones aplicables. Estos hallazgos son consistentes con los resultados de Ocamayt (2022) que respaldan que la ausencia de un sistema de control interno efectivo en las Mype genera un entorno de control débil, caracterizado por la falta de integridad y valores éticos, una inadecuada asignación de autoridad y responsabilidad, y políticas de recursos humanos deficientes. Esta situación propicia comportamientos irregulares, conflictos internos y una baja motivación del personal, afectando negativamente el logro de los objetivos empresariales. Por el contrario, el autor citado destaca que un ambiente de control sólido, basado en la filosofía y estilo de la dirección, una estructura organizacional formal y la gestión efectiva del talento humano, sienta las bases para el funcionamiento eficaz del control interno y la mejora continua de la gestión. Asimismo, los hallazgos de Alberto (2024) coinciden en que las Mype que no realizan una adecuada gestión de riesgos, están más expuestas a eventos adversos que pueden impactar significativamente en sus operaciones, finanzas y reputación. Así mismo, la falta de identificación, evaluación y respuesta oportuna a los riesgos relevantes, tanto internos como externos, incrementa la probabilidad de pérdidas económicas, sanciones legales y daños a la imagen corporativa. En cambio, el autor subraya que una gestión de riesgos efectiva, alineada con los objetivos estratégicos y la tolerancia al riesgo de la empresa, permite anticipar y mitigar los eventos negativos, aprovechar las oportunidades y asegurar la continuidad del negocio. Estos hallazgos tienen relación con los resultados de Mendoza (2023) los cuales advierten que, la ausencia de actividades de control efectivas en los procesos críticos de las Mype, como el manejo de inventarios, las ventas y la gestión de activos fijos, aumenta significativamente el riesgo de errores, fraudes y pérdidas que afectan su rentabilidad y competitividad. La falta de políticas y procedimientos formales, una adecuada segregación de funciones y controles de acceso a los recursos y registros, genera ineficiencias operativas, incumplimientos normativos y estados financieros poco confiables. Por el contrario, el diseño e implementación de actividades de control preventivas, detectivas y correctivas, así como su actualización periódica, contribuye a salvaguardar los activos, prevenir y detectar irregularidades, y promover la eficiencia y eficacia de las operaciones. Por otro lado, los hallazgos de Jaño (2021) resaltan que los sistemas de información y comunicación deficientes en las Mype limitan la capacidad de la dirección para tomar decisiones oportunas y efectivas, al no contar con reportes confiables,

íntegros y relevantes sobre el desempeño financiero y no financiero de la empresa. La falta de políticas y procedimientos para la generación, procesamiento y reporte de la información clave, así como de canales de comunicación adecuados para su difusión interna y externa, genera incertidumbre sobre la situación real del negocio, dificulta la coordinación entre las áreas y afecta la atención a los clientes y proveedores. En contraste, el autor enfatiza que contar con sistemas de información y comunicación efectivos, basados en tecnologías apropiadas y seguras, facilita el flujo oportuno de datos e ideas para respaldar el funcionamiento del control interno y responder a las demandas de los grupos de interés. Finalmente, los resultados de Troya y Vidal (2024) advierten que la falta de actividades de supervisión y monitoreo continuo del control interno en las Mype, impide detectar y corregir oportunamente las deficiencias en sus procesos, exponiendo a la empresa a riesgos de incumplimiento normativo y pérdida de competitividad. La ausencia de evaluaciones periódicas por parte de la dirección, auditoría interna o externa, así como de indicadores de desempeño y planes de acción para el seguimiento de las medidas correctivas, genera una falsa sensación de seguridad sobre la efectividad del control interno y limita su mejora continua. Por el contrario, los autores subrayan que establecer una función de auditoría interna independiente, realizar autoevaluaciones y contar con un comité de auditoría involucrado, permite obtener un aseguramiento razonable sobre el funcionamiento del control interno, identificar brechas frente a las mejores prácticas y promover su fortalecimiento permanente. Los aportes de los estudios previos refuerzan la noción de que las deficiencias en el sistema de control interno tienen un impacto negativo significativo en la gestión de las Mype, al incrementar su nivel de riesgo, reducir su eficiencia operativa, afectar la integridad de su información y limitar su capacidad para lograr sus objetivos de negocio. Asimismo, destacan los beneficios de contar con un sistema de control interno efectivo, basado en un ambiente de control sólido, una gestión de riesgos proactiva, actividades de control robustas, información y comunicación confiable y oportuna, y una supervisión y monitoreo constante. Esto permite a las Mype fortalecer su gobierno corporativo, mejorar su desempeño financiero y no financiero, prevenir y detectar fraudes, asegurar el cumplimiento regulatorio y generar confianza en sus grupos de interés, sentando las bases para su competitividad y sostenibilidad en el largo plazo.

VI. Conclusiones

6.1 Respecto al objetivo específico 1

Las características más importantes del perfil del gerente general de la microempresa “ESTACION CERRO AZUL S.A.C.” son: Su edad es de 40 años, estado civil casado, graduado universitario, de profesión Licenciado en Administración; asimismo, tiene el cargo de apoderado general que hace seguimiento de existencias de mercaderías, con 20 años de experiencia en el rubro de negocios. Las características del perfil del representante legal, como su formación académica y amplia experiencia en el rubro, le brindan las competencias necesarias para conducir una empresa dedicada a la comercialización de combustibles. Sin embargo, menciona que enfrenta desafíos de sobrecarga de funciones que le impiden enfocarse en los aspectos estratégicos del negocio.

6.2 Respecto al objetivo específico 2

El perfil de la microempresa” ESTACION CERRO AZUL S.A.C.” responde a una entidad cuya creación genera ganancias y beneficios. Tiene 18 años en funcionamiento; Asimismo, brinda empleo a 9 empleados permanentes; y son trabajadores a tiempo completo para toda época del año porque es una microempresa que no necesita muchos empleados al estar adecuadamente cubierta por los empleados que tiene. Las características de formalidad, tiempo en el mercado y número de trabajadores, sitúan a la empresa como una microempresa consolidada pero que aún enfrenta retos típicos de las Mypes en términos de productividad, profesionalización de la gestión y estrategias de crecimiento.

6.3 Respecto al objetivo específico 3

El control interno en la microempresa "ESTACION CERRO AZUL S.A.C." no se encuentra implementado, lo que viene generando una serie de riesgos y deficiencias en su gestión. En forma desagregada se tiene que:

Respecto al componente ambiente de control:

La microempresa no ha implementado formalmente un sistema de control interno y carece de un entorno propicio para el control. La empresa no cuenta con un código de ética debidamente aprobado y difundido, lo que incrementa el riesgo de comportamientos irregulares por parte del personal. Tampoco dispone de un manual de organización y funciones (MOF) ni de políticas y procedimientos adecuados para la gestión de recursos humanos, como la selección, capacitación, evaluación y promoción del personal. Estas

deficiencias en el ambiente de control debilitan la integridad, los valores éticos y la competencia del personal, afectando negativamente su motivación y compromiso con los objetivos de la organización.

Respecto al componente evaluación de riesgos:

Los hallazgos muestran que la microempresa no ha implementado un proceso efectivo de gestión de riesgos que le permita identificar, analizar y mitigar oportunamente los riesgos asociados a la comercialización de combustibles. No se evidencia una evaluación periódica de riesgos críticos como la volatilidad de los precios internacionales del petróleo, el contrabando y la competencia desleal, los cambios regulatorios en el sector hidrocarburos y los riesgos ambientales y de seguridad propios de la actividad. La falta de una cultura de administración de riesgos y de planes de tratamiento y respuesta ante los mismos, expone a la empresa a pérdidas económicas significativas, sanciones legales y daños reputacionales que pueden comprometer su sostenibilidad y competitividad en el mercado.

