



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**CARACTERIZACION DE CONTROL INTERNO DEL
AREA DE PERSONAL DE LAS MYPES, SECTOR
CONSTRUCCIÓN, CASO: EMPRESA A.U.R.A.
CONTRATISTAS S.R.L. JULIACA, 2020**

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

**AUTOR
PARI RODRIGUEZ, ELIANA
ORCID: 0000-0002-9284-7051**

**ASESOR
LOZANO GUERRA, ESPIRITU CENCIA
ORCID: 0000-0002-2962-6408**

JULIACA – PERÚ

2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**CARACTERIZACION DE CONTROL INTERNO DEL
AREA DE PERSONAL DE LAS MYPES, SECTOR
CONSTRUCCIÓN, CASO: EMPRESA A.U.R.A.
CONTRATISTAS S.R.L. JULIACA, 2020**

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

**AUTOR
PARI RODRIGUEZ, ELIANA
ORCID: 0000-0002-9284-7051**

**ASESOR
LOZANO GUERRA, ESPIRITU CENCIA
ORCID: 0000-0002-2962-6408**

JULIACA – PERÚ

2021

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CARACTERIZACION DE CONTROL INTERNO DEL AREA DE
PERSONAL DE LAS MYPES, SECTOR CONSTRUCCIÓN, CASO:
EMPRESA A.U.R.A. CONTRATISTAS S.R.L. JULIACA, 2020.

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Pari Rodriguez, Eliana

ORCID: 0000-0002-9284-7051

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Juliaca, Perú

ASESOR

Lozano Guerra, Espiritu Cencia

ORCID: 0000-0002-2962-6408

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias
Contables, Financiera y Administrativas, Escuela Profesional de
Contabilidad, Chimbote, Perú

JURADO

Rodríguez Cribilleros, Erlinda Rosario

ORCID: 0000-0002-4415-1623

Ayala Zavala, Jesús Pascual

ORCID: 0000-0003-0117-6078

Armijo García, Víctor Hugo

ORCID: 0000-0002-2757-4368

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

DRA. RODRÍGUEZ CRIBILLEROS, ERLINDA ROSARIO
PRESIDENTE

DR. AYALA ZAVALA, JESÚS PASCUAL
MIEMBRO

MGTR. ARMIJO GARCÍA, VÍCTOR HUGO
MIEMBRO

MGTR. LOZANO GUERRA, ESPIRITU CENCIA
ASESOR

AGRADECIMIENTO

A Dios, por la vida, y disfrutar de ella,
con todas las circunstancias malos y
buenos momentos.

A mi familia; Papa y hermanos que
siempre están ahí para apoyarme.

Al grupo COCOIN S.A.C. por su apoyo
y en brindarme la información
necesaria para realizar mi proyecto de
investigación.

A mi asesor; Lozano Guerra, Espiritu
Cencia, por su apoyo y paciencia en la
elaboración de mi proyecto de
investigación.

DEDICATORIA

A mi familia, por ser mi motor y motivo
para seguir adelante y así poder lograr
mis metas.

¡Gracias, Papa y hermanos!

Para mis amigos, que en el transcurso
de mis estudios estuvieron ahí para
poder ayudarme, alentarme y
aconsejarme, gracias.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado: Caracterización de control interno del área de personal de las MYPES, sector construcción, caso: A.U.R.A. Contratistas S.R.L. Juliaca 2020, es de tipo cuantitativo con un diseño del tipo descriptivo y de caso, tuvo como objetivo general determinar las características de control interno del área de personal de las MYPES, sector construcción, en la empresa mencionada, para llevar a cabo esta investigación se aplicó la encuesta a 11 colaboradores de la empresa de 25 preguntas relacionado a los 5 componente de control interno, Respecto al entorno de control, se determinó que es eficiente . Respecto a la evaluación de riesgo, se determinó que la empresa tiene identificado los riesgos que puedan presentarse en proceso de sus actividades. Respecto a las actividades de control, se determinó que la empresa si desarrolla y practica actividades de control y también en el entorno de la tecnología. Respecto a la información y comunicación, se determinó que la empresa comunica la información relevante de las actividades y responsabilidades al personal. Respecto a la supervisión, se determinó que en la empresa si se realiza la supervisión de manera responsable de las actividades asignadas al personal.

Palabras clave: caracterización, control interno, empresa, personal.

ABSTRACT

The present research work called: Characterization of internal control of the MYPES personnel area, construction sector, case: A.U.R.A. Contractors S.R.L. Juliaca 2020, is of a quantitative type with a descriptive and case type design, its general objective was to determine the internal control characteristics of the MYPES personnel area, construction sector, in the aforementioned company, to carry out this research it was The survey was applied to 11 employees of the company with 25 questions related to the 5 internal control components. Regarding the control environment, it was determined that it is efficient. Regarding the risk assessment, it was determined that the company has identified the risks that may arise in the process of its activities. Regarding control activities, it was determined that the company does develop and practice control activities and also in the technology environment. Regarding information and communication, it was determined that the company communicates the relevant information of the activities and responsibilities to the personnel. Regarding supervision, it was determined that the company does supervise responsibly the activities assigned to personnel.

Keywords: characterization, internal control, company, personnel.

CONTENIDO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	iii
EQUIPO DE TRABAJO	iv
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	viii
CONTENIDO	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	5
2.1 Antecedentes:	5
2.2 Bases teóricas de la investigación:.....	10
III. HIPÓTESIS.....	26
IV. METODOLOGÍA	27
4.1. Diseño de la investigación.....	27
4.2. Población y muestra	27
4.3. Definición y operacionalización de las variables	28
4.4. Técnicas e instrumentos.....	29
4.5 Plan de análisis	30
4.6 Matriz de consistencia.	31
4.7 Principios éticos.....	32
V. RESULTADOS	33
VI. CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES:.....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
ANEXOS	69

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación está orientado en la caracterización de control interno del área de personal de las MYPES, sector construcción, caso empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L. Juliaca, 2020.

La Cámara Peruana de la Construcción (Capeco), estimo que el sector construcción crecerá entorno al 3.78% durante el 2020, según la encuesta de expectativas de las empresas asociadas, recogidas para el Informe Económico de la Construcción (IEC), superando el crecimiento que registro el sector en 2019, que fue de un 1.5%.

El control interno permite que una empresa minimicé los riesgos de no cumplir sus objetivos proyectados, existan cualquier tipo de irregularidades (Contraloría General de la República, 2016) y así como mantener un adecuado rendimiento; lo cual permite que las empresas realicen los procesos productivos de forma efectiva y eficiente (COSO, 2012). El control interno, es un mecanismo integral que puede aplicarse a grandes, medianas y pequeñas empresas; las empresas pequeñas pueden realizarlo de maneras menos formal, pero igual tener un control interno efectivo (COSO, 2012).

Para el año 2017, existió un total de 1.9 millones de pequeñas y medianas empresas en el Perú, que son el 99.5% de total de empresas a nivel nacional, de las cuales 96.2% son empresas formales, 3.2% son empresas pequeñas y el 0.1% empresas medianas (Ministerio de la Producción, 2020).

Existen varias razones que hacen que el control interno, no se implementa en las pequeñas empresas. Un factor es que, el implementar el control interno en las

pequeñas empresas, no se reduce simplemente al tener políticas y procedimiento. Para implementarlo se necesita del juicio y criterio de profesionales capacitados para realizar una adecuada implantación, seguimiento y supervisión del control interno (COSO, 2012). Otro factor importante es la actitud que los dueños de las pequeñas empresas, ya que la gran parte de las pequeñas empresas son familiares y no cuentan con un personal calificado, y los propietarios no lo consideran importante (Calderon & Ibarra, 2006).

Las pequeñas empresas al no tener implementado un adecuado sistema de control interno, tienen planes y objetivos que no están definidos adecuadamente, por lo cual realizan operaciones de manera empírica y solucionan sus problemas en la medida que aparecen (Servin, 2020). Además, genera que las empresas sean informales y no se desempeñen de forma adecuada (Calderon & Ibarra, 2006), debido a que una empresa que no tiene un adecuado control interno, tiene una mayor probabilidad de la ocurrencia de errores, fraudes y ser menos competitivas (Servin, 2020).

En el Perú, el sector construcción crece significativamente, según el ministerio de vivienda, las empresas constructoras de nuestro medio, ya que en la mayoría estas empresas están constituidas por miembros familiares donde el conocimiento, preparación, capacidad y experiencia, no lo es suficiente.

La presente investigación tiene la finalidad de determinar las características de control interno en el área de personal, sector construcción en la empresa: A.U.R.A. Contratistas S.R.L. Juliaca, 2020.

1.2 Enunciado del problema

¿Cuáles son las características de control interno del área de personal de las MYPES, sector construcción, caso: A.U.R.A. Contratistas S.R.L. Juliaca, 2020?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivos generales

Determinar las características de control interno del área de personal de las MYPES, sector construcción, caso: A.U.R.A. Contratistas S.R.L. Juliaca, 2020.

1.3.2 Objetivos específicos

- ✓ Analizar las características del entorno de control del área de personal de las MYPES, sector construcción, caso: A.U.R.A. Contratistas S.R.L. Juliaca 2020.
- ✓ Analizar las características de la evaluación del riesgo del área de personal de las MYPES, sector construcción, caso: A.U.R.A. Contratistas S.R.L. Juliaca 2020.
- ✓ Analizar las características de la Actividad de Control del área de personal de las MYPES, sector construcción, caso: A.U.R.A. Contratistas S.R.L. Juliaca 2020.
- ✓ Analizar las características de la Información y Comunicación del área de personal de las MYPES, sector construcción, caso: A.U.R.A. Contratistas S.R.L. Juliaca 2020.
- ✓ Analizar las características de la Supervisión del área de personal de las MYPES, sector construcción, caso: A.U.R.A. Contratistas S.R.L. Juliaca 2020.

1.4 Justificación de la investigación

Este tipo de investigaciones son de importancia, debido a que a nivel nacional y local existen una gran cantidad de MYPES, las cuales no tienen una adecuada

implementación del control interno. Generando que estas sean informales y no sean muy competitivas.

El caracterizar el control interno en la empresa generará, que podamos tomar medidas correctivas, de esta manera generar que las diferentes empresas puedan lograr los objetivos que se propusieron, minimizando las posibles desviaciones. Al corregir los errores encontrados, la empresa podrá ser más eficiente en el uso de sus recursos y además ser más competitiva en relación a las demás empresas constructoras.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes:

2.1.1 Antecedentes internacionales

(Meza, Alguera, & Blanco, 2014), en su investigación que tiene como objetivo principal el diseñar un modelo de autoevaluación del Control Interno en el Ministerio de Cultura y Juventud. Es una investigación del tipo cualitativo y utilizo la técnica de la encuesta. Se concluye que el control interno en el Ministerio de Cultura y Juventud; aún no se ha implementado correctamente.

(López & Pesántez, 2017), en su investigación que tiene como objetivo el evaluar de forma comparativa a los Sistemas de Control Interno en el Sector Privado y en el Sector Público, del cantón Morona. La investigación es del cuantitativa, descriptivo de corte transversal y se aplicó la herramienta del cuestionario. Se concluye que en ambos sectores presentan un alto compromiso con la organización y hacia los objetivos que lideran su desarrollo, observándose que en el sector público los procedimientos se encuentran en función a bases legales, mientras que en el sector privado existe ausencia de formalismo al implementar estas prácticas.

(Olivas, Reyes, & Álvarez, 20113), En su investigación que tiene como objetivo evaluar las características del control interno en instituciones privadas de servicios educativos en la ciudad de Chihuahua. La investigación fue del tipo deductivo, cualitativo y cuantitativo siendo de carácter no experimental, transeccional descriptivo; y aplicando la técnica de la encuesta en 26 organizaciones. Se concluye que existen controles internos básicos con menor formalidad que los que poseen

organizaciones de mayor tamaño, pero funcionales con relación a la actividad de las instituciones.

2.1.2 Antecedentes nacionales

(**Condezo & Cristobal, 2018**), esta investigación que tuvo el objetivo de conocer de que manera el control interno como instrumento de gestión contribuye para combatir la corrupción en los gobiernos locales de la provincia de Pasco 2018. La investigación es aplicada de método descriptivo y explicativo, técnicas e instrumentos de recolección de datos fueron: encuesta, el análisis documental, cuestionario y la guía de análisis de documental, se llegó a la siguiente conclusión que se encuentran con serias dificultades para la Implementación del SCI, porque tienen limitaciones para elaborar el plan de trabajo (que es paso previo), que permita continuar con la fase de ejecución del sistema de control interno y proteger al gobierno local de actos de corrupción.

(**Farias, 2018**), en su investigación que tuvo como objetivo fue el determinar la relación que existe entre el Control Interno previo y la Administración Financiera en la Municipalidad de Miraflores – Lima, 2017. La investigación fue cuantitativa, del tipo hipotético-deductivo, se utilizó la técnica de la encuesta a una muestra de 120 trabajadores, y con la prueba estadística de Spearman. Se concluye que existe una relación positiva de 0.657 entre el Control Interno y la Administración Financiera.

(**Valverde, 2012**), en su investigación que tuvo como objetivo el determinar la relación existente entre el Control Previo y la calidad de la gestión en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle de los años 2007 al 2011. La investigación fue no experimental y cuantitativa, utilizando la técnica de la encuesta a

una población de 80 personas. Se concluye que existe relación entre las variables calidad de la gestión y plan estratégico.

(Basualdo & Campos, 2019) en su investigación que tuvo como objetivo el determinar de qué manera la aplicación del control previo contribuye en la optimización de la gestión administrativa de la Gerencia de Administración y Finanzas – Unidad de Logística de la Municipalidad Distrital de Soritor, Moyobamba, San Martín – Año 2017. El tipo de investigación fue cuantitativo y descriptivo, usando la técnica de la encuesta en una muestra de 45 trabajadores y relacionó ambas variables con la correlación de Spearman. Se concluye que la aplicación del control previo si contribuye de manera significativa en la optimización de la gestión administrativa, con una relación entre ambas variables es de 0.595.

(Peña, 2017) En su investigación que tuvo como objetivo el determinar los procedimientos en el control previo la ejecución presupuestal en la dirección de economía de la Dirección Regional de Salud Tumbes año 2016. La investigación cuantitativo y descriptivo, utilizando la técnica de la encuesta en una muestra de 20 trabajadores públicos. Se concluye el control previo de la oficina de economía de la DIRESA Tumbes es deficiente.

