

---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

EL CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA DE LAS COOPERATIVAS DEL PERÚ: CASO  
EMPRESA COOPERATIVA AGRARIA VALLE HUARMEY -  
CULEBRAS - HUARMEY, 2017

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
CONTADOR PÚBLICO**

**AUTORA:**

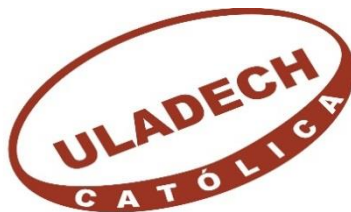
BACH. ANDREA KATERIN FLORES DIAZ

**ASESOR:**

MGTR. JULIO JAVIER MONTANO BARBUDA

**CHIMBOTE - PERÚ**

**2018**



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

EL CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA DE LAS COOPERATIVAS DEL PERÚ: CASO  
EMPRESA COOPERATIVA AGRARIA VALLE HUARMEY-  
CULEBRAS - HUARMEY, 2017

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
CONTADOR PÚBLICO**

**AUTORA:**

BACH. ANDREA KATERIN FLORES DIAZ

**ASESOR:**

MGTR. JULIO JAVIER MONTANO BARBUDA

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2018**

**JURADO EVALUADOR DE TESIS**

---

DR. LUIS ALBERTO TORRES GARCIA

PRESIDENTE

---

MGTR. JUAN MARCO BAILA GEMIN

MIEMBRO

---

DR. EZEQUIEL EUSEBIO LARA

MIEMBRO

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado y poder culminar mi carrera universitaria, a mi familia que siempre me han apoyado queriendo lo mejor para mí.

A la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote por darme la oportunidad de estudiar y ser una profesional.

A mi asesor de tesis, Mgtr. Julio Montano Barbuda, por su rectitud en su profesión como docente y por sus consejos que me ayudaron a formarme como persona e investigadora.

## **DEDICATORIA**

A Dios, por regalarme cada maravilloso día para cumplir cada una de mis metas, siendo un apoyo incondicional para lograr mi formación como contadora.

A mis padres y hermanas, por su cariño, apoyo, comprensión y ejemplos que han hecho de mí una persona con valores dignos de superación y entrega en todo momento.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general: Determinar y describir la influencia del control interno en las Cooperativas del Perú y de la Cooperativa Agraria Valle Huarmey – Culebras - Huarmey, 2017. La investigación fue descriptivo, bibliográfico, documental y de caso. Para el recojo de la información se utilizó fichas bibliográficas y un cuestionario aplicado al gerente de la empresa en estudio; obteniéndose los siguientes resultados: respecto al objetivo específico N°1, los autores nacionales, regionales y locales determinan que el control interno es una herramienta que permite mejorar la gestión administrativa y aplicando adecuadamente sus componentes establecidos en el informe COSO, este influirá de manera positiva en los resultados de gestión. Respecto al objetivo específico N°2, en la Cooperativa en estudio se evidenció que no tiene implementado formalmente un sistema de control interno; el área administrativa tiene conocimiento sin embargo, no lo realizan de manera adecuada y no han tratado de implementar mecanismos de control. Por tal motivo, el control interno no está influyendo positivamente en la gestión de la cooperativa. Finalmente, los resultados de los objetivos 1 y 2, coinciden de manera negativa, ya que la información y comunicación es el único componente que la cooperativa aplica de manera correcta en relación al control interno.

**Palabras claves:** Control interno, Cooperativa, Gestión administrativa.

## **ABSTRACT**

The present investigation had as a general objective: Determine and describe the influence of internal control in the Cooperatives of Peru and the Cooperativa Agraria Valle Huarmey - Culebras in Huarmey, 2017. The research was descriptive, bibliographic, documentary and case studies. . For the collection of information, bibliographic records and a questionnaire applied to the manager of the company under study were used; obtaining the following results: with respect to specific objective No. 1, national, regional and local authors determine that internal control is a tool that allows improving administrative management and properly applying its components established in the COSO report, this will influence positively in the management results. Regarding the specific objective No. 2, in the Cooperative under study it was evidenced that it has not formally implemented an internal control system; The administrative area is aware, however, that they do not perform it adequately and have not tried to implement control mechanisms. For this reason, internal control is not positively influencing the management of the cooperative. Finally, the results of objectives 1 and 2 coincide in a negative way, since information and communication is the only component that the cooperative applies correctly in relation to internal control.

**Keywords:** Internal Control, Cooperative, Administrative Management.

## CONTENIDO

<b>CARÁTULA</b> .....	i
<b>CONTRACARÁTULA</b> .....	ii
<b>JURADO EVALUADOR DE TESIS</b> .....	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iv
<b>DEDICATORIA</b> .....	v
<b>RESUMEN</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>CONTENIDO</b> .....	viii
<b>ÍNDICE DE CUADROS</b> .....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	11
<b>II. REVISIÓN DE LITERATURA</b> .....	16
2.1 Antecedentes.....	16
2.1.1 Internacionales.....	16
2.1.2 Nacionales.....	23
2.1.3 Regionales.....	28
2.1.4 Locales.....	30
2.2 Bases teóricas.....	30
2.2.1 Teoría del control interno en el Perú.....	30
2.2.2 Teorías de la gestión Administrativa.....	57
2.2.3. Teoría del cooperativismo en el Perú.....	65
2.3. Marco Conceptual.....	87
2.3.1. Definiciones de Control Interno.....	87
2.3.2. Definiciones de gestión administrativa.....	89



2.3.3. Definiciones de Cooperativas.....	91
2.3.3.1. De las Cooperativas Agrarias.....	93
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>93</b>
3.1 Diseño de investigación.....	93
3.2. Definición y operacionalización de las variables.....	93
3.3 Población y Muestra.....	93
3.3.1 Población.....	93
3.3.2 Muestra.....	93
3.4 Técnicas e instrumentos.....	94
3.4.1 Técnicas.....	94
3.4.2 Instrumentos.....	94
3.5 Plan de análisis.....	94
3.6 Matriz de consistencia.....	94
3.7 Principios éticos.....	94
<b>IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....</b>	<b>95</b>
4.1 Resultados: .....	95
4.1.1 Respecto al objetivo específico 1. ....	95
4.1.2 Respecto al objetivo específico 2.....	105
4.1.3 Respecto al objetivo específico 3.....	109
4.2 Análisis de resultados:.....	112
4.2.1 Respecto al objetivo específico 1.....	112
4.2.2 Respecto al objetivo específico 2.....	113
4.2.3. Respecto al objetivo específico 3.....	117
<b>V.CONCLUSIONES.....</b>	<b>120</b>

5.1 Respecto al objetivo específico 1.....	120
5.2 Respecto al objetivo específico 2.....	120
5.3 Respecto al objetivo específico 3.....	121
5.4 Conclusión general.....	122
<b>VI. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.....</b>	<b>123</b>
6.1 Referencias bibliográficas.....	123
6.2 Anexos.....	127
6.2.1 Anexo 01: Matriz de Consistencia.....	127
6.2.2 Anexo 02: Modelo de Fichas Bibliográficas.....	129
6.2.3 Anexo 03: Cuestionario.....	130

### **ÍNDICE DE CUADROS**

CUADRO N° 01.....	95
CUADRO N° 02.....	105
CUADRO N° 03.....	109

## I. INTRODUCCION

El control interno, no consiste en un proceso secuencial, en donde alguno de los componentes afecta solo al siguiente, sino en un proceso multidireccional repetitivo y permanente, en el cual más de un componente influye en los otros y conforman un sistema integrado que reacciona dinámicamente a las condiciones cambiantes. De esta manera, el control interno difiere por ente y tamaño y por sus culturas y filosofías de administración. Así, mientras todas las entidades necesitan de cada uno de los componentes para mantener el control sobre sus actividades, el sistema de control interno de una entidad generalmente se percibirá muy diferente al de otra (**Gaitán & Niebel, 2015**).

El sentido de responsabilidad de control interno en una entidad es planificar, organizar, dirigir y supervisar las estrategias empresariales al servicio de la toma de decisiones; proporciona determinada información a la dirección o gerencia; promueve el logro de la efectividad, eficiencia y economía en sus operaciones; protege los recursos, obtención de la información financiera válida y confiables y vela por el cumplimiento de las leyes, reglamentos, estatutos y otras normas prescritas por la entidad y entes reguladores. Se debe evitar riesgos importantes a los que se puede estar expuesto, como tomar decisiones en base a unos detalles financieros erróneos, al no estar preparados correctamente o adoptar procedimientos equivocados.

Los sistemas de organización y procedimientos de control interno determinan el marco o las condiciones en que pueden operar de manera eficaz el sistema contable y el sistema administrativo u operativo. De ahí que un sistema de control interno adecuado proporciona una relativa tranquilidad en el desarrollo

de la gestión empresarial. La gerencia puede controlar las funciones en una empresa logrando los objetivos de efectividad, eficiencia y economía con un plan de organizaciones y/o criterios: políticas, procedimientos, personal, contabilidad, presupuesto, supervisión, revisiones internas e informes; criterios utilizados por los auditores en la evaluación de la adecuación y efectividad de los sistemas de control interno (**Meléndez, 2016**).

En la administración de las organizaciones existen plena identificación de la aportación que efectúa el control, ya que su papel es constructivo y opera como indicador del orden, disciplina y normatividad que debe prevalecer, así es que tanto en el sector público como en el privado está presente y los niveles superiores de Consejos directivos en el primero y Consejos de Administración en lo segundo lo apoyan decisivamente.

No se puede concebir al control sin el reconocimiento y apoyo de la alta administración así como tampoco de una actitud indiferente y apática de quien lo va a cumplir, la variable de peso para que esto funcione es la disposición y el cambio de actitud. **Amador (2002)**.

La modernización, la globalización de la economía y la competencia en el entorno organizacional han contribuido a generar la necesidad de diseñar, aprobar e implementar diversos procedimientos de control interno con el objetivo de asegurar en lo que sea posible la conducción ordenada de las empresas, siendo este uno de los propósitos principales de la gestión empresarial. **Serrano, Señalín, Vega & Herrera (2017)**.

De acuerdo a **Mazariegos, Águila, Pérez & Cruz (2013)**, la única manera de enfrentar y sobrevivir al nuevo entorno empresarial es con una visión hacia el

futuro, donde las organizaciones demuestren capacidad de respuesta y adaptabilidad a los cambios, razón por la cual es indispensable que las empresas sean competitivas, donde demuestren flexibilidad en la producción y rapidez para la comercialización.

Para la gestión administrativa moderna, el comprender de forma adecuada la importancia de un Sistema de Control Interno se constituye en un factor clave en el objetivo de utilizar de forma eficiente y eficaz los recursos disminuyendo las pérdidas por diversas causas como desvíos y despilfarros, fraudes, entre otros **(Lozano & Tenorio, 2015)**. Por lo que se considera que completamente las empresas deben tener un apropiado control interno, debido a que gracias a su correcta gestión también se puede evaluar la calidad de la tarea administrativa **(Aguirre & Armenta, 2012)**.

Las necesidades económicas nacen principalmente de la costumbre humana, se modifican permanentemente generando posibilidades de empresa, y lógicamente riesgos, los cuales deben ser coordinados entre los entes administrativos y de control.

El entorno económico, político y social genera cambios en los sistemas de control interno de las organizaciones empresariales, ya que los riesgos varían, las necesidades son otras, las culturas se transforman y los avances tecnológicos son vertiginosos, su implementación y evaluación no pueden ser responsabilidad aislada de la administración, el contador o la auditoría. **Estupiñan (2006)**.

El decreto supremo 91-71-AG, creo el sistema de asesoramiento y fiscalización para cooperativas agrarias de producción (así como para las SAIS),

constituidas en base a los fundos expropiados con fines de reforma agraria. El decreto dispuso que las actividades de asesoramiento y control correspondía ejecutarlas a la Dirección General de la Reforma Agraria y Asentamiento Rural, al sistema Nacional de Apoyo a la Movilización Social, SINAMOS, y demás entidades públicas, dependiendo el sistema del Ministerio de Agricultura con un organismo central con sede en Lima, organismos zonales y organismos locales. En el ámbito interno corresponde el control en su orden, a la Asamblea General, Consejo de Vigilancia, Consejo de Administración y por ultimo a los mismos socios. (Araujo, 1975).

La cooperativa agraria valle Huarmey – culebras con RUC: 20600170814, pertenece al régimen general, su actividad principal es cultivos de hortalizas y legumbres (esparrago) y la venta al por mayor y menor de insecticidas y fertilizantes.

Por lo anteriormente expresado, el enunciado del problema de investigación es el siguiente: **¿Cuál es la influencia del control interno en la gestión administrativa de las cooperativas del Perú y de la empresa Cooperativa Agraria Valle Huarmey – Culebras - Huarmey, 2017?**

Para dar respuesta a este problema, se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar y describir la influencia del control interno en la gestión administrativa de las cooperativas del Perú y de la Cooperativa Agraria Valle Huarmey- Culebras de Huarmey, 2017.

Asimismo, para poder conseguir el objetivo general, se plantea los siguientes objetivos específicos:

1. Describir la influencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de las cooperativas del Perú, 2017
2. Describir la Influencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de la Cooperativa Agraria Valle Huarmey - Culebras, 2017.
3. Hacer un Análisis comparativo del Control Interno en la Gestión Administrativa de las cooperativas del Perú y de la empresa Cooperativa agraria valle Huarmey – Culebras – Huarmey, 2017.

La presente investigación se justifica debido a que nos permite cotejar bases teóricas del control interno así como también su influencia en la gestión administrativa; con los logros de nuestro caso.

Por otra parte este estudio permitirá un mejor entendimiento del control interno adoptando medidas dentro de la cooperativa, con el fin de verificar la confiabilidad de los datos contables y porque con una mejor organización se podrá brindar un servicio de calidad. Además los resultados de esta investigación, servirán como antecedente para posteriores trabajos de investigación de naturaleza similar o a fin.

Por último, la investigación se fundamenta, porque a través de sus etapas de desarrollo, me permitirá obtener el título profesional de Contador Público; lo que, permitirá que la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, y la Escuela Profesional de Contabilidad, cumplan con los estándares de calidad que establece la Nueva Ley Universitaria.

## II. REVISION DE LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Internacionales

En la presente investigación se entiende por antecedentes internacionales a todo trabajo de investigación realizado por algún investigador en cualquier ciudad y país del mundo, menos Perú; sobre las variables y unidades de análisis de nuestra investigación.

**Flores (2015)** en su tesis denominada **Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas, Jinotega**, realizado en Matagalpa – Nicaragua, con su objetivo general Analizar los pasos del proceso administrativo y su incidencia en la gestión empresarial aplicados en la cooperativa COPROABAS Jinotega 2010 – 2013. Cuya metodología de investigación es una investigación descriptiva, no experimental; el método teórico y empírico ya que muestra a la que le aplicaremos los instrumentos son socios con conocimientos administrativos adquiridos a través de la práctica. Los resultados obtenidos fueron, inestabilidad de los trabajadores al ejercer sus labores y de no involucrarles a los planes que se determinen en Coproabas. Se observó que no todos están conscientes de su rol de trabajo que se le asignaron, algunos por su experiencia u conocimiento no deberían de estar en las áreas que se le atribuyeron, otros por su edad están conscientes que no deberían de atribuirles sobre cargas de trabajo. Siendo las conclusiones las siguientes: La Gestión empresarial en la Cooperativa, se ve



limitada por los pobres conocimientos administrativos de los órganos directivos que trabajan en base a su experiencia y el poco compromiso de alguno de ellos. El proceso Administrativo y Gestión Empresarial de la Cooperativa de Producto de Alimentos Básicos RL, se lleva acabo de forma parcial ya que no se llevan de forma correcta las funciones del proceso administrativo. No existe un sistema motivacional para el personal, de manera que estos puedan ejercer de manera eficiente sus labores.

**Montenegro & Rodriguez (2014)** en su tesis titulada **Sistema contable y Control interno en las cooperativas del Departamento de Matagalpa, en el 2013**, realizado en Managua – Nicaragua, con su objetivo general evaluar el Control Interno en la Cooperativa Agropecuaria de Producción de Hortalizas COOPRAHOR, R.L del municipio de Sébaco, Departamento de Matagalpa durante el primer semestre del 2013, cuya metodología de investigación fue exploratoria de diseño transversal, además del método del cuestionario. Los resultados obtenidos fueron, al hacer la revisión del Control Interno Contable pudimos darnos cuenta que este se encuentra poco extenso y no había correcciones de cuentas según las actividades de la cooperativa, incluso algunos aspectos importantes de la cooperativa no sobresalían. No realizan ningún análisis porque ellos confían en que todos los procedimientos que se realizan están basados en el manual. Las orientaciones son de manera directa, se realizan reuniones cada seis meses o

dependiendo de las circunstancias por las cuales este pasando la Cooperativa para un análisis de los objetivos logrados. Siendo las conclusiones las siguientes: El Control Interno según modelo COSO se define como el conjunto de políticas y procedimientos establecidos para proporcionar una seguridad razonable a la administración de que la compañía va a cumplir con sus objetivos y metas. El personal de la Cooperativa Agropecuaria de Producción de Hortalizas COOPRAHOR, R.L, carece de conocimientos sobre los componentes establecidos por el modelo COSO, por lo cual existen debilidades dentro del Sistema de Control Interno en la Cooperativa. No existe un Manual de Control Interno actualizado que conlleve a la salvaguarda de sus Activos, por lo tanto se proponen mejoras al Manual. COOPRAHOR, R.L requiere de una estructura organizativa detallada de las funciones y responsabilidades de los miembros que integran cada una de las áreas, siendo hasta el momento una debilidad que les impide alcanzar sus objetivos.

**Pedroza (2016)** en su tesis denominada **El sistema de control interno y su contribución en la gestión empresarial: caso entidades cooperativas**, realizado en Calí – Colombia, con su objetivo general identificar como puede contribuir el sistema de control interno en la gestión empresarial de las entidades cooperativas. Para esta investigación se utilizó el método inductivo, siendo de tipo exploratorio - descriptivo; siendo las conclusiones

siguientes: el sistema de control interno es necesario en cualquier tipo de entidad y más aún en el tipo de entidades como son las Cooperativas que tienen ciertos valores y principios que implica una responsabilidad social inmensa, por lo que es innegable la necesidad de que exista controles internos que velen por que no se desajuste los fines y objetivos principales. El sistema de Control Interno entonces debe estar en vigilancia permanente, para que pueda revisarse y actualizarse y así contar con un alto grado de confiabilidad.

La aplicación del Sistema de control interno incide directamente en la racionalización de la administración y consecuentemente en el logro de la productividad de todos los recursos de la entidad.