Respecto al componente actividades de control:

Se evidencian debilidades materiales en el diseño y aplicación de las actividades de control en los procesos críticos relacionados con la comercialización de combustibles. No se han establecido controles efectivos para salvaguardar los inventarios de hidrocarburos, como conciliaciones periódicas de stocks físicos vs registros, arqueos de tanques de almacenamiento, medición y control de mermas, y accesos restringidos a zonas de despacho. Tampoco se aplican controles adecuados en los procesos de facturación y cobranzas, como conciliaciones de facturas emitidas vs despachadas, arqueos de caja y segregación de funciones entre la recepción de efectivo y el registro contable. Estas deficiencias de control aumentan significativamente el riesgo de errores, fraudes, fugas y pérdidas de combustible, impactando negativamente en la rentabilidad y generando contingencias tributarias y legales para la empresa.

Respecto al componente información y comunicación:

Los resultados revelan serias limitaciones en los sistemas de información y comunicación de la microempresa que afectan la oportunidad, calidad y confiabilidad de la información para la toma de decisiones. Los sistemas informáticos no están adecuadamente integrados ni automatizados, generando reportes incompletos, inexactos y extemporáneos sobre variables críticas del negocio como las ventas, compras, existencias, cuentas por cobrar y pagar, flujos de caja, entre otros. Los canales y

protocolos de comunicación interna son deficientes, lo que dificulta la coordinación y articulación oportuna entre las áreas clave como abastecimiento, operaciones, ventas, contabilidad y gerencia. De igual forma, la comunicación externa con clientes y proveedores es limitada y reactiva, afectando la calidad del servicio, la satisfacción de los usuarios y la reputación empresarial.

Respecto al componente supervisión y/o monitoreo:

Se constata que la microempresa no ha implementado mecanismos de supervisión y monitoreo continuos para evaluar el desempeño de su sistema de control interno y realizar las mejoras necesarias. No se llevan a cabo autoevaluaciones periódicas de los controles por parte del personal responsable, ni se realizan auditorías internas o externas que permitan obtener una opinión independiente sobre la efectividad del control interno. No se han establecido indicadores de gestión ni reportes gerenciales para dar seguimiento al logro de los objetivos estratégicos y la detección temprana de desviaciones o incumplimientos. Tampoco se cuenta con planes de acción correctivos para subsanar oportunamente las deficiencias de control comunicadas. Estas debilidades en la supervisión continua impiden a la empresa obtener una seguridad razonable sobre la efectividad de su control interno, incrementando los riesgos de errores materiales, fraudes, incumplimientos regulatorios y pérdida de competitividad en el sector.

Los hallazgos evidencian graves deficiencias estructurales en todos los componentes del sistema de control interno de la microempresa "ESTACION CERRO AZUL S.A.C.", lo que indica que los controles empíricos son inefectivos para prevenir, detectar y corregir oportunamente los riesgos significativos del negocio de comercialización de hidrocarburos. Estas fallas de control comprometen seriamente la confiabilidad de la información financiera, la eficiencia de las operaciones, la salvaguarda de los activos y el cumplimiento regulatorio. Por consiguiente, resulta indispensable que la empresa rediseñe integralmente su sistema de control interno, adoptando las mejores prácticas en gestión de riesgos y control recomendadas por marcos especializados como el COSO 2013 y adecuándolas a su estructura, procesos y recursos disponibles. Para ello, se requiere el liderazgo y compromiso de la alta dirección, la asignación de responsabilidades y competencias específicas, y la participación activa de todo el personal en la implementación y mejora continua del control interno.

6.4 Respecto al objetivo específico 4

En la gestión de la microempresa "ESTACION CERRO AZUL S.A.C." se evidencian una serie de debilidades en los cuatro procesos administrativos analizados: planeación, organización, dirección y control.

Planeación:

En este proceso, se evidencia que la microempresa no cuenta con objetivos y estrategias claros y bien definidos para competir eficazmente en el mercado de comercialización de combustibles. La empresa carece de un plan estratégico a mediano y largo plazo que le permita aprovechar las oportunidades de crecimiento y enfrentar las amenazas del entorno altamente competitivo y regulado. Tampoco se elaboran planes operativos anuales alineados con los objetivos estratégicos, ni se asignan adecuadamente los recursos financieros, humanos y tecnológicos para su ejecución. La falta de una visión y dirección estratégica limita la capacidad de la microempresa para generar ventajas competitivas sostenibles y adaptarse a los cambios del mercado.

Organización:

En este componente, los hallazgos muestran que la microempresa presenta una estructura organizacional informal, centralizada y poco especializada, que no responde eficazmente a las necesidades del negocio. No se ha diseñado un organigrama formal que defina claramente los niveles jerárquicos, las líneas de autoridad y responsabilidad, y los canales de comunicación. Existen duplicidades y vacíos en las funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo, especialmente en áreas críticas como compras, almacenamiento, despacho y ventas de combustibles. Tampoco se han establecido manuales de políticas y procedimientos que estandaricen y controlen adecuadamente los procesos operativos. Estas deficiencias organizacionales generan ineficiencias, descoordinaciones y una baja capacidad de respuesta ante los cambios del entorno.

Dirección:

En este proceso, se observa que el estilo de liderazgo en la microempresa es predominantemente autocrático y poco participativo, lo que limita la motivación, el compromiso y la iniciativa del personal. La alta dirección concentra la toma de decisiones estratégicas y operativas, sin promover suficientemente la delegación de autoridad y responsabilidad en los mandos medios. La comunicación interna es principalmente vertical y descendente, con limitados espacios para la retroalimentación, la participación y el trabajo en equipo. No se han implementado políticas efectivas de gestión del talento humano que fomenten la capacitación, la evaluación del desempeño, el reconocimiento y el desarrollo

profesional de los colaboradores. Estas debilidades en la dirección dificultan la creación de una cultura organizacional orientada a la calidad, la innovación y la satisfacción del cliente.

Control:

En este componente, se evidencia que la microempresa no ha establecido un sistema de control de gestión que le permita medir, evaluar y retroalimentar oportunamente su desempeño en función de los objetivos y metas establecidos. No se han definido indicadores clave de gestión financiera y no financiera para evaluar la eficacia, eficiencia y efectividad de los procesos de abastecimiento, almacenamiento, comercialización y servicio al cliente. Tampoco se generan reportes gerenciales periódicos que analicen las variaciones entre los resultados obtenidos y los planificados, ni se toman acciones correctivas y preventivas para ajustar el rumbo. No se realizan auditorías internas ni externas periódicas que permitan obtener una opinión independiente sobre la razonabilidad de los estados financieros, el cumplimiento normativo y la efectividad del control interno. Estas carencias en el control de gestión impiden a la empresa a detectar y corregir desviaciones materiales, identificar riesgos emergentes, y tomar decisiones estratégicas basadas en información confiable y oportuna.

Los resultados obtenidos revelan que la gestión empresarial de la microempresa "ESTACION CERRO AZUL S.A.C." presenta un bajo nivel de madurez y eficacia en los cuatro procesos administrativos evaluados, lo que compromete significativamente su desempeño, competitividad y sostenibilidad en el mercado de comercialización de combustibles. Para superar estas debilidades, es indispensable que la microempresa adopte un enfoque de gestión más estratégico, formal y orientado a procesos, que le permita optimizar el uso de sus recursos y capacidades, generar sinergias entre sus áreas funcionales, y responder proactivamente a las demandas de su entorno. Esto implica rediseñar su planeación estratégica y operativa, su estructura organizacional, sus políticas y procedimientos, su liderazgo y cultura, y su sistema de información y control de gestión, tomando como referencia las mejores prácticas y estándares internacionales. Este cambio organizacional requiere el compromiso y participación activa de todos los miembros de la empresa, liderados por una alta dirección con visión de futuro y habilidades gerenciales.