2.1.3 Antecedentes regionales

(Chayña, 2018), en su investigación que tiene como objetivo establecer si el control interno previo y simultaneo en los procesos de contratación y adquisición influye en la optimización de la gestión de las compras públicas de la Municipalidad Provincial de Puno, Periodo 2014. Con una investigación cuantitativa, descriptico, correlacional; utilizando la técnica documental y el cuestionario en una muestra de 18

servidores público y utilizando la prueba estadística chi-cuadrada y la correlación de Pearson. Se concluye que el control interno previo y simultaneo aplicado a la gestión de la ejecución contractual si influye en la economía de las compras públicas de la Municipalidad Provincial de Puno.

(Pocohuanca, 2019), en su investigación que tiene como objetivo el conocer, cómo el proceso de Control Interno constituye un instrumento eficiente en el proceso Presupuestario de los Gobiernos Locales de la Región Puno: Período 2017. Es una investigación cuantitativa, descriptiva y aplicada, utilizando la técnica de la encuesta a una muestra de 25 personas encuestadas y 58 personas entrevistadas. Se concluye que, como resultado de identificar las principales políticas de control interno, se presenta un indicador del 65% regular y 20% buena de opinión, los aspectos más importantes observados son la falta de servicios y obras públicas (22% promedio), la imagen de corrupción y falta de valores morales (52% promedio), el mal uso de los recursos públicos, la atención engorrosa y burocrática en los trámites administrativos (62% promedio).

(Benavente, 2019), en su investigación que tiene como objetivo principal el analizar el sistema de control interno a través de la aplicación de instrumentos técnicos normativos vigentes, para la adecuada identificación de riesgos potenciales en las empresas de transporte en la región Puno en el periodo 2016 - 2017. La investigación fue del tipo cuantitativo y descriptivo, utilizando la técnica de la encuesta a un total de 155 empresas. Se concluye que las Empresas de Transporte en la Región Puno no cuentan con un eficiente sistema de control interno.

(Arteta, 2018), en su investigación que tiene como objetivo fue el determinar la incidencia del control interno en la en la gestión de tesorería de las universidades públicas de la región Puno en los periodos 2016 y 2017. La investigación fue del tipo cuantitativa, descriptivo, analítico y deductivo, utilizando la técnica de la encuesta en las tesorerías de las universidades de Juliaca y Puno. Concluyendo que existe un bajo nivel de implementación del control interno incide negativamente en la gestión de tesorería de las universidades públicas de la región Puno está fuertemente correlacionadas, lo que muestra el valor de la correlación R de Pearson en 0.948 que indica una incidencia significativa.

2.1.4 Antecedentes Locales

(Sucasaca, 2018), en su investigación que tiene la finalidad de describir las características del control interno de la empresa financiera Credinka S.A. La investigación es cuantitativa, descriptiva y de corte transversal; la técnica usada fue de la encuesta y se aplicó a una muestra de 10 personas. Se concluye que un 70% indica que la empresa si tiene un adecuado sistema de control interno.

(Condori, 2018), en su investigación que tiene como objetivo el describir las características del ambiente de control de los inventarios de la empresa comercial de ferretería Fecosur S.A.C. Es una investigación cuantitativa, descriptivo y de corte transversal; con la técnica de la encuesta aplicada a una muestra de 12 trabajadores. Se concluye que es necesario la implementación de un eficiente y eficaz sistema de control.

(Choquepata, 2019), en su investigación que tiene como objetivo el determinar las características del control interno en la empresa MC Promotores y Constructores

S.A.C de Juliaca 2018. La investigación fue del tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal; se usó la técnica de la encuesta en una muestra de 20 trabajadores. Se concluye que el control interno dentro de la empresa MC Promotores y Constructores S.A.C. de Juliaca-2018, es considerado inadecuadamente eficiente.

2.2 Bases teóricas de la investigación:

La administración

La administración se aplica a todo tipo de organizaciones, y tiene la finalidad de generar beneficios dentro de esta. Es el proceso en el cual donde los individuos que trabaja de manera grupal, logren eficientemente los objetivos establecidos. Dentro de la administración están las funciones de dirección y control, organización y planeación (Marcó, et al., 2016).

Organización:

Es el proceso de organizar una empresa, para alcanzar los objetivos. Por lo cual es necesario elabora una adecuada estructura de organización, donde se debe analizar la manera adecuada, de agrupar las tareas de manera efectiva, así como realizar una eficiente división del trabajo. Existen niveles de organización, como son el nivel operativo que el que se relación directamente con los puestos específicos de trabajo, el nivel medio, el cual agrupa unidades que agrupan patrones homogéneos, ya sea por unidades de producto, clientes, zonas geográficas, etc.; y el nivel directivo que organiza a la empresa como un todo (Marcó, et al., 2016). Es tener los esfuerzos y utilizarlos coordinadamente las actividades, donde es de vital importancia el recurso humano ya que el personal motivado y comprometido genera una adecuada organización (Fred, 2008).

Para Fred (2008), para una adecuada organización se componen de las siguientes actividades que son secuenciales:

-Subdividir las actividades de trabajo, con el fin que se genera una especialización de la mano de obra.

-Combinar puestos para formar departamentos.

-Dar autoridad en los diferentes niveles.

Dirección:

Es la orientación de la fuerza que se realizan para el adecuado seguimiento de los objetivos planeados. La dirección está presente en los diferentes niveles de la organización, ya que para que funcione la estructura se necesita personas para su dirección. En el nivel operativo se encuentran los supervisores y encargados, en el nivel medio los directivos; y en un nivel directivo se encuentran los dirigentes, ejecutivos y gerentes (Marcó, et al., 2016). Para una adecuada dirección se tiene que tener una adecuada comunicación, liderazgo, una dinámica adecuada de grupos y un cambio en la organización, y de esta manera tanto los gerentes como los empleados trabajen de manera conjunta para lograr los objetivos (Fred, 2008).

Control:

El objetivo principal del control es identificar los desvíos que se dan entre lo que se planeó y lo resultados que se obtuvieron, con la finalidad de realizar las correcciones respectivas (Marcó, et al., 2016).

Para Fred (2008), el control tiene los siguientes componentes:

- Tener normativa en el desempeño

- Controlar el desempeño de la organización y del individuo.

- Realiza una comparación en el desempeño real y establecido.

- Realizar acciones del tipo correctivas.

Control en una empresa

El control dentro de una empresa está dentro de la funcionabilidad de la administración, las cuales son la planeación, dirección, organización y control. Estas funciones están muy relacionadas de forma dinámica y tienen un carácter secuencial. Al ser dinámica se debe de entender una planificación se debe de realizar las correcciones de manera permanente por las posibles desviaciones que se tenga de los objetivos (Marcó, Loguzzo y Fedi, 2016).

Es el proceso donde se evalúan los resultados obtenidos y se compara con lo planeados, por lo cual está relacionado con la planeación. Al realizar el control, se puede corregir las posibles desviaciones que se encuentren y de esta manera realizar mejoras. La mejor forma de control es la prevención, ya que si se tiene una adecuada capacitación y las actividades se planean de forma adecuada, los errores serán minimizados. (Münch, 2006). Los mecanismos de control permiten a las empresas una reflexión sobre cómo afrontan los problemas y realizan cada actividad, con la finalidad de la mejora en cada tarea (Marcó, et al., 2016).

Función del control

Las funciones de control sirven para delegar, motivar, prevenir coordinar, corregir premiar y castigar (Marcó, et al., 2016). El control dentro de una empresa, es el de realizar una corrección permanente de los planes fijados, la cual debe realizarse en todo el periodo de tiempo de funcionamiento de la empresa. Al detectar desviaciones de los planes propuestos, se podrá realizar un análisis para determinar si se puede conseguir las metas propuestas en los planes, y de esta manera tomar acciones correctivas a tiempo (Dextre y Del Pozo, 2012)

Según Dextre y Del Pozo (2012), el control está en función a una estructura organizacional y debe de seguir los siguientes pasos:

- Se debe de contar con normas y métodos para describir y ejecutar las actividades con los controles que las aseguren, así como las formas de medir el rendimiento
- Se deben revisar que las actividades y los resultados estén acorde a los objetivos establecidos.
- Las metas alcanzadas, deben de ser mediadas y evaluadas
- En caso que no se cumplan los planes, tomar acciones correctivas.
- Para cuidar la gestión, se deben de realizar ajustes necesarios y tomar medidas adecuadas.

La efectividad del control

Con la información que se tiene del control la gerencia de una empresa, puede tomar medidas de la mitigación y prevención de los riesgos del no cumplimiento de los objetivos; por lo cual realizará su corrección respectiva. Para el control sea efectivo, se deben de generar políticas, las cuales deben de plasmarse en manuales o directivas; las cuales deben informar los que se debe de hacer y cómo hacerlo. Se debe evitar que se instaure un control burocrático donde las acciones correctivas no se realicen en el momento adecuado (Dextre y Del Pozo, 2012)

Componentes del control

Estándares de control:

Los estándares de control deben de estar en los manuales y directivas de la empresa, los cuales deben de mostrar los resultados esperados de la empresa, que deben de estar acorde con los planes institucionales. Existen diferentes estándares,

como los estándares de calidad, rendimiento, producción, ventas, etc., (Dextre y Del Pozo, 2012).

Información sobre las actividades:

Se complementa con el monitoreo de control, y se obtiene a partir de las actividades de control hechas por parte de la persona responsable de las operaciones, procesos y de las metas. Permite a la empresa conocer si se efectúa eficientemente los recursos, así como se da la efectividad del rendimiento y las operaciones (Dextre y Del Pozo, 2012).

Medición del desempeño:

La medición de desempeño, nos permite tomar medidas de corrección de las operaciones de una empresa, debido a que nos brinda información sobre el desempeño de esta. El desempeño de la empresa es el resultado de las mediciones que se realiza, los cuales se comparan con los criterios o estándares establecidos; y nos pueden dar como resultado un desempeño malo, bueno y regular (Dextre y Del Pozo, 2012).

Proceso del control

El control nos da información con respecto al suceso interno de la organización, así como también sobre el entorno externo. Lo cual genera que se obtenga información para mejores planes y nuevos diseños (Marcó, et al., 2016). El proceso de control es el siguiente:

Control Previo:

Tiene la finalidad de anticiparse antes de que un problema se suscite, por lo cual busca la información antes de realizar una actividad (Marcó, et al., 2016). Dentro del control interno, debe de existir ambientes específicos, los cuales permitan a la empresa en identificar factores de riesgo. Por lo cual la empresa pueda invertir en

medidas, que permitan de minimizarlos; los sistemas que se encuentran son evaluación de riesgos y ambiente de control (Mejía, 2012). Este control es propio del control interno y el control fiscal no es inherente a este control (Hurtado y Álvarez, 2016).

Según Meléndez (2016), para un adecuado control interno en una empresa comprende con lo siguiente:

- Contar con estatutos, disposiciones legales, y normas que sean aplicables a la actividad.
- Acuerdos del directorio disposiciones de la gerencia o de la administración.
- Contar con los planes estratégicos de la empresa, los manuales de organización y funciones, de contingencia y desarrollo empresarial, el plan de trabajo, manuales de contabilidad y auditoría, el reglamento interno de trabajo, otros.
- Plan de cuentas y su dinámica de aplicación.

En Control concurrente:

Se realiza en los diferentes niveles de la gerencia y dirección al efectuar actividades operativas, económicas, y de la administración financiera (Meléndez ,2016). Este tipo de control que se realiza cuando los planes están siendo ejecutados, y busca solucionar los problemas de las diferentes actividades, en la medida que aparezcan. Se desarrollan al momento de la producción de servicios y bienes (Marcó, et al., 2016).

Control de resultados o retroalimentación:

En esta etapa del proceso de control se realizan las evaluaciones sobre los resultados obtenidos y se compara con lo que fue planificado. El control de resultados

nos permite tomar decisiones necesarias, para corregir las actividades que no cumplieron con los objetivos señalados; así como motivar a los trabajadores en caso de cumplir con los objetivos (Marcó, et al., 2016).

Control interno

El control interno busca establecer una seguridad razonable a los objetivos planteados en la empresa, por lo cual deben de estar involucrados, tanto el personal, la dirección y la administración (COSO, 2013).

Según Coso (2013), los siguientes conceptos amplían más, acerca de la definición del control interno:

- Busca que una empresa alcance los objetivos.
- Proceso que realiza actividades y tareas para alcanzar un fin,
- La persona es el principal actor, debido a que las políticas, manuales, sistemas y formularios son una parte; pero los tipos acción que se toma a cada nivel de la organización son llevadas por seres humanos.
- Proporciona una seguridad razonable, más no una seguridad absoluta, a la empresa en el logro de sus objetivos
- El control interno tiene una estructura muy flexible, por lo cual se puede aplicar a una filial, división o un particular proceso de negocio.

El control interno, tiene la finalidad de mejorar a la empresa, pero el control interno no puedes existir si los directivos de la empresa, no fijan metas e indicadores de rendimiento. Si una empresa no tiene objetivos claros, el control interno no será de mucha utilidad. (Meléndez, 2016).

Para Mantilla (2018), los objetivos que busca el control interno en la empresa son los siguiente:

- ✓ Eficiencia en las operaciones
- ✓ Confiables reportes financieros
- ✓ El adecuado cumplimiento de regulaciones y leyes
- ✓ Proteger los activos

Componente del control interno

El control interno tiene un total de 5 componentes, los cuales son la supervisión, la evaluación de riesgo, el entorno de control, la información y comunicación y las actividades de control, como se muestra en la Figura 1. Estos componentes tienen un total de 17 principios los cuales son aplicables a cualquier empresa. (Coso, 2012)



Figura 1: Componente del Control Interno

Fuente: Coso (2013)

Ambiente de control

Son un conjunto de estructuras, procesos y normas, y es donde el control interno se desarrolla. En el control interno se ven los valores y la integridad de la empresa, el contar y mantener un adecuado recurso humano, una evaluación constante de

rendimiento (COSO, 2013), el incentivo para el trabajador, la filosofía y la forma de operación en la administración, adecuada estructura organizacional, asignación de responsabilidad y autoridad; prácticas y políticas de recursos humanos (López y Pesántez, 2017).