**Alarcon & Trejos (2009)** en su tesis denominada **Propuesta de modelo de Sistema de control interno en las cooperativas agroindustriales en los municipios del norte del valle del cauca**, realizado en Pereira – Colombia, con su objetivo general proveer de un modelo estándar de Control Interno, a las Cooperativas Agrícolas del departamento del Norte del Valle del Cauca, en los municipios de: El Dovio, La Unión, Toro y Versalles; que permita el mejoramiento continuo de sus operaciones y su consecuente consolidación económica y organizacional, para esta investigación se utilizaron los métodos inductivo, deductivo, análisis. Para el proceso de recolección de información, se aplicó un cuestionario y fichas técnicas. Los resultados obtenidos fueron; el sector solidario

en Colombia ha tomado gran fuerza en los últimos años. Sin embargo se observa como el manejo del control interno es muy ausente de los procesos administrativos, contables en estas Cooperativas agroindustriales – campesinas, confirmamos como se manifiesta la poca profundidad y motividad que tienen las personas responsables de administrar dichas Cooperativas, tanto a nivel de Junta Directiva como nivel Gerencia, necesita urgentemente de la implementación de un Sistema de Control Interno, para optimizar su recolección, optimizar la seguridad y calidad del producto y evitar pérdidas considerables que desvíen el cumplimiento de la Visión, Misión y objetivos de la unidad económica; siendo las conclusiones las siguientes: El sector Cooperativo agroindustrial de los municipios de El Dovio, Toro, La Unión, Versalles en el Departamento del Norte del Valle adolece de un sistema de control interno, debido en buena parte a factores económicos ya que no cuentan con los recursos suficientes para hacer dicha inversión. Más aún debido a este mismo factor la cantidad de funcionarios son limitados generando segregación de funciones. Por ende, estas cooperativas agroindustriales al no tener implementado un control interno tienen altos riesgos latentes, al no detectarlos podría llevarlos a la quiebra o cierre de sus Organizaciones, así mismo tomando la premisa Lo que no se controla no es posible medirlo. Es evidente que en Colombia se ha dejado muy descuidado un acompañamiento al sector Cooperativo agroindustrial, donde las

personas de los campos generalmente de escasos recursos deciden formalizarse y unirse para trabajar por un objetivo específico. Son precisamente estos grupos organizados los que requieren con más urgencia la implementación de procesos, procedimientos, estrategias de control interno que les permitan crecer logrando un mejoramiento de su calidad de vida. El presente trabajo fue elaborado teniendo en cuenta el apoyo a ese grupo de Cooperativas agroindustriales que adolecen de procesos de control interno con el fin que se lograra implementar en un futuro este modelo contribuyendo con el crecimiento organizacional y a su vez generando un mejoramiento de la calidad de vida de los Asociados.

**Bolaños, Guerrero & De paz (2016)** en su tesis titulada **Modelo de auditoría interna y herramientas de control interno para asociaciones cooperativas inscritas en el instituto salvadoreño de fomento cooperativo (insafocoop), de la zona paracentral, para implementarse a partir del año 2015**, realizado en San Vicente – El Salvador, con su objetivo general fortalecer los procedimientos de fiscalización, supervisión y controles internos de las asociaciones cooperativas de la zona paracentral, inscritas en el Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo (INSAFOCOOP), para esta investigación se utilizó el método operativo siguiendo el proceso de aplicación del enfoque cuantitativo – cualitativo, dicha investigación es de tipo descriptiva , la investigación se clasifica

como mixta, es decir, documental y de campo. Los resultados obtenidos fueron, no poseen conocimientos claros de los procesos a seguir para seleccionar el personal contratan a personas con vínculos familiares a los asociados o conocidos, no mantienen un manual que incluya procesos para la evaluación de las habilidades y destrezas de las personas interesadas en formar parte de la asociación, la minoría de las cooperativas estudiadas no realizan un procedimiento para liquidar el fondo de caja chica se desconoce si el manejo y resguardo del fondo es adecuado, las cooperativas deben respaldar los ingresos provenientes de las actividades que realizan para informar a los asociados en las asambleas generales con los documentos respectivos, no realiza cotizaciones así como tampoco orden de compra al adquirir materia prima, la mayoría ya tienen los proveedores que les proporcionan la materia prima que necesitan y solamente algunos la realizan pero no cuenta con lineamientos ni formatos pre-elaborados para este proceso, las cooperativas en estudio en su mayoría no tienen establecidos perfiles determinados para que un asociado u otra persona formen parte del consejo de administración, asamblea general o junta de vigilancia. Los resultados obtenidos fueron; las Asociaciones Cooperativas no tienen actualizados los libros administrativos y contables, como la ley lo exige, las Asociaciones Cooperativas carecen de procedimientos y políticas para el control del área de inventario, efectivo y equivalentes de efectivo, cuentas por cobrar y

propiedad planta y equipo, las Asociaciones Cooperativas carecen de manuales de procedimientos, técnicas y herramientas administrativas y contables que ayuden al logro de los objetivos y metas organizacionales, las Asociaciones Cooperativas no tienen procedimientos o mecanismos de supervisión y seguimiento que permitan identificar y administrar los riesgos en las operaciones que realizan, la junta de vigilancia de las Asociaciones Cooperativas no posee herramientas para la evaluación y control de actividades, por último las Asociaciones Cooperativas no cuentan con un modelo de auditoría interna que vele por el cumplimiento de las obligaciones de administrativas y sustantivas.

#### **2.1.2. Nacionales**

En el presente informe de investigación se entiende por antecedentes nacionales a todo trabajo de investigación realizado por algún investigador en cualquier ciudad del Perú, menos de la región Ancash; sobre las variables, unidades de análisis y sector de nuestra investigación.

**Flores (2017)** En su tesis titulada **Caracterización del control interno en el área administrativa de las empresas cooperativas del Perú caso: central de cooperativas agrarias cafetaleras de los valles de sandía periodo, 2017**, realizado en Juliaca, tuvo como objetivo general describir las características y procedimientos del control interno en el área administrativa de las empresas cooperativas caso: Central de Cooperativas Agrarias Cafetaleras de

los valles de Sandia periodo 2017, para esta investigación se utilizó el método de tipo cuantitativo-descriptivo, se aplicó la técnica de la entrevista, observación, aplicación de cuestionario y revisión documental bibliográfica. Siendo las conclusiones las siguientes: El cúmulo de los propósitos, métodos y componentes del control interno no son evaluados por que no existe un manual de procedimientos y guías por el área de la gestión administrativa; el personal que lleva a cabo el componente de gestión de riesgo debe conservar la transparencia a lo largo de todo el proceso de valoración, el equipo humano en el cargo ha de recolectar toda la información disponible concerniente al peligro; el criterio deseable con respecto a la información y comunicación es insuficiente ya que el personal no solo debe percibir una información si no también intercambiarla para extenderla, diligenciarla y controlar su realización; en la administración de la entidad no hay un personal idóneo y capacitado que evalúe las normas de control interno, a su vez dichas normas no están implementadas, estas deficiencias deberían ser informadas a la gerencia del área y los asuntos más relevantes comunicados al consejo de administración a la brevedad posible.

**Mina & Onofre (2014)** en su tesis denominada **Enfoque estructuralista en el proceso del control interno en la cooperativa agraria cafetalera Satipo Ltda**, realizado en Huancayo. Con su objetivo general determinar la influencia del



enfoque estructuralista en el proceso de control interno en la Cooperativa Agraria Cafetalera Satipo Ltda. En la investigación se utilizó el método científico, es una investigación descriptiva en un primer momento, luego explicativa, de acuerdo a la finalidad de la misma. Los resultados obtenidos fueron, no se evidencia compromiso de la Cooperativa para la implementación de Control Interno por parte del Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia; el Plan Estratégico no cumple con los objetivos y metas para el cual fue aprobado, al no tener la evaluación correspondiente; evaluación de Administración de riesgos sin diseño y aplicabilidad de Implementación; no existen políticas y procedimientos que evalúen el control gerencial. Siendo las conclusiones alcanzados las siguientes , el enfoque estructuralista permite constatar si el sistema con todos sus elementos estructurales funciona y si tiene capacidad para cumplir con los objetivos de todo control interno; para que el control interno garantice la custodia de los activos se estableció áreas o puntos estratégicos para practicar el control para vigilar su rendimiento o cumplimiento; se evaluó el grado adecuado y razonable aplicando el enfoque moderno en la programación y se desarrolló pruebas sistemáticas respecto fundamentalmente, a la estructura del control interno elaborados en base a las Normas de Contabilidad; la aplicación de los componentes del control interno basado en las

SAS y NIAS, bajo el enfoque estructuralista es óptimo ya que en la carta de control interno permite determinar prioridades.

**Canchari & Carhuachin & Gutiérrez (2017)** en su tesis titulada **Análisis de los factores que dificultan la asociatividad en las Cooperativas Agrarias Cafetaleras del distrito de Perené provincia de Chanchamayo y el impacto en su gestión empresarial sostenible**, realizado en Lima. Con su objetivo general analizar los diversos factores que dificultan la asociatividad en las (CAC) del distrito de Perené provincia de Chanchamayo y su impacto en la gestión empresarial sostenible. Para esta investigación se utilizó el método explicativo, utiliza como herramienta de recolección de datos las entrevistas a profundidad y/o grupos focales. Los resultados hallados fueron: los bajos salarios que se ofrecen en el sector de las cooperativas agrarias en comparación con el promedio del mercado laboral, es un obstáculo para la contratación de recursos humanos capacitados y especializados en gestión empresarial cooperativa, muchos de los socios no conocen los principios del cooperativismo y solo se asocian por un interés económico y no por el beneficio común, las malas gestiones del pasado como falta de transparencia han generado que en la actualidad muchos de los socios no confíen plenamente en su cooperativa, se ha podido apreciar que gracias al apoyo de la cooperación internacional tales como SOS Faim de origen belga, el fondo contravalor peruano- alemana FPA, entre

otras, las cooperativas cafetaleras de Chanchamayo han podido acceder a fondos de crédito, comercialización, transformación, compra de equipo y capacitación técnica a costo cero. Las conclusiones alcanzadas fueron las siguientes, el limitado conocimiento de los socios con respecto a las funciones de los órganos de gobierno que conforman la estructura cooperativa tales como: comité de vigilancia, consejo administrativo, comité de educación, consejo electoral y la gerencia general dificultan la asociatividad y genera que el modelo de negocios cooperativo no se desarrolle y se integre; los problemas de supervisión en las cooperativas agrarias cafetaleras entre el consejo de administración hacia el gerente dificultan la asociatividad y esto se debe al limitado conocimiento de las herramientas de gestión empresarial; los directivos no han tenido las herramientas de gestión necesarias para medir el desempeño empresarial, motivo por el cual no pueden hacer una adecuada supervisión a la gerencia; concluimos que uno de los factores que dificultan al modelo de negocios cooperativo es el comportamiento oportunista de los socios; concluimos que el Estado ha desarrollado pocas políticas de fomento y apoyo al modelo cooperativista desde hace 15 años.

**Villantoy (2015)** en su tesis titulada **El control interno y su influencia en la gestión de las cooperativas cafetaleras de la Merced - Chanchamayo, 2014** que tiene como principal objetivo Determinar la relación que existe entre el control interno y la

gestión de la empresa cafetalera cooperativa La Florida de la Merced Chanchamayo, en el año 2014. Llegando a las siguientes conclusiones:

A fin de dar cumplimiento a los objetivos de la investigación sobre la relación que existe entre el control interno y la gestión de la Empresa Cafetalera La Florida de la provincia de Chanchamayo se llegó a las siguientes conclusiones: El personal administrativo de la Empresa cafetalera La Florida manifiesta que el Control Interno constituye un medio para lograr el cumplimiento de la función administrativa y los objetivos. Así mismo los mismos están de acuerdo en la forma como se desarrollan y aplican los sistemas de Control Interno en la empresa cafetalera La Florida. La mayoría de los encuestados afirman que la correcta aplicación de procedimientos de Control Interno contribuirá a optimizar la gestión de las empresas cafetaleras. De la misma manera un buen planeamiento para el Control Interno influirá positivamente en la administración. Asimismo opinan que en la medida que el Control Interno alcance los Estándares deseados, influirá favorablemente en la gestión de la empresa.

### **2.1.3. Regionales**

En este trabajo se entiende por antecedentes regionales de investigación realizado por cualquier investigador en cualquier ciudad de la región de Ancash, menos en la ciudad de Huarney, sobre aspectos relacionados con nuestras variables y unidades de

análisis; sobre las variables, unidades de análisis y sector de nuestra investigación.

**Delgado (2018)** en su tesis titulada **Caracterización del control interno de las cooperativas agrarias en el Perú: caso empresa cooperativa agraria cafetalera divisoria Ltda. – Tingo maría 2017**, realizado en Chimbote. Con su objetivo general determinar y describir las características del control interno de las cooperativas agrarias en el Perú: caso empresa cooperativa agraria cafetalera divisoria Ltda. – Tingo María, 2017. El diseño de la investigación fue no experimental, bibliográfico y de caso, se utilizó las siguientes técnicas: revisión bibliográfica, entrevista profunda, análisis comparativo. Los resultados hallados fueron: el control interno es un sistema integrado adoptado por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades y operaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las pólizas trazadas por la dirección para el logro de metas u objetivos previstos. La cooperativa está tomando las medidas necesarias para identificar y analizar los riesgos internos y externos, que establece la teoría del informe COSO, además se está llevando a cabo la facilitación de la información oportuna y accesible, para la identificación de los riesgos y fraudes encontrados en la empresa. Las conclusiones obtenidas fueron: se deben evitar errores, incitando al personal a ser eficiente en el desarrollo de actividades basado en organigrama, se debe tener un manual de

normas que plasme actividades, responsabilidades, plan de trabajo, sirviendo para el correcto manejo de las actividades y funcionamiento de la empresa. Se debe identificar riesgos internos y externos, incluida la posibilidad de fraude, que afecten el logro de objetivos; determinando la posibilidad de ocurrencia e impacto, y las estrategias y acciones de correcciones.

#### **2.1.4. Locales**

En esta investigación se entiende por antecedentes locales, a todo trabajo de investigación realizado por algún investigador en cualquier localidad de la ciudad de Huarmey; sobre nuestras variables y unidades de análisis. Hasta la fecha no se han encontrado trabajos relacionados al tema de Investigación.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Teoría del control en el Perú**

En el Incanato podemos señalar que también existió un tipo de control administrativo. En el Tahuantinsuyo tenían una especie de Sistema Contable desarrollado a través de los quipus, los cuales eran utilizados por los llamados Quipucamayoc, quienes de alguna manera estaban a cargo de la administración del registro de los recursos en esa época.

Los conquistadores trajeron de España una serie de instituciones que operaban en el Viejo Mundo, entre las cuales se encontraban el

Tribunal de Cuentas y Cajas Reales, también aquellas relacionadas con diversos mecanismos específicos de revisión contable.

Es así que en 1823 se crea la Contaduría de Cuentas y luego el Tribunal Mayor de Cuentas.

La Constitución Política del Estado promulgada en 1979, en el artículo 146 asignó a la Contraloría General de la República, la calidad de organismo autónomo y central del Sistema Nacional de Control, encargándole la supervigilancia de la ejecución de los presupuestos del Sector Público, de las operaciones de la deuda pública y, de la gestión y utilización de bienes y recursos públicos.

La Constitución Política del Estado de 1993, en su artículo 82 establece que la Contraloría General de la República es el Órgano Superior del Sistema Nacional de Control, y que goza de autonomía conforme a su Ley Orgánica. En julio de 2002, en concordancia con el mandato constitucional, se emitió la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

### **El Control Interno de la empresa.**

Cuando finaliza el siglo XIX, especialmente en la época en que se inicia la gran transformación en la forma de encarar la producción, como consecuencia del creciente desarrollo industrial, comenzó a notarse o percibirse la necesidad de efectuar un control sobre la gestión de los negocios, ya que la evolución en la fase de

producción y comercialización se desarrolló en forma más acelerada que en las fases administrativas u organizativas. Pero con el transcurso del tiempo, se le fue dando mayor importancia a estos dos últimos conceptos y se reconoció la necesidad de generar e implantar sistemas de control, como consecuencia del importante crecimiento operado dentro de las empresas.

Debido a este desarrollo industrial y económico, los comerciantes o industriales propietarios no pudieron continuar atendiendo en forma personal los problemas productivos, comerciales y administrativos y se vieron obligados por la propia necesidad a subdividir o delegar funciones dentro de la organización y la respectiva responsabilidad de los hechos operativos o de gestión.

Pero dicha delegación de funciones y responsabilidades no estuvo sola en el proceso, ya que en forma paralela se debieron establecer sistemas o procedimientos que previeran o aminoraran fraudes o errores, que protegieran el patrimonio, que dieran informaciones coherentes y que permitieran una gestión adecuada, correcta y eficiente.

Así nace el control como una función gerencial, para asegurar y constatar que los planes y políticas preestablecidas se cumplan tal como fueron fijadas.

En cada caso o situación, el sistema, método o procedimiento debe prever la posibilidad de practicar un control o análisis de lo que



está sucediendo y, en caso de encontrar diferencias, desvíos o errores, poder obtener la explicación lógica de por qué esos hechos ocurrieron, y, finalmente, tratar de adoptar las medidas correctivas correspondientes.

A partir del año 1989 se realizó un progreso en un estudio propenso a constituir un nuevo concepto de control interno, dicho estudio se dio a conocer en octubre de 1992 en el XVI Congreso Mundial de Contadores. El consejo técnico de la contaduría pública, ejecuto un minucioso análisis del estudio realizado, denominado Control Interno – Un Marco de Trabajo Integrado, COSO I del cual se dispuso el reciente concepto de control interno: control interno es un procedimiento que se realiza por la junta directiva o consejo de administración de un organismo, por la gerencia y el personal; proyectado para ofrecer seguridad en cuanto se refiere a los siguientes objetivos:

- ❖ Efectividad y eficiencia en las operaciones.
- ❖ Suficiencia y confiabilidad de la información financiera.
- ❖ Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.

En el presente informe mencionaremos algunas normas con respecto a control interno como:

- ❖ El Informe COSO
- ❖ Ley Orgánica del Sistema de Nacional de Control y de la Contraloría General de la República (Ley N° 27785)

❖ Ley de Control Interno de las Entidades del Estado (Ley N° 28716)

### **Importancia del Control Interno.**

La Contraloría General de la República, dicta que el Control Interno contiene beneficios para la entidad. Su implementación y fortalecimiento promueve la adopción de medidas que influye en el logro de sus objetivos. Se presentan los siguientes beneficios:

- La cultura de control favorece el desarrollo de las actividades institucionales y mejora el rendimiento.
- Contribuye a obtener una gestión óptima, produciendo beneficios a la administración de la entidad, en todos los niveles, procesos, sub procesos y actividades en donde se implemente.
- Combate la corrupción.
- Fortalece a una entidad para conseguir sus metas de desempeño y rentabilidad y prevenir la pérdida de recursos.
- Facilita el aseguramiento de información financiera confiable y se asegura que la entidad cumpla con las leyes y regulaciones, evitando pérdidas de reputación.

Suclupe (2014), ayuda a una entidad a cumplir sus metas, evitando peligros no reconocidos y sorpresas a lo largo del camino.

### **Componentes del Control Interno**

**I) Ambiente de Control.-** Referido a las normas, procesos y estructuras que ayudan como guía para realizar un apropiado

control interno en la organización. Todos los que conforman la entidad tienen que recalcar la importancia del control. Este ambiente de control es aquel que contiene los valores éticos y la moral de los individuos en la organización, el procedimiento para descubrir y conservar a personal capacitado y la seriedad en cuanto al desempeño de sus funciones de los individuos, estímulos o premios.