6.5 Respecto al objetivo específico 5

Los resultados obtenidos permitieron demostrar que la falta de un sistema de control interno en la microempresa "ESTACION CERRO AZUL S.A.C." está incidiendo negativamente en su gestión empresarial. Se evidencia una clara relación entre las debilidades encontradas en los cinco componentes del control interno (ambiente de

control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y supervisión) y las fallas detectadas en los cuatro procesos administrativos (planeación, organización, dirección y control). La ausencia de un ambiente de control basado en valores éticos, una estructura organizacional formal y políticas de recursos humanos adecuadas, genera un entorno poco propicio para la gestión estratégica y la mejora continua. Esto se refleja en la falta de una cultura de planificación que establezca objetivos y metas claras, así como estrategias y planes de acción para alcanzarlos. Por otro lado, la falta de una gestión efectiva de riesgos que identifique, evalúe y mitigue oportunamente los riesgos críticos del negocio, como la volatilidad de precios, el desabastecimiento, la competencia desleal y los cambios regulatorios, aumenta significativamente la probabilidad de pérdidas económicas, sanciones legales y daños reputacionales. Esto limita la capacidad de la empresa para tomar decisiones informadas y adaptarse a los cambios del entorno. Asimismo, las debilidades en el diseño y aplicación de actividades de control en procesos clave como el inventario, las ventas y la tesorería, incrementan los riesgos de errores, fraudes y fugas que afectan la rentabilidad y la liquidez del negocio. Esto se agrava por la ausencia de sistemas de información y comunicación que generen reportes confiables y oportunos para la toma de decisiones gerenciales. Adicionalmente, la falta de mecanismos de supervisión y monitoreo continuo del sistema de control interno y de la gestión empresarial, impide detectar y corregir desviaciones materiales respecto a los objetivos y estándares establecidos. Esto disminuye la capacidad de la microempresa para medir su desempeño, rendir cuentas y emprender acciones de mejora.

6.6 Respecto al objetivo general

La investigación realizada permitió evidenciar que, la microempresa "ESTACION CERRO AZUL S.A.C." de Cañete-Lima-Provincias, 2024, no posee un sistema de control interno implementado formalmente; sin embargo, aplica algunos controles internos empíricos que no son suficientes para proporcionar una seguridad razonable sobre el logro de los objetivos relacionados con la eficacia y eficiencia de las operaciones, la fiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de las leyes y normas aplicables. Esta situación se debe principalmente a la falta de conocimiento y compromiso de la alta dirección sobre la importancia del control interno, así como a la escasez de recursos humanos y financieros para su diseño, implementación y mejora continua. Como consecuencia, *la incidencia* que tiene la aplicación de controles empíricos para la gestión

empresarial de la microempresa, es negativa; presenta serias deficiencias en los procesos de planeación, organización, dirección y control, que limitan su capacidad para identificar y aprovechar las oportunidades de crecimiento, prevenir y mitigar los riesgos significativos, optimizar el uso de los recursos disponibles, y generar información confiable y oportuna para la toma de decisiones estratégicas y operativas. Esto se evidencia en la falta de una visión y objetivos estratégicos claros y medibles, una estructura organizacional inadecuada y poco flexible, un liderazgo autocrático y desmotivador, y un sistema de información y control de gestión incompleto y desactualizado. Es así que, la ausencia de un sistema de control interno efectivo en la microempresa está incidiendo negativamente en su gestión empresarial, aumentando su exposición a riesgos internos y externos, reduciendo su eficiencia operativa, su estabilidad financiera, y comprometiendo su competitividad y sostenibilidad en el mediano y largo plazo. Para revertir esta situación, es indispensable que la empresa adopte un modelo de gestión basado en riesgos y control interno, alineado con las mejores prácticas y estándares internacionales como el Marco Integrado de Control Interno del COSO 2013.

VII. Recomendaciones

Considerando las significativas deficiencias identificadas en el sistema de control interno de la microempresa "ESTACION CERRO AZUL S.A.C." y su impacto negativo en la gestión empresarial, se formulan las siguientes recomendaciones:

- La alta dirección de la microempresa debe asumir un compromiso genuino con la implementación del control interno, reconociendo su importancia estratégica para el logro de los objetivos del negocio y la prevención y detección de riesgos significativos. Para ello, se sugiere que el gerente general y los principales responsables de la empresa participen en programas de sensibilización y capacitación sobre las mejores prácticas de control interno, como el Marco Integrado COSO 2013, a fin de interiorizar sus principios y componentes.
- Es indispensable que la microempresa diseñe e implemente un código de ética y conducta que establezca claramente los valores, principios y normas que deben regir el comportamiento de todo el personal, desde la alta dirección hasta los colaboradores de primera línea. Este código debe ser ampliamente difundido, explicado y firmado por todos los miembros de la organización, y su cumplimiento debe ser vigilado y reforzado permanentemente mediante charlas, capacitaciones y la aplicación de medidas disciplinarias en caso de incumplimiento.
- La microempresa debe elaborar y formalizar una estructura organizacional que segregue adecuadamente las funciones y responsabilidades, y establezca líneas claras de autoridad, reporte y coordinación entre las diferentes áreas y niveles jerárquicos. Asimismo, debe desarrollar manuales de organización y funciones (MOF) y manuales de políticas y procedimientos para los procesos clave del negocio, como compras, inventarios, ventas, tesorería y contabilidad, que definan los objetivos, actividades, riesgos, controles y responsables de cada proceso.
- Es necesario que la microempresa implemente una gestión integral de riesgos, que le permita identificar, evaluar, priorizar y dar respuesta a los eventos internos y externos que podrían afectar el logro de sus objetivos estratégicos y operativos. Para ello, se recomienda formar un comité de riesgos integrado por la alta dirección y los responsables de las áreas clave, que se reúna periódicamente para analizar el contexto, elaborar matrices de riesgos, establecer indicadores y planes de acción, y monitorear su ejecución. Además, se deben realizar capacitaciones y talleres para involucrar a todo el personal en la cultura de gestión de riesgos.

- La microempresa debe diseñar y aplicar actividades de control preventivas, detectivas y correctivas en todos sus procesos significativos, especialmente aquellos relacionados con la comercialización de combustibles, a fin de mitigar los riesgos identificados y asegurar el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos. Estas actividades deben incluir, entre otras, la segregación de funciones incompatibles, la autorización y aprobación de transacciones, la verificación y conciliación de datos, los controles de acceso físico y lógico, la salvaguarda de activos y la supervisión permanente. Además, se deben implementar controles generales y de aplicación en los sistemas informáticos que soportan los procesos de negocio.
- Es prioritario que la microempresa fortalezca sus sistemas de información, a fin de asegurar la generación, procesamiento y comunicación de datos financieros y no financieros confiables, íntegros, oportunos y relevantes para la toma de decisiones gerenciales. Para ello, se recomienda invertir en la implementación de un sistema contable y de gestión integrado, que permita automatizar y estandarizar los procesos, generar reportes gerenciales y estados financieros en tiempo real, y contar con pistas de auditoría adecuadas. Asimismo, se deben establecer políticas y procedimientos formales para la gestión de la información, incluyendo su clasificación, protección, retención y disposición final.
- Es fundamental que la microempresa implemente una función de auditoría interna independiente y objetiva, ya sea mediante la contratación de un profesional especializado o la tercerización del servicio, que se encargue de evaluar periódicamente la efectividad del sistema de control interno, identificar oportunidades de mejora y proponer planes de acción correctivos a la alta dirección y al directorio. Además, se deben realizar autoevaluaciones anuales de control interno por parte de los responsables de cada proceso, así como contratar auditorías externas de los estados financieros y otros aspectos relevantes del negocio, a fin de obtener una opinión independiente y detectar posibles desviaciones.
- Finalmente, se recomienda que la microempresa adopte un enfoque de mejora continua en su sistema de control interno, mediante la revisión y actualización periódica de sus políticas, procedimientos y actividades de control, en función de los cambios en el entorno, los nuevos riesgos emergentes y las lecciones aprendidas de las evaluaciones realizadas. Asimismo, se debe promover una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia, la rendición de cuentas y el aprendizaje continuo, que

refuerce el compromiso de todos los colaboradores con el fortalecimiento del control interno y la excelencia operativa.

