



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

**CARACTERIZACIÓN DEL CONTROL INTERNO DE LA MICROEMPRESA "GRUPO
JADAF E.I.R.L." DE JUANJUÍ, 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

AUTOR

**GOMEZ AREVALO, JHON ANDY
ORCID:0009-0007-0802-7557**

ASESOR

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

**CHIMBOTE-PERÚ
2024**



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE CONTABILIDAD

ACTA N° 0173-064-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **04:40** horas del día **27** de **Junio** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **CONTABILIDAD**, conformado por:

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

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CARACTERIZACIÓN DEL CONTROL INTERNO DE LA MICROEMPRESA "GRUPO JADAF E.I.R.L." DE JUANJUÍ, 2024**

Presentada Por :
(1703102026) **GOMEZ AREVALO JHON ANDY**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Contador Público**.

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

TORRES GARCIA LUIS ALBERTO
Presidente

GONZALES RENTERIA YURI GAGARIN
Miembro

ESPEJO CHACON LUIS FERNANDO
Miembro

Mgtr. VASQUEZ PACHECO FERNANDO
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CARACTERIZACIÓN DEL CONTROL INTERNO DE LA MICROEMPRESA "GRUPO JADAF E.I.R.L." DE JUANJUÍ, 2024 Del (de la) estudiante GOMEZ AREVALO JHON ANDY, asesorado por VASQUEZ PACHECO FERNANDO se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 15% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

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

Chimbote, 26 de Julio del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatorias

Dedico mi tesis a mi Madre, hermana por brindarme ese apoyo moral que me dio fuerza, su amor y por motivarme a seguir hacia adelante para culminar con una de mis metas a pesar de las múltiples actividades que realizo en mi ámbito laboral.

También a mi pareja, por brindarme su apoyo moral e incondicional en esas noches que tocaba investigar.

Y, finalmente, a mi adolescente hija, con su actitud y por querer darle un ejemplo a seguir de que todo se puede lograr, logro que tomará más impulso.

Gómez Arévalo, Jhon Andy

Agradecimientos

En primer lugar, agradezco a Dios, a mi madre que siempre me ha brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Ella con su cariño me ha impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades que presento en la actualidad.

Le agradezco profundamente a mi asesor por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada.

Por último, agradecer a la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote que me ha exigido tanto, pero al mismo tiempo me ha permitido obtener mi título profesional de contador público.

Gómez Arévalo, Jhon Andy

Índice general

Carátula.....	I
Constancia de originalidad	II
Acta de sustentación	III
Dedicatorias	IV
Agradecimientos	V
Índice general	VI
Lista de matrices y tablas.....	VIII
Resumen	IX
Abstract.....	X
I. Planteamiento del problema	1
II. Marco teórico	5
2.1 Antecedentes:	5
2.1.1 Internacionales	5
2.1.2 Nacionales	8
2.1.3 Regionales	15
2.1.4 Locales	15
2.2 Bases teóricas:	16
2.2.1 Teoría del control interno	16
2.2.2 Teoría de la empresa	22
2.2.3 Teoría de las micro y pequeñas empresas - MYPE.....	26
2.2.4 Teoría de los sectores productivos	28
2.2.5 Breve descripción de la empresa del caso de estudio	30
2.3 Hipótesis.....	30
III. Metodología.....	31
3.1 Tipo, nivel y diseño de investigación	31
3.1.1 Tipo de investigación.....	31
3.1.2 Nivel de investigación.....	31
3.1.3 Diseño de investigación	31
3.2 Población y muestra.....	32
3.2.1 Población	32
3.2.2 Muestra	32

3.3	Operacionalización de variable	33
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de información	36
3.4.1	Técnicas	36
3.4.2	Instrumentos de recolección de datos.....	36
3.5	Método de análisis de datos.....	36
3.6	Aspectos éticos.....	36
IV.	Resultados	38
4.1	Respecto al objetivo específico 1:.....	38
4.2	Respecto al objetivo específico 2:.....	39
4.3	Respecto al objetivo específico 3:.....	40
V.	Discusión	42
5.1	Respecto al objetivo específico 1.....	42
5.2	Respecto al objetivo específico 2.....	42
5.3	Respecto al objetivo específico 3.....	43
VI.	Conclusiones	46
6.1	Respecto al objetivo específico 1.....	46
6.2	Respecto al objetivo específico 2.....	46
6.3	Respecto al objetivo específico 3.....	46
6.4	Respecto al objetivo general:	48
VII.	Recomendaciones	49
	Referencias bibliográficas	50
	Anexos.....	54
	Anexo 1: Matriz de consistencia	54
	Anexo 2. Instrumento de recolección de información.....	55
	Anexo 3. Ficha técnica de los instrumentos: validez del instrumento.....	62
	Anexo 4. Formato de consentimiento informado	72