Según la CGR (2016), los instrumentos de gestión que se aplican en este componente son los siguientes:

- ✓ Misión, Visión y Valores de la institución.
- ✓ Código de ética
- ✓ Organigrama
- ✓ Reglamento de Organización y Funciones
- ✓ Reglamento Interno de Trabajo
- ✓ Procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de personal

Según (COSO, 2012) el entorno de control cuenta con un total de 5 principios y son los siguientes:

- ✓ **Primer principio**
- ✓ Los directores, los gerentes y todo el personal de la empresa; demuestra mediante sus directivas, actos y comportamiento: la importancia de la integridad y los valores éticos. Se debe definir determinados estándares de conducta donde los directores y gerentes muestren las expectativas que esperan en toda la estructura organizativa de la empresa; los cuales deben de ser evaluados constantemente y si existen desviaciones de los estándares de conducta definidos, estos deben de ser corregidos de manera oportuna. (COSO, 2012).

Según COSO (2012), en este principio se debe estar guiado por los siguientes aspectos:

- ✓ Misión y valores de la empresa
- ✓ Códigos de conducta
- ✓ Principios de operación
- ✓ Acciones correctivas en las desviaciones de los estándares de conducta
- ✓ Comunicación adecuada con todos los líderes de la entidad.
- ✓ Establecer guías de lo que es correcto e incorrecto
- ✓ Supervisión imparcial de la junta directiva
- ✓ Adecuados medios donde los trabajadores puedan poner sus dudas
- ✓ Medios por los cuales a los trabajadores se les pueda controlar el rendimiento
- ✓ Sancionar las conductas inapropiadas de formas justa.

✓ **Segundo principio**

Existe una junta independiente de la administración, ejerciendo el papel de supervisión. La junta directiva acepta el papel de supervisor, por lo que realiza evaluaciones de las experiencias y las habilidades de sus integrantes; teniendo como responsabilidad un adecuada conducción e implementación del control interno. (COSO, 2012).

✓ **Tercer principio**

La gerencia establece con la supervisión las estructuras, líneas de autoridad y responsabilidad, considerando toda la estructura de la empresa para alcanzar los objetivos planeados; crea líneas de informes para la creación de las autoridades y responsabilidades, así como limita las responsabilidades en los niveles de la organización. (COSO, 2012).

Según COSO (2012), en este principio se debe estar guiado por los siguientes aspectos:

- ✓ La gerencia establece principios para el personal conozca y a realice cuales son sus responsabilidades.
- ✓ El personal que labora debe de entender cuales son los estándares de conducta, los objetivos en su área de trabajo

✓ **Cuarto principio**

Mediante este principio, se busca que la empresa tenga mecanismos para generar el compromiso, atraer y retener trabajadores calificados. Por lo cual se establecen políticas, tipo de trabajadores con los que se desea contar, y evalúa el rendimiento. Se preocupa por que sus trabajadoras estén constantemente desarrollándose y de esta forma retenerlos.

Según COSO (2012), en este principio se debe estar guiado por los siguientes aspectos:

- ✓ La empresa mide el conocimiento, la experiencia y habilidad del personal
- ✓ La empresa realiza el empleo verificando los antecedentes del personal
- ✓ La empresa capacita al personal para que pueda desarrollarse, reforzando en los estándares de conducta del personal
- ✓ La empresa tiene una persona encargada de orientar al personal sobre el desempeño individual
- ✓ La empresa mide el rendimiento del personal (logro de los objetivos)
- ✓ La empresa incentiva al personal cuando este logra los objetivos.

✓ **Quinto principio**

La empresa define la responsabilidad del control interno, en función de la estructura organizativa. Por lo cual hace cumplir la rendición de cuentas, establece medida des de desempeño, incentivos y recompensas, y las evalúa (COSO, 2012).

Evaluación del riesgo

La empresa se enfrente constantemente a que ocurra acontecimientos que no permitan alcanzar los objetivos, estos pueden ser internos o externos. Por lo cual en la evaluación de riesgos es dinámico donde se evalúan los posibles riesgos que puede acontecer. Es de vital importancia que en todo el nivel organizacional de la empresa se deben de definir con claridad los objetivos. También se debe de tener en cuenta en caso que pase imprevistos que acciones deben de tomarse por parte de la empresa (COSO, 2013).

Según la CGR (2016), los instrumentos de gestión que se aplican en este componente son los siguientes:

- ✓ Políticas para implementar la administración de los riesgos.
- ✓ Procedimientos para la administración de los riesgos.
- ✓ Inventario de riesgos.
- ✓ Tener una matriz.
- ✓ Contar con un plan de respuesta ante el riesgo
- ✓ Generar reportes del monitoreo

✓ **Sexto principio**

La empresa debe de contar con objetivos los cuales sean totalmente claros, de esta manera evaluar e identificar los riesgos. Así como se deben de tener en cuenta que

los objetivos, deben de tener niveles de variación donde la empresa lo considere aceptable. Se debe trabajar los objetivos a nivel financiero y de operaciones. (COSO, 2012).

✓ **Séptimo principio**

La empresa tiene que gestionar los riesgos de no alcanzar los objetivos, para ello identifica cada uno de los riesgos en toda la entidad. Los riesgos deben de ser analizados tanto internos como externos; estimándolos en función a un nivel de importancia. También debe de crear mecanismos de respuestas ante los riesgos.

Según COSO (2012), en este principio se debe estar guiado por los siguientes aspectos:

- ✓ Se debe de evaluar posibles cambios económicos
- ✓ Debe de prever posibles cambios naturales
- ✓ Tener en cuenta la disponibilidad de materias primas
- ✓ Tener en cuenta posibles cambios reglamentarios o leyes, en países donde se exporta o importa.
- ✓ Tener en cuenta las posibles fluctuaciones de monedas.
- ✓ Se debe evaluar contantemente la calidad del trabajador, los cuales deben de estar capacitados y motivados para un adecuado rendimiento

✓ **Octavo principio**

La empresa evalúa el riesgo de no alcanzar los objetivos, teniendo en cuenta el fraude que pueda existir, al encontrar informes fraudulentos o pérdida de activos dentro de la empresa. Por lo cual evalúa los posibles incentivos o presiones que puedan originar un acto de fraude.

-Se debe de evaluar los informes financieros externo o internos que puedan dañar a la empresa o a los usuarios.

-Violaciones de las regulaciones o leyes gubernamentales.

✓ **Noveno principio**

La empresa identifica los posibles cambios que pueda existir dentro del control interno. Por lo cual evalúa variaciones externas en los entornos económicos, normativos y físicos, los cuales afectan el control interno y no permiten el alcance de los objetivos. La empresa también evalúa los cambios en el control interno, ante la introducción a una nueva línea comercial, que genera que existan escenarios que son desconocidos y no controlables; así como si existe un crecimiento rápido, por lo cual se necesitará un mayor personal para lo producción y no permita tener un adecuado control. La adquisición de nuevas tecnologías genera también, que se necesita mayor información para el soporte de estas. Por último, es necesario evaluar al personal nuevo, los cuales necesitan una adecuada capacitación para que entiendan la cultura de la empresa (COSO, 2012).

Actividades de control

Se ejecutan en los diferentes niveles de una empresa, y en las distintas etapas del proceso de negocio. Es útil porque se toman acciones establecidas en políticas que buscan garantizar que las instrucciones de los niveles superiores se cumplan y así mitigar los posibles desvíos en los objetivos (COSO, 2012).

Según la CGR (2016), los instrumentos de gestión que se aplican en este componente son los siguientes:

-Contar con protocolos de aprobación y autorización de las actividades y procesos documentados de las normas internas.

-Tener en cuenta las funciones de procesos claves.

-Reporte inventarios físicos, arqueos, reportes de personal y otros actos de verificación de información transmitida de forma periódica.

✓ **Decimo principio**

La empresa desarrolla y elige determinadas actividades que contribuyen a la disminución de los riesgos en los objetivos. De esta manera la actividad de control se une con la evaluación de riesgos mitigando los riesgos. Así como determinan procesos comerciales los cuales precisen de control (COSO, 2013).

✓ **Décimo primer principio**

La actividad de control tiene en cuenta la tecnología, por parte de la empresa para lograr los objetivos. Busca una dependencia entre el uso de tecnologías y los procesos comerciales. Seleccionando actividades de control sobre el componente tecnológico, buscando la disponibilidad, integridad y precisión del procesamiento tecnológico. Teniendo en cuenta la restricción el acceso a la tecnología a usuarios no autorizados (COSO, 2013).

✓ **Décimo segundo principio**

Las actividades de control se implementan a través de políticas, por lo cual las directivas se respaldan en estas políticas y procedimientos. Para que las políticas y procedimientos sean cumplidos, establece responsabilidades al personal designado el cual debe de ser competente, tomar medidas correctivas y desarrollarlo de manera oportuna (COSO, 2013).

Información y comunicación

El manejo de la información es útil para que la empresa puede conseguir sus objetivos y poder llevar el control interno adecuadamente. Por lo cual los niveles superiores precisan de información de calidad y que sea importante para tomar decisiones, ya sean internas o externas. Las internas son de importancia porque fluye dentro de toda la empresa de arriba hacia abajo y viceversa. Mientras que la externa comunica de afuera hacia el interior de la empresa (COSO, 2012).

✓ Décimo tercer principio

La empresa utiliza y crea la información importante para el desempeño del control interno. Crea todo un proceso para determinar la información necesaria para ayudar, la adecuada funcionalidad de los componentes. Captando la información interna y externa, y manteniendo una adecuada calidad en el procesamiento de la información (COSO, 2013).

✓ Décimo cuarto principio

La empresa para el un funcionamiento del control interno, transfiere información interna de objetivos y responsabilidades dentro del control interno. Por lo cual el personal puede llevar a cabo sus responsabilidades. Permitiendo líneas de comunicación separadas, donde se pueden presentar quejas de manera anónima (COSO, 2013).

✓ Décimo quinto principio

Se mantiene una comunicación externa para informarse sobre asunto que afecten al control interno. La conversación se da con accionistas, socios, clientes y

analistas financieros, abriendo la comunicación y permitiendo la entrada de consumidores, proveedores, etc. (COSO, 2013).

Actividades de supervisión

Tiene la finalidad de evaluar si los componentes del control interno, funciona correctamente, por lo cual esta evaluación permanente es fuente de información adecuada para la ejecución de decisiones. Las evaluaciones realizadas por parte de la empresa, pueden variar en tiempo y frecuencia, en función a la evaluación del riesgo (COSO, 2012).

✓ Décimo sexto principio

Se realizan evaluaciones para identificar si los componentes del control interno, funcionan de manera correcta. Incluyen balances continuos y separados, consideran tasas de cambio, establecen líneas de base y utilizan personal capacitado (COSO, 2013).

✓ Décimo séptimo principio

Las deficiencias encontradas dentro del control interno, son comunicadas de manera oportuna, con la finalidad de tomar acciones correctivas. Comunicando los resultados a las personas responsables (COSO, 2013).

III. HIPÓTESIS

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

4.1.1 Método

4.1.1.1 Cuantitativo

Esta investigación tendrá un enfoque cuantitativo, ya que será objetiva y la variable caracterización podrá ser medida (Navarro, Jiménez, Rappoport y Thoilliez, 2016). Además, la recolección de datos de este tipo de investigación será de carácter numérico, debido a que se medirá el control interno de la empresa en porcentajes **(Muñoz,2011)**.

4.1.1.2 Descriptivo

Será descriptivo debido a que en la investigación se realizó la descripción del control interno en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L. Juliaca, el método descriptivo se desarrolla mediante gráficas, lo cual permite tener una idea más completa, de las características y propiedades del objeto de estudio (Muñoz, 2011). El proceso descriptivo tiene la característica de ser desarrollado mediante encuestas (Navarro, et al., 2016).

4.1.2 Diseño

4.1.2.1 No experimental

La presente investigación, será del tipo no experimental. Puesto que no hubo una manipulación deliberada de variables. En el proceso no experimental no existe un grupo de control y experimental (Navarro, et al., 2016).

4.2.Población y muestra

4.2.1 Población

Las poblaciones en estudio serán los 11 colaboradores de la empresa A.U.R.A.

Contratistas S.R.L. Juliaca 2020.

Cargo	Cantidad
chofer	1
operador de grúa	1
supervisor de seguridad y salud en el trabajo	1
residente de obra	1
asistente de residente de obra	1
maestro de obra	1
administrador	1
logístico	1
asistente de contabilidad	1
almacenero	1
contador	1
TOTAL:	11

4.2.2 Muestra

La muestra en estudio serán los 11 colaboradores de la empresa A.U.R.A.

Juliaca 2020.

4.3. Definición y operacionalización de las variables

La variable de estudio es: control interno

Operacionalización de las variables.

Variable		Dimension	Items	Instrumento	Escala
Independiente	Control Interno	I. Entorno de control	P. 1-8	Encuesta	Ordinal
		II. Evaluación de riesgo	P. 9-12		
		III. Actividades de control	P.13-17		
		IV. Información y comunicación	P. 18-21		
		V. Actividades de Supervisión	P. 22-25		

4.4. Técnicas e instrumentos

4.4.1 Técnicas

Se utilizo la técnica de la encuesta, para medir el control interno.

4.4.2 Instrumentos

Se elaboró un cuestionario con un total de 25 preguntas. El cuestionario se puede visualizar en el Anexo 1.

4.5 Plan de análisis

Para medir la variable control interno, se encuestó a los 11 trabajadores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.; y posteriormente con la información se elaboró gráficos estadísticos mediante el programa Excel.

4.6 Matriz de consistencia.

Caracterización de control interno del área de personal de las MYPES del sector construcción, caso: “A.U.R.A. Contratistas S.R.L.” de la ciudad de Juliaca, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	METODOLOGÍA
¿Cuáles son las características de control interno del área de personal de las MYPES, sector construcción, caso A.U.R.A. Contratistas S.R.L. Juliaca, 2020?	General	Control Interno	<p>-Método: Cuantitativo Descriptivo</p> <p>-Diseño: No experimental Transversal Descriptivo</p> <p>-Población y muestra: 11 colaboradores</p>
	Determinar las características del control interno del área de personal de las MYPES, sector construcción, caso: A.U.R.A. Contratistas S.R.L. Juliaca, 2020		
	Específicos		
	Analizar las características del entorno de control del área de personal de las MYPES, sector construcción, caso: A.U.R.A. Contratistas S.R.L. Juliaca, 2020		
	Analizar las características de la evaluación del riesgo del área de personal de las MYPES, sector construcción, caso: A.U.R.A. Contratistas S.R.L. Juliaca, 2020		
	Analizar las características de la Actividad de Control del área de personal de las MYPES, sector construcción, caso: A.U.R.A. Contratistas S.R.L. Juliaca, 2020		
Analizar las características de la Información y Comunicación del área de personal de las MYPES, sector construcción, caso: A.U.R.A. Contratistas S.R.L. Juliaca, 2020			
Analizar las características de la Supervisión del área de personal de las MYPES, sector construcción, caso: A.U.R.A. Contratistas S.R.L. Juliaca, 2020			

4.7 Principios éticos.

4.7.1. Integridad

El principio de Integridad impone sobre todo al Contador, la obligación de ser justo y honesto en sus relaciones profesionales. La Integridad obliga a que el Contador, sea probo e intachable en todos sus actos.