- La microempresa "ESTACION CERRO AZUL S.A.C." debe emprender un proceso integral y sostenido de fortalecimiento de su sistema de control interno, que abarque todos sus componentes y principios, y se adapte a las características y necesidades específicas de su negocio. Este proceso debe ser liderado por la alta dirección, con el apoyo de un equipo multidisciplinario de colaboradores y asesores externos especializados, y debe contar con los recursos financieros, tecnológicos y humanos necesarios para su implementación efectiva. Solo así la empresa podrá contar con una base sólida para la gestión de sus riesgos, el logro de sus objetivos estratégicos y la generación de valor sostenible para sus accionistas y grupos de interés.

Referencias bibliográficas

- Albán, S. y Campuzano, R. (2017) Elaborar controles internos en el área de venta de la empresa Hilanderías Unidas S.A Universidad de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/40518>
- Abarca, M. (2018). Diseño de un Manual de Control Interno para la empresa PLUPROXSA S.A” – Ecuador (tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/30558/1/TESIS%20MARIA%20>
- Arellano, Y. y Pardo, E. (2023). Control Interno y la Gestión de Inventarios de la Empresa del Sector Construcción Corporación Yiac SAC, 2022. [Tesis para optar el título profesional, Universidad Nacional San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional – Universidad Nacional San Ignacio de Loyola. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/13220>
- Arroba, I., Castillo, A.E. y Arroba, J.E. (2018). Control interno y su incidencia en la rentabilidad de las empresas. Recuperado de <https://www.eumed.net/actas/18/empresas/2-control-interno.pdf>
- Arbieto, S. (2020). El sistema de control interno y su importancia en el contexto del COVID-19. Revista: Desafíos PwC Perú. Recuperado de <https://desafios.pwc.pe/sistema-de-control-interno-importancia-covid-19/>
- Alberto Flores, D. (2024). Control de inventarios y la eficiencia en las PYMES del distrito de Moquegua – 2021. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2950>
- Alarcón, J. (2024). La gestión logística y control de inventario en el almacén de materiales de la Pesquera Exalmar S.A.A., Distrito de Caleta de Carquín, 2023. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14067/8783>
- Benavides, N. (2019). Caracterización del control interno en las micro y pequeñas empresas del sector comercio del Perú: Caso empresa “Kadimaj EIRL” – Cañete, 2018. (tesis de pregrado). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Cañete, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/14342>
- Castro, E. y Paredes, N. (2015). Control interno para el fortalecimiento de la eficiencia administrativa de las empresas de transporte de pasajeros interprovincial de autos colectivos de la región Junín (tesis pregrado). Universidad Nacional del 122 Centro del Perú, Huancayo, Perú. Recuperado de

- <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3289/Castro%20Quisp e-Paredes%20Cervantes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Contraloría General de La República. (2015). Control interno. Recuperado de https://apps.contraloria.gob.pe/packanticorruccion/control_interno.html
- Contraloría General de la República. (2015). El control interno desde la perspectiva del enfoque COSO –su aplicación y evaluación en el sector público. Recuperado de <https://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2016/03/15.pdf>
- Caururo, C. (2017). Caracterización del control interno de las micro y pequeñas empresas del sector comercio del Perú: caso empresa Librería Proyectos E.I.R.L. – Casma 2016 (tesis pregrado). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Casma, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/13803>
- Caurin, J. (2017). Tipos de empresas. Recuperado de <https://www.emprendepyme.net/tipos-de-empresas>
- Calderón, J. (2018). Componente monitoreo y supervisión. Recuperado de <http://www.institutopopulardecultura.edu.co/recursos/administrativo/9/2018/6 - componente-monitoreo-o-supervision-continua.pdf>
- Comité Institucional de ética en Investigación. (2019). Código de ética para la investigación. ULADECH CÁTOLICA, Chimbote, Perú. Recuperado de https://www.uladech.edu.pe/images/stories/universidad/documentos/2019/cod_igo-de-etica-para-la-investigacion-v002.pdf 123.
- Copitan, J. (2024). Incidencia del control interno en la contabilidad de gestión de las PYME del Perú sector turismo: caso “Empresa De Servicios Turísticos Lucho Tours SAC” - Huaraz, 2023. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/35432>
- Enríquez, J. (2021). Gestión de riesgos y control interno en empresas públicas petroleras de Ecuador. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/20141>
- Gobierno del Perú. (2019). Tipos de empresa (Razón Social o Denominación). Recuperado de <https://www.gob.pe/254-tipos-de-empresa-razon-social-odenominacion/>
- Gobierno del Perú. (2019). Régimen MYPE Tributario – RMT. Recuperado de <https://www.gob.pe/6990-regimen-mype-tributario-rmt>
- Gonzales, R. (s.f.). Marco Integrado de Control Interno. Modelo COSO III. Recuperado de <https://www.ofstlaxcala.gob.mx/doc/material/27.pdf>
- Hernández, O. (2016). La auditoría interna y su alcance ético empresarial. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/257/25746579003.pdf>

- Hernández, M. y Villareal, S. (2019). Sistema de Control Interno. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/2019/Sistema-control-interno-info.pdf>
- Hurtado Rivera, J. (2021). Control interno a la gestión administrativa y Financiera en la empresa ganadera santa Amalia. Obtenido de <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6262>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). Los nuevos conceptos del control interno. Recuperado de <http://www.ci.inegi.org.mx/docs/informe%20coso%20resumen.pdf> 125
- Jaño, H. (2021). Control interno y gestión de Inventarios en la empresa BIOGAS S.A.C madre de Dios, 2021. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76089>
- Laitón, S., & López, J. (2018). Estado del arte sobre problemáticas financieras en pymes: estudio para América Latina. Revista Escuela de Administración de Negocios, 85, 163 - 179. Doi :<https://doi.org/10.21158/01208160.n85.2018.2056>
- LHH- <https://www.lhh.com/es/es/insights/7-tipos-de-teorias-de-gestion-del-lugar-de-trabajo/>
- López, C. (2016). El gerente competitivo y su rol en las MiPyMEs: una perspectiva desde el marketing. Equidad & Desarrollo, (25), 209-224. doi: <http://dx.doi.org/10.19052/ed.3726>
- Martinez, K. (2024). El control interno y su influencia en los inventarios de las Pymes del Perú. sector comercio: caso agrícola Fericampo E.I.R.L., La Unión, Piura 2023. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/35768>
- Meléndez, J. (2016). Control interno. UTEX: Uladech católica. Recuperado de Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Cañete, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/3104>
- Meléndez, J. (2016). Control Interno (Vol. 1). (ULADECH, Ed.) ULADECH -UTEX. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/6392>
- Meléndez, M. (2018). Caracterización del control interno de las micro y pequeñas empresas del sector comercio del Perú: Caso empresa “Triplay Iquitos S.A.C”, de Iquitos, 2017. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/3104>
- Mendoza Rivera, R., & Venegas Martínez, F. (2021). Impacto de la pandemia COVID-19 en los precios de la gasolina y el gas natural en las principales economías de