**II) Evaluación de Riesgo.-** El mencionado componente hace alusión a un determinado procedimiento continuo con la finalidad de que la organización permanezca listo para confrontar dichos eventos; el riesgo del que se habla es aquel que tiene probabilidad de entorpecer la realización de los objetivos. Esta evaluación abarca la valoración a un posible fraude, examina las variaciones que perjudiquen al sistema de control.

**III) Actividades de Control.-** Procedimientos que ayudan a reducir los riesgos que no permiten obtener los objetivos planificados. La eficacia de estas actividades se deberá a su desempeño adecuado y coherente, y deben realizarse de acuerdo a una planificación elaborada. Estas actividades ocurren en diversos procedimientos de la entidad en general. Incluyen disminución de riesgos, tecnología de información, comunicación y la instauración de políticas.

**IV) Información y Comunicación.-** Hace mención a la información oportuna para que la organización ejecute las obligaciones del Control Interno que ayudaran en la obtención de los objetivos. La administración obtiene/hace y utiliza la información importante y de calidad a partir de fuentes internas y externas para apoyar las actividades de los otros componentes del Control Interno. La comunicación es el cambio y obtención de información necesaria y oportuna.

Para mejorar el control interno se debe obtener y utilizar información importante y verídica. Comunicación interna para proteger el funcionamiento del sistema de control interno, comunicación externa acerca de motivos que dañan el funcionamiento y logro del control interno.

**V) Actividades de Supervisión.-** Hace alusión al grupo de actividades de autocontrol incorporadas a los procesos y operaciones de supervisión (o seguimientos) de la entidad con fines de mejora y evaluación. El sistema de Control Interno debe ser objeto de inspección para valorar la eficacia y calidad de su funcionamiento en el tiempo y aprobar su retroalimentación. En su mayoría las evaluaciones continuas, se usan para definir si los componentes y principios están funcionando. Es primordial incluir métodos de evaluación del Control Interno en procesos decisivos para la organización con la finalidad de encontrar oportunidades de progreso.

## **Principios del Control Interno**

Estos principios de Control Interno recuperan el contenido de las normas de Control Interno que fueron aprobadas por la Contraloría General de la República (R.C. N° 320- 2006-CG) durante años previos, así como la Ley N° 28716 (Ley de Control Interno de las Entidades del Estado).

**Principio 1. Entidad comprometida con la integridad y los valores éticos.-** Este principio hace referencia a una entidad que crece y aplica un código formal o códigos de conducta y otras políticas para informar normas de conducta éticas y morales apropiadas y hacer frente a conflictos.

**Principio 2. Independencia de la supervisión del Control Interno.-**El principio hace mención a una organización donde existe autonomía entre el que supervisa el Control Interno de aquel que lo realiza e implementa. Los titulares de las entidades deben fomentar la libertad de la supervisión del Control Interno mediante la estructuración de juntas especiales o comités de Control Interno a los cuales encargar potestad e independencia para el cargo de supervisión.

**Principio 3. Estructura organizacional apropiada para objetivos.-** El presente hace alusión a una entidad donde el titular o encargado, respaldándose en el juicio externo o especializado de ser necesario, constituye estructuras, líneas de reporte, atribución y

responsabilidades para la obtención de los objetivos a todo nivel al interior de la organización.

**Principio 4. Competencia profesional.-** Hace mención a una entidad que manifiesta un compromiso por obtener, evolucionar y retener personas con habilidades competentes alineados con sus objetivos. La dirección y tratamiento del personal de la entidad es justa y equitativa, se informa oportunamente lo que se espera del personal así como las penalidades que ocasionan las infracciones.

**Principio 5. Responsable del Control Interno.-** Este hace alusión a una entidad que posee unidades responsables (personas, profesionales, direcciones, gerencias) del Control Interno para el seguimiento de los objetivos. La entidad debe habilitar un mecanismo para que las personas responsables de proteger los recursos y también de la mejora del desempeño de la Entidad como función única, permanezcan interconectadas entre sí a fin de adoptar acciones correctivas cuando se hallen desviaciones en los objetivos trazados.

**Principio 6. Objetivos claros.-** Hace mención a una organización que determina sus objetivos con claridad absoluta para proporcionar el reconocimiento y evaluación de riesgos vinculados a dichos objetivos.

**Principio 7. Gestión de riesgos que afectan los objetivos.-** Hace alusión a una entidad que reconoce los riesgos que dañan el logro de sus objetivos y que estudia cómo deben ser resueltos.

**Principio 8. Identificación de fraude en la evaluación de riesgos.-** Hace alusión a una organización que considera la probabilidad de fraude en la evaluación de riesgos contra la obtención de sus objetivos.

**Principio 9. Monitoreo de cambios que podrían impactar al Sistema de Control Interno.-** De una entidad que reconoce y calcula las variaciones que podrían tener gran efecto principalmente al sistema de Control Interno.

**Principio 10. Definición y desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos.-** De una entidad que precisa y desarrolla actividades de control que ayudan a la mitigación de riesgos hasta niveles permitidos para el logro de los objetivos. Este principio incluye las tareas y obligaciones diversas y hechos que deben ser asignados a individuos diferentes a fin de aminorar el riesgo de errores o acciones inadecuadas de fraude u otros.

**Principio 11. Controles para Tecnologías de la Información y Comunicaciones para apoyar la consecución de los objetivos institucionales.-** El uso de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) ayuda a obtener la información de la organización. Las TIC abarcan sistemas de información, tecnología

asociada, datos, instalaciones y personal. El procedimiento de control de las TIC incorporan controles que aseguran el procesamiento de la información para el cumplimiento misional y de los objetivos de la entidad, debiendo estar diseñados para prevenir, descubrir y enmendar errores e irregularidades mientras la averiguación se da a través de los sistemas.

**Principio 12. Despliegue de las actividades de control a través de políticas y procedimientos.-** Una entidad que despliega las actividades de control a través de políticas que establecen las líneas generales del Control Interno y los procedimientos que llevan dichas políticas a la práctica. La responsabilidad por cada proceso, actividad o tarea debe ser claramente definida, específicamente asignada y formalmente comunicada al funcionario respectivo. Por tanto, la ejecución o modificación de los procesos actividades o tareas debe contar con la autorización y aprobación de los funcionarios en el rango de autoridad respectivo.

**Principio 13. Información de calidad para el Control Interno.-** Hace alusión a una entidad que consigue/produce y usa información importante y de calidad para ayudar a el funcionamiento del Control Interno

**Principio 14. Comunicación de la información para apoyar el Control Interno.-** Hace mención a una entidad que difunde la información internamente, incorporando los objetivos y



responsabilidades del Control Interno indispensables para respaldar el funcionamiento del Control Interno.

**Principio 15. Comunicación a terceras partes sobre asuntos que afectan el Control Interno.-** Una entidad que informa a terceros externos lo relacionado a los temas que afectan el funcionamiento del Control Interno.

**Principio 16. Evaluación para comprobar el Control Interno.-** Hace mención a una entidad que escoge, desarrolla y realiza evaluaciones constantes y/o periódicas para constatar si los componentes de Control Interno están presentes y en operación.

**Principio 17. Comunicación de deficiencias de Control Interno.-** Hace alusión a una entidad que informa los defectos del Control Interno de manera precisa a los responsables de tomar acciones correctivas, incluida la administración y alta dirección, según corresponda.

### **Clasificación del Control Interno**

Según Obispo (2014), los controles internos pueden clasificarse:

**Por Objetivos:** protección de activos, entrega de los registros contables; elaboración oportuna de la información financiera contable; rendimiento y minimización de costos innecesarios, impedir esparcimiento al riesgo no intencional, precaución o retraso de errores e irregularidades; fortalecimiento de que las responsabilidades delegadas han sido descargadas.

**Por Jurisdicción:** Control interno contable consiste En los métodos, procedimientos y método de organización que se refieren sobre todo a la defensa de los activos y garantizar que las cuentas y los informes financieros sean contables. Son las medidas que se relacionan claramente con la defensa de los bienes, tanto materiales como financieros, autorizan las procedimientos y aseguran la precisión de los registros y la confiabilidad de la información contable; y el control interno administrativo, que son procedimientos y métodos que se relacionan con las operaciones de una sociedad y con las directivas, políticas e informes administrativos. Son las medidas diseñadas para optimizar la eficiencia operacional y que no tiene trato directo con la confiabilidad de los registros contables.

**Por Métodos:** controles preventivos; de detección; correctivos y de recuperación.

**Por Naturaleza:** controles organizativos, controles de crecimiento de sistemas; controles de aprobación e indagación, controles del sistema de contabilidad; controles adicionales de protección; controles de supervisión de la dirección; controles documentales.

Los controles en los Sistemas de Información se pueden catalogar en:

**Controles Generales:** Realizados sobre las labores y bienes que abarcan el desarrollo de los sistemas.

**Controles Operativos:** aquellos planteados, desarrollados e implementados para sistemas específicos, explorando para garantizar con ellos que todos los procedimientos sean autorizados, registrados y procesados de una manera completa.

**Controles Técnicos:** Trata de la tecnología de información y son adaptables al hardware, software, sistemas de mantenimiento y planes de contingencia.

Los controles técnicos pueden ser:

**Controles Preventivos:** Aquellos comprometidos dentro de los procedimientos y tienen como finalidad eludir la aparición y continuidad de anomalías.

**Controles Detectivos:** Pone en marcha cuando se identifica el problema y alerta a las personas comprometidas en el proceso, para que le presten atención al error.

**Controles Correctivos:** Aquellos tomados en cuenta para realizar acciones correctivas, cuando ha sucedido el problema estas resultan muy onerosas.

### **Tipos de Control Interno**

Según Escalante (2008) hay 4 tipos de control:

a) **Control interno administrativo.-** Este contiene el plan de organización y todos los procedimientos administrativos y procedimientos que facilitan la planeación y el control

administrativo de las operaciones. Algunos ejemplos son los métodos para los presupuestos por departamentos, los reportes de desempeño y los procedimientos para el otorgamiento de crédito a los clientes.

**b) Control interno operativo.-** Los controles comprendidos como las acciones estructuradas y coordinadas, para alcanzar un nivel razonable de confianza en el cumplimiento de la legislación aplicable en el área operativa, y en lograr los niveles esperados de economía, eficiencia y eficacia en las operaciones y en la protección de los activos.

**c) Control interno estratégico.-** Proceso que comprende las acciones coordinadas e integradas a las unidades o actividades de la entidad, para alcanzar un nivel razonable de seguridad en el éxito de las estrategias formuladas.

**d) Control interno contable.-** Los controles contables incluyen los métodos y procedimientos para autorizar las transacciones, salvaguardar los activos y asegurar la precisión de los registros financieros. Samuel (2009).

### **Evaluación del control interno**

La evaluación del control interno comprende:

- Comprensión de los controles implementados, obteniendo la documentación que los sustenta, con el propósito de verificar si el diseño de los mismos es el adecuado con los objetivos de la materia a examinar.

- Comprobación de que los controles implementados funcionan efectivamente y logran sus objetivos.

La forma en la cual se diseña, implementa y mantiene el control interno, varía dependiendo del tamaño y complejidad de la entidad.

### **Objetivos de control interno**

Los objetivos del control interno son los siguientes:

**a) Suficiencia y confiabilidad de la información financiera.-** la contabilidad capta las operaciones, las procesa y produce información financiera necesaria para que los usuarios tomen decisiones. Esta información tendrá utilidad si su contenido es confiable y si es presentada a los usuarios con la debida oportunidad. Será confiable si la organización cuenta con un sistema que permita su estabilidad, objetividad y verificabilidad. Si se cuenta con un apropiado sistema de información financiera se ofrecerá mayor protección a los recursos de la empresa a fin de evitar sustracciones y demás peligros que puedan amenazarlos.

Ejemplos:

- Utilización de máquinas registradoras para ingresos.
- Asegurar apropiadamente los activos de la empresa.
- Consignar diariamente y en las mismas especies los ingresos.

**b) Eficacia y eficiencia de las operaciones.-** Se debe tener la seguridad de que las actividades se cumplan cabalmente con un mínimo de esfuerzo y utilización de recursos y un máximo de

utilidad de acuerdo con las autorizaciones generales especificadas por la administración.

Ejemplo: El establecimiento de un sistema de incentivos a la producción.

**c) Cumplimiento de las Leyes y regulaciones aplicables.-** Toda acción que se emprenda por parte de la dirección de la organización, debe estar enmarcada dentro las disposiciones legales del país y debe obedecer al cumplimiento de toda la normatividad que le sea aplicable al ente. Este objetivo incluye las políticas que emita administración, las cuales deben ser conocidas por todos los integrantes de la organización para que puedan adherirse y lograr el éxito.

### **Estructura del control interno**

Las características de un sistema de control interno satisfactorio deberían incluir:

- Un plan de organización que provea segregación adecuada de las responsabilidades y deberes.
- Un sistema de autorizaciones y procedimientos de registro que provea adecuadamente un control razonable sobre activos, pasivos, ingresos y gastos.
- Practicas sanas en el desarrollo de funciones y deberes de cada uno de los departamentos de la organización.

- Recurso humano de una calidad adecuada de acuerdo con las responsabilidades.

Estos elementos son tan básicos para un sistema de control adecuado que cualquier deficiencia importante en uno de ellos evitaría el funcionamiento satisfactorio de todo el sistema. Por ejemplo, el sistema de autorización y de procedimientos de registros no puede considerarse adecuado sin que el personal encargado de desarrollar los procedimientos sea capacitado, lo cual es necesario para que el sistema funcione.

### **Características del Control Interno**

La evaluación del control interno se puede realizar en cualquier momento de su progreso, debido a que el control interno es una actividad en desarrollo constante. Es un grupo de hechos organizados y ordenados que cuentan con una manera de alcanzar un propósito. Es realizado por aquellos que efectúan sus labores en las diversas áreas (directiva, funcionarios, trabajadores), no se trata solamente de manuales de organización y procedimientos. Ningún manual de organización recoge todos los riesgos reales y potenciales ni desarrolla controles para hacer frente a todos y cada uno de ellos. En consecuencia, las personas que componen esa organización deben tener conciencia de la necesidad de evaluar los riesgos y aplicar controles y deben estar en condiciones de responder adecuadamente por ello.

En cada área de la organización, la persona encargada de dirigirla es responsable por el Control Interno ante su jefe inmediato, de acuerdo con los niveles de autoridad establecidos, en su cumplimiento participan todos los trabajadores de la entidad independientemente de la categoría ocupacional que tengan.

Debe facilitar la consecución de objetivos en una o más de las áreas u operaciones en la empresa. Se trata de un aporte trascendental: los controles internos no son elementos restrictivos sino que posibilitan los procesos, permitiendo y promoviendo la consecución de los objetivos, porque se refiere a riesgos a superar para alcanzar dichos objetivos.

### **Limitaciones del Control Interno**

#### **Lo que se puede lograr con el Control Interno**

El Control Interno puede ayudar a que una entidad consiga sus objetivos de rentabilidad y a prevenir la pérdida de recursos, puede ayudar a la obtención de información financiera confiable, puede reforzar la confianza de que la empresa cumple con la normatividad aplicable.

#### **Lo que no se puede lograr con el Control Interno**

Un Sistema de Control Interno, no importa lo bien concebido que esté y lo bien que funcione, únicamente puede dar un grado de seguridad razonable, no absoluta, a la dirección y al consejo en cuanto a la consecución de los objetivos de la entidad.



El Control Interno no puede hacer que un gerente malo se convierta en un buen gerente. Asimismo, los cambios en la política o en los programas gubernamentales, las acciones que tomen los competidores o las condiciones económicas pueden estar fuera de control de la dirección.

El Control Interno funciona a diferentes niveles con respecto a los diferentes objetivos. En el caso de los objetivos relacionados con la eficacia y eficiencia de las operaciones el Control Interno puede ayudar a asegurar que la dirección sea consciente del progreso o del estancamiento de la entidad.

### **Juicio Humano**

La eficacia de los controles se verá limitada por el riesgo de errores humanos en la toma de decisiones, estas decisiones se tienen que tomar basadas en el juicio humano, dentro de unos límites temporales, en base a la información disponible y bajo la presión diaria de la actividad laboral.

### **Disfunciones del Sistema**

A pesar de estar bien diseñados, los controles internos pueden fallar, puede que el personal comprenda mal las instrucciones o que se cometan errores de juicio.

### **Elusión de los controles por la Dirección**

Incluso las organizaciones que poseen un apropiado sistema de control interno corren el riesgo de que el personal administrativo o directivo eviten el sistema de control. Este sistema de control interno no será más efectivo que aquellos individuos que tienen la responsabilidad de su correcta ejecución.

La terminación elusión de los controles por la dirección en la forma usada en éste documento se dirige hacia la abstención de políticas o procedimientos marcados con fines ilegítimos, con interés de lucro personal, para perfeccionar la presentación de los estados financieros o para encubrir las fallas en los compromisos legales.

La denominada elusión no se documenta ni se informa, con la intención de ocultar, además esta contiene prácticas como acciones de adulteración ante instituciones financieras, contadores, proveedores y abogados, como también la circulación premeditada de documentos adulterados y otros.

### **Confabulación**

En el momento que los individuos se ponen de acuerdo para realizar y disimular acciones conjuntamente, las informaciones de gestión así como los datos financieros tienen la probabilidad de alterarse y de no ser reconocido por el sistema de control los datos financieros y otras informaciones de gestión pueden verse alterados de a modo no identificable por el Sistema de Control. Así es como

la confabulación entre dos a más individuos produce errores en el sistema de control.

### **Relación Costo/Beneficio**

Cuando se resuelve establecer en la entidad un tipo de control, se tiene en cuenta el riesgo a errar, como también que resultado le brinde este a la entidad; además de los costos necesarios para este novedoso control.

Comúnmente resulta factible intuir el costo, ya que se puede deducir de forma precisa, generalmente se toma en cuenta los costos directos al establecer un nuevo sistema de control, así como los costos indirectos si son calculables.

### **Funciones y Responsabilidades**

Los trabajadores en su totalidad tienen responsabilidad del control interno en la entidad.

**La Dirección.-** Designación para el máximo ejecutivo, quien es responsable por dirigir y evaluar la forma en que los trabajadores realizan el control debido en el negocio, además de destinar a cada uno de los trabajadores a su área correspondiente tanto como definir sus funciones. Dejando en claro que en la dirección recae principalmente la responsabilidad del control interno.

**Responsables de las Funciones Financieras.-** Los denominados directores financieros están inmersos en la realización de

presupuestos y en la planeación financiera. Vigilan, siguen y examinan el rendimiento financiero como también en las demás operaciones y requisitos a cumplir. Los responsables de las funciones financieras son fundamentales para entender la manera en que la dirección efectúa el control.

**El Consejo de Administración.-** El consejo debe ayudar con asesoría y saber exactamente los procedimientos de la organización, además en cuanto la dirección cometa un error en la comunicación con los responsables financieros o con los mandos altos, el consejo debe estar preparado. Es normal que lleven sus obligaciones a través de comités. Sus obligaciones más comunes del consejo incluyen finanzas, remuneraciones, auditorías, etc.