4.7.2. Confidencialidad

El Contador, debe respetar la confidencialidad de la información obtenida como resultado de sus relaciones profesionales, y no debe revelar esa información a terceros, salvo que exista un deber legal o profesional.

4.7.3. Consentimiento Informado

Para realizar mi proyecto de investigación se le ha informado el título, la población en estudio y los objetivos.

Tuve la aceptación y se me ha otorgado el consentimiento para realizar mi proyecto de investigación.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados

Resultado de Entorno de Control

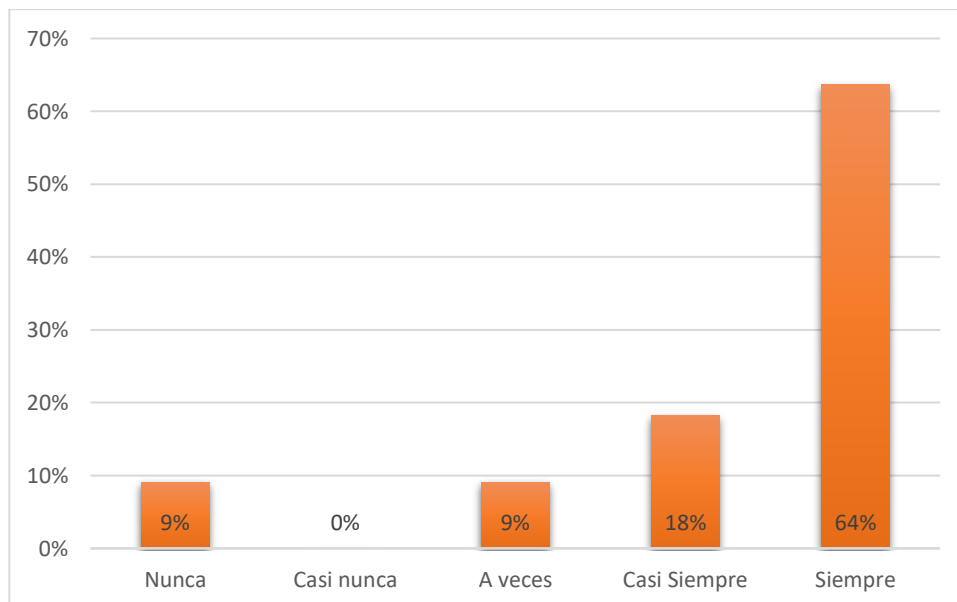
Pregunta N° 01: ¿Se le dio a conocer el organigrama de la empresa?

Tabla N° 01

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	9%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	9%
Casi Siempre	2	18%
Siempre	7	64%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 01



INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados de acuerdo a la pregunta N° 01, el 64% marco siempre, el 18% marco casi siempre, el 9% marco A veces y el 9% marco nunca.

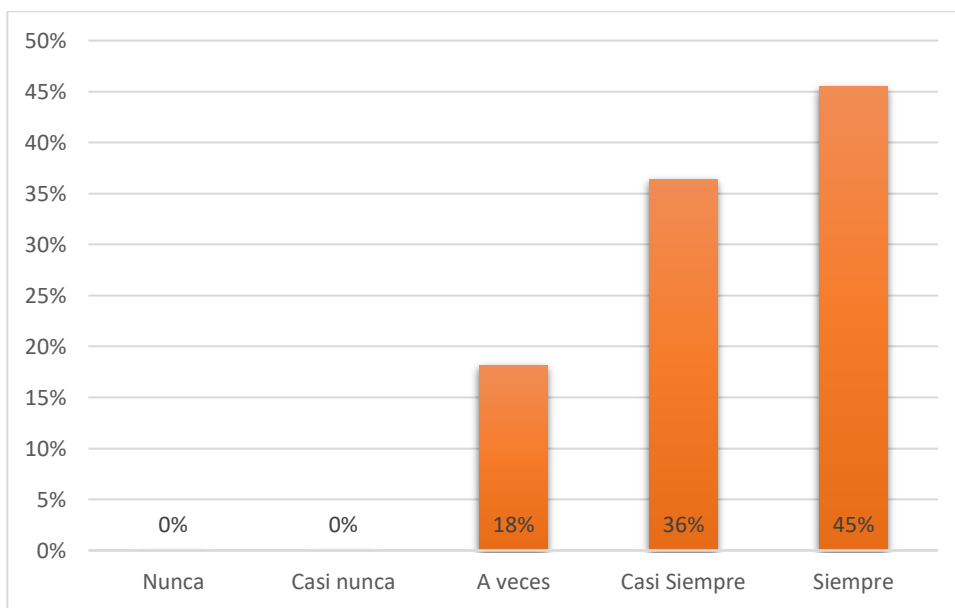
Pregunta N° 02: ¿Se le comunico cual es la misión y visión de la empresa?

Tabla N° 02

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	2	18%
Casi Siempre	4	36%
Siempre	5	45%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 01



INTREPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados de acuerdo a la pregunta N° 02, el 45% marco siempre, el 36% marco casi siempre, el 18% a veces.

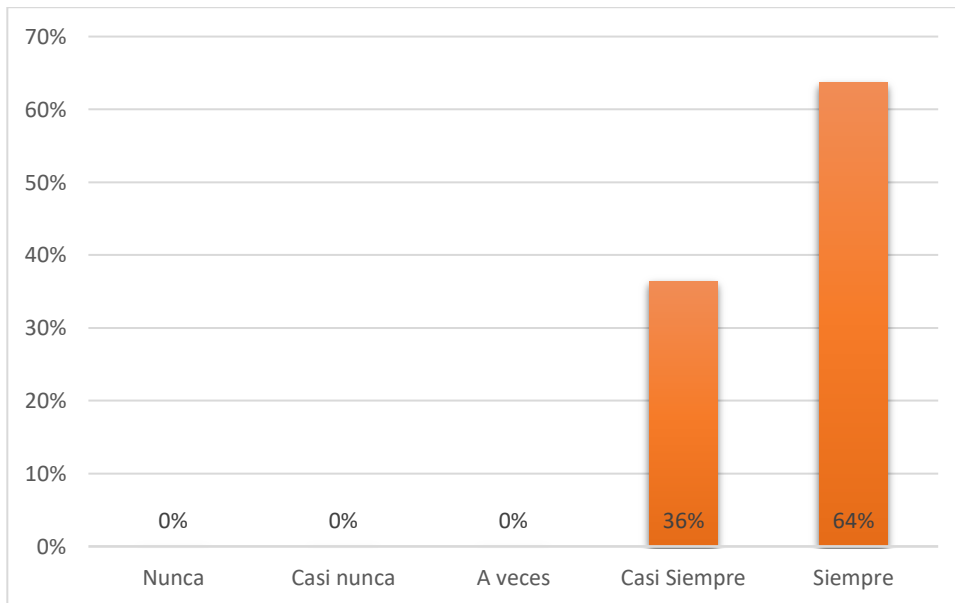
Pregunta N° 03: ¿Se les capacita acerca de los valores y la cultura organizacional, dentro de la empresa?

Tabla N° 03

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	4	36%
Siempre	7	64%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 03



INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados de acuerdo la pregunta N° 03, el 64% marco siempre y el 36% marco casi siempre.

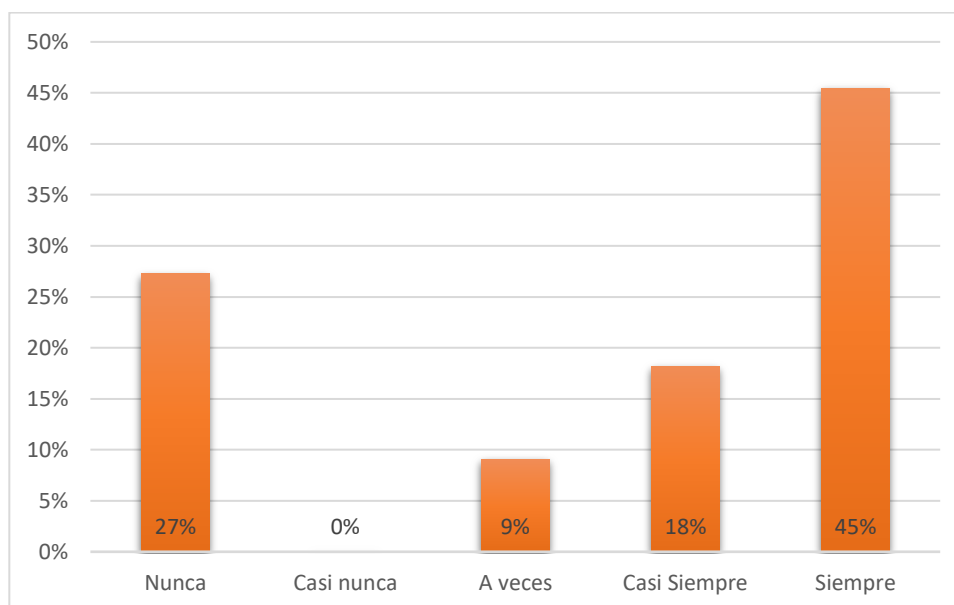
Pregunta N° 04: ¿Si no tienen los equipos de protección personal, son sancionados?

Tabla N° 04

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	27%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	9%
Casi Siempre	2	18%
Siempre	5	45%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 04



INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados de acuerdo a la pregunta N° 04, el 45% marco siempre, el 18% marco casi siempre, el 9% marco a veces y el 27% marco nunca.

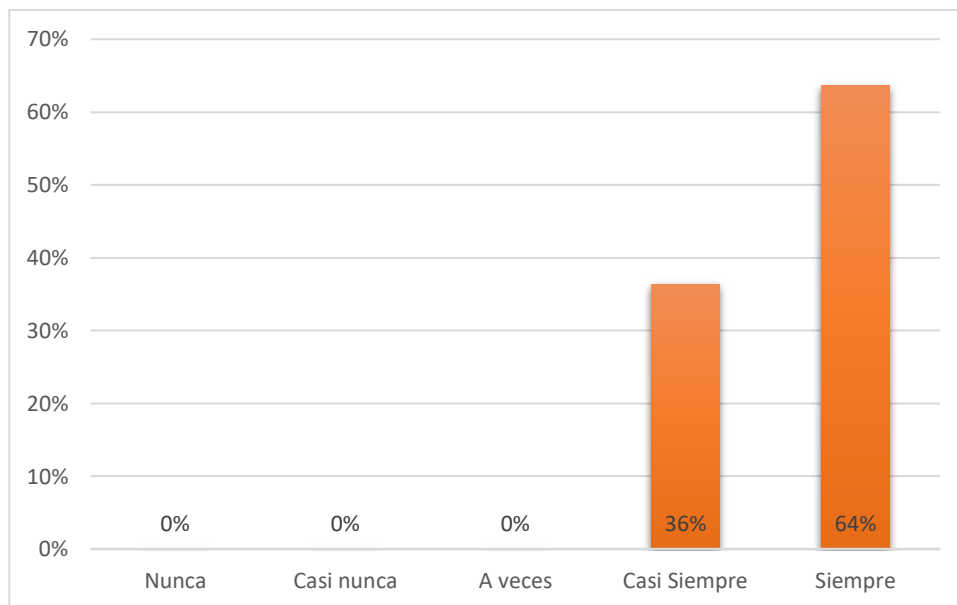
Pregunta N° 05: ¿Existe una estructura organizativa, que permite la supervisión de las actividades dentro empresa?

Tabla N° 05

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	4	36%
Siempre	7	64%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 05



INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados de acuerdo a la pregunta N° 05, el 64% marco siempre, el 36% marco casi siempre.

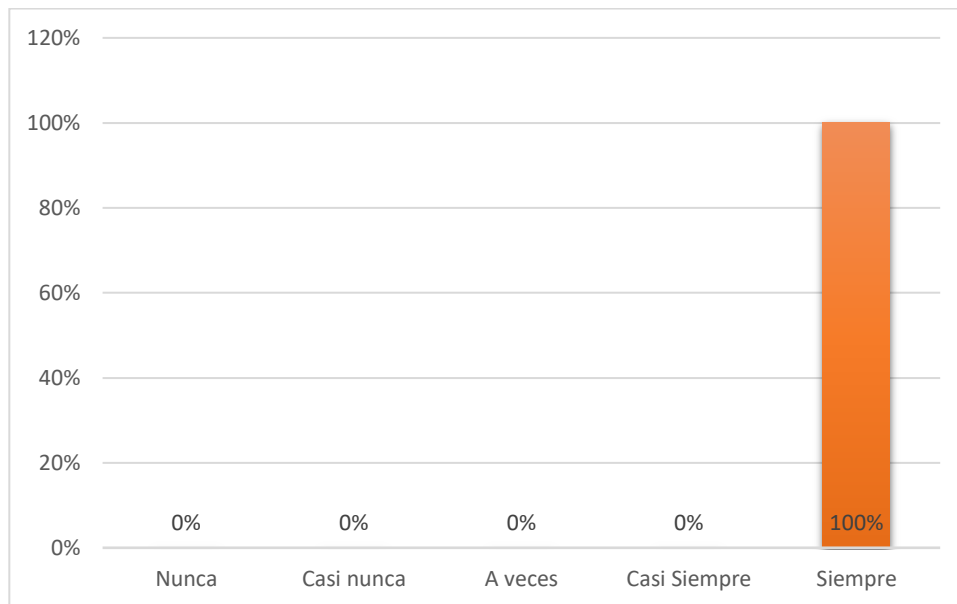
Pregunta N° 06: ¿Usted sabe cuáles son los objetivos que debe de alcanzar, dentro de su área?

Tabla N° 06

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	11	100%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 06



INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados de acuerdo a la pregunta N° 06, el 100% marco siempre.