Lista de matrices y tablas

Matriz de definición y operacionalización de la variable.....	33
Tabla 01: resultados del objetivo específico 1:	38
Tabla 02: resultados del objetivo específico 2:	39
Tabla 03: resultados del objetivo específico 3.....	40
Matriz de consistencia	54
Matriz de validación del instrumento	63

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general identificar y describir las características del control interno de la microempresa “GRUPO JADAF E.I.R.L.” de Juanjuí, 2024. La metodología fue cualitativa, descriptiva, exploratoria, documental y de caso. Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios que fueron aplicados al titular gerente de la microempresa mediante la técnica de la encuesta. Consiguiendo los siguientes resultados: **Respecto al perfil del titular gerente**, tiene 36 años, de sexo masculino, estado civil soltero, con nivel educativo superior como profesor de computación e informática, quien ocupa el cargo de titular gerente. **Respecto al perfil de la microempresa**, está formalmente constituida como microempresa, tiene 4 años en el mercado, con fines de lucro, brindando buen servicio a sus clientes, cuenta con 1 trabajador permanente, 1 trabajador eventual; asimismo, en el mes de febrero suele contratar más trabajadores. **Respecto a las características del control interno**, se muestra un compromiso del personal con la integridad de la microempresa estudiada y una comunicación efectiva de riesgos a la administración. Se concluye que la microempresa posee deficiencias en el control interno y sus componentes. La mejora continua en estos aspectos es crucial para fortalecer su operación y cumplir con sus objetivos. Se recomienda implementar un marco de control interno claro y efectivo, promover una cultura ética sólida con un código de conducta formal, y fortalecer la supervisión y el monitoreo para corregir deficiencias operativas de manera proactiva.

Palabras clave: componentes, control interno, microempresa

Abstract

The present research work had as its general objective to identify and describe the characteristics of the internal control of the microenterprise “GRUPO JADAF E.I.R.L.” of Juanjuí, 2024. The methodology was qualitative, descriptive, exploratory, documentary and case-based. The instruments used were questionnaires that were applied to the managing director of the microenterprise using the survey technique. The following results were obtained: Regarding the profile of the managing director, he is 36 years old, male, single, with a higher education level as a computer and information technology teacher, who holds the position of managing director. Regarding the profile of the microenterprise, it is formally constituted as a microenterprise, has been in the market for 4 years, for profit, providing good service to its clients, has 1 permanent worker, 1 temporary worker; also, in the month of February it usually hires more workers. Regarding the characteristics of internal control, a commitment of the staff to the integrity of the microenterprise studied and effective communication of risks to the administration is shown. It is concluded that the microenterprise has deficiencies in internal control and its components. Continuous improvement in these aspects is crucial to strengthen its operation and meet its objectives. It is recommended to implement a clear and effective internal control framework, promote a strong ethical culture with a formal code of conduct, and strengthen supervision and monitoring to proactively correct operational deficiencies.

Keywords: components, internal control, microenterprise

I. Planteamiento del problema

Para realizar el planteamiento del problema de investigación se utilizaron conclusiones de artículos científicos que estudiaron a las MYPE y control interno.

En relación con el número de empresas, se nota que las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES) dominan en los países, abarcando aproximadamente el 99,6% del total. Al desglosar esta cifra, se puede ver que las microempresas representan el 92,1% de este grupo, seguidas por las pequeñas empresas, que constituyen el 7%. (Pérez, 2019)

De igual manera González et al. (2018) nos dice que: Las microempresas actúan como un mecanismo compensatorio frente a los cambios en el empleo en sectores más grandes. La inestabilidad económica y la tendencia de las grandes empresas a reemplazar trabajo con capital provocan que el autoempleo sea la única fuente de ingresos para una parte considerable de la población.