- Latinoamérica. Revista Mexicana de Economía y Finanzas, 16(13). doi: <https://doi.org/10.21919/remef.v16i3.654>
- Ministerio de la Producción. (2019). Estadística MIPYE. Recuperado de <https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/estadisticaoe/estadisticas-mipyme> 126
- Oscamayta Damian, M. (2022). El control interno y la gestión de inventarios. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2292>
- Plataforma del Estado. -<https://www.gob.pe/20592-documentos-de-gestion-organizacional>
- Pachas, M. (2021). Caracterización del control interno de las micro y pequeñas empresas del sector servicios del Perú: caso restaurante “MY WAY S.A.C.”Chimbote,2019. [Tesis para optar el título profesional, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. Repositorio Institucional - Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/20353>
- Ramirez, L. (2023). El Control Interno y su Incidencia en la Gestión de Inventarios de una Empresa de Transportes. Trujillo, 2020 -2021. [Tesis para optar el título profesional, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional - Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/34033>
- Sagñay Guaranga, M. (2023). Control Interno en la Gestión Empresarial Sector Construcción Provincia de. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/12250>
- Serrano, P., Señalin, L., y Herrera, J. (2018). El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala. (Ecuador). Revista Espacios, 39 (03), 30. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf>
- Servin, L. (2016). ¿Por qué es importante el control interno en las empresas? Recuperado de <https://www2.deloitte.com/py/es/pages/audit/articles/opinioncontrol-interno-empresas.html> 128
- SUNAT. (2018). Concentración sectorial y territorial de las Mipyme. Recuperado de https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/estadisticaoe/estadisticasmipyme/item/download/599_7463f92febf9d3ff563eff2ca15cdb19

- SUNAT. (2019). Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa. Recuperado de <http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/regimenLaboral.html#:~:text=MYPES,a%20sus%20conductores%20y%20empleadores.>
- SUNAT. (2019). Iniciando mi negocio. Recuperado de <http://emprender.sunat.gob.pe/que-beneficios-tengo>
- Tarrillo, R. y Vásquez, W. (2018). Influencia del control interno en la rentabilidad de la Empresa MSA Automotriz SAC, Cajamarca 2018 (tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13330>
- Troya, D., & Vidal, N. (2024). Evaluación del control interno y el impacto en la gestión de inventarios de la empresa Instalaciones y Conexiones Gas S.A.C. año 2022. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/671952>
- Ubaldo, W. (2022). Sistema de control de inventarios y su incidencia en la liquidez del Grifo Servicio General Samgas S.A.C. Lima, 2020. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/19088>
- Urbina, Y. y Luna, Y. (2016). Sistema contable y control interno en la PYME “Seguridad VYSPASA”. (tesis de pregrado). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Recuperado de <https://repositorio.unan.edu.ni/2252/1/5466.pdf>
- Universidad del Norte. (2018). CONTROL INTERNO: Conceptos fundamentales. Recuperado de <https://www.uninorte.edu.co/web/auditoria/articulos-deinteres/-/blogs/control-interno-conceptos-fundamentales-129>
- Vásquez Pacheco, F. (2020). Docente Tutor Investigador de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Uladech católica y autor de la estructura formal de las matrices 1, 2, y 3, cuadro 01, así como los tablas 01,02 y 03 de la investigación.
- Vela, J. (2021). Caracterización del control interno de las micro y pequeñas empresas del sector comercio del Perú: Caso empresa Drugstore Biomédica SM E.I.R.L – Lima, 2020 (tesis de pregrado). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/20837>

Anexos

Anexo 01. Matriz de Consistencia

TÍTULO: CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE LA MICROEMPRESA “ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C.”-CAÑETE-LIMA-PROVINCIAS 2024

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS (en caso aplique)	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>¿Cuál es la incidencia del control interno en la gestión de la pequeña empresa “ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete - Lima - Provincias, 2024?</p>	<p>Objetivo general Identificar y describir la incidencia del control interno en la gestión de la pequeña empresa “ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete - Lima - Provincias, 2024.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar y describir el perfil del gerente general y/o representante legal de la pequeña empresa “ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete - Lima - Provincias, 2024. 2. Identificar y describir el perfil de la pequeña empresa “ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete - Lima - Provincias, 2024. 3. Identificar y describir las características del control interno de la pequeña empresa “ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete - Lima - Provincias, 2024. 4. Identificar y describir las características de la gestión de la pequeña empresa “ESTACIÓN 	<p>No aplica.</p>	<p>Variable independiente: Control Interno</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de Control • Evaluación de Riesgos • Actividad de control • Información y Comunicación • Supervisión y Monitoreo <p>Variable independiente: Gestión</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planeación • Organización • Dirección • Control 	<p>Tipo de investigación: Cualitativo</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Población y muestra: Población: las microempresas del sector comercio del distrito de Jesús Nazareno, provincia de Huamanga, departamento de Ayacucho. Muestra: La microempresa “ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C.”</p>

	<p>CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete - Lima - Provincias, 2024.</p> <p>5. Describir y analizar la incidencia del control interno en la gestión de la pequeña empresa “ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C.” de Cañete - Lima - Provincias, 2024.</p>			
--	---	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Anexo: 02. Instrumento de recolección de información



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

FACULTAD DE CIENCIA E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Cuestionario aplicado al gerente general de la microempresa del ámbito de estudio.

Instrucción: La presente encuesta tiene por finalidad recoger información de la institución para desarrollar el trabajo de investigación denominado: **EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE LA MICROEMPRESA “ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C.” – CAÑETE-LIMA PROVINCIAS, 2024.** La información que usted facilitará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación; por ello, se le agradece por su valiosa colaboración.

Lea con mucha atención y luego, marque la respuesta que mejor lo describa con una X según corresponda. Recuerde, no hay respuestas buenas, ni malas. Responda todas las preguntas con la verdad.

ITEMS (PREGUNTAS)	RESULTADO	
	SI	NO
PERFIL DEL REPRESENTANTE DE LA MYPE DEL CASO DE ESTUDIO		
1. ¿Cuál es el género del representante legal de la empresa?		
a). Masculino	X	
b). Femenino		
2. ¿Cuál es su edad?		
a) Entre 18 y 28 años		
b) Entre 29 y 39 años		
c) Entre 40 y 50 años	X	
3. ¿Cuál es su grado de instrucción?		
a) Primaria completa		
a) Secundaria completa		
b) Instituto completo		
c) Universidad completa	X	
4. ¿Cuál es su estado civil?		
a) Soltero		
b) Casado	X	
c) Viudo		
d) Divorciado		
e) Conviviente		
5. ¿Cuál es la ocupación y/o profesión del dueño o gerente de la MYPE?		