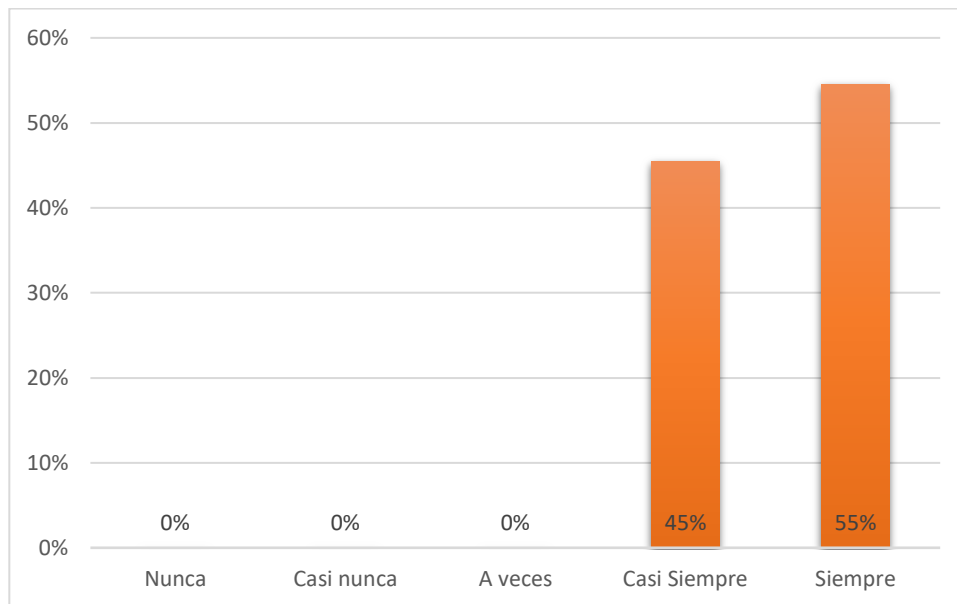
Pregunta N° 07: ¿Al contratar un personal, cree que la empresa evalúa que este calificado?

Tabla N° 07

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	5	45%
Siempre	6	55%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 07



INTERPRETACIÓN: De 100% de los encuestados de acuerdo a la pregunta N° 07, el 55% marco siempre y el 45% marco casi siempre.

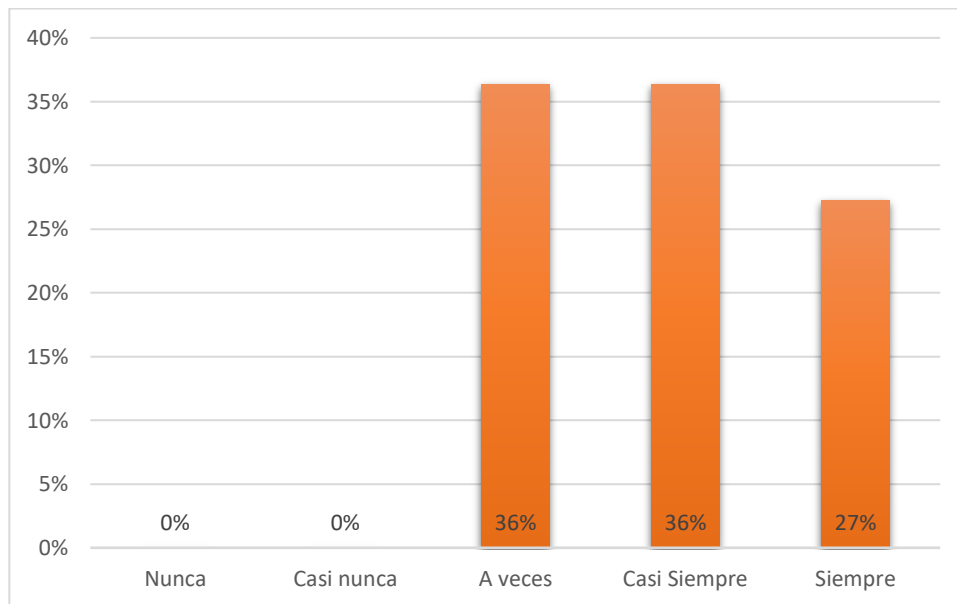
Pregunta N° 08: ¿La empresa lo capacita permanentemente, para que usted tenga un mejor desempeño?

Tabla N° 12

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	4	36%
Casi Siempre	4	36%
Siempre	3	27%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 08



INTERPRETACIÓN: De 100% de los encuestados de acuerdo a la pregunta N° 08, el 27% marco siempre, el 36% marco casi siempre, el 36 marco a veces.

5.1.2 Evaluación de Riesgo

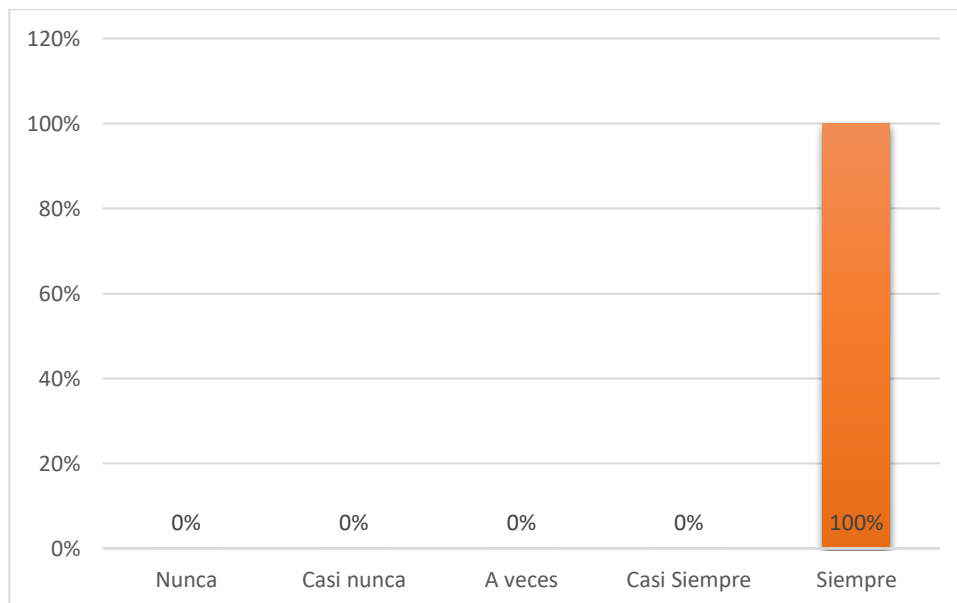
Pregunta N° 09: ¿La empresa comunica en cuanto tiempo deben terminar el proyecto de distribución eléctrica?

Tabla N° 09

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	11	100%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 09



INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados de acuerdo a la pregunta N° 09, el 100% marco siempre.

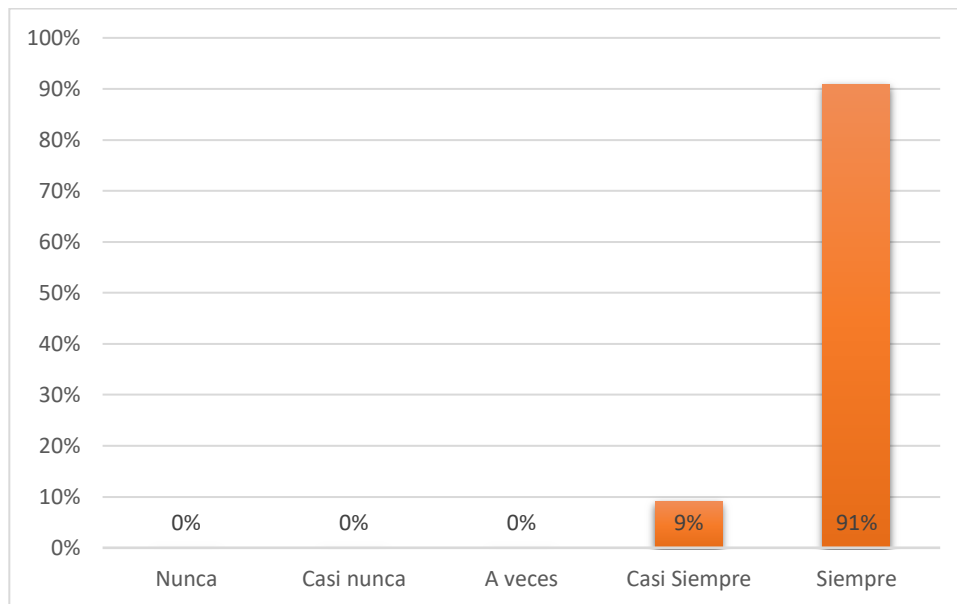
Pregunta N° 10: ¿La empresa siempre cuenta con los equipos y herramientas para las obras?

Tabla N° 10

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	1	9%
Siempre	10	91%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 10



INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados de acuerdo a la pregunta N° 10, el 91% marco siempre, el 9% marco casi siempre.

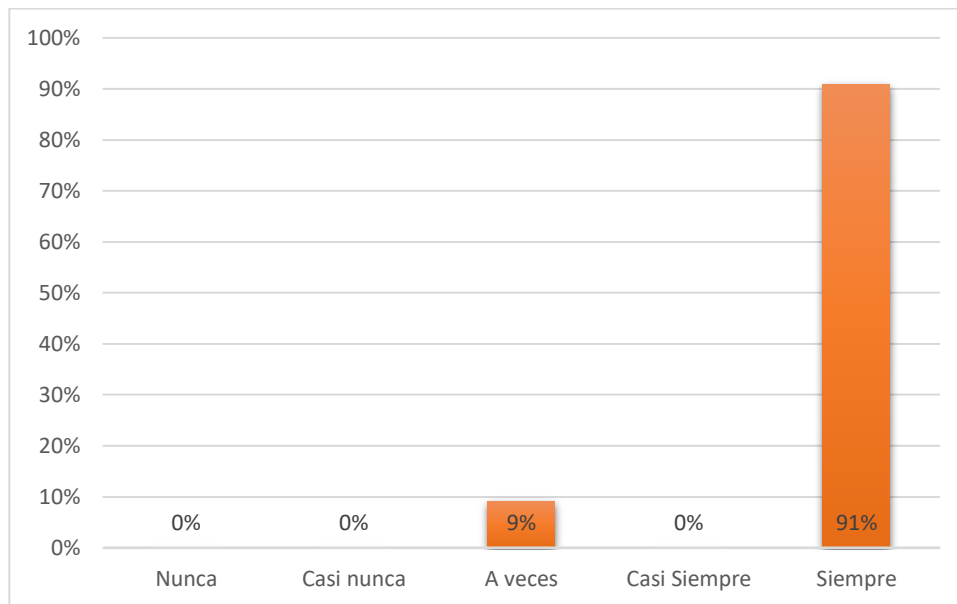
Pregunta N° 11: ¿La empresa tiene identificado los posibles riesgos de accidentes al momento de la distribución eléctrica?

Tabla N° 11

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	9%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	10	91%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 11



INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados de acuerdo a la pregunta N° 11, el 91% de marco siempre y el 9% marco a veces.

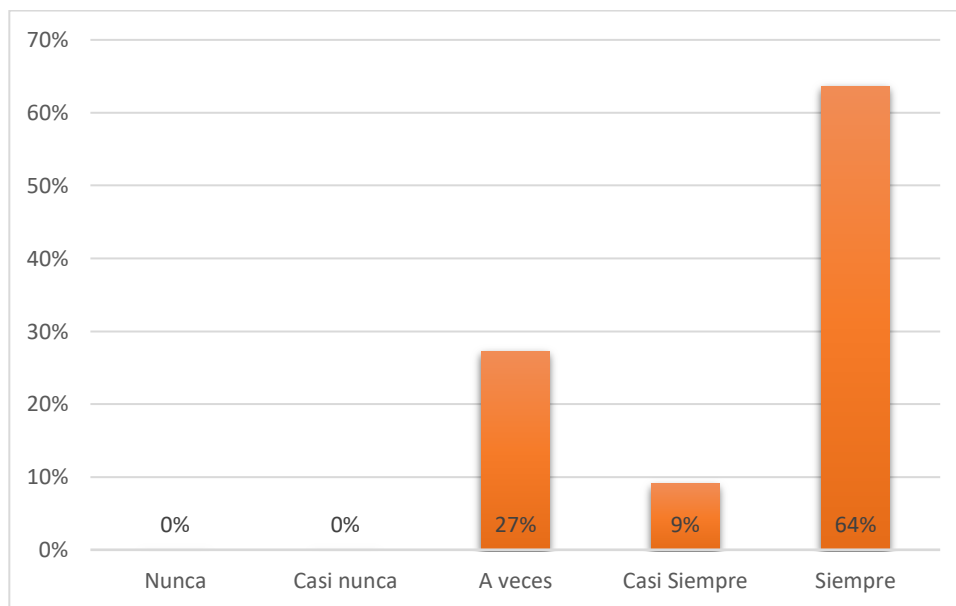
Pregunta N° 12: ¿Cree usted que la empresa está pendiente en el cambio de regulaciones y leyes?

Tabla N° 12

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	3	27%
Casi Siempre	1	9%
Siempre	7	64%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 12



INTERPRETACIÓN: De 100% de los encuestados de acuerdo a la pregunta N° 12, el 64% marco siempre, el 9% casi siempre y el 27% marco a veces.

5.1.3 Actividades de Control

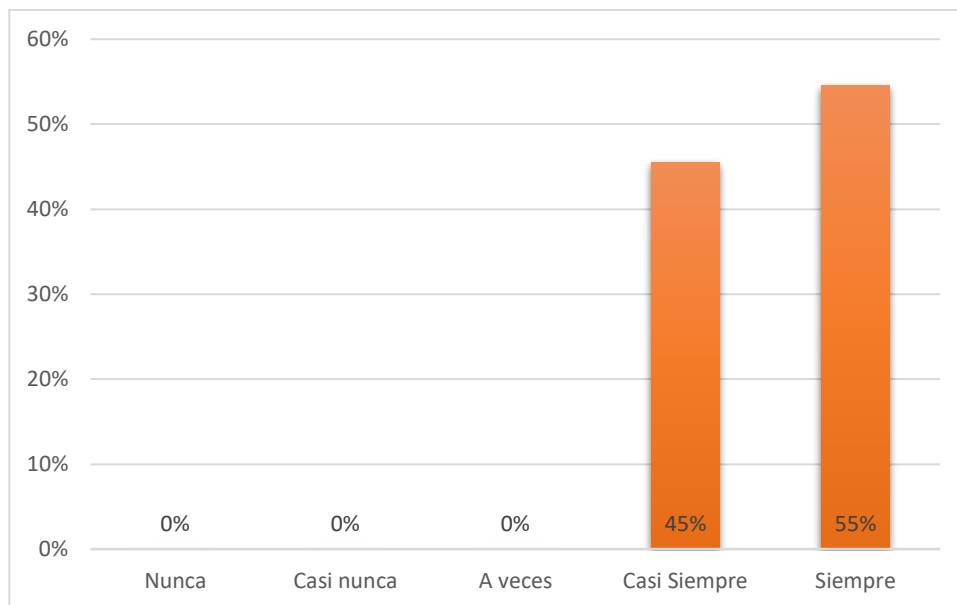
Pregunta N° 13: ¿La empresa desarrolla actividades de control que ayuden a disminuir los riesgos, para el cumplimiento de los objetivos?