**Comité de Auditoría.-** El Comité de Auditoría o en su defecto el consejo, está en una posición privilegiada, tiene la autoridad para interrogar a los directivos sobre la forma en que están asumiendo sus responsabilidades en cuanto a la información financiera, y para asegurar que se tomen medidas correctivas. El Comité de Auditoría, está muchas veces en la mejor posición dentro de una entidad para identificar situaciones en que los altos directivos intentan eludir los controles internos o tergiversar los resultados financieros y actuar en consecuencia. Por ello, existen situaciones en las que el Comité de Auditoría o el consejo deben afrontar directamente asuntos o circunstancias graves.

**Audidores Internos.-** Desempeñan un papel importante en la evaluación de la eficiencia de los Sistemas de control y recomiendan mejoras a los mismos. Según las normas emitidas por el Institute of Internal Auditors los auditores internos deberían:

- Revisar la confiabilidad y la integridad de la información financiera y operativa y los procedimientos empleados para identificar, medir, clasificar y difundir dicha información.
- Revisar los sistemas establecidos para asegurar el cumplimiento de aquellas políticas, planes, procedimientos, leyes y normativas susceptibles de tener un efecto importante sobre las operaciones e informes, así como determinar si la organización cumple con los mismos.
- Revisar los medios utilizados para la salvaguarda de activos y verificar la existencia de los mismos.
- Valorar la eficiencia en el empleo de los recursos.
- Revisar las operaciones o programas para cerciorarse de si los resultados son coherentes con los objetivos y las metas establecidas y si se han llevado a cabo según los planes previstos.

**Otros Empleados.-** El Control Interno es hasta cierto punto responsabilidad de todos los empleados, casi todos producen información utilizada en el Sistema de Control o realizan funciones para efectuar el control.

**Audidores Externos.-** Algunos terceros como los auditores externos contribuyen al logro de los objetivos, aportan opinión

independiente y objetiva, contribuyen directamente mediante la auditoria a los estados financieros.

## **Modelo de control interno COSO**

### **Origen**

La historia del modelo COSO está enmarcada a dos aspectos fundamentales: Contexto en la que se origina y el grupo de trabajo que hizo la propuesta. Como forma de solucionar la diversidad de conceptos, definiciones e interpretaciones existentes en torno al control interno, es publicado en 1992, el modelo COSO en los Estados Unidos (Normas generales de control Interno, 2007). Asimismo, Melini (2005) el modelo COSO nace como una respuesta a la preocupación generalizada respecto de los razonantes casos jurisprudenciales que evidencian situaciones límites, donde las quiebras están originadas en fallas de los administradores respecto al manejo de los patrimonios de las empresas. De esta forma, los escándalos financieros ocurridos en Europa y, posteriormente en Norteamérica a inicios del siglo XXI, estremecieron el mundo empresarial y sirvieron para posicionar al COSO como un marco adecuado para la evaluación del control interno de las compañías (Fonseca Luna, 2011).

### **Informe COSO (Committee of Sponsoring Organizations)**

Cuando se dio a conocer en 1992 el informe Coso tuvo gran aceptación, que es reflejada hasta ahora, debido a eso el

mencionado es una referencia principal, el informe comprende la implantación, gestión y control del sistema de control. Existen dos versiones hasta ahora. En conformidad con lo expuesto por el informe COSO, el control interno no es un método pesado administrativo, en lo contrario es un proceso incorporado a los procesos, los cuales son realizados por la dirección, administración, personal de la organización; proyectado para ofrecer una seguridad oportuna y para poder alcanzar los objetivos trazados.

El Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, a fines de septiembre de 2004 publicó el Enterprise Risk Management – Integrated Framework junto a la administración de procedimientos asociados, este extiende la definición de control interno, concediendo además enfocarse más en la valoración y gestión de riesgo.

El Comité COSO difundió en mayo de 2013 la modernización del Marco Integrado de Control Interno, este que proporcionara una cobertura superior de los riesgos ya que las entidades confrontan muchos peligros.

En el Informe COSO se expresa que el Control Interno es: El proceso que ejecuta la administración con el fin de evaluar operaciones específicas con seguridad razonable en tres principales categorías: efectividad y eficiencia operacional, confiabilidad de la

información financiera y cumplimiento de políticas, leyes y normas.

El control interno, no se trata solamente de un manual de organización y procedimientos, ya que lo realizan todos los individuos que conforman la entidad. Solo puede aportar un grado de seguridad razonable, no la seguridad total, a la conducción. Al hablarse del control interno como un proceso, se hace referencia a una cadena de acciones extendida a todas las actividades, inherentes a la gestión e integrados a los demás procesos básicos de la misma: planificación, ejecución y supervisión.

### **Objetivos del informe COSO**

Los objetivos primordiales del modelo COSO son: integrar diversos conceptos del control interno y ser la base para evaluar los sistemas de control interno en las entidades. Según, Cooper & Lybrand (1997) el modelo COSO pretende que los interlocutores tengan una referencia conceptual común sobre el control interno para garantizar un buen gobierno corporativo. De esta manera, el modelo COSO fue creado con la finalidad de conceptualizar el control interno, principalmente para la emisión de información financiera (Lara, 2012). Por otra parte, el modelo COSO presenta pautas de funcionamiento para prevenir la violación de la estructura de organización y de sus sistemas (Ricardo, 2005). También, Mantilla (2004) asevera que el modelo COSO puede ser usado



como base para revisar la efectividad de los sistemas de control y determinar cómo mejorarlos.

### **2.2.2. Teorías de la Gestión Administrativa**

La gestión administrativa surgió como necesidad en los primeros tiempos desde la existencia del hombre cuando los seres humanos tuvieron que juntarse para realizar actividades de sobrevivencias, tomar decisiones, administrar los recursos, buscar alimentos, etc., por lo tanto los fundamentos administrativos tuvieron su origen en la antigüedad.

La evolución de la Gestión Administrativa tuvo muchos aportes, para que la administración sea lo que es hoy día, hubieron personajes destacados que con sus aportes colaboraron para el desarrollo de la misma. Entre ellos se encuentran:

- 1. Confucio:** Recomendó una serie de normas de actuación para la administración pública. Entre ellas huir de la selección de personal por relaciones personales, buscar profesionales honrados y personas con conocimientos sobre el país.
- 2. Adam Smith:** Enunció el principio de la división del trabajo considerándolo necesario para la especialización y para el aumento de la producción.
- 3. Henry Metcalfe:** Se distinguió por implantar nuevas técnicas de control administrativo e ideó una nueva manera de control considerada como muy eficiente. Publicó un libro titulado El Costo

de Producción y la Administración de Talleres Públicos y Privados, considerada como una obra precursora de la administración científica.

**4. Woodrow Wilson:** Hizo una separación entre política y Administración y le dio el calificativo de ciencia a la administración propugnando su enseñanza a nivel universitario.

**5. Frederick W. Taylor:** Se le considera padre de la administración científica; Taylor trabajó entre los años 1880 y 1915 en una serie de empresas, realizando varios experimentos y aplicando sus propias ideas en busca del mejoramiento de la administración descubriendo que existen fallos o deficiencias que eran imputables del factor humano, ya que según criterio, los trabajadores en lugar de emplear todo su esfuerzo a producir la mayor cantidad posible de trabajo, en la mayoría de los casos hacen deliberadamente lo menos que pueden, además promovió que las fuentes de empleo aumentarían la paga a los trabajadores más productivos.

**6. Henry Fayol:** Fayol formulaba su teoría clásica que se caracteriza por el énfasis en la estructura que la organización debería poseer para ser eficiente. Fayol parte de la proposición de que toda empresa puede ser dividida en seis grupos:

❖ Funciones técnicas, relacionadas con la producción de bienes o servicios de la empresa.

- ❖ Funciones comerciales, relacionadas con la compra, venta e intercambio.
- ❖ Funciones financieras, relacionadas con la búsqueda y gerencia de capitales.
- ❖ Funciones de seguridad, relacionadas con la protección de los bienes y de las personas.
- ❖ Funciones contables, relacionadas con los inventarios, registros, balances, costos y estadísticas.
- ❖ Funciones administrativas, relacionadas con la integración de las otras cinco funciones. Las funciones administrativas coordinan y sincronizan las demás funciones de la empresa, siempre encima de ellas.

Para aclarar lo que son las funciones administrativas, Fayol define el acto de administrar como planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Desglosando estos elementos:

- 1) **Planeación:** involucra la evaluación del futuro y el aprovechamiento en función de él.
- 2) **Organización:** proporciona todas las cosas útiles al funcionamiento de la empresa y puede ser dividida en organización material y social.
- 3) **Dirección:** conduce la organización a funcionar. Su objeto es alcanzar el máximo rendimiento de todos los empleados en el interés de los aspectos globales.

4) **Coordinación:** armoniza todas las actividades del negocio, facilitando su trabajo y sus resultados. Sincroniza acciones y adapta los medios a los fines.

5) **Control:** consiste en la verificación para comprobar si todas las cosas ocurren de conformidad con el plan adoptado. Su objetivo es localizar los puntos débiles y los errores para rectificarlos y evitar su repetición.

Fayol aportó catorce principios básicos a la administración, estos son: División del Trabajo, Autoridad, Disciplina, Unidad de Mando, Unidad de Dirección, Subordinación del Interés Particular al Interés General, Remuneración del Personal, Centralización, Cadena de Mando, Equidad, Estabilidad del Personal, Iniciativa.

### **Importancia de la Gestión Administrativa**

La denominada gestión administrativa moderna tiene la meta de constituir un gobierno eficiente y capaz, además de normas y leyes equitativas, al igual que lograr la mejoría económica de nuestra población. La supervisión de las empresas está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador. El rol que desempeña la gestión administrativa es de gran importancia pues de su eficiencia, la forma de dirigir las habilidades y estrategias que se planteen dependerá la obtención de buenos resultados, la empresa está organizada en su estructura de una manera adecuada que

permite que cada función administrativa cuente con colaboradores de aporten a mejorar los procesos internos, buscando establecer permanentemente mejoras en los procesos que se desarrolla.

En situaciones complejas, donde se requiera un gran acopio de recursos materiales y humanos para llevar a cabo empresas de gran magnitud la administración ocupa una importancia primordial para la realización de los objetivos. Este hecho acontece en la administración pública ya que dado su importante papel en el desarrollo económico y social de un país y cada vez más acentuada de actividades que anteriormente estaban relegadas al sector privado, las maquinarias administrativas públicas se han constituido en la empresa más importante de un país.

Viéndolo desde el enfoque actual, el éxito de las empresas está dado por la formación de equipos de trabajo y la capacidad que tiene los miembros de la organización de adaptarse a cambios. Aquí también cabe mencionar que se debe considerar las competencias individuales de cada uno de los miembros de los equipos de trabajo como por ejemplo: la iniciativa, motivación de logro y adaptabilidad, influencia, la capacidad que tienen para ser líderes y tener confianza en sí mismo.

### **Objetivo de un Modelo de Gestión Administrativa**

La aplicación de un modelo de Gestión administrativa espera cumplir los siguientes objetivos:

- ❖ Optimizar los procesos, obteniendo de esta forma un trabajo eficaz en menor tiempo.
- ❖ Mejorar el producto final.
- ❖ Implantar métodos que ayuden a controlar los procedimientos de la entidad a tal manera que se facilite la toma de decisiones.
- ❖ Utilización de nuevas tecnologías para mejorar los resultados finales.

Al momento que incorporemos un modelo de gestión administrativa, se requiere una evaluación interna preliminar y exhaustiva de la situación actual del laboratorio, de tal forma poder tener conocimiento de todos y cada uno de los procesos administrativos que se desarrollan dentro de la empresa y los elementos que intervienen en ellos, tanto personal como material.

### **Propósitos de la gestión administrativa**

- Gestionar el sistema de información de procesos.
- Detectar y anticipar las necesidades de la empresa y a su vez buscar soluciones que le permita ser más productiva.
- Dar soporte en la planificación y el control de actividades dentro de la empresa.

### **Elementos de la Gestión Administrativa**

Para obtener una eficiente gestión administrativa es necesario considerar los siguientes elementos.

- **Competitividad:** podemos decir que es la combinación de dos elementos, el deseo de competir y la capacidad de hacerlo.

- **Productividad:** es la relación de lo que se ha producido con respecto al recurso humano empleado.
- **Planeación Estratégica:** es aquella que nos asegura la utilidad de la organización en el futuro, manteniendo una relación eficaz entre los objetivos, el recurso de la empresa y la forma de afrontar los cambios a los que se encuentre sujeta.
- **Eficiencia empresarial:** logramos a través de la implementación de nuevos enfoques de gestión, la aplicación de procesos de mejora continua y la evaluación periódica de los indicadores adecuados.

### **Clasificación de Gestión Administrativa**

- **Gestión Administrativa Pública**

Es un campo relacionado directamente con la administración, esta a su vez se conforma por principios, además de ser una labor presente en el gobierno. Fernando Fernández en su libro Dirección y Organización de Empresas, pública y privada define: La administración pública es un sistema que tiene por propósito conducir y acoplar la actividad del Estado hacia los objetivos que se ha propuesto para beneficio del país.

- **Gestión Administrativa Privada**

Rama de la administración que compone la base del esquema de vida del mundo occidental apoyado en su derecho a la propiedad que es conocida en las cartas constitucionales de las naciones.

### **Aplicación de un modelo de gestión administrativa.**

Una vez obtenidos los datos de la fase de análisis, se definen las siguientes tareas a realizar para implementar el Modelo de gestión Administrativa.

- **Homogenización funcional:** identificar las funciones similares, de tal modo que se evite repetir es trabajo que provocan uso extra del recurso.
- **Identificación de necesidades de información:** identificando las necesidades de las áreas estudiadas. A través de este proceso podemos dar definiciones de cada espacio, proceso que se realiza en cada área del laboratorio, que será la base para implementar el modelo de Gestión Administrativa.
- **Definición de ajuste de funcionales:** se verificara y realizara las modificaciones necesarias para mejorar la estructura funcional más adecuada, de esta forma optimizar recursos.
- **Definición de herramientas de gestión:** se definirán que herramientas serán necesarias utilizar para cubrir las necesidades identificadas, proporcionar los medios más eficaces para el desarrollo de cada proceso.
- **Definición del Modelo:** se definirá el modelo a través de realizar un conjunto de todos las áreas así como se interrelacionan entre los mismos.



### **2.2.3. Teoría del cooperativismo en el Perú**

El movimiento cooperativo es el movimiento social o doctrina que define la cooperación de sus integrantes en el rango económico y social como medio para lograr que los productores y consumidores, integrados en asociaciones voluntarias denominadas cooperativas, obtengan un beneficio mayor para la satisfacción de sus necesidades. Está representado a una escala mundial a través de la Alianza Cooperativa Internacional, que es una organización no gubernamental independiente que reúne, representa y sirve a organizaciones cooperativas en todo el mundo.

Este movimiento emerge en nuestro país a mediados del siglo XIX a través de la consolidación de las cooperativas de consumo. Al igual que en la mayoría de los países latinoamericanos, se inicia como una manifestación del movimiento obrero o sindical teniendo como referencia al modelo europeo, donde los obreros se unían para crear una nueva realidad basada en cooperativas (producción y distribución) que fuesen más rentables que las industrias y sustituir el sistema capitalista. En el Perú el movimiento cooperativista es el pionero en Latinoamérica.

En la década de 1950, el movimiento cooperativo empieza a despegar con fuerza. Es así que en 1955 se identificaron 42 cooperativas, predominando las cooperativas de consumo con el

57%, mientras que el 43% restante correspondía a cooperativas agropecuarias, de vivienda y de crédito.

En 1964, se crea la Oficina Nacional de Fomento Cooperativo de manera transitoria, ya que sobre esta base, al año siguiente se dio origen al Instituto Nacional de Cooperativas (INCOOP), institución pública descentralizada perteneciente al Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Debido a la necesidad de institucionalizarse y consolidarse el movimiento cooperativo en dicho año se promulga la Ley General de Cooperativas N° 15260.

Con la publicación de una nueva Ley de Reforma Agraria en el año 1969, en sustitución a la anterior de 1964, el cooperativismo agrario tomó un impulso extraordinario y una nueva faceta entre los años 1969 y 1979, al crearse cooperativas agrarias de producción en las que los medios de producción pertenecen y están bajo el control de sus trabajadores. Asimismo, esta reforma significó modificar el régimen de tenencia, propiedad y uso de la tierra pre-existente en el medio rural.

Sin embargo, el modelo de cooperativas impuesto por el Gobierno Militar fue vertical y no constituyó una propuesta para los productores y trabajadores, hubo una direccionalidad muy fuerte desde el propio Estado. Esta situación llevaría más adelante al debilitamiento del movimiento cooperativo. La ley fue modificada a inicios de los ochenta para dar mayor impulso al desarrollo de las

cooperativas. Sin embargo, sufrió lamentables retrocesos normativos en la primera mitad de los noventa como la eliminación del mercado de tierras, descapitalización del campo, parcelación y excesivo minifundismo, entre otros.

El sector cooperativo ha cambiado estructuralmente al día de hoy. Existe un mayor número de cooperativas de ahorro y crédito, así como también cooperativas agrarias. Estas cooperativas en la última década han ampliado su capacidad productiva debido al incremento en la actividad exportadora.

El panorama de hoy del sector cooperativista restituye una imagen positiva, gracias a su sostenibilidad y por el desarrollo de sus competencias específicas (gestión empresarial y organizacional, poder de negociación, acceso a TIC, mejora de productos, oferta de servicios, entre otros) aprovechando los recursos locales y sociales. Además, al haber declarado la Organización de las Naciones Unidas (ONU) al 2012 como Año Internacional de las Cooperativas, se generó una gran oportunidad de reivindicar el papel de este sector a escala global. Las cooperativas en la actualidad intentan abandonar su estado actual para pasar a otro más eficiente, productivo y competitivo.

### **Características específicas de la cooperativa**

Las cooperativas tienen la propiedad de compartir entre los miembros y gestionar por los mismos de forma igualitaria con una

finalidad mutualista. Según el principio de responsabilidad social estas presentan las siguientes características:

**a) Grupo de personas:** una cooperativa es un grupo de personas (naturales o jurídicas) unidas, por lo menos, por un interés económico común.

**b) Autoayuda solidaria:** el objetivo común de todo el grupo y de cada miembro individual del mismo es promover ese interés común por medio de la acción conjunta, la cual está basada en la autoayuda solidaria.

**c) Empresa cooperativa:** el medio para lograr ese propósito consiste en establecer una empresa cuya propiedad, gestión y administración sea compartida por todos y cada uno de los asociados.

**d) Promoción de los asociados:** el objetivo fundamental de esa empresa común es el de promover los intereses de las empresas privadas de los asociados o de sus economías domésticas.

### **Valores y Principios Cooperativos**

Los principios y valores son los elementos distintivos de las organizaciones y empresas cooperativas. En 1844, los Pioneros de Rochdale formularon un sistema de principios simples, claros y

contundentes, que les permitió asegurar la conducción de la organización en beneficio de sus miembros.