En conclusión, debido a sus recursos productivos limitados, estas microempresas enfrentan desafíos para permanecer en el mercado, lo que impulsa a los emprendedores a explorar distintos tipos de negocios.

Mora et al. (2020) nos dice que: En México, la mayoría de las microempresas no cuentan con una formación académica avanzada, lo cual puede restringir su desarrollo organizacional y su capacidad para competir. Esta carencia puede dificultar la descripción de sus esfuerzos, la clarificación de objetivos, la organización de actividades y la realización de acuerdos beneficiosos. Aunque tradicionalmente han funcionado de manera independiente, se enfrentan a un entorno competitivo que puede amenazar su supervivencia.

Es crucial fortalecer su presencia, desarrollo y éxito en el mercado mediante estrategias de colaboración y alternativas de mejora.

Trigoso (2019) nos dice que: Al hablar del tamaño de una empresa, se consideran dos criterios principales: el número de empleados y los ingresos generados. Una microempresa se define por tener entre 1 y 10 empleados, y sus ventas anuales no deben exceder las 150 unidades impositivas tributarias (UIT). En contraste, una pequeña empresa puede contar con entre 1 y 100 empleados, con ventas anuales que van desde más de 150 UIT hasta un máximo de 1700 UIT.

Estos criterios permiten clasificar las empresas según su tamaño y formular políticas y regulaciones específicas que se ajusten a sus necesidades y capacidades.

Pantoja (2019) nos dice que: Para las mipymes colombianas, la gestión del talento humano puede convertirse en una herramienta clave para movilizar recursos internos y generar una ventaja competitiva, siempre que esté alineada con el objetivo de crear valor. Para ser competitivas, estas empresas necesitan adoptar estilos de gestión directiva que se centren en el análisis y la comprensión de escenarios complejos, además de aplicar estrategias flexibles y oportunas.

En conclusión, la alta gerencia debe contar con el apoyo de áreas de gestión del talento humano que implementen políticas y prácticas coherentes con la estrategia organizacional.

Arroyo et al. (2019) En su estudio, se identificaron diversas áreas de mejora en las empresas que destacan la necesidad de un control interno efectivo. La falta de capacitación adecuada y la duplicidad de funciones subrayan la importancia de tener políticas y procedimientos claros que definan responsabilidades y procesos eficientes. La ausencia de registro y seguimiento adecuado de mercancías, junto con un inventario desactualizado, pone de manifiesto la necesidad de implementar controles que aseguren la integridad de los activos y la precisión de la información. Además, la realización frecuente de arqueos de caja chica y la creación de manuales de políticas y procedimientos contribuirían a fortalecer el control interno y a prevenir errores y fraudes. En control interno es esencial para proteger los activos, optimizar los procesos y fomentar la eficacia y transparencia en la empresa.

Mendoza y Bayón (2019) nos dicen que: Las PYMES desempeñan un papel crucial en el desarrollo económico, especialmente en América Latina, al contribuir significativamente al PIB y al empleo. Sin embargo, muchas de estas empresas no logran superar sus primeros años de operación debido a problemas internos. Por esta razón, es esencial hacer un enfoque integral del control interno para abordar estas dificultades y mejorar sus posibilidades de supervivencia de las PYME.

Céspedes et al. (2022) nos dice que: El control interno desempeña un papel fundamental en las empresas para asegurar la calidad y confiabilidad de los resultados. No solo corrige errores en los procesos y procedimientos, sino que también se centra en garantizar la precisión y promover la seguridad. Mediante la implementación de normas y estándares, el control interno estandariza y actualiza criterios y acciones, reduciendo las variaciones.

En conclusión, el control interno es una herramienta indispensable para asegurar la precisión, confiabilidad y seguridad en los análisis de las MYPE, contribuyendo así a una gestión de alta calidad en dichas empresas.

Sanabria (2021) nos dice que: El control interno desempeña un papel crucial en las MYPE al proporcionar las herramientas necesarias para asegurar la eficiencia, la efectividad y la integridad de sus operaciones. Estas pequeñas y medianas empresas enfrentan frecuentemente desafíos adicionales debido a sus recursos limitados y estructuras organizativas más simples.

La implementación de un sistema de control interno permite gestionar de manera efectiva los riesgos asociados a las actividades, garantizando el cumplimiento de las normativas legales y regulatorias, la protección de los activos y la optimización de la MYPE.