a) Empleado	X	
b) Contador		
c) Administrador		
d) Economista		
e) Ingeniero		
	RESULTADO	
ITEMS (PREGUNTAS)	SI	NO
PERFIL DE LA MYPE		
1. ¿La MYPE es formal?	X	
2. ¿La MYPE es informal?		X
3. ¿La empresa es una microempresa?	X	
4. ¿La empresa es una pequeña empresa?		
5. ¿Cuál es la naturaleza jurídica de la empresa?		
a) S.A.C	X	
b) S.A. A		
c) E.I.R.L		
d) S.R.L		
6. ¿Su empresa se formó para obtener ganancias?	X	
7. ¿Su empresa se formó por sobrevivencia o subsistencia?		X
8. ¿Su empresa es familiar?		X
9. ¿Su empresa es no familiar?	X	
DATOS DE LA EMPRESA:		
10. ¿Cuántos años de permanencia en el rubro tiene la MYPE?		
a) 1 año		
b) 5 años	X	
c) 10 años		
d) 15 años a más		
11. ¿Con qué tipo de actividad cuenta la empresa?		
a) Ventas de Accesorio		
b) Abarrotes		
c) Librería		
d) Otro: Venta y distribución de hidrocarburos	X	
12. ¿Tiene la MYPE trabajadores permanentes?		
a) 1		
b) 2 a 4	X	
c) 4 a 10		
d). más de 10		
13. ¿Tiene la MYPE trabajadores eventuales	X	
14. ¿Su empresa lleva contabilidad?	X	
a) Si	X	
b) No		
c) No está obligada		
14. Tiene asesoramiento profesional de:		
a). Contador	X	
b) Administrador		
c). Ambos		
d). No recibe asesoramiento		

1.3 Referente a la variable control interno.	RESPUESTA	
	SI	NO
Ambiente de control		
1. ¿La empresa tiene implementado formalmente su sistema de control interno?		X
2. ¿La entidad cuenta con un código de ética debidamente aprobado y difundido mediante reuniones del personal para explicar su contenido?		X
3. ¿La empresa comunica internamente las acciones disciplinarias que se toman sobre violaciones éticas establecidas en el reglamento correspondiente?		X
4. ¿Se dan acciones disciplinarias cuando se da una falta por parte de los trabajadores al código de ética de la empresa?		X
5. ¿La empresa elabora anualmente un plan de formación y capacitación del personal?		X
6. ¿La empresa cuenta con un organigrama?		X
7. ¿Existe una cultura de rendición de cuentas con características de integridad, confiabilidad y oportunidad?		X
8. ¿La empresa ha difundido a su personal la visión y misión?	X	
9. ¿La empresa cuenta con un Manual de Organización y Funciones (MOF)?		X
10. ¿La empresa da a conocer al personal el grado de cumplimiento de sus objetivos institucionales?		X
11. ¿La empresa cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo?		X
12. ¿Exigen requisitos para la selección de contratación del personal?		X
13. ¿La empresa tiene actualizados las descripciones y requisitos de los puestos de trabajo?		X
14. ¿Existen procesos de selección, inducción y capacitación dirigidos al personal?		X
15. ¿En la empresa se realizan actividades de integración de personal?		X
16. ¿La empresa dispone de algún sistema de retribución o incentivos por méritos a los empleados?		X
17. ¿Existe una moderada rotación del personal en la empresa?	X	
18. ¿Se suministra al personal la información que necesitan para cumplir con sus actividades?	X	
19. ¿Existe una persona que está encargada específicamente del personal?	X	
20. ¿Se evalúa el desempeño del personal?		X
21. ¿Los trabajadores de la empresa tienen un contrato de trabajo?	X	
Evaluación de Riesgos		
1. ¿Tiene la empresa definida sus objetivos y metas?	X	
2. ¿La empresa cuenta y ha puesto en práctica el Plan de Administración de Riesgos?		X

3. ¿La empresa ha difundido sus objetivos institucionales a sus trabajadores?		X
4. ¿Se han identificado los eventos negativos (riesgos) que pueden afectar el desarrollo de las actividades?		X
5. ¿En la empresa se han tomado en consideración aspectos internos y externos en la identificación de riesgos?		X
6. ¿El personal de la empresa tiene conocimiento de los posibles riesgos internos y externos que puede amenazar a la organización?		X
7. ¿El personal de la empresa es capaz de poder identificar los riesgos internos y externos que amenazan a la empresa?		X
8. ¿En el desarrollo de sus actividades se ha determinado y cuantificado la posibilidad de que ocurran los riesgos identificados?		X
9. ¿La empresa en el desarrollo de sus actividades se ha determinado el efecto que pueden ocasionar los riesgos identificados?		X
10. ¿Se dispone de un procedimiento que permita corregir de inmediato los posibles riesgos identificados?		X
11. ¿Se ha implementado un plan de actividades de prevención en manejo de respuesta y monitoreo de los riesgos?		X
12. ¿Se presentan reportes oportunos a la administración, para que sean examinados e inspeccionados?		X
Actividades de Control		
1. ¿La empresa cuenta con actividades que aseguren el cumplimiento de sus objetivos?		X
2. ¿Los procedimientos establecen actividades de control para asegurar que se evalúe la eficacia y eficiencia operativa?		X
3. ¿Se hallan separadas las funciones y responsabilidades del personal?		X
4. ¿En la empresa cada responsable de las áreas prepara informes sobre la evaluación de sus objetivos y metas individuales frente a su desempeño?		X
5. ¿Los procedimientos de autorización y aprobación para los procesos, actividades y tareas han sido adecuadamente comunicados a los responsables?		X
6. ¿La empresa toma en cuenta que el costo de establecer un control no supere el beneficio que se puede obtener?		X
7. ¿Tiene la empresa controles establecidos para proteger los activos vulnerables como efectivo, inversiones e inventarios que pueda ser vulnerable al riesgo o pérdida?		X
8. ¿Se aplica actividades de control periódicamente en todos los procesos administrativos, operacional y financieros de la entidad?	X	
9. ¿La empresa ha establecido procedimientos que incluyan actividades de control suficientes para asegurar la custodia de sus archivos físicos de la información de su empresa?		X

10. ¿Los procesos, actividades y tareas de la empresa se encuentran definidas, establecidas y documentadas al igual que sus modificaciones?		X
11. ¿Existe una persona determinada para controlar los ingresos y salidas de mercadería?	X	
12. ¿El acceso a los recursos o archivos queda evidenciado en documentos tales como recibos, actas entre otros?		X
13. ¿Se elaboran informes en cuanto a las existencias y anomalías del área de inventarios, tienen plazo o fecha de entrega determinada?		X
14. ¿Se ha establecido políticas y procedimientos documentados que se siguen para la utilización y protección de los recursos?		X
Información y Comunicación		
1. ¿En su empresa existe comunicación fluida entre empleador y empleado?		X
2. ¿Se proporciona la información correcta al personal con el detalle suficiente y de manera oportuna, que les permita cumplir de forma eficiente y efectiva sus responsabilidades?		X
3. ¿La Dirección recibe información analítica, financiera y operativa que le permita tomar decisiones oportunamente?		X
4. ¿La información es seleccionada, analizada, evaluada y sintetizada para la toma de decisiones?		X
5. ¿Existen mecanismos para obtener información externa sobre las necesidades y el nivel de satisfacción de los usuarios?		X
6. ¿Están establecidos los canales de comunicación?		X
Supervisión y monitoreo		
1. ¿La empresa efectúa periódicamente supervisiones que permitan detectar a tiempo deficiencias que se puedan presentar dentro de la empresa?		X
2. ¿Existe un monitoreo continuo por parte de la administración en las actividades que se realizan en la empresa?		X
3. ¿Las deficiencias detectadas en el monitoreo se registran y comunican oportunamente a los responsables para su corrección y cumplimiento?		X
4. ¿Periódicamente se verifica si el personal comprende y cumple con el código de conducta de la entidad?		X
1.4 Referente a la variable gestión.		
Planeación		
1. ¿La empresa tiene claramente definidos sus objetivos y metas a corto, mediano y largo plazo?	X	
2. ¿Los objetivos y metas establecidos son realistas y alcanzables dado los recursos disponibles?	X	