### **Valores cooperativos**

El término valores hace referencia a las convicciones profundas de las cooperativas, que determinan su manera de ser y de orientar su conducta. Las cooperativas se basan en los siguientes valores:

**Ayuda Mutua.-** Son instituciones que fomentan la educación continua, mediante la acción conjunta y responsable para mejorar los objetivos principales.

**Responsabilidad.-** Es la obligación de responder por los propios actos. Es también garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

**Democracia.-** En el cooperativismo hay democracia cuando los asociados conservan el control de la cooperativa participando en la toma de decisiones en asambleas generales, en órganos sociales por medio de sus representantes o en otros espacios de poder.

**Igualdad.-** Consiste en otorgar el mismo trato y condiciones de desarrollo a cada asociado sin discriminación de sexo, clase social y capacidad intelectual o física.

**Equidad.-** Se refiere a la idea de dar a cada cual lo que se merece o ha ganado según sea su participación o aporte y considerar sus condiciones y características especiales.

**Solidaridad.-** Es la aceptación libre y voluntaria a una causa o empresa, creando una relación de mutuo apoyo donde la felicidad depende de la acción colectiva. Es entonces la comunidad de intereses, sentimientos y propósitos.

### **Principios cooperativos**

El término principios son el soporte de la visión, la misión, y la estrategia y los objetivos estratégicos. Así los principios cooperativos no son simples normas que se deben aplicar en una cooperativa, sino que representan los fundamentos en los que se apoya la propia filosofía de la cooperativa.

**A. Membresía abierta y voluntaria.-** Las cooperativas son organizaciones voluntarias abiertas para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la membresía sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa.

**B. Control democrático de los miembros.-** Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar a su cooperativa, responden ante los miembros.

**C. Participación económica de los miembros.-** Los miembros contribuyen de manera equitativa y controlan de manera

democrática el capital de la cooperativa. Por lo menos una parte de ese capital es propiedad común de la cooperativa.

**D. Autonomía e independencia.-** Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus miembros. Si entran en acuerdos con otras organizaciones (incluyendo gobiernos) o tienen capital de fuentes externas, lo realizan en términos que aseguren el control democrático por parte de sus miembros y mantengan la autonomía de la cooperativa.

**E. Educación, formación e información.-** Las cooperativas brindan educación y entrenamiento a sus miembros, a sus dirigentes electos, gerentes y empleados, de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de sus cooperativas. Además, las cooperativas informan al público en general, particularmente a jóvenes y creadores de opinión, acerca de la naturaleza y beneficios del cooperativismo.

**F. Cooperación entre cooperativas.-** Las cooperativas sirven a sus miembros más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, regionales e internacionales.

**G. Compromiso con la comunidad.-** La cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus miembros.

### **Tipos de Cooperativas**

De acuerdo a la Ley General de Cooperativas (Decreto Supremo N° 074-90-TR), las cooperativas se pueden clasificar en dos clases, por su estructura social y por su actividad económica, siendo estas:

**a) Por su estructura social**

Las cooperativas se clasifican en dos modalidades:

**Cooperativas de usuarios:** es cuando la cooperativa se constituye para brindar servicios a sus socios (servicio de compras conjuntas, servicio de comercialización, servicios de crédito, etc.). Los propietarios de la cooperativa son los socios que hacen uso de los servicios que ella brinda.

**Cooperativa de trabajadores:** es cuando la cooperativa se constituye para brindar trabajo a sus socios (una cooperativa en la que los socios se integren para trabajar en común). Los propietarios de la cooperativa son los socios que trabajan (socios -trabajadores).

**b) Por su actividad económica**

Según la actividad económica que desarrollan, se distinguen 19 tipos de cooperativas:

- 1) Cooperativas agrarias
- 2) Cooperativas agrarias azucareras
- 3) Cooperativas agrarias cafetaleras
- 4) Cooperativas agrarias de colonización
- 5) Cooperativas comunales



- 6) Cooperativas pesqueras
- 7) Cooperativas artesanales
- 8) Cooperativas industriales
- 9) Cooperativas mineras
- 10) Cooperativas de transportes
- 11) Cooperativas de ahorro y crédito
- 12) Cooperativas de consumo
- 13) Cooperativas de vivienda
- 14) Cooperativas de servicios educacionales
- 15) Cooperativas de escolares
- 16) Cooperativas de servicios públicos
- 17) Cooperativas de servicios múltiples
- 18) Cooperativas de producción especiales
- 19) Cooperativas de servicios especiales

### **Ventajas de las cooperativas**

- Participación en las políticas del gobierno como estrategia de reducción de la pobreza.
- Iniciativas de integración del cooperativismo y la economía social.
- Contribuyen a una distribución del ingreso más equitativa.
- Generación de empleo directo.
- Variedad de sectores.
- Longevidad histórica.

### **Limitaciones**

- Falta de activos por una escasa capitalización.
- Baja calidad en los productos fabricados.
- Competencia inequitativa con los productos importados.
- Limitado conocimiento tecnológico.
- Falta de estrategias de innovación.
- Crédito limitado y de difícil acceso.
- Existencia de informalidad.
- Poca presencia en la actividad productiva.
- Poco interés del Estado.
- Marco jurídico desfasado.

### **Estrategias**

- Aumentar el nivel de participación de los miembros y mejorar el sistema de gestión.
- Posicionar a las cooperativas como constructoras de sostenibilidad.
- Consolidar el mensaje cooperativo (marca) y la identidad cooperativa.
- Promover marcos jurídicos que apoyen el crecimiento cooperativo.
- Promover la obtención de capital fiable para las cooperativas, garantizando la gestión por parte de los miembros.
- Educación, formación, incidencia e información.
- Implementar las nuevas TIC en el sector cooperativo.

- Mejorar los niveles de integración entre las cooperativas.
- Generar buenas prácticas de administración y desarrollo.

### **Marco legal y políticas de estado.**

#### **a) Marco legal**

Las cooperativas en el Perú se rigen por la Ley General de Cooperativas aprobada por el Decreto Legislativo N° 085 del año 1981, con sus modificaciones y reglamentos. El Texto Único Ordenado de esta Ley fue aprobado por el Decreto Supremo N° 074-90-TR. La Ley de Cooperativas comprende 135 artículos organizados en ocho títulos. En esta norma se ha declarado de necesidad nacional y utilidad pública, la promoción y la protección del Cooperativismo, como un sistema eficaz para contribuir al desarrollo económico, al fortalecimiento de la democracia y a la realización de la justicia social.

Una cooperativa para formalizarse debe cumplir con las normas que establece la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) para obtener el Registro Único del Contribuyente, las normas establecidas en la Ley de Registros Públicos, así como las normas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) para obtener las planillas de trabajadores y del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI) para obtener una marca, en el caso que lo requiera.

Las normas esenciales que se deben considerar para constituir una cooperativa están relacionadas con la administración de la cooperativa y su forma organizativa, el régimen económico y patrimonial que se describe en la Ley General de Cooperativas y se complementa en los estatutos de la cooperativa.

En una cooperativa coexiste un régimen de propiedad colectiva e individual con las siguientes características:

- El capital social surge por aportaciones de los socios.
- El tipo y monto de aportación se define en el estatuto.
- Puede aportarse en dinero, muebles o inmuebles.
- La aportación origina un certificado de aportación.

Es importante también que una cooperativa cuente con los permisos especiales y sectoriales. Estos se solicitan a las autoridades competentes de determinado sector para que la cooperativa pueda realizar sus actividades económicas específicas para la que fuera creada.

#### **b) Políticas de Estado**

En octubre del año 2008, a iniciativa del Congreso de la República del Perú, se promulga la Ley N° 29271, que establece que el Ministerio de la Producción es la instancia competente para la promoción y desarrollo de las cooperativas. Cabe indicar que mediante esta misma norma se transfieren las funciones y competencias sobre la promoción de micro y pequeña empresa

(MYPE) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al Ministerio de la Producción.

El alcance de la Ley N° 29271 define claramente en el artículo 2° de la mencionada norma: Competencia en materia de promoción y fomento de Cooperativas. El Ministerio de la Producción formula, aprueba y ejecuta las políticas de alcance nacional para el fomento y promoción de las cooperativas como empresas que promueven el desarrollo económico y social. Para tal efecto, dicta normas de alcance nacional y supervisa su cumplimiento. La Ley N° 29271 no hace mayor distinción entre modalidades y tipos de cooperativas que deben ser promovidas por el Ministerio de la Producción. En el primer semestre del 2011, el Congreso de la República aprobó dos leyes de profundo impacto para la promoción de las cooperativas:

**Ley N° 29683** - Ley que precisa los alcances de los Artículos 3° y 66° del Decreto Legislativo N° 085 de la Ley General de Cooperativas (13.05.2011).

**Ley N° 29717** - Ley que incorpora el Artículo 4-A respecto a las cooperativas a la Ley N° 28424 (Ley que crea el Impuesto Temporal a los Activos Netos - ITAN), publicada el 25 de junio de 2011.

El Ministerio de la Producción y la Confederación Nacional de Cooperativas del Perú (CONFENACOOP) suscribieron el 11 de julio de 2012 un Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional

para coordinar iniciativas conjuntas con el fin de consolidar y fortalecer el modelo cooperativo en todo el territorio nacional.

En julio de 2013 el Ministerio de la Producción presentó el Primer Directorio Nacional Virtual de Cooperativas, el cual permitió disponer de información actualizada respecto a la identificación, ubicación, base social, actividad económica, rango de ingresos acceso a tecnologías de la información, representatividad e institucionalidad de las cooperativas del Perú.

**Ley que promueve la inclusión de los Productores Agrarios a través de las Cooperativas - Ley N. ° 29972.** (Publicada el 22.12.2012)

#### **Ley de Cooperativas Agrarias.**

El proceso de cambio agrario tuvo un inicio con la Ley dictada durante el gobierno del señor Belaunde. Esta ley permitió afectar alrededor de ochocientas mil hectáreas con fines de reforma agraria al cabo de cinco años y medio, que se otorgaron prioritariamente en forma de propiedad familiar o de propiedad individual pequeña. Producida la acción militar de las Fuerzas Armadas, y accedidas ellas al poder el 3 de octubre de 1968, se iniciaron las primeras modificaciones, comenzando por el Estatuto Revolucionario bajo el cual iba a regir sus lineamientos de acción el nuevo gobierno.

A partir del año 1971 comienza una crítica muy severa a esta modalidad operativa de la reforma agraria, pues generaba predios

de propiedad campesina, unos muy ricos y otros muy pobres, donde los desniveles eran marcados. Los mismos desequilibrios se volvían a recomponer, ya no con la propiedad privada, sino con la propiedad cooperativa con distintos beneficiarios que generaba el proceso. Se sostenía que la reforma agraria no permitía generalizar los beneficios al conjunto de los trabajadores del agro. En ese momento, entonces se plantea la reforma agraria por PIAR (Proyecto Integral de Asentamiento Rural). Puede decirse que se trata de una reforma agraria para la cual se ha tomado en cuenta los modelos cooperativos, no de pequeña propiedad, sino de asociación de los pequeños propietarios, y especialmente la propiedad en común. Esto ha permitido, a diferencia de otras reformas agrarias de América Latina no sólo no disminuir la producción, sino por el contrario, incrementarla (Cárdenas, 1975).

#### **DECRETO SUPREMO N° 018-2014-MINAGRI**

Con fecha 15 de octubre de 2014 se publicó en el boletín de normas legales del diario oficial El Peruano, el Decreto Supremo N° 018-2014-MINAGRI, que aprueba el Reglamento del Registro de Cooperativas Agrarias en el Ministerio de Agricultura, el cual dispone, en su artículo 2, que el Registro de Cooperativas estará a cargo de la Dirección General de Negocios Agrarios – DIGNA del Ministerio de Agricultura y Riego – MINAGRI.

Asimismo, con fecha 19 de setiembre de 2015, se publicó, el Decreto Supremo N° 016-2015-MINAGRI, el cual incorpora, en los procedimientos TUPA del MINAGRI, al Registro de Cooperativas Agrarias; el mismo que fue modificado mediante Resolución Ministerial N°0567-2016-MINAGRI y Resolución Ministerial N°0043-2017-MINAGRI.

**ESTATUTO DE LA COOPERATIVA AGRARIA VALLE HUARMEY- CULEBRAS.**

**COOPERATIVA AGRARIA VALLE HUARMEY-CULEBRAS** constituida por Escritura Pública de fecha 19 de enero del 2015 otorgada ante Notario Público de Chimbote, Gustavo Adolfo Magan Mareovich, pudiendo utilizarse su abreviatura Huarmeycoop.

**FINALIDAD.-** Contribuir al desarrollo socio económico de sus socios, socias y sus familias, brindándole servicios competitivos y de calidad, propiciando su desarrollo integral y capacidad empresarial, preservando el medio ambiente.

**DURACION:** Indefinida.

**DOMICILIO:** Distrito de Huarmey, Provincia de Huarmey, Departamento de Ancash.

**OBJETO:** El objeto de la cooperativa es:



- a. Brindar servicios a sus socios y socias, vinculados a la producción, acopio, transformación, industrialización, comercialización, importación o exportación de espárragos y otros productos agrarios, que sea realizada en forma común o individualmente por sus miembros.
- b. Facilitar la adquisición común de insumos para la producción agraria.
- c. Facilitar la comercialización de los productos de sus miembros para el mercado laboral e internacional.
- d. Desarrollar la capacitación integral de los socios y sus familias para el desarrollo técnico, organizativo y empresarial de la cooperativa y su entorno.
- e. Desarrollar la diversificación productiva respetando las condiciones medioambientales.
- f. Promover oportunidades con igualdad de género.
- g. Fortalecer la integración cooperativa en todos sus niveles (interno y externo).
- h. Fortalecer y consolidar los canales de comercialización.
- i. Participar en eventos nacionales e internacionales que tengan relación con el mercado y el cooperativismo.
- j. Brindar servicios de asistencia técnica y otros servicios, accesorios o complementarios, que sean aprobados por la Asamblea general.

k. Canalizar recursos de la cooperación técnica internacional o de cualquier otra entidad pública o privada, nacional o extranjera.

Los servicios antes descritos podrán ser, excepcionalmente prestados a terceros no socios en cuyo caso, los beneficios obtenidos pasaran a integrar la reserva cooperativa.

**CAPITAL SOCIAL:** El capital social de la cooperativa es de S/. 17,500.00, pagados inicialmente la suma de S/. 8,750.00, lo que representa el 50% del aporte total del capital pagados mediante aporte dinerario.

**ORGANOS DE GOBIERNO:** La estructura orgánica de la cooperativa es la siguiente: La Asamblea General, el Consejo de Administración, el Consejo de vigilancia, el Gerente.

**ORGANOS DE APOYO:** Comité electoral, comité de Educación, Comité de igualdad de mujeres y hombres.

**LA ASAMBLEA GENERAL.-** es la autoridad suprema de la cooperativa, sus acuerdos obligan a todos los socios, presentes y ausentes, siempre que se hubieren tomado de conformidad con lo establecido en la Ley General de Cooperativas y este estatuto, en la asamblea General de socios tienen derecho a participar todos los socios hábiles de la cooperativa.

La asamblea general se realizara una vez al año, dentro de los 90 días posteriores al cierre del ejercicio económico anual, a fin de:

- a) Examinar la gestión administrativa, financiera y económica de la cooperativa y los balances, cuentas e informes de los consejos de administración y vigilancia, del comité electoral, educación e igualdad de mujeres y hombres, como de otras comisiones que hayan sido asignados manejo de recursos económicos.
- b) Aprobar el plan estratégico de desarrollo de la cooperativa, plan operativo anual y planes de negocios, evaluar y aprobar los avances y resultados.
- c) Elegir y remover por causas justificadas, a los miembros de los diferentes consejos y comités.
- d) Determinar el monto de las aportaciones que debe suscribir y pagar cada socio.
- e) Aprobar el presupuesto anual de los comités y consejos.
- f) Fijar las dietas de los miembros de los consejos, comités y/o comisiones por asistencia a sesiones y/o asignaciones para gastos de representación.
- g) Tratar los demás asuntos que sean propios, conforme al estatuto y la ley general de cooperativas.

**CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.-** Es el órgano responsable del funcionamiento administrativo de la cooperativa y estará integrado por 5 miembros titulares, de los cuales como mínimo uno de sus miembros deberá ser mujer, elegidos por la asamblea general, sus miembros podrán ser reelegidos si así lo decidiera la

asamblea general. El consejo de administración se instalara en un plazo máximo de tres días posteriores a su elección.

Son atribuciones del **consejo de administración**:

- a) Elegir de su seno, a su presidente, vice-presidente, secretario y vocales.
- b) Cumplir y hacer cumplir el estatuto, las decisiones de la Asamblea General, los reglamentos internos y sus propios acuerdos.
- c) Aceptar la dimisión de sus miembros y de integrantes de los comités.
- d) Elegir y remover al gerente general y promover otros funcionarios.
- e) Aprobar, reformar e interpretar los reglamentos internos.
- f) Aprobar planes y presupuestos anuales a propuesta del gerente.
- g) Aprobar en primera instancia, la memoria y los estados financieros preparados por la gerencia y someterlo a asamblea.
- h) Convocar a asamblea general con determinación de su agenda y a elecciones anuales.
- i) Denunciar ante la asamblea los actos de negligencia excesos de funciones de los diferentes comités y consejos.
- j) Aceptar donaciones que se constituyan a favor de cooperativa.

El **presidente del consejo de administración** es el representante institucional de la cooperativa y tiene las siguientes atribuciones:

- a) Ejercer las funciones de representación institucional de la cooperativa, con excepción las correspondientes al gerente.
- b) Presidir las sesiones de la asamblea general, consejo de administración y representar a la cooperativa en todo acto oficial.
- c) Suscribir, conjuntamente con el secretario, la correspondencia oficial y documentos de la cooperativa.
- d) Firmar conjuntamente con el gerente y el contador los estados financieros de la cooperativa.
- e) Ejercer las funciones de la gerencia hasta que asuman este cargo.
- f) Convocar a la asamblea y las reuniones del consejo de administración.
- g) Abrir con el gerente cuentas bancarias, cancelar cheques, vales.
- h) Resolver asuntos urgentes de su competencia, con cargo a dar cuenta en la próxima sesión del consejo de administración.

**DISOLUCION Y LIQUIDACION.-** La cooperativa podrá ser disuelta y como consecuencia de ello practicada su liquidación por acuerdo de la Asamblea General extraordinaria, especialmente convocada para este fin, cuando así lo soliciten por escrito, por lo menos, los dos tercios de los socios. El acuerdo que se adopte deberá ser comunicado en el diario oficial El Peruano. La cooperativa se disolverá necesariamente y como consecuencia de

ello se practicara su liquidación, por cualquiera de las causas siguientes:

- a) Por conclusión del objeto específico para el que fue constituida.
- b) Por la pérdida total de capital social y de la reserva cooperativa o de una parte tal de estos que a juicio de la Asamblea general, haga imposible la continuación de la cooperativa.
- c) Por disminución del número de socios a menos del mínimo legal.
- d) Por disposición de la autoridad con arreglo a ley.
- e) Por quiebra.
- f) Por fusión o incorporación a otra cooperativa de la misma naturaleza.