Tabla N° 13

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	5	45%
Siempre	6	55%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 13



INTERPRETACIÓN: De 100% de los encuestados de acuerdo a la pregunta N° 13, el 55% marco siempre y el 45% marco casi siempre.

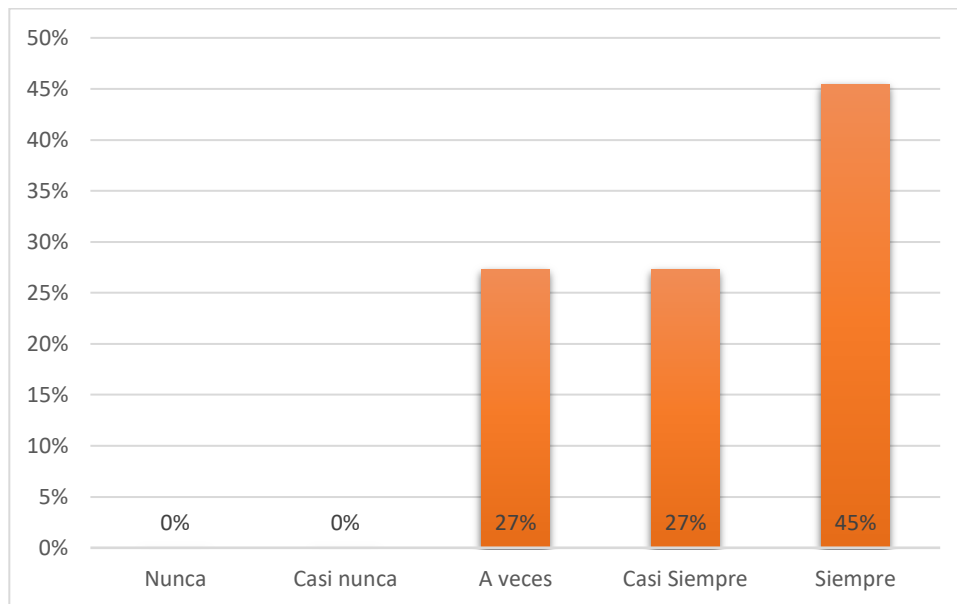
Pregunta N° 14: ¿La empresa desarrolla actividades de control sobre la tecnología para apoyar en el logro de los objetivos?

Tabla N° 14

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	3	27%
Casi Siempre	3	27%
Siempre	5	45%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 14



INTERPRETACIÓN: De 100% de los encuestados de acuerdo a la pregunta N° 14, el 45% marco siempre, el 27% marco casi siempre y el 27% marco a veces.

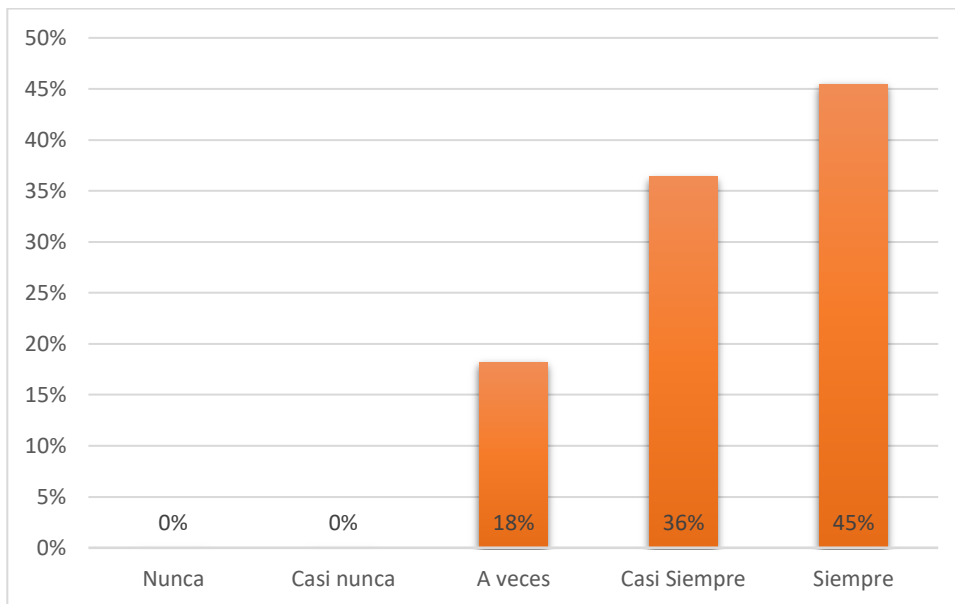
Pregunta N° 15: ¿Las actividades de control de la empresa se llevan periódicamente, para así corregir los errores oportunamente?

Tabla N° 15

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	2	18%
Casi Siempre	4	36%
Siempre	5	45%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 15



INTERPRETACIÓN: De 100% de los encuestados de acuerdo a la pregunta N° 15, el 45% marco siempre, el 36% marco casi siempre y el 18% marco a veces.

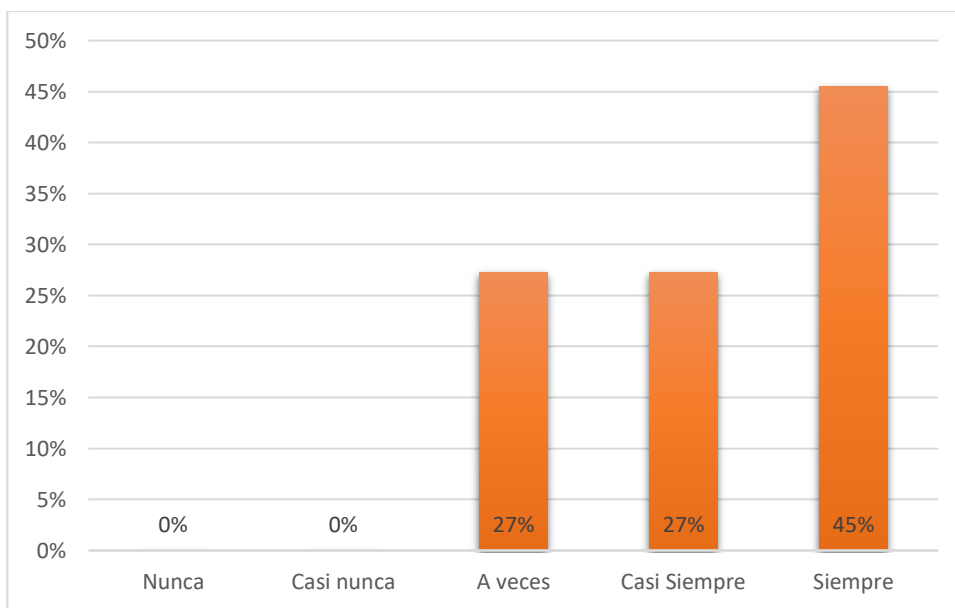
Pregunta N° 16: ¿Se realiza la evaluación profesional y de aptitud en esta empresa?

Tabla N° 16

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	3	27%
Casi Siempre	3	27%
Siempre	5	45%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 16



INTERPRETACIÓN: De 100% de los encuestados de acuerdo a la pregunta N° 16, el 45% marco siempre, el 27% marco casi siempre y el 27% marco a veces.

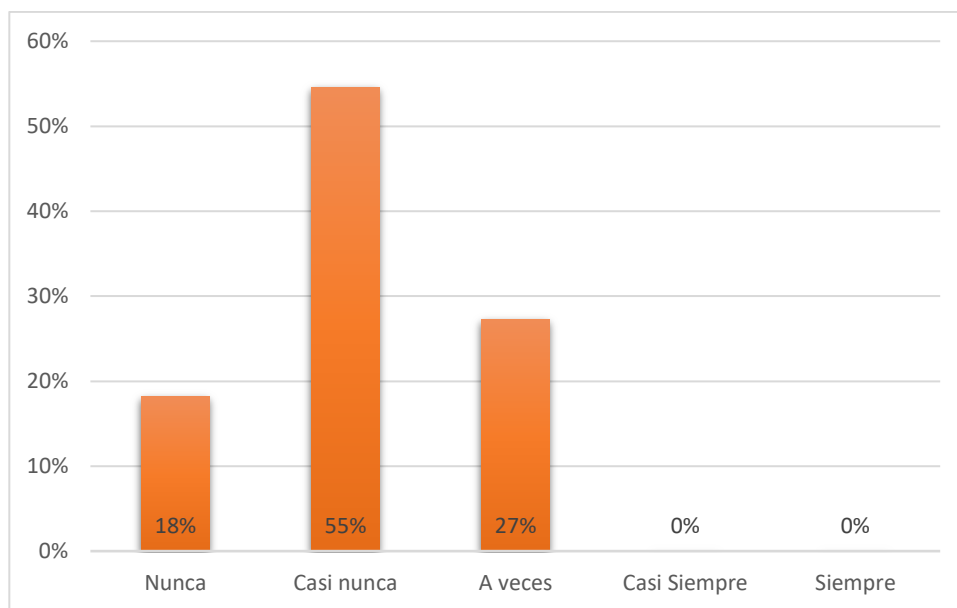
Pregunta N° 17: ¿Observa que se efectúa constantemente cambio de personal?

Tabla N° 17

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	18%
Casi nunca	6	55%
A veces	3	27%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 17



INTERPRETACIÓN: De 100% de los encuestados de acuerdo a la pregunta N° 17, el 27% marco a veces, el 55% marco casi nunca y el 18% marco nunca.

5.1.4 Información y Comunicación

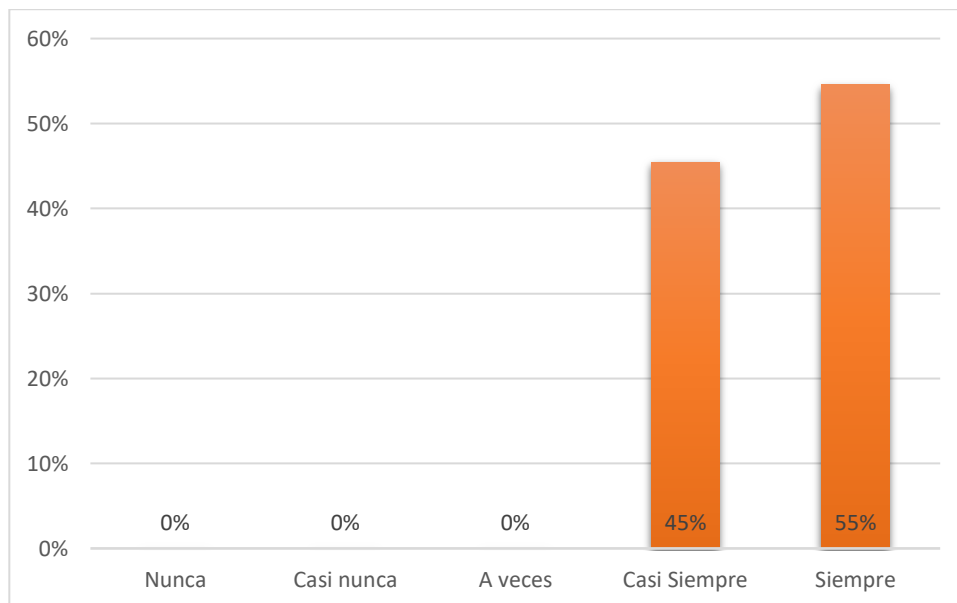
Pregunta N° 18: ¿Se comunica al personal de las actividades y responsabilidades que se deben realizar para el correcto funcionamiento dentro del área?

Tabla N° 18

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	5	45%
Siempre	6	55%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 18



INTERPRETACIÓN: De 100% de los encuestados de acuerdo a la pregunta N° 18, el 55% marco siempre, el 45% marco casi siempre.

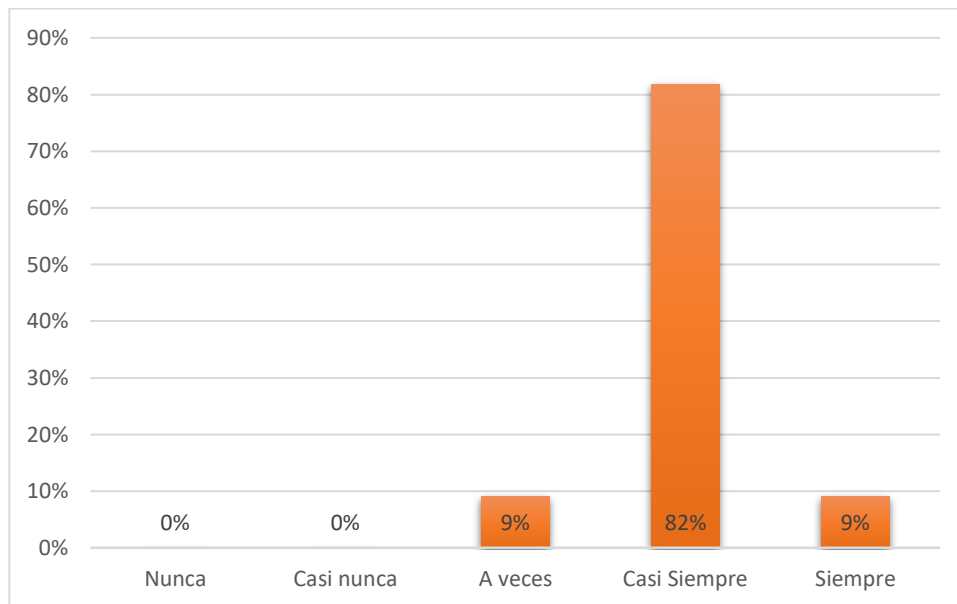
Pregunta N° 19: ¿Se han diseñado, evaluado e implementado mecanismos para asegurar la calidad y suficiencia de la información para el área de personal?

Tabla N° 19

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	9%
Casi Siempre	9	82%
Siempre	1	9%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 19



INTERPRETACIÓN: De 100% de los encuestados de acuerdo a la pregunta N° 19, el 9% marco siempre, el 82% marco casi siempre y el 9% marco a veces.