3. ¿Se han establecido estrategias específicas para alcanzar los objetivos y metas de la empresa?		X
4. ¿Las estrategias desarrolladas consideran los factores internos y externos que pueden afectar a la empresa?	X	
5. ¿Se asignan los recursos necesarios (financieros, humanos, tecnológicos) para ejecutar los planes de la empresa?		X
6. ¿Se realiza un seguimiento y control de la utilización de los recursos asignados para los planes?		X
Organización		
7. ¿La empresa cuenta con una estructura organizacional clara y adecuada para sus operaciones?		X
8. ¿La estructura organizacional facilita la comunicación y colaboración entre las diferentes áreas?		X
9. ¿Se ha realizado una división del trabajo efectiva, asignando responsabilidades específicas a cada puesto?	X	
10. ¿Los empleados conocen claramente sus funciones y responsabilidades dentro de la organización?		X
11. ¿Existe una adecuada coordinación entre las diferentes áreas y funciones de la empresa?	X	
12. ¿Se realizan reuniones periódicas para coordinar y sincronizar las actividades entre los departamentos?		X
Dirección		
13. ¿Los líderes de la empresa demuestran habilidades de liderazgo y promueven la motivación del personal?		X
14. ¿Se reconoce y recompensa el buen desempeño de los empleados para mantener su motivación?	X	
15. ¿Se mantiene una comunicación efectiva y fluida entre los diferentes niveles de la organización?		X
16. ¿Se utilizan diferentes canales de comunicación (reuniones, correos, intranet) para transmitir información importante?		X
17. ¿Se realiza una supervisión y orientación adecuada para asegurar el desempeño eficiente del personal?		X
18. ¿Los supervisores brindan retroalimentación constructiva y apoyo a los empleados para mejorar su desempeño?		X
Control		
19. ¿La empresa ha establecido estándares de desempeño claros para medir y evaluar los resultados?		X
20. ¿Los estándares de desempeño son comunicados y entendidos por todos los miembros de la organización?		X
21. ¿Se realizan mediciones y evaluaciones periódicas del desempeño en relación con los estándares establecidos?		X

22. ¿Se utilizan indicadores y métricas específicas para medir el desempeño en cada área de la empresa?		X
23. ¿Se toman acciones correctivas oportunas cuando se identifican desviaciones o incumplimientos en el desempeño?	X	
24. ¿Se realiza un seguimiento de la implementación y efectividad de las acciones correctivas tomadas?		X

Fecha: 12 de abril de 2024

Encuestado (a): **Julio Sota Paredes (Apoderado desde 04/01/2006)**

Razón Social: **ESTACION CERRO AZUL SAC**



RUC N°: 20512375953

Anexo 03: Ficha técnica de instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg: CPC. LUIS ALEJANDRO PEÑA ALARCON

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo **Benites Jara, Máximo** egresado del programa académico de Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: **EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE LA MICROEMPRESA "ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C." – CAÑETE-LIMA PROVINCIAS, 2024.** y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



Firma de estudiante
DNI: 31607155

Ficha de identificación del experto

Ficha de identificación del experto para proceso de validación	
Nombres y Apellidos: LUIS ALEJANDRO PEÑA ALARCON	
N° DNI / CE: 21838457	Edad: 62 años
Teléfono / celular: 966652020	Email: luispena_1985@hotmail.com
Título profesional:	
Grado académico: Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctorado: <input type="checkbox"/>
Especialidad: Contabilidad y Finanzas	
Institución que labora: DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA	
Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis	
Título: EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE LA MICROEMPRESA "ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C." – CAÑETE-LIMA PROVINCIAS, 2024.	
Autor(es): BENITES JARA, MÁXIMO	
Programa académico: ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD	
 <small>LUIS ALEJANDRO PEÑA ALARCON EXPERTE EN CONTABILIDAD MAESTRO</small>	 Huella digital

FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO: EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE LA MICROEMPRESA “ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C.” – CAÑETE-LIMA PROVINCIAS, 2024.

	Variable 1: Control Interno	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Ambiente de control	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	¿La empresa tiene implementado formalmente su sistema de control interno?	X		X		X		
2	¿La entidad cuenta con un código de ética debidamente aprobado y difundido mediante reuniones del personal para explicar su contenido?	X		X		X		
3	¿La empresa comunica internamente las acciones disciplinarias que se toman sobre violaciones éticas establecidas en el reglamento correspondiente?	X		X		X		
4	¿Se dan acciones disciplinarias cuando se da una falta por parte de los trabajadores al código de ética de la empresa?	X		X		X		
5	¿La empresa elabora anualmente un plan de formación y capacitación del personal?	X		X		X		
6	¿La empresa cuenta con un organigrama?	X		X		X		
7	¿Existe una cultura de rendición de cuentas con características de	X		X		X		

	integridad, confiabilidad y oportunidad?						
8	¿La empresa ha difundido a su personal la visión y misión?	X		X		X	
9	¿La empresa cuenta con un Manual de Organización y Funciones (MOF)?	X		X		X	
10	¿La empresa da a conocer al personal el grado de cumplimiento de sus objetivos institucionales?	X		X		X	
11	¿La empresa cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo?	X		X		X	
12	¿Exigen requisitos para la selección de contratación del personal?	X		X		X	
13	¿La empresa tiene actualizados las descripciones y requisitos de los puestos de trabajo?	X		X		X	
14	¿Existen procesos de selección, inducción y capacitación dirigidos al personal?	X		X		X	
15	¿En la empresa se realizan actividades de integración de personal?	X		X		X	
16	¿La empresa dispone de algún sistema de retribución o incentivos por méritos a los empleados?	X		X		X	
17	¿Existe una moderada rotación del personal en la empresa?	X		X		X	
18	¿Se suministra al personal la información que necesitan para cumplir con sus actividades?	X		X		X	
19	¿Existe una persona que está encargada específicamente del personal?	X		X		X	

20	¿Se evalúa el desempeño del personal?	X		X		X		
21	¿Los trabajadores de la empresa tienen un contrato de trabajo?	X		X		X		
Dimensión 2: Evaluación de riesgos								
1	¿Tiene la empresa definida sus objetivos y metas?	X		X		X		
2	¿La empresa cuenta y ha puesto en práctica el Plan de Administración de Riesgos?	X		X		X		
3	¿La empresa ha difundido sus objetivos institucionales a sus trabajadores?	X		X		X		
4	¿Se han identificado los eventos negativos (riesgos) que pueden afectar el desarrollo de las actividades?	X		X		X		
5	¿En la empresa se han tomado en consideración aspecto internos y externos en la identificación de riesgos?	X		X		X		
6	¿El personal de la empresa tiene conocimiento de los posibles riesgos internos y externos que puede amenazar a la organización?	X		X		X		
7	¿El personal de la empresa es capaz de poder identificar los riesgos internos y externos que amenazan a la empresa?	X		X		X		
8	¿En el desarrollo de sus actividades se ha determinado y cuantificado la	X		X		X		

	posibilidad de que ocurran los riesgos identificados?							
9	¿La empresa en el desarrollo de sus actividades se ha determinado el efecto que pueden ocasionar los riesgos identificados?	X		X		X		
10	¿Se dispone de un procedimiento que permita corregir de inmediato los posibles riesgos identificados?	X		X		X		
11	¿Se ha implementado un plan de actividades de prevención en manejo de respuesta y monitoreo de los riesgos?	X		X		X		
12	¿Se presentan reportes oportunos a la administración, para que sean examinados e inspeccionados?	X		X		X		
Dimensión 3: Actividades de control								
1	¿La empresa cuenta con actividades que aseguren el cumplimiento de sus objetivos?	X		X		X		
2	¿Los procedimientos establecen actividades de control para asegurar que se evalúe la eficacia y eficiencia operativa?	X		X		X		
3	¿Se hallan separadas las funciones y responsabilidades del personal?	X		X		X		
4	¿En la empresa cada responsable de las áreas prepara informes sobre la evaluación de sus objetivos y metas individuales frente a su desempeño?	X		X		X		
5	¿Los procedimientos de autorización y aprobación para los procesos,	X		X		X		