El trámite de disolución y liquidación de la cooperativa se sujetara al procedimiento señalado en la legislación cooperativa vigente. Concluida la liquidación, después de haber realizado el activo y solucionado el pasivo, el haber social se distribuirá hasta donde alcance, en el orden siguiente y para el cumplimiento de los fines que se mencionan a continuación:

- a) Satisfacer los gastos de liquidación.
- b) Reintegrar a los socios, el valor de sus aportaciones pagadas o la parte proporcional que les corresponda en caso de que el haber social fuere insuficiente.

- c) Abonar a los socios, los intereses de las aportaciones y los excedentes pendientes de pago.
- d) Entregar el saldo final, si lo hubiere a la federación u organismo estatal correspondiente, para ser utilizado exclusivamente a fines de educación cooperativa.

## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.3.1. Definiciones del Control Interno**

El Sistema de Control Interno permite prevenir riesgos, irregularidades y actos de corrupción en las entidades públicas. Es el conjunto de elementos organizacionales (Planeación, Control de Gestión, Organización, Evaluación de Personal, Normas y Procedimientos, Sistemas de Información y Comunicación) interrelacionados e interdependientes, que buscan sinergia y alcanzar los objetivos y políticas institucionales de manera armónica. En otras palabras, es un proceso multidireccional, en el cual cada componente influye sobre los demás y todos conforman un sistema integrado que reacciona dinámicamente a las condiciones cambiantes (**Contraloría General de la República, 2016**).

Control interno es un proceso realizado por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una organización, diseñado con el objeto de facilitar un grado de seguridad razonable referido a la consecución de objetivos dentro

de las siguientes categorías: Eficacia y eficiencia de las operaciones, Fiabilidad de la información financiera, Cumplimiento de las leyes y normas aplicables (**Informe Coso**).

En Colombia, el tratadista contable Yanel Blanco Luna lo define como el plan de organización, métodos y procedimientos que implantan la administración de una entidad para colaborar en el logro del objetivo administrativo para asegurar, en cuanto sea posible, la conducción ordenada y eficiente de su negocio, incluyendo la adherencia a las políticas administrativas, la salvaguarda de los activos, la prevención y detección de fraudes y errores, la corrección de los registros contables y preparación oportuna de la información financiera contable (**Cuellar, 2003**).

Control interno es la base donde descansan las actividades y operaciones de una empresa, las actividades de producción, distribución, financiamiento, administración, entre otras son regidas por el control interno. Es instrumento de eficiencia y no un plan que proporciona un reglamento tipo policíaco o de carácter tiránico. El mejor sistema de control interno, es aquel que no daña las relaciones de empresa a clientes y mantiene en un nivel de alta dignidad humana las relaciones de patrón a empleado (**Romero, 2012**).

Función de la gerencia que tiene por objeto salvaguardar y preservar los bienes de la empresa, evitar desembolsos indebidos y



ofrecer seguridad de que no se contraerán obligaciones sin autorización. Estos objetivos han de lograrse mediante los controles de procedimientos internos de la Empresa (Ávila, 2013).

Por otra parte, la **Asociación Internacional de Contadores Públicos y Auditores (AICPA)**, dice que el Control Interno comprende el plan de organización y todos los métodos coordinados que se adoptan en el seno de un negocio para salvaguardar los activos, comprobar la exactitud y fiabilidad de los asientos contables, procurar la eficiencia operativa y alentar la observancia de las políticas ejecutivas prescritas.

También, **Fonseca (2011)** dice que el control interno comprende el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada se adoptan en un negocio para salvaguardar sus activos, verificar la exactitud y la confiabilidad de su información financiera, promover la eficiencia operacional y fomentar la adherencia a las políticas prescritas por la administración. La gente debe conocer sus responsabilidades y sus límites de autoridad. De acuerdo con ello, deben existir lazos claros y cerrados entre los deberes de la gente y la manera como se llevan a cabo, lo mismo que con los objetivos de la entidad.

### **2.3.2. Definiciones de gestión administrativa:**

Un grupo social en el que, a través de la administración de capital y el trabajo, se producen bienes y/o servicios tendientes a la

satisfacción de las necesidades de cada comunidad. La empresa nació para atender los deseos de la sociedad, para satisfacer sus necesidades a cambio de una prestación económica que compense el riesgo y los esfuerzos de las inversiones de los empresarios. La gestión administrativa en una empresa es uno de los factores más importantes cuando se trata de montar un negocio, debido a que de ella dependerá el éxito que tenga dicho negocio o empresa **(Vargas, 2014)**.

La Gestión Administrativa es el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar **(Horngren & Harrison, 1990)**

Un sistema de gestión administrativa es el conjunto de acciones orientadas al logro de los objetivos de una institución: a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo planear, organizar, dirigir y controlar **(Guamán, 2012)**. Existen cuatro elementos importantes que están relacionados con la gestión administrativa, sin ellos es imposible hablar de gestión administrativa, estos son:

- Planeación, implica que los gerentes piensan con antelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos en algún método, plan o lógica y no en corazonadas. Los planes presentan los objetivos de

la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos. Son la guía para que la organización obtenga y comprometa los recursos que se requieren para alcanzar los objetivos.

- Organización, es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización.
- Dirección, implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales.
- Control, es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas. El gerente debe estar seguro de los actos de los miembros de la organización que la conducen hacia las metas establecidas.

El planeamiento, organización, dirección y control, son actos simultáneamente realizados y por lo tanto se encuentran interrelacionado entre sí.

Entonces tomamos a la gestión administrativa como el proceso de diseñar y mantener un ambiente laboral, el cual está formado por grupos de individuos que trabajan precisamente en grupo para poder llegar a cumplir los objetivos planteados (**Guerrero & Galindo, 2014**).

### **2.3.3. Definiciones de cooperativas**

Una cooperativa es una forma de organización que tiene por objeto prioritario la promoción de actividades económicas y sociales de sus miembros y la satisfacción de sus necesidades con la participación activa de los miembros, observando los principios cooperativos y atendiendo a la comunidad de su entorno **(Caracterización e Importancia de las Cooperativas en el Perú 2015, Ministerio de la producción Produce).**

Las cooperativas son entidades autónomas de individuos que se unen de forma voluntaria con la intención de satisfacer sus necesidades económicas, culturales y/o sociales mediante una corporación de propiedad conjunta, cuyo control es democrático. A diferencia de una empresa, en el cual siempre hay uno o más dueños, las cooperativas no tienen propietarios (o, dicho de otro modo, todos sus socios son los propietarios de la entidad) **(Pérez, 2016).**

Una cooperativa es una asociación de personas en número variable que se enfrentan con las mismas dificultades económicas, y que libremente unidas, sobre la base de la igualdad de sus derechos y obligaciones, se esfuerzan por resolver esas dificultades, principalmente administrando por su cuenta y riesgo, con miras al provecho material y moral común, y mediante la colaboración de todos, una empresa en la cual delegaron una o varias de las funciones económicas que responden a las necesidades comunes **(Colombain, 1956).**

### **2.3.3.1. De las Cooperativas Agrarias.**

**Cooperativa agraria:** Cooperativa de usuarios que por su actividad económica califica como Cooperativa Agraria, Azucarera, Cafetalera, de Colonización y Comunal de acuerdo a la Ley General de Cooperativas.

**Productor agrario:** persona natural, sucesión indivisa o sociedad conyugal que desarrolla principalmente actividades de cultivo (excepto actividad agroforestal) y cuenta con el documento de identidad que señale el reglamento.

**Socios de las cooperativas agrarias:** Productores agrarios que sean miembros de una cooperativa agraria.

## **III. METODOLOGÍA**

### **3.1. Diseño de la Investigación**

El diseño de la investigación será no experimental descriptivo, bibliográfico, documental y de caso.

### **3.2. Definiciones conceptuales y operacionales de las variables**

No aplica

### **3.3. Población y muestra**

**3.3.1. Población:** Dado que la investigación será descriptiva, bibliográfica – documental y de caso no habrá población.

**3.3.2. Muestra:** Dado que la investigación será descriptiva, bibliográfica, documental y de caso no habrá muestra.

### **3.4. Técnicas e instrumentos**

**3.4.1. Técnicas:** Para el recojo de información de la parte bibliográfica se utilizará la técnica de la revisión bibliográfica documental.

**3.4.2. Instrumento:** Para el recojo de la información de la parte bibliográfica se utilizará como instrumento las fichas bibliográficas.

### **3.5. Plan de análisis**

Para cumplir con el objetivo específico 1 se hará una revisión exhaustiva de los antecedentes pertinentes los mismos que serán presentados en sus respectivos cuadros.

Para cumplir con el objetivo específico 2 se utilizará el cuestionario elaborado en base a preguntas relacionadas con las bases teóricas y antecedentes, el cual se aplicará al gerente de la empresa del caso.

Para cumplir con el objetivo específico 3 se hará un cuadro comparativo procurando que esa comparación sea a través de aspectos comunes al objetivo 1 y 2.

### **3.6. Matriz de consistencia**

Ver anexo N° 01

### **3.7. Principios Éticos**

La investigación ha sido diseñada teniendo en cuenta las normas establecidas por la Escuela de Pre Grado, ciñéndonos a la estructura aprobada por la Universidad y considerando el código de ética; con la

finalidad de proponer alternativas de mejora para el control interno aplicado en la Cooperativa Agraria Valle Huarmey – Culebras.

La presente investigación se basó con el código de ética del contador y los principios éticos de: integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado profesional, responsabilidad, confidencialidad y comportamiento profesional. Cumpliendo las leyes y reglamentos, rechazando cualquier acción que desacredite la veracidad del contenido de la investigación. El principio de Integridad impone sobre todo al Contador Público Colegiado, la obligación de ser justo y honesto en sus relaciones profesionales y obliga a que sea honesto e intachable en todos sus actos.

#### **IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

##### **4.1 Resultados:**

**4.1.1 Respecto al objetivo específico 1:** Describir la influencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de las cooperativas del Perú, 2017.

#### **CUADRO N° 01**

##### **INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS COOPERATIVAS DEL PERÚ, 2017.**

<b>AUTOR(ES)</b>	<b>RESULTADOS</b>
<b>FLORES (2017)</b>	<b>Respecto al ambiente de control</b> El cúmulo de los propósitos, métodos y componentes del control

---

interno no son evaluados por que no existe un manual de procedimientos y guías por el área de la gestión administrativa en la que estos describan los procedimientos específicos de manera detallada y definan las funciones del personal, por otra parte el órgano de control institucional (gerencia) se ampara con la frágil visión y la reflexividad de los recursos humanos.

### **Respecto a la evaluación de riesgo**

El personal que lleva a cabo este componente debe ser autosuficiente de la gestión de riesgo y debe conservar la transparencia a lo largo de todo el proceso de valoración el equipo humano en el cargo ha de recolectar toda la información disponible concerniente al peligro a sí mismo, ha de identificar todas las incertidumbres o la falta de información que vaya brotando a lo largo de todo el desarrollo para así de esa manera esta información sirva como una determinación que será tomada por los gestores de riesgo para así decidir sobre la tolerancia, intercambio interactivo de información y opiniones en las partes interesadas al caso para tomar medidas de disminución sobre el planteamiento a la población a dicho riesgo.

La limitada implementación a esta medida genera incertidumbre que a su vez ocasiona debilidades potenciales por ello es necesario fortalecer esta variable asociada a la estimación.

### **Respecto a las actividades de control gerencial**

El control interno es la metodología general con la cual se lleva

---



---

la administración dentro de una empresa con un sistema particular de control interno por lo tanto esta se extiende a las operaciones prácticas que tienen que ver con las decisiones o acciones de los individuos o de grupos.

La definición a la segregación de funciones refiere al análisis determinado de actividades que deben concentrarse independiente de otras, esta circunstancia implica que un mismo personal lo concentre, este principio aclara que las actividades relacionadas con un ciclo en particular deben encontrarse asignadas a la mayor cantidad posible de personas de tal manera que ninguna pudiera ejecutar el ciclo completo de la operación ni la gran parte de las actividades asociadas a ese proceso.

Es fundamental recomfortar el análisis de costo – beneficio que pretende determinar la conveniencia del proyecto mediante la enumeración y valoración en consecución a los valores monetarios.

Las conciliaciones, verificaciones y rendición de cuentas son hábitos de contrastación de información que se encuentra entre fuentes distintas con la finalidad de verificar su conformidad y proporcionar la confiabilidad de la información financiera producida.

### **Respecto a la información y comunicación**

El criterio deseable con respecto a la información y comunicación es insuficiente ya que el personal no solo debe

---

---

percibir una información si no también intercambiarla para extenderla, diligenciarla y controlar su realización. Este aspecto es necesaria para que la empresa lleve a cabo las responsabilidades de control interno que apoyan el cumplimiento de los objetivos.

**Respecto a la supervisión**

En la administración de la entidad no hay un personal idóneo y capacitado que evalúe las normas de control interno, a su vez dichas normas no están implementadas, estas deficiencias deberían ser informadas a la gerencia del área y los asuntos más relevantes comunicados al consejo de administración a la brevedad posible.

---

<b>MINA</b>	<b>&amp;</b>	A) No se evidencia responsabilidad de la Cooperativa al equipar el Control Interno por parte del Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia plasmado en un acuerdo conjunto de las acciones a ser implementadas que deben ser en lo mínimo, programar políticas, difusión de documentos de control interno, reuniones, charlas y otros medios relacionados a la implementación del Control Interno a nivel de toda la organización en coordinación con cada una de las áreas.
<b>ONOFRE</b>		B) El Plan Estratégico no cumple con los objetivos y metas para el cual fue aprobado, al no tener la evaluación correspondiente. La Administración Estratégica como parte del control interno en una entidad, requiere la formulación

---

---

sistemática y positivamente correlacionada con los planes estratégicos y objetivos para su administración y control efectivo, de los cuales se derivan la programación de operaciones y sus metas asociadas, así como su expresión en unidades monetarias del presupuesto anual.

C) Evaluación de Administración de riesgos sin diseño y aplicabilidad de Implementación. Se determinó que la Cooperativa en su conjunto, a la fecha de evaluación no ha establecido una metodología para la administración de riesgos que está expuesta la institución, no tienen adecuadamente identificados los riesgos tanto internos como externos que pudieran ocurrir y afectar el normal desarrollo de sus actividades y operaciones, y a su vez con ello pudieran afectar el logro de los objetivos institucionales. Como consecuencia de esta debilidad, no están en condiciones de diseñar, implantar y luego evaluar permanentemente los controles internos necesarios en las circunstancias para administrar y/o mitigar los efectos de tales riesgos que están expuestos.

D) No existe políticas y procedimientos que evalúen el control gerencial. Se determinó que no existen políticas y procedimientos que permitan evaluar el control gerencial en su conjunto, las actividades de control gerencial tiene como propósito posibilitar una adecuada respuesta a los riesgos de acuerdo con los planes establecidos para evitar, reducir,

---

---

compartir y aceptar los riesgos identificados que puedan afectar el logro de los objetivos de la entidad. Con este propósito, las actividades de control deben enfocarse hacia la administración de aquellos riesgos que puedan causar perjuicios a la entidad. Existe algunos procedimientos mínimos que la entidad, no ha cumplido con implementarlos entre ellos tenemos:

Procedimientos de autorización y aprobación donde: La Gerencia determinará qué actividades requieren aprobación sobre la base del nivel de riesgo que asumirá la organización. La Gerencia fijará las líneas autoridad, así como los niveles de mando. Los funcionarios de nivel superior delegarán la autoridad necesaria a los niveles inferiores para que éstos puedan tomar decisiones en los procesos y operaciones y la gerencia asegurar que las condiciones y los términos de las autorizaciones estén documentados y sean comunicados en tiempo y forma oportuna.

- 
- CANCHARI & CARHUACHIN & GUTIÉRREZ (2017)**
1. El restringido conocimiento de los socios referido a las funciones de los órganos de gobierno que integran la estructura cooperativa tales como: comité de vigilancia, consejo administrativo, comité de educación, consejo electoral y la gerencia general dificultan la asociatividad y causa que el modelo de negocios cooperativo no se desarrolle y se acople.
  2. Los obstáculos de supervisión en las cooperativas agrarias cafetaleras entre el consejo de administración hacia el gerente impiden la asociatividad y se debe al poco conocimiento de las
-

---

herramientas de gestión empresarial. Así mismo, la insuficiencia de capacitación de los órganos de supervisión como el consejo de vigilancia en gestión administrativa, contable y de auditoría también impide la asociatividad. Según nuestra investigación se realizaron capacitaciones en fortalecimiento institucional, pero se desconoce su impacto.

3. El comité de educación no ha ejecutado sus funciones en totalidad, en relación al quinto principio del sistema cooperativista, este comité tiene como función desarrollar programas de educación y capacitación para los socios y directivos en técnicas de administración de empresas con el fin de lograr mayor eficiencia y eficacia. Sin embargo, estos casi no se han realizado

4. Los directivos no contaron con herramientas de gestión necesarias para medir el desempeño empresarial, razón por la cual no pueden realizar una supervisión a la gerencia.

5. Hay una falta de confianza de los socios hacia los órganos de gobierno de la cooperativa y se debe, en algunos casos, a los fracasos del pasado, muchos de ellos hacen referencias a las cooperativas agrarias de trabajadores que nacieron de la reforma agraria y fueron impuestas por el gobierno de aquel entonces. Sin embargo, estas cooperativas no se constituyeron por la libre iniciativa y voluntad de los trabajadores, atentando de esta manera el primer principio cooperativo: de la libre adhesión y

---

---

retiro voluntario. Es decir, si los socios conocieran más acerca de los principios cooperativos y cómo funcionan, eliminarían los prejuicios del pasado.

6. Una de las mayores dificultades que tienen las cooperativas agrarias para el su correcto desarrollo de empresarial es el limitado y difícil acceso a los créditos. Si logran acceso al crédito es en muchos casos es a tasas muy altas, que luego tienen dificultad para pagar. Las cooperativas por lo general necesitan fondos de crédito para la producción, transformación y comercialización de su café, para ello es clave tener las herramientas de gestión al día, de esta manera pueden hacer un mejor seguimiento a los resultados, generar remanentes y demostrar solvencia para acceder al crédito. Sin embargo las cooperativas no lo hacen, por lo que no son fácilmente aptos al crédito y requieren de un garante para poder acceder al crédito.

7. Concluimos que uno de los factores que dificultan al modelo de negocios cooperativo es el comportamiento oportunista de los socios. Esta conducta tiene como principal característica que estos socios oportunistas llamados también free rider no asuman los costos y compromisos de asociarse, pero sí de apropiarse de los beneficios. Este problema es influenciado por factores externos como la reducción del precio del café y factores internos como la aparición de intermediarios que ofrecen pagar un mejor precio que la cooperativa.

---

---

Finalmente este escenario afecta directamente al volumen de acopio y venta del café.

**VILLANTOY  
(2015)**

1. El 50 % del personal administrativo de la Empresa cafetalera La Florida manifiesta que el Control Interno constituye un medio para lograr el cumplimiento de la función administrativa y los objetivos. Así mismo el 42% de los mismos están de acuerdo en la forma como se desarrollan y aplican los sistemas de Control Interno en la empresa cafetalera La Florida.