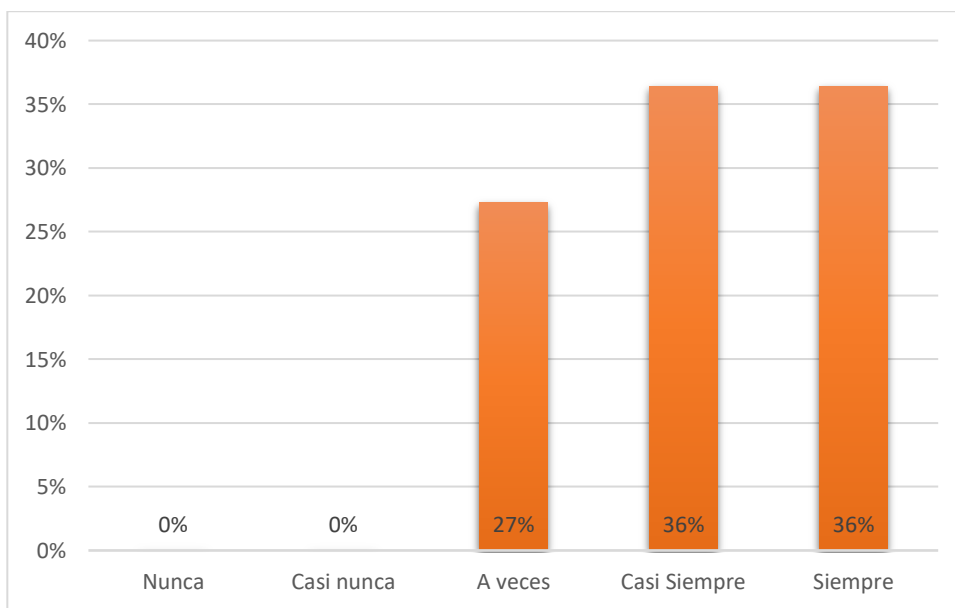
Pregunta N° 20: ¿Son comunicados sobre el nivel que desempeñan?

Tabla N° 20

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	3	27%
Casi Siempre	4	36%
Siempre	4	36%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 20



INTERPRETACIÓN: De 100% de los encuestados de acuerdo a la pregunta N° 20, el 36% marco siempre, el 36% marco casi siempre y el 27% marco a veces.

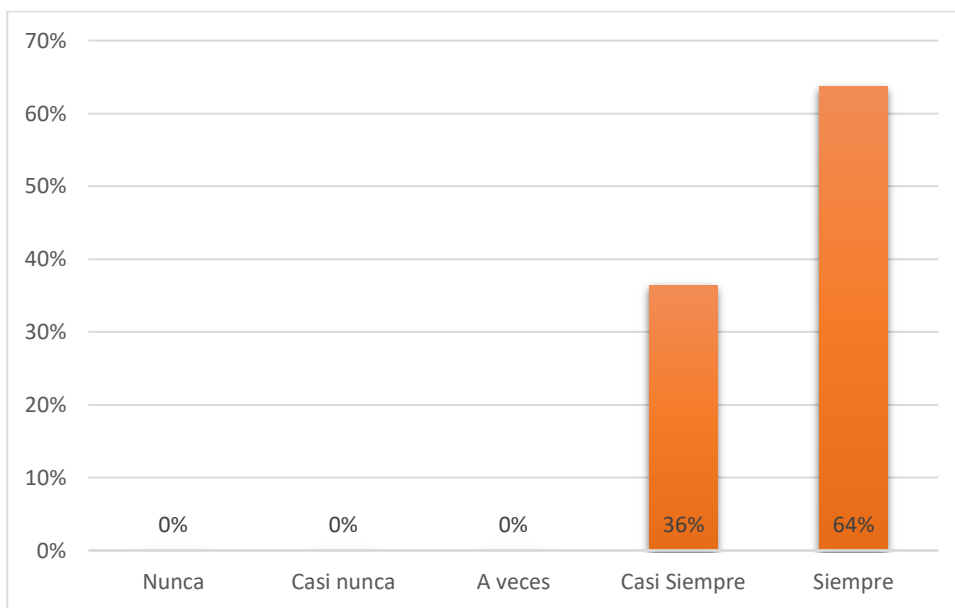
Pregunta N° 21: ¿Es apropiada la comunicación que se desarrolla en área de personal?

Tabla N° 21

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	4	36%
Siempre	7	64%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 21



INTERPRETACIÓN: De 100% de los encuestados de acuerdo a la pregunta N° 21, el 64% marco siempre y el 36% marco casi siempre.

5.1.5 Supervisión

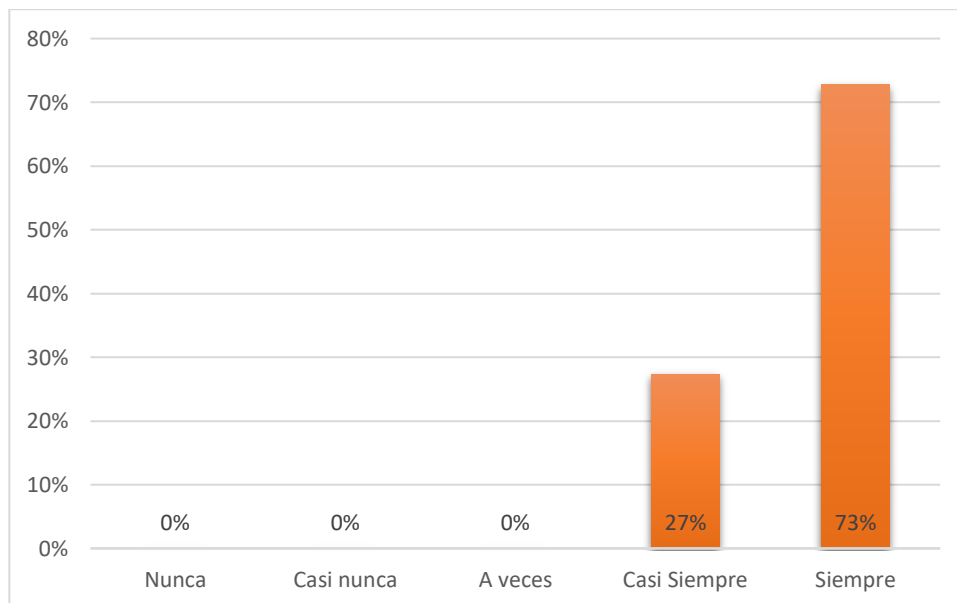
Pregunta N° 22: ¿Se practica en el área de personal la supervisión de manera responsable de las actividades asignadas?

Tabla N° 22

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	3	27%
Siempre	8	73%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 22



INTERPRETACIÓN: De 100% de los encuestados de acuerdo a la pregunta N° 22, el 73% marco siempre y el 27% marco casi siempre.

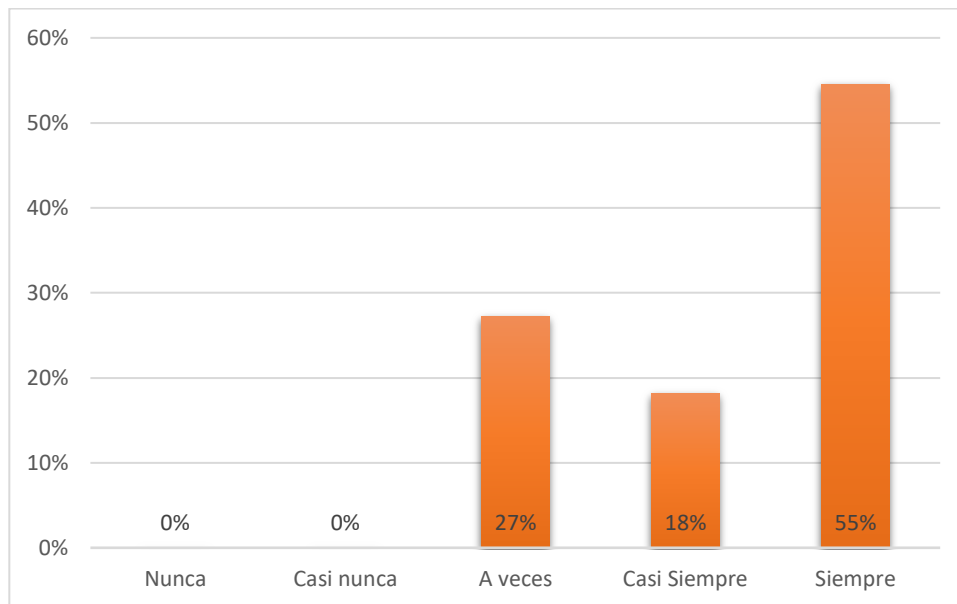
Pregunta N° 23: ¿Se controla y supervisa las actividades asignadas a cada personal por el encargado del área?

Tabla N° 23

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	3	27%
Casi Siempre	2	18%
Siempre	6	55%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 23



INTERPRETACIÓN: De 100% de los encuestados de acuerdo a la pregunta N° 23, el 55% marco siempre, el 18% marco casi siempre y el 27% marco a veces.

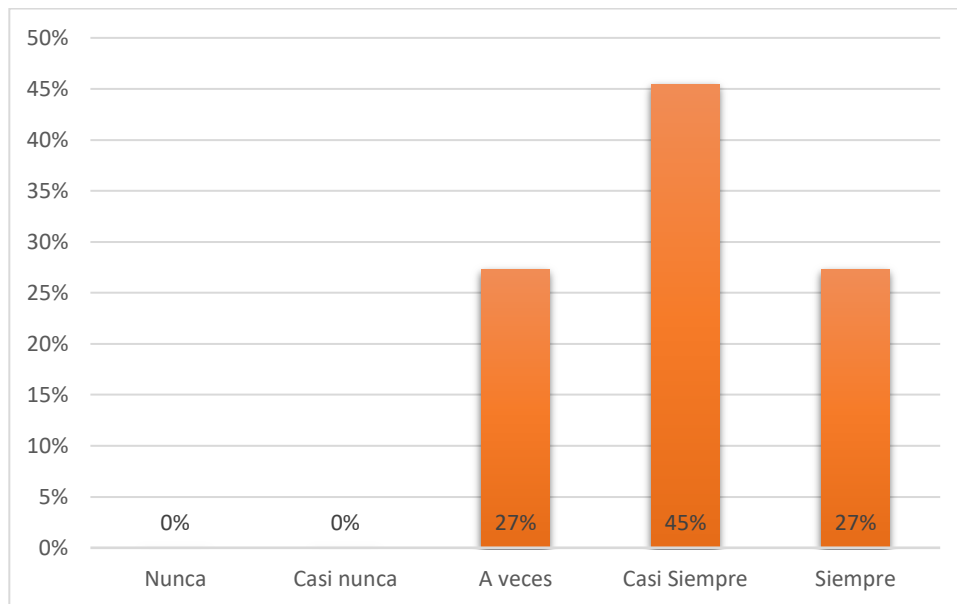
Pregunta N° 24: ¿La empresa evalúa y comunica de las deficiencias de control encontradas de forma oportuna?

Tabla N° 24

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	3	27%
Casi Siempre	5	45%
Siempre	3	27%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 24



INTERPRETACIÓN: De 100 de los encuestados de acuerdo a la pregunta N° 24, el 27% marco siempre, el 45% marco casi siempre y el 27% marco a veces.

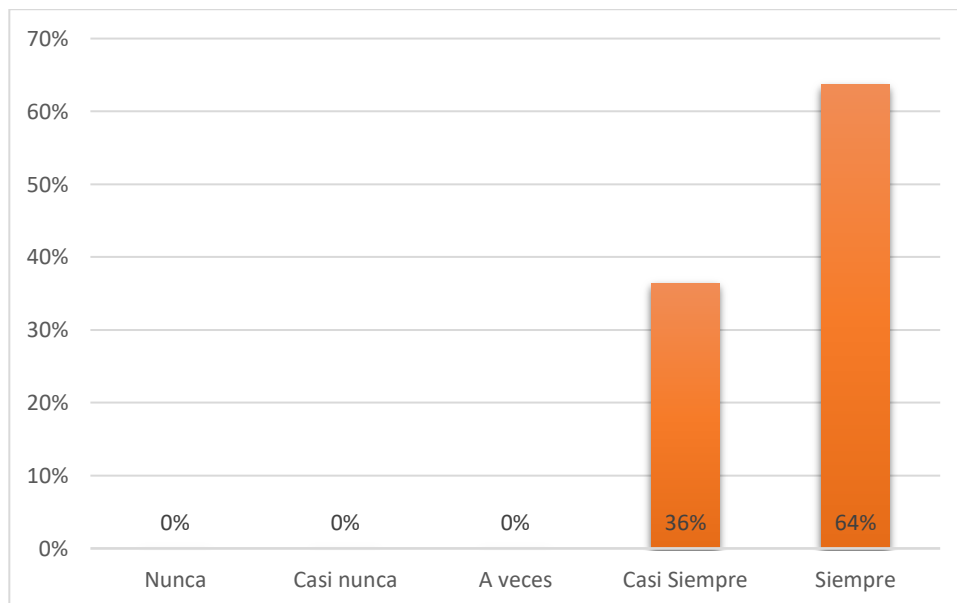
Pregunta N° 25: ¿La empresa efectúa periódicamente autoevaluación que le permite proponer plan de mejora que son ejecutadas posteriormente?

Tabla N° 25

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	4	36%
Siempre	7	64%
Total:	11	100%

Fuente: Encuesta en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L.

Gráfico 25



INTERPRETACIÓN: De 100% de los encuestados de acuerdo a la pregunta N° 25, el 64% marco siempre y el 36% marco casi siempre.

5.2 Análisis De Resultados

5.2.1 Entorno De Control

Según el grafico 01, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica el 64% que siempre se les da a conocer el organigrama de la empresa, el 18% de los colaboradores indica que casi siempre, el 9% de los colaboradores indica a veces y el 9% de los colaboradores que nunca se le da a conocer el organigrama de la empresa.

Según el grafico 02, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica el 45% que siempre se les ha comunicado cual es la misión y visión de la empresa, el 36% de los colaboradores indica que casi siempre, el 18% de los colaboradores indica que a veces se les comunica cual es la misión y visión de la empresa.

Según el grafico 03, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica el 64% que siempre se les capacita acerca de los valores y la cultura organizacional y el 36% de los colaboradores indica que casi siempre se les capacita acerca de los valores y la cultura organizacional.

Según el grafico 04, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica el 45% que siempre son sancionados si no tienen equipos de protección personal, el 18% de los colaboradores indica que

casi siempre, el 9% de los colaboradores indica a veces y el 27% de los colaboradores indica que nunca son sancionados por no tener equipos de protección personal.