	actividades y tareas han sido adecuadamente comunicados a los responsables?							
6	¿La empresa toma en cuenta que el costo de establecer un control no supere el beneficio que se puede obtener?	X		X		X		
7	¿Tiene la empresa controles establecidos para proteger los activos vulnerables como efectivo, inversiones e inventarios que pueda ser vulnerable al riesgo o pérdida?	X		X		X		
8	¿Se aplica actividades de control periódicamente en todos los procesos administrativos, operacional y financieros de la entidad?	X		X		X		
9	¿La empresa ha establecido procedimientos que incluyan actividades de control suficientes para asegurar la custodia de sus archivos físicos de la información de su empresa?	X		X		X		
10	¿Los procesos, actividades y tareas de la empresa se encuentran definidas, establecidas y documentadas al igual que sus modificaciones?	X		X		X		
11	¿Existe una persona determinada para controlar los ingresos y salidas de mercadería?	X		X		X		

12	¿El acceso a los recursos o archivos queda evidenciado en documentos tales como recibos, actas entre otros?	X		X		X		
13	¿Se elaboran informes en cuanto a las existencias y anomalías del área de inventarios, tienen plazo o fecha de entrega determinada?	X		X		X		
14	¿Se ha establecido políticas y procedimientos documentados que se siguen para la utilización y protección de los recursos?	X		X		X		
Dimensión 4: Información y comunicación								
1	¿En su empresa existe comunicación fluida entre empleador y empleado?	X		X		X		
2	¿Se proporciona la información correcta al personal con el detalle suficiente y de manera oportuna, que les permita cumplir de forma eficiente y efectiva sus responsabilidades?	X		X		X		
3	¿La Dirección recibe información analítica, financiera y operativa que le permita tomar decisiones oportunamente?	X		X		X		
4	¿La información es seleccionada, analizada, evaluada y sintetizada para la toma de decisiones?	X		X		X		
5	¿Existen mecanismos para obtener información externa sobre las	X		X		X		

	necesidades y el nivel de satisfacción de los usuarios?							
6	¿Están establecidos los canales de comunicación?	X		X		X		
Dimensión 5: Supervisión y monitoreo								
1	¿La empresa efectúa periódicamente supervisiones que permitan detectar a tiempo deficiencias que se puedan presentar dentro de la empresa?	X		X		X		
2	¿Existe un monitoreo continuo por parte de la administración en las actividades que se realizan en la empresa?	X		X		X		
3	¿Las deficiencias detectadas en el monitoreo se registran y comunican oportunamente a los responsables para su corrección y cumplimiento?	X		X		X		
4	¿Periódicamente se verifica si el personal comprende y cumple con el código de conducta de la entidad?	X		X		X		
Variable 2: Gestión								
Dimensión 1: Planeación								
1	¿La empresa tiene claramente definidos sus objetivos y metas a corto, mediano y largo plazo?	X		X		X		
2	¿Los objetivos y metas establecidos son realistas y alcanzables dado los recursos disponibles?	X		X		X		

3	¿Se han establecido estrategias específicas para alcanzar los objetivos y metas de la empresa?	X		X		X		
4	¿Las estrategias desarrolladas consideran los factores internos y externos que pueden afectar a la empresa?	X		X		X		
5	¿Se asignan los recursos necesarios (financieros, humanos, tecnológicos) para ejecutar los planes de la empresa?	X		X		X		
6	¿Se realiza un seguimiento y control de la utilización de los recursos asignados para los planes?	X		X		X		
Dimensión 2: Organización								
1	¿La empresa cuenta con una estructura organizacional clara y adecuada para sus operaciones?	X		X		X		
2	¿La estructura organizacional facilita la comunicación y colaboración entre las diferentes áreas?	X		X		X		
3	¿Se ha realizado una división del trabajo efectiva, asignando responsabilidades específicas a cada puesto?	X		X		X		
4	¿Los empleados conocen claramente sus funciones y responsabilidades dentro de la organización?	X		X		X		
5	¿Existe una adecuada coordinación entre las diferentes áreas y funciones de la empresa?	X		X		X		

6	¿Se realizan reuniones periódicas para coordinar y sincronizar las actividades entre los departamentos?	X		X		X		
Dimensión 3: Dirección								
1	¿Los líderes de la empresa demuestran habilidades de liderazgo y promueven la motivación del personal?	X		X		X		
2	¿Se reconoce y recompensa el buen desempeño de los empleados para mantener su motivación?	X		X		X		
3	¿Se mantiene una comunicación efectiva y fluida entre los diferentes niveles de la organización?	X		X		X		
4	¿Se utilizan diferentes canales de comunicación (reuniones, correos, intranet) para transmitir información importante?	X		X		X		
5	¿Se realiza una supervisión y orientación adecuada para asegurar el desempeño eficiente del personal?	X		X		X		
6	¿Los supervisores brindan retroalimentación constructiva y apoyo a los empleados para mejorar su desempeño?	X		X		X		
Dimensión 4: Control								
1	¿La empresa ha establecido estándares de desempeño claros para medir y evaluar los resultados?	X		X		X		
2	¿Los estándares de desempeño son comunicados y entendidos por todos los miembros de la organización?	X		X		X		

3	¿Se realizan mediciones y evaluaciones periódicas del desempeño en relación con los estándares establecidos?	X		X		X		
4	¿Se utilizan indicadores y métricas específicas para medir el desempeño en cada área de la empresa?	X		X		X		
5	¿Se toman acciones correctivas oportunas cuando se identifican desviaciones o incumplimientos en el desempeño?	X		X		X		
6	¿Se realiza un seguimiento de la implementación y efectividad de las acciones correctivas tomadas?	X		X		X		

Recomendaciones:

Opinión del experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Mg. LUIS ALEJANDRO PEÑA ALARCON DNI: 21838457



Luis A. Peña Alarcón
CONSEJO REGIONAL DE GUAYAS
MAY 2006



Anexo 04: Formato de consentimiento informado u otros

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula

EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE LA MICROEMPRESA “ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C.” – CAÑETE-LIMA PROVINCIAS, 2024. y es dirigido por **Benites Jara, Máximo**, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El propósito de la investigación es: **Identificar y describir la incidencia del control interno en la gestión de la pequeña empresa “ESTACIÓN CERRO AZUL S.A.C.” – CAÑETE-LIMA PROVINCIAS, 2024.** Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 30 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente. Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de

Correo electrónico y/o WhatsApp. Si desea, también podrá escribir al correo electrónico sotojp@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre completo:	Julio Sota Paredes (Apoderado desde 04/01/2006)
Firma del participante:	 ESTACION CERRO AZUL SAC JULIO SOTA PAREDES APODERADO
Firma del investigador:	
Fecha:	12 de abril de 2024

Evidencias de ejecución (declaración jurada)

Yo: Máximo Benites Jara, con documento de identidad N° 31607155, declaro bajo juramento que, el instrumento de recolección de información es confiable.

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento en la ciudad de Chimbote a los 30 días del mes junio del año 2024.



Máximo Benites Jara
D.N.I. N° 31607155

Evidencia de ejecución