2. De la totalidad de encuestados el 54 % afirma que las políticas que los órganos directivos de la empresa establecen deben plasmarse en una serie de planes de actuación en los que se especifiquen los objetivos y medios para conseguirlos, a nivel de cada departamento. Por tanto, una buena planificación y sistematización de procedimientos y un buen diseño de registros, formas e informes permitirá que la supervisión sea casi automática en los diversos aspectos del Control Interno.

3. La mayoría de los encuestados que hacen un total del 73 % afirman que la correcta aplicación de procedimientos de Control Interno contribuirá a optimizar la gestión de las empresas cafetaleras. De la misma manera un buen planeamiento para el Control Interno influirá positivamente en la administración.

4. De la totalidad de encuestados, un 67 % opina que en la medida que el Control Interno alcance los Estándares deseados, influirá favorablemente en la gestión de la empresa.

---

---

5. El 58% de los encuestados manifiestan que el Control Interno incide en el manejo de ingresos y Egresos de las empresas cafetaleras. Por tanto, el personal administrativo de la Empresa Cafetalera La Florida afirma que las empresas cafetaleras deben utilizar los procedimientos de Control Interno para evitar las pérdidas e incrementar los ingresos.

6. De la totalidad de encuestados, solo el 25 % está de acuerdo en la forma como se desarrolla y aplican los sistemas de Control Interno de las empresas cafetaleras, el otro 25 % no está de acuerdo y el 50 % no opina al respecto. Sin embargo, por otro lado, el 42 % prefieren no opinar al respecto de la aplicación adecuada del Control Interno en las Empresas Cafetaleras, siendo el 33 % que opinan favorablemente al respecto y el 25 % indica que no.

---

**DELGADO  
(2018)**

Las características de control interno en la micro y pequeñas empresas del Perú y en la empresa Cooperativa agraria cafetalera divisoria LTDA de la ciudad de Tingo María, comparte gran similitud con respecto a la aplicación de los componentes del control interno que rigen en ellas, las cuales se pueden resumir en salvaguardar activos de pérdidas, provenientes de fraudes o errores que pudieran registrarse, incita al personal a ser eficiente en el desarrollo de sus actividades basado en organigrama, manual de organización y funciones (MOF) y reglamento de organización y funciones (ROF), excelente clima laboral y

---



---

organizacional, capacitación permanente al personal, datos contables y administrativos exactos, eficientes y confiables para la toma de decisiones, alerta de forma oportuna la detección de riesgos, errores y anomalías para ser corregidas a la brevedad posible, emplea de medidas de control interno que verifique que cada acción sea ejecutada ejerciendo estricta y permanente vigilancia, seguimiento y monitoreo continuo a las actividades realizadas. De acuerdo a los resultados obtenidos del cuestionario aplicado al gerente de la empresa, solo se encontró una incongruencia notoria con respecto, a dos preguntas del componente de supervisión y monitoreo, se puede observar que en la empresa no cuenta con un supervisor que verifique los trabajos del personal y no efectúa periódicamente una autoevaluación que le permitiría proponer planes de mejoras que serían ejecutadas posteriormente en la empresa.

---

**4.1.2. Respecto al objetivo específico 2:** Describir la Influencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de la Cooperativa Agraria Valle Huarmey-Culebras, 2017.

**CUADRO N° 02**

**INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA DE LA COOPERATIVA AGRARIA VALLE  
HUARMEY- CULEBRAS, 2017.**

ITEMS	SI	NO
<b>1. AMBIENTE DE CONTROL</b>		
<b>Valores y Código de Conducta</b>		
1.1 ¿La entidad cuenta con un código de ética debidamente aprobado, y difundido mediante talleres o reuniones?	<b>X</b>	
<b>Asignación de Autoridad y Responsabilidad</b>		
1.2 ¿Existe una estructura organizacional definida a la misión, visión, metas y objetivos estratégicos de la entidad?	<b>X</b>	
1.3 ¿El gerente de la cooperativa ha establecido y difundido lineamientos y políticas para la administración de riesgos?		<b>X</b>
<b>Administración de Recursos Humanos</b>		
1.4 ¿La cooperativa está integrada por personal con conocimiento suficiente, experiencia y tiempo de servicio efectivo?	<b>X</b>	
1.5 ¿La autoridad y responsabilidad del personal está claramente definidas en los manuales, reglamentos y otros documentos normativos?		<b>X</b>
1.6 ¿Realiza actividades que fomentan la integración del personal y favorecen el clima laboral?		<b>X</b>
<b>Competencia Personal y Evaluación del Desempeño</b>		
1.7 ¿Se evalúa el desempeño del personal?		<b>X</b>
<b>2. EVALUACION DE RIESGO</b>		
<b>Planeamiento de la Gestión de Riesgo</b>		
2.1 ¿La cooperativa ha establecido y difundido lineamientos y políticas para la administración de riesgos?		<b>X</b>

---

**Identificación de los Riesgo**

2.2 ¿Están identificados los riesgos significativos para cada objetivo estratégico de la entidad? **X**

---

2.3 ¿Todo el personal tiene conocimiento de los riesgos de las actividades? **X**

---

**Riesgos Potenciales para la Empresa**

2.4 ¿En el desarrollo de sus actividades se ha determinado y cuantificado la posibilidad de que ocurran los riesgos identificados? **X**

---

**Respuesta al Riesgo**

2.5 ¿Se han establecido las acciones necesarias para afrontar los riesgos? **X**

---

**3. ACTIVIDADES DE CONTROL**

---

**Análisis de Dirección**

3.1 ¿La dirección ha determinado que actividades requieren aprobación y/o autorización sobre la base de los riesgos identificados? **X**

---

**Procesos para generar información**

3.2 ¿Se revisan periódicamente los procesos, actividades y tareas, con el fin de verificar que se estén desarrollando de acuerdo a lo establecido en la norma vigente? **X**

---

**Controles sobre los accesos a los recursos o archivos**

3.3 ¿Se ha identificado los activos expuestos a riesgos como robo o uso no autorizado, y se han establecido medidas de seguridad para los mismos? **X**

---

---

**Indicadores de rendimiento**

3.4 ¿La cooperativa cuenta con indicadores de desempeño para los procesos y actividades? **X**

---

**Segregación de funciones**

3.5 ¿Las actividades expuestas a riesgos de error o fraude han sido asignadas a diferentes personas o equipos de trabajo? **X**

---

**4. INFORMACION Y COMUNICACIÓN**

4.1 ¿Los sistemas de información que disponen las áreas facilitan la información oportuna, actual y accesible, con valor para la toma de decisiones? **X**

---

4.2 ¿El área ha promovido el uso de sistemas informáticos que permitan cumplir adecuadamente sus funciones? **X**

---

4.3 ¿Se suministra al personal la información que necesita para cumplir sus actividades? **X**

---

4.4 ¿Los errores detectados se registran y comunican con prontitud para su respectivo tratamiento? **X**

---

4.5 ¿Los canales de comunicación permiten que la información fluya de manera clara, ordenada y oportuna? **X**

---

**5. SUPERVISIÓN O MONITOREO**

5.1 ¿Se realiza un monitoreo continuo sobre las actividades de la empresa? **X**

---

5.2 ¿Los problemas detectados en el monitoreo se registran y comunican con prontitud a los responsables con el fin de que se tomen las acciones correctivas? **X**

---

5.3 ¿La empresa cuenta con un supervisor que verifique el trabajo de los colaboradores?	<b>X</b>
5.4 ¿En el desarrollo de sus labores, se realizan acciones de supervisión para conocer oportunamente si estas se efectúan de acuerdo con lo establecido?	<b>X</b>
5.5 ¿La empresa efectúa periódicamente autoevaluaciones que le permite proponer planes de mejoras que son ejecutados posteriormente?	<b>X</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base a entrevista y cuestionario aplicado al Gerente de la empresa.

**4.1.3 Respecto al objetivo específico 3:** Hacer un Análisis comparativo del Control Interno en la Gestión Administrativa de las cooperativas del Perú y de la Cooperativa agraria valle Huarmey-culebras- Huarmey, 2017.

### **CUADRO N°03**

#### **ANALISIS COMPARATIVO DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTION ADMINISTRATIVA DE LAS COOPERATIVAS DEL PERÚ Y LA COOPERATIVA AGRARIA VALLE HUARMEY- CULEBRAS – HUARMEY, 2017.**

<b>Elementos de comparación</b>	<b>Resultados del objetivo específico 1</b>	<b>del objetivo</b>	<b>Resultados del objetivo específico 2</b>	<b>Resultados</b>
<b>Respecto a Ambiente</b>	El comité de educación no ha cumplido sus funciones en	La cooperativa está integrada por personal	La cooperativa está integrada por personal	Si coincide

---

**de Control** totalidad, de acuerdo al quinto que no cuenta con n. principio del sistema conocimiento suficiente, cooperativista, este comité experiencia y tiempo de tiene como labor desarrollar servicio efectivo; además programas de educación y no se realizan capacitación para los socios y evaluaciones del directivos en técnicas de desempeño de los administración de empresas trabajadores.

con el fin de lograr mayor eficiencia y eficacia. Sin embargo, estos casi no se han realizado. Los directivos no han tenido las herramientas de gestión necesarias para medir el desempeño empresarial.

**Canchari & Carhuachin & Gutiérrez (2017)**

---

**Respecto a** Se determinó que la El personal de la Si  
**Evaluación** Cooperativa en su conjunto, a cooperativa no tiene coincide  
**de Riesgos** la fecha de evaluación no ha suficiente conocimiento n. establecido una metodología acerca de los riesgos en para la administración de las actividades que se riesgos que está expuesta la realizaran siendo así que institución, no tienen estos riesgos impedirán

---

---

adecuadamente identificados el cumplimiento de los  
los riesgos tanto internos como objetivos.  
externos que pudieran ocurrir y  
afectar el normal desarrollo de  
sus actividades y operaciones,  
y a su vez con ello pudieran  
afectar el logro de los objetivos  
institucionales. **Mina &  
Onofre (2014)**

---

<b>Respecto a</b>	El Plan Estratégico no cumple	No	se	revisan	Si
<b>Actividade</b>	con los objetivos y metas para	periódicamente		los	coincide
<b>s de</b>	el cual fue aprobado, al no	procesos, actividades y		n.	
<b>Control</b>	tener la evaluación	tareas, por lo tanto no se			
	correspondiente; la evaluación	están desarrollando de			
	de Administración de riesgos	acuerdo a las normas			
	sin diseño y aplicabilidad de	vigentes establecidas,			
	Implementación; no existen	añadiendo que no se ha			
	políticas y procedimientos que	establecido medidas de			
	evalúen el control gerencial.	seguridad.			

**Mina & Onofre (2014)**

---

<b>Respecto a</b>	La información y	Los sistemas de	No
<b>Informació</b>	comunicación es insuficiente	información con las que	coincide
<b>n y</b>	ya que el personal no solo debe	disponen las áreas	n.
<b>Comunicac</b>	percibir una información si no	facilitan la información	

---

---

**ión** también intercambiarla para oportuna, actual y extenderla, diligenciarla y accesible, con valor para controlar su realización. Este la toma de decisiones. aspecto es necesaria para que También se suministra al la empresa lleve a cabo las personal la información responsabilidades de control que necesitan para interno que apoyan el cumplir sus actividades. cumplimiento de los objetivos.

**Flores (2017)**

---

<b>Respecto a Supervisión</b>	Se puede observar que la empresa no cuenta con un supervisor que verifique los trabajos del personal y no efectúa periódicamente una autoevaluación que le permitiría proponer planes de mejoras que serían ejecutadas posteriormente en la empresa.	No se realizan acciones de supervisión para conocer oportunamente si estas se efectúan de acuerdo con lo establecido. La empresa no cuenta con un supervisor que verifique el desempeño de los trabajadores.	Si coincide n.
-------------------------------	--	--	----------------

**Delgado (2018)**

---

**Fuente:** Elaboración propia en base a la comparación de los resultado de los objetivos específicos 1 y 2.

## 4.2 Análisis de Resultados

### 4.2.1. Respecto al objetivo específico 1:



**Flores (2017), Villantoy (2015), Canchari & Carhuachin & Gutiérrez (2017)** determinan que la relación es dañinamente débil entre el control interno y la gestión administrativa, esto debido a que el sistema de control interno implementado en las cooperativas en estudio carecen de una buena implementación, por lo tanto, no influye positivamente en la gestión de dichas cooperativas; siendo necesario dar a conocer la importancia de la aplicación de mecanismos de Control Interno.

De igual forma **Mina & Onofre (2014), Delgado (2018)** afirman que el control interno permite evaluar el grado de eficiencia y eficacia; y de acuerdo a esta evaluación implementar un control interno adecuado para mejorar la eficacia de las cooperativas y para corregir las deficiencias, también permitirá un mejor desarrollo de los procesos, en la operación del negocio y que ayude al crecimiento y productividad. También deben de realizarse los métodos y procedimientos coordinados a través de toda la cooperativa desde el más alto rango para lograr la eficiencia y eficacia que se requiere para beneficio de esta misma.

#### **4.2.2. Respecto al objetivo específico 2:**

##### **Respecto al componente Ambiente de Control**

De las 7 preguntas realizadas al gerente de la cooperativa, las cuales representan el 100%, el 43% de las respuestas son SI y el 57% son NO; lo cual refleja que en la cooperativa en estudio, el

buen ambiente de control no es completo; por lo tanto, la capacidad para el nivel de responsabilidad de los trabajadores no ayuda a obtener los objetivos y metas trazadas.

Los valores éticos, competencia profesional y principios de los trabajadores tienen que progresar para mejorar la convivencia y para que la organización pueda direccionarse y cumplir sus objetivos. Este resultado concuerda con lo establecido en las bases teóricas por **Canchari & Carhuachin & Gutiérrez (2017)** quienes afirman que la falta de capacitación de los órganos de supervisión como el consejo de vigilancia en gestión administrativa, contable y de auditoría también dificulta la asociatividad. Según nuestra investigación se han brindado capacitaciones en fortalecimiento institucional, pero se desconoce su impacto.

### **Respecto al componente Evaluación de Riesgos**

De las 5 preguntas realizadas al gerente general de la cooperativa las cuales representan el 100%, el 40% de las respuestas son SI y el 60% son NO; por lo tanto podemos deducir que en la cooperativa en estudio no existe una buena evaluación de riesgos debido a que no determino responsables, además no tiene bien implementado mecanismos de control ni técnicas para la identificación y análisis de riesgos potenciales externos e internos. Coincidiendo con lo que establece **Mina & Onofre (2014)** quienes determinan que la Cooperativa en su conjunto, no ha establecido una metodología

para la administración de riesgos que está expuesta la institución, no tienen adecuadamente identificados los riesgos tanto internos como externos que pudieran ocurrir y afectar el normal desarrollo de sus actividades y operaciones, y a su vez con ello pudieran afectar el logro de los objetivos institucionales.

### **Respecto al componente Actividades de Control**

De las 5 preguntas realizadas al gerente de la cooperativa, las cuales representan el 100%, el 40% de las respuestas son SI y el 60% son NO; por lo tanto podemos deducir que en la cooperativa en estudio se desconoce los niveles de eficacia y eficiencia de las operaciones más significativas que contribuyen al cumplimiento de los objetivos, además no está llevando a cabo en su totalidad las acciones necesarias para identificar riesgos y se tiene desconocimiento de los controles establecidos para proteger los activos vulnerables. En este resultado concuerda con **Canchari & Carhuachin & Gutiérrez (2017)** quien establece que el limitado conocimiento de los socios con respecto a las funciones de los órganos de gobierno tales como: comité de vigilancia, consejo administrativo, comité de educación, consejo electoral y la gerencia general dificultan la asociatividad y genera que el modelo de negocios cooperativo no se desarrolle y se integre, siendo esta una actividad que se pudo prevenir y tomar acciones antes de ser desarrollados los comités establecidos. Añadiéndole que el comité de educación no ha cumplido sus funciones en totalidad, este

comité tiene como labor desarrollar programas de educación y capacitación para los socios y directivos en técnicas de administración de empresas con el fin de lograr mayor eficiencia y eficacia. Sin embargo, estos casi no se han realizado.

### **Respecto al componente Información y Comunicación**

De las 5 preguntas realizadas al gerente de la cooperativa, las cuales representan el 100%, el 100% de las respuestas son SI; por lo tanto podemos deducir que en la cooperativa en estudio existe una adecuada coordinación y comunicación entre los responsables de cada área desde la gerencia, ello nos permitirá obtener la información financiera oportuna y confiable para la toma de decisiones. Siendo contradictorio en esta oportunidad con lo establecido por **Flores (2017)**, quien determina que en su caso con respecto a la información y comunicación esta es insuficiente ya que el personal no solo debe percibir una información si no también intercambiarla para extenderla, diligenciarla y controlar su realización. Este aspecto es necesario para que la empresa lleve a cabo las responsabilidades de control interno que apoyan el cumplimiento de los objetivos.

### **Respecto al componente supervisión y monitoreo**

De las 5 preguntas realizadas al gerente de la cooperativa, las cuales representan el 100%, el 20% de las respuestas son SI y el 80% son NO; por lo tanto podemos deducir que en la cooperativa

en estudio no se realiza la supervisión y monitoreo del cumplimiento de las recomendaciones que se realizan en las revisiones y comparación de los registros de existencias, como el reconocimiento del inventario en periodos requeridos y la toma de acciones necesarias para corregir las deficiencias. Este resultado coincide con lo expresado por **Delgado (2018)**, quien afirma que se puede observar que en su caso de estudio la cooperativa no cuenta con un supervisor que verifique los trabajos del personal y no efectúa periódicamente una autoevaluación que le permitiría proponer planes de mejoras que serían ejecutadas posteriormente en la empresa; entonces el desarrollo del control interno no se está efectuando de la manera adecuada y tendrá consecuencias notorias.

#### **4.2.3. Respecto al objetivo específico 3:**

##### **Respecto al Componente de Ambiente de Control**

Según los resultados encontrados en el objetivo específico 1 y en el caso de investigación (resultados del objetivo específico 2), referente a la implementación de un sistema de control interno sí coinciden, porque **Canchari & Carhuachin & Gutiérrez (2017)** afirman que el control interno referido a las capacidades que deben tener los directivos y toda la cooperativa en su conjunto comunican que el comité de educación no ha cumplido sus funciones en totalidad, de acuerdo al quinto principio del sistema cooperativista, este comité tiene como labor desarrollar programas de educación y capacitación para los socios y directivos en técnicas de

administración de empresas con el fin de lograr mayor eficiencia y eficacia. Sin embargo, estos casi no se han realizado. Los directivos no han tenido las herramientas de gestión necesarias para medir el desempeño empresarial.

### **Respecto al Componente de Evaluación de Riesgos**

Según los resultados encontrados en el objetivo específico 1 y en el caso de investigación (resultados del objetivo específico 2), referente a la identificación y valoración de riesgo sí coinciden, porque **Mina & Onofre (2014)** en su trabajo de investigación establece que la Cooperativa en su conjunto, a la fecha de evaluación no ha establecido una metodología para la administración de riesgos que está expuesta la institución, no tienen identificados los riesgos tanto internos como externos que pudieran ocurrir y afectar el normal desarrollo de sus actividades y operaciones, y a su vez con ello pudieran afectar el logro de los objetivos institucionales.