Según el grafico 05, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica el 64% que siempre existe una estructura organizativa que permite la supervisión de las actividades dentro de la empresa, el 36% de los colaboradores indica que casi siempre existe una estructura organizativa que permite la supervisión de las actividades dentro de la empresa.

Según el grafico 06, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica el 100% que siempre tienen conocimiento de los objetivos que deben alcanzar dentro de la empresa.

Según el grafico 07, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica el 55% que siempre se evalúa que este calificado al contratar un personal, el 45% de los colaboradores indica que casi siempre se evalúa que este calificado al contratar un personal.

Según el grafico 08, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica el 27% que siempre la empresa les capacita permanente para que tengan un mejor desempeño laboral, el 36% de los colaboradores indica que casi siempre, el 36% de los colaboradores indica a veces.

5.2.2 Evaluación De Riesgo

Según el grafico 09, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica el 100% que siempre la empresa comunica en cuanto tiempo se debe terminar el proyecto de distribución eléctrica.

Según el grafico 10, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica el 91% que siempre se cuenta con los equipos y herramientas para las obras, el 9% de los colaboradores indica que casi siempre.

Según el grafico 11, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica el 91% que siempre se tiene identificado los posibles riesgos de accidente al momento de distribución eléctrica, el 9% de los colaboradores indica que a veces.

Según el grafico 12, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica el 64% que siempre está pendiente en el cambio de regulaciones y leyes, el 9% de los colaboradores indica que casi siempre, el 27% de los colaboradores indica a veces.

5.2.3 Actividades De Control

Según el grafico 13, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica el 55% que siempre la empresa

desarrolla actividades de control que ayuda a disminuir los riesgos para el cumplimiento de los objetivos, el 45% de los colaboradores indica que casi siempre sucede.

Según el grafico 14, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica que el 45% que siempre la empresa desarrolla actividades de control sobre la tecnología para apoyar en el logro de los objetivos, el 27% de los colaboradores indica que casi siempre, el 27% de los colaboradores indica a veces sucede.

Según el grafico 15, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica el 45% que siempre se lleva periódicamente actividades de control para así corregir los errores oportunamente, el 36% de los colaboradores indica que casi siempre, el 18% de los colaboradores indica a veces.

Según el grafico 16, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica el 45% que siempre se realiza la evaluación profesional y de aptitud, el 27% de los colaboradores indica que casi siempre, el 27% de los colaboradores indica a veces.

Según el grafico 17, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica el 27% a veces sucede cambio de

personal, el 55% de los colaboradores indica casi nunca, el 18% de los colaboradores indica nunca.

5.2.4 Información Y Comunicación

Según el grafico 18, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica el 55% que siempre se comunica al personal de las actividades y responsabilidades que se deben realizar para el correcto funcionamiento dentro del área, el 45% de los colaboradores indica casi siempre sucede.

Según el grafico 19, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica el 9% que siempre se ha diseñado, evaluado e implementado mecanismos para asegurar la calidad y suficiencia de la información para el personal, el 82% de los colaboradores indica que casi siempre, el 9% de los colaboradores indica a veces.

Según el grafico 20, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica el 36% que siempre son comunicados sobre el nivel que desempeñan, el 36% de los colaboradores indica que casi siempre, el 27% de los colaboradores indica a veces.

Según el grafico 21, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica el 64% que siempre es apropiada la

comunicación que se desarrolla en el área de personal, el 36% de los colaboradores indica que casi siempre.

5.2.5 Supervisión

Según el grafico 22, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica el 73% que siempre se practica en el área de personal la supervisión de manera responsable de las actividades asignadas, el 27% de los colaboradores indica que casi siempre.

Según el grafico 23, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica el 55% que siempre se controla y se supervisa las actividades asignadas a cada personal por el encargado del área, el 18% de los colaboradores indica que casi siempre, el 27% de los colaboradores indica a veces.

Según el grafico 24, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica el 27% que siempre la empresa evalúa y comunica de las deficiencias de control encontradas de forma oportuna, el 45% de los colaboradores indica que casi siempre, el 27% de los colaboradores indica a veces.

Según el grafico 25, el cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., de las cuales indica el 64% que siempre la empresa

efectúa periódicamente autoevaluación que le permite proponer plan de mejora que son ejecutadas posteriormente, el 36% de los colaboradores indica que casi siempre.

VI. CONCLUSIONES

5.1 Respecto al objetivo específico N° 01

Según los resultados de la presente investigación, se concluye que la empresa si da a conocer el organigrama de la empresa, También comunica cual es la misión y visión de la empresa, así mismo se les capacita acerca de los valores y la cultura organizacional, si no tienen equipos de protección personal son sancionados, y existe una estructura organizativa que permite la supervisión de las actividades, conocen los objetivos que deben alcanzar, la empresa evalúa que este calificado el personal al contratar, algunas veces se les capacita al personal.

Respecto al objetivo específico N° 02

Según los resultados de la presente investigación, se concluye que la empresa tiene identificado los riesgos en cuanto al tiempo para lograr el objetivo, cuenta con los equipos y herramientas necesarios para las obras, tiene identificado los posibles riesgos de accidente en todas las actividades de la obra y está pendiente en el cambio de regulaciones y leyes.

Respecto al objetivo específico N° 03

Según los resultados de la presente investigación, se concluye que la empresa desarrolla actividades de control y actividades de control sobre la tecnología para disminuir los riesgos y apoyo al cumplimiento de los objetivos, las actividades de

control que se llevan periódicamente, así mismo se realiza la evaluación profesional y aptitud, y rara vez existe cambio de personal.

Respecto al objetivo específico N° 04

Según los resultados de la presente investigación, se concluye que la empresa comunica al personal sobre actividades y responsabilidades que cada personal tiene, además generalmente se tiene información que este diseñado, evaluado para poner en marcha en el área de personal, constantemente y usualmente son comunicados sobre el nivel de que desempeñan y es apropiada la comunicación en el área de personal.

Respecto al objetivo específico N° 05

Según los resultados de la presente investigación, se concluye que en la empresa se practica la supervisión de manera responsable de las actividades asignadas, y también se controla y se supervisa por el encargado del área de personal y por lo general se evalúa y comunica las deficiencias encontradas de control y efectúa la autoevaluación que le permite la mejora que son ejecutadas posteriormente.

Conclusión General

Según los resultados de la presente investigación, de la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., se concluye que la empresa si aplica el control interno de manera, responsable y firme con las actividades del personal para lograr los objetivos propuestos. Y también nos permite confirmar que el control interno ayuda al crecimiento de la empresa y con ellos los colaboradores de la empresa.

RECOMENDACIONES:

1. Se recomienda a la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L., a brindarles charlas sobre el valor del control interno en una empresa, para que los mismos apliquen en sus actividades.
2. Se recomienda capacitar permanente al personal de la empresa para que tenga mejor desempeño laboral.
3. Se recomienda a la empresa que este más pendiente a los cambios de leyes, normas.
4. Se recomienda a la empresa que realice constantemente actividades de control, para así detectar los errores de control oportunamente.
5. Se recomienda a la empresa que debe comunicar continuamente al personal sobre el nivel de desempeño laboral. Para que pueda ser fuente de motivación y recompensa de ambas partes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arteta, M. (2018). *El Control Interno y su incidencia en la gestión de tesorería de las universidades públicas de la Región Puno (tesis maestría)*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Basualdo, E., & Campos, G. (2019). *Control previo y gestión de logística de la Municipalidad Distrital de Soritor Moyobamba San Martin - 2017(tesis pregrado)*. Lima: Universidad Peruana los Andes.
- Benavente, C. (2019). *Implementación del sistema de control interno en las empresas de transporte en la Región Puno en el periodo 2016 – 2017 (tesis maestría)*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Calderon, Y., & Ibarra, G. (2006). *Diseño de Control Interno para las pequeñas empresas*. Hidalgo: Universidad Autónoma del estado de Hidalgo.
- Chayña, M. (2018). *El Control Interno Previo y Simultaneo en los procesos de contratación y adquisición y su influencia en la optimización de la gestión de las compras públicas de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2014 (tesis pregrado)*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Choquepata, T. (2019). *Caracterización del Control Interno en la empresa Mc Promotores y Constructores S.A.C de Juliaca, 2018*. Juliaca: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Condezo, O. r., & Cristobal, A. N. (2018). *El control interno como instrumento de gestion y su contribucion para combatir la corrupcion en los gobiernos locales de la provincia de pasco periodo 2018*. Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion.
- Condori, D. (2018). *Caracterización del control interno de inventarios de la empresa comercial de erretería Fecosur S.A.C. - Juliaca, 2018 (tesis pregrado)*. Juliaca: Universidad Católico los Ángeles de Chimbote.

- Farias, E. (2018). *Control Interno previo y administración financiera en la Municipalidad de Miraflores-2017 (tesis doctorado)*. Lima: Univerisdad Inca Garcilazo de la Vega.
- López, A., & Pesántez, J. (2017). Evaluación comparativa del sistema de control interno del sector comercial y del sector público del Cantón Morona. *Revista Killkana Sociales. Vol. 1.*, 31-38,.
- Meza, A., Alguera, B., & Blanco, D. (2014). *Análisis del modelo de autoevaluación del sistema de Control Interno. Caso: Ministerio de Cultura y Juventud (tesis pregrado)*. San Pedro de Montes de Oca: Universidad de Costa Rica.
- Olivas, E., Reyes, J., & Álvarez, N. (20113). Control Interno en las empresas privadas de servicios educativos en la ciudad de Chihuahua. *XVIII Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática*. Chihuahua.
- Peña, S. (2017). *Evaluación de los procedimientos del control previo de la ejecución presupuestal en la Dirección de Economía de la Dirección regional de salud tumbes - 2016 (tesis pregrado)*. . Tumbes: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Pocohuanca, S. (2019). *El Control Interno en el proceso presupuestario de los gobiernos locales de la Región Puno, 2017 (tesis maestría)*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Servin, L. (20 de Julio de 2020). *Deloitte Paraguay*. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/py/es/pages/audit/articles/opinion-control-interno-empresas.html>
- Sucasaca, E. (2018). *Caracterización de Control Interno de la empresa financiera Credinka S.A en el área de negocios de la agencia Túpac Amaru de la ciudad de Juliaca - 2018*. Juliaca: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Valverde, Ú. (2012). *Control previo como instrumento de gestión en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. Lima: Universidad Nacional de Educación.

ANEXOS

Anexo 01: Encuesta para medir el Control Interno en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L. Juliaca.

Estimado señor(a), este cuestionario es anónimo y tiene el objetivo determinar el Control Interno en la empresa A.U.R.A. Contratistas S.R.L. Juliaca.

A continuación, tenga la amabilidad de llenar y marcar la encuesta según su criterio y con la verdad cada pregunta formulada en el cuestionario.

-Estado civil: _____

-Edad: _____

-Sexo: _____

-Grado de instrucción: _____

-Cargo en la empresa: _____

-Años de servicio en la empresa: _____

Componentes de Control Interno	N°	Items	Puntaje				
			N	CN	A	CS	S
Entorno de control	1	¿Se le dio a conocer el organigrama de la empresa?					
	2	¿Se le comunico cual es la misión y visión de la empresa?					
	3	¿Se les capacita acerca de los valores y la cultura organizacional, dentro de la empresa?					
	4	¿Si no tienen los equipos de protección personal, son sancionados?					

		5	¿Existe una estructura organizativa, que permite la supervisión de las actividades dentro empresa?						
		6	¿Usted sabe cuáles son los objetivos que debe de alcanzar, dentro de su área?						
		7	¿Al contratar un personal, cree que la empresa evalúa que este calificado?						
		8	¿La empresa lo capacita permanentemente, para que usted tenga un mejor desempeño?						
Evaluación Riesgo	de	9	¿La empresa comunica en cuanto tiempo deben terminar el proyecto de distribución eléctrica?						
		10	¿La empresa siempre cuenta con los equipos y herramientas para las obras?						
		11	¿La empresa tiene identificado los posibles riesgos de accidentes al momento de la distribución eléctrica?						
		12	¿Cree usted que la empresa está pendiente en el cambio de regulaciones y leyes?						
Actividad Control	de	13	¿La empresa desarrolla actividades de control que ayuden a disminuir los riesgos, para el cumplimiento de los objetivos?						
		14	¿La empresa desarrolla actividades de control sobre la tecnología para apoyar en el logro de los objetivos?						
		15	¿Las actividades de control de la empresa se llevan periódicamente, para así corregir los errores oportunamente?						
		16	¿Se realiza la evaluación profesional y de aptitud en esta empresa?						
		17	¿Observa que se efectúa constantemente cambio de personal?						
Información Comunicación	y	18	¿Se comunica al personal de las actividades y responsabilidades que se deben realizar para el correcto funcionamiento dentro del área?						
		19	¿Se han diseñado, evaluado e implementado mecanismos para asegurar la calidad y suficiencia de la información para el área de personal?						
		20	¿Son comunicados sobre el nivel que desempeñan?						
		21	¿Es apropiada la comunicación que se desarrolla en área de personal?						

Supervisión	22	¿Se practica en el área de personal la supervisión de manera responsable de las actividades asignadas?					
	23	¿Se controla y supervisa las actividades asignadas a cada personal por el encargado del área?					
	24	¿La empresa evalúa y comunica de las deficiencias de control encontradas de forma oportuna?					
	25	¿La empresa efectúa periódicamente autoevaluación que le permite proponer plan de mejora que son ejecutadas posteriormente?					

Anexo 02: Consentimiento Informado



PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS (Ciencias Sociales)

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

La presente investigación se titula "CARACTERIZACIÓN DE CONTROL INTERNO DEL AREA DE PERSONAL DE LAS MYPES, SECTOR CONSTRUCCIÓN, CASO: EMPRESA A.U.R.A. CONTRATISTAS S.R.L. JULIACA, 2020", y es dirigido por ELIANA PARI RODRIGUEZ, investigador de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Determinar las características de control interno del área de personal de las MYPES, sector construcción, caso: A.U.R.A. Contratistas S.R.L. Juliaca, 2020.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 15 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de correo electrónico. Si desea, también podrá escribir al correo eliana_1510@hotmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

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

Nombre: Jaime Eddy Otazú Luque

Fecha: 10 de junio de 2021

Correo electrónico: otazujaime@gmail.com

Firma del participante: 

Firma del investigador (o encargado de recoger información): 