### **Respecto al Componente de Actividades de Control**

Según los resultados encontrados en el objetivo específico 1 y en el caso de investigación (resultados del objetivo específico 2), referente a las actividades de control, si coinciden, porque **Mina & Onofre (2014)** afirman que el Plan Estratégico de la cooperativa no cumple con los objetivos y metas para el cual fue aprobado, al no tener la evaluación correspondiente; la evaluación de

Administración de riesgos sin diseño y aplicabilidad de Implementación; añadiendo que no existen políticas y procedimientos que evalúen el control gerencial.

### **Respecto al Componente Información y Comunicación**

Según los resultados encontrados en el objetivo específico 1 y en el caso de investigación (resultados del objetivo específico 2), referente a la información y comunicación, no coinciden, porque los resultados de **Flores (2017)** determinan que la información y comunicación es insuficiente ya que el personal no solo debe percibir una información si no también intercambiarla para extenderla, diligenciarla y controlar su realización. Este aspecto es necesaria para que la empresa lleve a cabo las responsabilidades de control interno que apoyan el cumplimiento de los objetivos.

### **Respecto al Componente de Supervisión y Monitoreo**

Según los resultados encontrados en el objetivo específico 1 y en el caso de investigación (resultados del objetivo específico 2), referente a la supervisión y monitoreo, si coinciden, debido a que **Delgado (2018)** establece que se puede observar que en la cooperativa no se cuenta con un supervisor que verifique los trabajos del personal y no efectúa periódicamente una autoevaluación que le permitiría proponer planes de mejoras que serían ejecutadas posteriormente en la empresa.

## **V. CONCLUSIONES**

### **5.1. Respecto al Objetivo Específico 1:**

Se concluye que, revisando la literatura pertinente, autores nacionales y regionales describen que la influencia del control interno en la gestión administrativa de las cooperativas del Perú permiten que la aplicación de los componentes del control interno bajo el enfoque estructuralista sea óptimo ya que el implementar un control interno permite determinar prioridades, así como también la formulación de observaciones y recomendaciones, el cual la persona con la autoridad indicada tiene la obligación de verificar el seguimiento e implementación de medios correctivos derivadas de las acciones de control. Asimismo en cooperativas o entidades en general el desarrollo del control interno permite lograr que el personal sea el requerido para su área y cumpla sus funciones implantadas, ayuda a que el clima laboral sea bueno, mejora la eficiencia y eficacia de las actividades a desarrollarse, dicho esto el control interno influye mucho en la gestión administrativa de las cooperativas, solo hay que tener en cuenta la manera en que se aplican los diferentes procesos y componentes de él mismo.

### **5.2. Respecto al Objetivo Específico 2:**

Del cuestionario aplicado al gerente general del caso en estudio Cooperativa agraria Valle Huarmey-Culebras de Huarmey, se evidenció que no tiene implementado formalmente un sistema de control interno; además el área administrativa tiene conocimiento sobre el control



interno, sin embargo, no lo realizan de la manera adecuada y no han tratado de implementar mecanismos de control para mantener un control y orden en las operaciones realizadas, por lo que se trató de identificar los componentes del control interno establecidos en el informe COSO; pero no se pudo evidenciar que el control interno este influenciando positivamente en la gestión administrativa de la empresa del caso estudiado. Por lo tanto, debería de estructurar la empresa, asignar autoridad y responsabilidad para cumplir los procedimientos, realizar la presentación de información periódica, oportuna y confiable, que contribuyen al cumplimiento de las metas y objetivos. Debemos dejar en claro que la cooperativa agraria Valle Huarmey-Culebras brinda oportunidades como forma de una alternativa de organización, la cooperativa combina la fidelidad de los socios y la eficiencia social con la finalidad de brindar al productor socio la posibilidad de comercializar su producción.

### **5.3. Respecto al Objetivo Especifico 3:**

Respecto a la comparación de los resultados entre la literatura y los hallazgos de la presente investigación se establece que: Los resultados del objetivo específico 1 y 2 coinciden de manera negativa en los siguientes componentes del control interno: Actividades de Supervisión, evaluación de riesgo, actividades de control y supervisión; sin embargo no coinciden en información y comunicación, ya que este es el único componente que la cooperativa ha desarrollado de la mejor manera en comparación a su antecedente.

#### **5.4. Conclusión General**

Finalmente llego a la conclusión que tanto los resultados, como el análisis de resultados de la influencia del control interno en la gestión administrativa de las cooperativas del Perú y en la Cooperativa Agraria Valle Huarmey-Culebras evidencian de manera muy clara que la Cooperativa Agraria Valle Huarmey-Culebras carece de una buena implementación de un sistema de control interno; el cual no influye positivamente en la gestión administrativa de dicha asociación; pues no solo se trata de establecer canales de comunicación y obtener la información en el debido momento, sino también de delegar funciones correspondientes, alcanzar las metas programadas, prevenir y minimizar riesgos o irregularidades, involucrando a las diferentes área de la empresa. Por lo expuesto se recomienda hacer una implementación adecuada de mecanismos de control a la empresa en estudio.

## VI. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

### 6.1. Referencias Bibliográficas

Aguirre, R., & Armenta, C. (2012). La importancia del control interno en las pequeñas y medianas empresas en México. Revista El Buzón de Pacioli, 12(76), 1-17. Obtenido de: [http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no76/68d\\_-la\\_importancia\\_del\\_contorl\\_interno\\_en\\_las\\_pequeñas\\_y\\_medianas\\_empresas\\_en\\_mexicox.pdf](http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no76/68d_-la_importancia_del_contorl_interno_en_las_pequeñas_y_medianas_empresas_en_mexicox.pdf)

Amador Sotomayor, A. (2002). Libro. Control Interno y Auditoria Su aportación en las organizaciones. México: Facultad de Contaduría Pública y Administración Cd. Universitaria San Nicolás de los Garza N.L. Disponible en: [http://cdigital.dgb.uanl.mx/la/1080123399/1080123399\\_MA.PDF](http://cdigital.dgb.uanl.mx/la/1080123399/1080123399_MA.PDF)

Ana Vargas, Licenciada en Administración y Dirección de Empresas  
Disponible en: <http://arandaformacion.com/author/aranda/> \o Entradas de Aranda

Bautista, J. (2014). El control interno y su incidencia en la gestión administrativa de las empresas envasadoras y comercializadoras de gas licuado de petróleo del departamento de Piura, periodo 2014. Tesis para optar el

Titulo de contador Público. Universidad Católica Los  
Ángeles de Chimbote, Piura, Perú.

Cárdenas Falcón, G. (1975). Las cooperativas en el mundo. Revista de  
IdelCoop, Volumen 2 - N° 5/6.

Cruzado, P. El control interno y la gestión administrativa de la institución  
educativa particular Huellitas, distrito Tocache, región San  
Martín, 2015. Tesis para optar el título de contador público.  
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, San Martín,  
Perú.

Chalco, R. (2015). Aplicación del proceso de control interno para  
mejorar la gestión administrativa en área de unidad de  
seguros de redes Huancané. Tesis para optar el título de  
contador público. Universidad Católica Los Ángeles de  
Chimbote, Juliaca, Perú.

Estupiñan Gaitán, R. (2006). Libro. Control Interno y Fraudes con base  
en los ciclos transaccionales Análisis de Informe COSO I y  
II. 2ª. ed. -- Bogotá: Ecoe Ediciones. Disponible en:  
[http://www.pilgroupconsulting.com/wp-  
content/uploads/2016/09/Control-Interno-y-Fraudes-2da-  
edici%C3%B3n.pdf](http://www.pilgroupconsulting.com/wp-content/uploads/2016/09/Control-Interno-y-Fraudes-2da-edici%C3%B3n.pdf)

Flores (2015). La tesis. Proceso administrativo y gestión empresarial en  
Coproabas, Jinotega, Matagalpa – Nicaragua, Universidad  
Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua.

Flores Ramos, E. (2017). Caracterización del control interno en el área administrativa de las empresas cooperativas del Perú. Caso: central de cooperativas agrarias cafetaleras de los valles de sandía periodo, 2017. Tesis para optar el título de contador público. Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote.

Guzmán, K. & Vera, M. (2015). El control interno como parte de la gestión administrativa y financiera de los centros de atención y cuidado diario. Caso; centro de atención y cuidado El Pedregal de Guayaquil. Tesis de Grado previo para obtención del título de Ingeniero en Contabilidad y Auditoría, Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil, Ecuador.

Horngrén y Harrison (1990., pag 123) administración. 6ta Edición, editorial pretice Hall Hispanoamérica, México, 1996.

José, G & José A, Grupo Editorial Patria, 21 oct. 2014 - 308 páginas. Contabilidad para Administradores. Disponible en: [https://books.google.com.pe/books?id=x-DhBAAAQBAJ&pg=PR3&hl=es&source=gbs\\_selected\\_pages&cad=2](https://books.google.com.pe/books?id=x-DhBAAAQBAJ&pg=PR3&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=2) \l "v=onepage&q&f=false

La Contraloría general de la República (2014). Marco Conceptual del control interno. Extraído el 16 de enero del 2018 de: [http://ww2.mincetur.gob.pe/wpcontent/uploads/documentos/institucional/sistema\\_de\\_control\\_interno/Marco\\_Conceptual\\_SCI.pdf](http://ww2.mincetur.gob.pe/wpcontent/uploads/documentos/institucional/sistema_de_control_interno/Marco_Conceptual_SCI.pdf)

- Mazariegos, A., Águila, J., Pérez, M., & Cruz, R. (2013). El control interno de una productora de café certificado, en Chiapas, México. *Revista Mexicana de Agronegocios* (33), 460-470. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/141/14127709007.pdf>
- Meléndez Torres, J. (2016). Libro. Control Interno. Perú – Chimbote: ULADECH – católica, 237 pág. Disponible en: [http://utex.uladech.edu.pe/handle/ULADECH\\_CATOLICA/](http://utex.uladech.edu.pe/handle/ULADECH_CATOLICA/)
- Negreiros, M, (2015), El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las empresas comerciales: caso comercial Rojas SRL de Sihuas del periodo 2013, tesis para optar el título Profesional de Contador Público, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú.
- Paredes (2016), El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las empresas de transportes del Perú: caso Etmusa – 42 de Chimbote, 2016., tesis para optar el título Profesional de Contador Público, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú.
- Pedroza Fierro, E. (2016). El sistema de control interno y su contribución en la gestión empresarial: caso entidades cooperativas. Tesis para optar el título de contador público, Universidad Del Valle, Calí.

- Ramos, R. (2016), El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las empresas comerciales: caso Brandon's Negocios e Inversiones SAC del periodo 2015, Tesis para optar el título Profesional de Contador Público, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Trujillo, Perú.
- Rodriguez Gutiérrez, A; Patricia Montenegro, K. (2014). Sistema Contable y Control Interno en las Cooperativas del Departamento de Matagalpa, en el 2013. Tesis para optar al título de licenciatura en contaduría pública y finanzas. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Saavedra, M. (2012), Control interno en los procedimientos administrativos y económicos en la Empresa América Express S.A., Extraído el 15 de enero del 2018 de [http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo-cienciascontables/ article/view/461](http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo-cienciascontables/article/view/461)

## 6.2. Anexo

### 6.2.1. Anexo 01: Matriz de consistencia

TITULO	ENUNCIADO	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	JUSTIFICACIÓN
El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las cooperativas del Perú: caso empresa cooperativa agraria valle Huarmey-culebras. Huarmey, 2017.	¿Cuál es la influencia del control interno en la gestión administrativa de las cooperativas del Perú y de la empresa Cooperativa Agraria Valle Huarmey-Culebras de Huarmey, 2017?	Determinar y describir la influencia del control interno en la gestión administrativa de las cooperativas del Perú y de la Cooperativa Agraria Valle Huarmey-Culebras de Huarmey, 2017.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describir la influencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de las cooperativas del Perú, 2017.</li> <li>2. Describir la Influencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de la Cooperativa Agraria Valle Huarmey-Culebras, 2017.</li> <li>3. Hacer un Análisis comparativo del Control Interno en la Gestión Administrativa de las cooperativas del Perú y de la empresa Cooperativa agraria valle Huarmey-culebras, Huarmey 2017.</li> </ol>	Se justifica debido a que nos permite cotejar bases teóricas del control interno así como también su influencia en la gestión administrativa. Este estudio permitirá un mejor entendimiento del control interno adoptando medidas dentro de la cooperativa, con el fin de verificar la confiabilidad. Además los resultados de esta investigación, servirán como antecedente para posteriores trabajos de investigación de naturaliza similar o a fin.



### 6.2.2. Anexo 02: Modelos de Fichas Bibliográficas

<b>TÍTULO:</b>	CARACTERIZACION DEL CONTROL INTERNO EN EL AREA ADMINISTRATIVA DE LAS EMPRESAS COOPERATIVAS DEL PERU CASO: CENTRAL DE COOPERATIVAS AGRARIAS CAFETALERAS DE LOS VALLES DE SANDIA PERIODO, 2017.
<b>AUTOR:</b>	AUREA ESCOCIA FLORES RAMOS
<b>LUGAR:</b>	JULIACA – PERÚ
<b>AÑO:</b>	2017
<b>ANÁLISIS:</b>	La investigación tuvo como objetivo general: delinear las principales características del Control Interno en el área Administrativa en las empresas cooperativas caso: Central de Cooperativas Agrarias Cafetaleras de los Valles de Sandia Ltda. Puno- 2017. Se ha elaborado usando la metodología de tipo descriptivo, diseño no experimental, bibliográfico, documental y de caso. La supervisión de las actividades realizadas por parte del control administrativo y de vigilancia garantiza la calidad de servicio, prioridad y trato justo a los asociados pese a que no se cuenta con un manual de organización y funciones en forma escrita,

<b>TÍTULO:</b>	CARACTERIZACION DEL CONTROL INTERNO DE LAS COOPERATIVAS AGRARIAS EN EL PERU: CASO EMPRESA COOPERATIVA AGRARIA CAFETELERA DIVISORIA LTDA. – TINGO MARIA, 2017.
<b>AUTOR:</b>	JAIME DELGADO OBLITAS
<b>LUGAR:</b>	CHIMBOTE – PERU
<b>AÑO:</b>	2018
<b>ANÁLISIS:</b>	Las cooperativas agrarias tienen responsabilidad social, económica y ambiental que articula organizaciones de pequeños productores agropecuarios del departamento de Huánuco, San Martín y Ucayali del Perú a través de sus prestaciones de servicios competitivos de calidad. Promueve el desarrollo sostenible con equidad orientado a mejorar las condiciones de vida de las familias asociadas articulando su producción al mercado local e internacional.

6.2.3 Anexo 03: Cuestionario.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTION ADMIISTRATIVA DE  
LAS COOPERATIVAS DEL PERÚ CASO: COOPERATIVA AGRARIA VALLE  
HUARMEY - CULEBRAS – HUARMEY, 2017.**

ITEMS	SI	NO
<b>1. AMBIENTE DE CONTROL</b>		
<b>Valores y Código de Conducta</b>		
1.1 ¿La entidad cuenta con un código de ética debidamente aprobado, y difundido mediante talleres o reuniones?	X	
<b>Asignación de Autoridad y Responsabilidad</b>		
1.2 ¿Existe una estructura organizacional definida a la misión, visión, metas y objetivos estratégicos de la entidad?	X	
1.3 ¿El gerente de la cooperativa ha establecido y difundido lineamientos y políticas para la administración de riesgos?		X
<b>Administración de Recursos Humanos</b>		
1.4 ¿La cooperativa está integrada por personal con conocimiento suficiente, experiencia y tiempo de servicio efectivo?	X	
1.5 ¿La autoridad y responsabilidad del personal está claramente definidas en los manuales, reglamentos y otros documentos normativos?		X

1.6 ¿Realiza actividades que fomentan la integración del personal y favorecen el clima laboral?		X
<b>Competencia Personal y Evaluación del Desempeño</b>		
1.7 ¿Se evalúa el desempeño del personal?		X
<b>2. EVALUACION DE RIESGO</b>		
<b>Planeamiento de la Gestión de Riesgo</b>		
2.1 ¿La cooperativa ha establecido y difundido lineamientos y políticas para la administración de riesgos?		X
<b>Identificación de los Riesgo</b>		
2.2 ¿Están identificados los riesgos significativos para cada objetivo estratégico de la entidad?	X	
2.3 ¿Todo el personal tiene conocimiento de los riesgos de las actividades?		X
<b>Riesgos Potenciales para la Empresa</b>		
2.4 ¿En el desarrollo de sus actividades se ha determinado y cuantificado la posibilidad de que ocurran los riesgos identificados?		X
<b>Respuesta al Riesgo</b>		
2.5 ¿Se han establecido las acciones necesarias para afrontar los riesgos?	X	
<b>3. ACTIVIDADES DE CONTROL</b>		
<b>Análisis de Dirección</b>		
3.1 ¿La dirección ha determinado que actividades requieren aprobación y/o autorización sobre la base de los riesgos identificados?	X	
<b>Procesos para generar información</b>		

3.2 ¿Se revisan periódicamente los procesos, actividades y tareas, con el fin de verificar que se estén desarrollando de acuerdo a lo establecido en la norma vigente?		X
<b>Controles sobre los accesos a los recursos o archivos</b>		
3.3 ¿Se ha identificado los activos expuestos a riesgos como robo o uso no autorizado, y se han establecido medidas de seguridad para los mismos?		X
<b>Indicadores de rendimiento</b>		
3.4 ¿La cooperativa cuenta con indicadores de desempeño para los procesos y actividades?		X
<b>Segregación de funciones</b>		
3.5 ¿Las actividades expuestas a riesgos de error o fraude han sido asignadas a diferentes personas o equipos de trabajo?	X	
<b>4. INFORMACION Y COMUNICACIÓN</b>		
4.1 ¿Los sistemas de información que disponen las áreas facilitan la información oportuna, actual y accesible, con valor para la toma de decisiones?	X	
4.2 ¿El área ha promovido el uso de sistemas informáticos que permitan cumplir adecuadamente sus funciones?	X	
4.3 ¿Se suministra al personal la información que necesita para cumplir sus actividades?	X	
4.4 ¿Los errores detectados se registran y comunican con prontitud para su respectivo tratamiento?	X	
4.5 ¿Los canales de comunicación permiten que la información fluya de manera clara, ordenada y oportuna?	X	

5. SUPERVISIÓN O MONITOREO		
5.1 ¿Se realiza un monitoreo continuo sobre las actividades de la empresa?	X	
5.2 ¿Los problemas detectados en el monitoreo se registran y comunican con prontitud a los responsables con el fin de que se tomen las acciones correctivas?		X
5.3 ¿La empresa cuenta con un supervisor que verifique el trabajo de los colaboradores?		X
5.4 ¿En el desarrollo de sus labores, se realizan acciones de supervisión para conocer oportunamente si estas se efectúan de acuerdo con lo establecido?		X
5.5 ¿La empresa efectúa periódicamente autoevaluaciones que le permite proponer planes de mejoras que son ejecutados posteriormente?		X

**Fuente:** Elaboración propia en base a entrevista y cuestionario aplicado al Gerente de la empresa.