Asimismo, el Control Interno es una pieza fundamental para el funcionamiento eficiente de cualquier organización y debe ser diseñado internamente para integrarse con las operaciones existentes. Esto no solo ayuda a reducir costos innecesarios, sino que asegura el cumplimiento de los objetivos establecidos.

En la actualidad, en la región San Martín se han formado muchas micro y pequeñas empresas en general después de la pandemia y del sector servicios en particular; dentro de las cuales, en su mayoría no han sido investigadas; sobre todo la microempresa “GRUPO JADAF E.I.R.L.” la misma, que todavía nadie la ha investigado; por ello, se desconoce qué características tiene el control interno en dicha empresa; por ejemplo, no se sabe si tiene un adecuado o inadecuado control interno, si tiene implementado o no su MOF y su ROF, entre otros aspectos; por tales razones existe un vacío del conocimiento. por ello, la formulación del problema de investigación es el siguiente: ¿Cuáles son las características del control interno de la microempresa “GRUPO JADAF E.I.R.L.” de Juanjuí, 2024?

Para dar respuesta a la formulación del problema está el objetivo general de: Identificar y describir las características del control interno de la microempresa. “GRUPO JADAF E.I.R.L.” de Juanjuí, 2024.

Para conseguir los resultados de objetivo general se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. Identificar y describir el perfil del titular gerente de la microempresa “GRUPO JADAF E.I.R.L.” de Juanjuí, 2024.

2. Identificar y describir el perfil de la microempresa “Grupo JADAF E.I.R.L.” de Juanjuí, 2024.
3. Identificar, describir y analizar las características del control interno de la microempresa “GRUPO JADAF E.I.R.L.” de Juanjuí, 2024.

La realización de este trabajo se justifica por su contribución para cubrir las lagunas en el conocimiento, específicamente al identificar y describir las características del control interno de la microempresa “GRUPO JADAF E.I.R.L.” de Juanjuí, así como al proponer mejoras para la misma en el año 2024.

Además, su pertinencia radica en su potencial para ofrecer un marco metodológico esencial que pueda servir de guía a otros estudiantes interesados en esta área de investigación, permitiéndoles llevar a cabo sus propias investigaciones en distintas regiones geográficas del país. Esto se verá facilitado por la presentación de datos precisos y fiables obtenidos en el contexto empresarial.

Por último, esta investigación se justifica por su relevancia en mi proceso de obtención del título profesional de Contador Público, lo que a su vez contribuirá a elevar los estándares de calidad de la Escuela Profesional de Contabilidad, de la Facultad de Ciencias e Ingeniería y de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, al requerir que sus egresados obtengan el título a través de la presentación de un trabajo de investigación conocido como tesis, tal como lo establece La Nueva Ley Universitaria.

II. Marco teórico

2.1 Antecedentes:

2.1.1 Internacionales

En esta investigación, se entendió por antecedentes internacionales a aquellos trabajos de investigación realizados por otros investigadores en cualquier ciudad y país del mundo, a excepción de Perú, que hayan abordado la misma variable, unidad de análisis y metodología utilizada en nuestra investigación.

Gutiérrez (2021) en su tesis: “El control interno en la gestión administrativa de las microempresas de San Simón de Guerrero México, 2020” centra su investigación en el análisis del control interno en microempresas de comercio en San Simón de Guerrero, Estado de México, a partir de una muestra de 42 negocios utilizando un enfoque descriptivo y transaccional. Se empleó un cuestionario para recopilar datos sobre diferentes aspectos del control interno ejecutado en las microempresas de comercio, junto con preguntas socio-demográficas. Los resultados indican lo siguiente: respecto al género de los encargados: 48 % son mujeres y 52 % son hombres. Las edades presentan el siguiente orden; de 18 a 28 son 52%, de 29 a 39 años son 32%, de 40 a 50 años son 10% y de 51 años en adelante el 6%. El estado civil; soltero 70%, casado 26% y viudo 4%. El grado de estudios tiene el siguiente orden; bachillerato 48%, secundario 32%, primaria 12%, licenciatura 6% y ninguno 2%. El número de trabajadores; menos de 5 son el 84%, más de 10 son el 4% y ninguno el 12%. Respecto al control interno se encuentra una falta de estructuras formales en las microempresas estudiadas. Se identificaron áreas críticas como la falta de identificación de riesgos y la carencia de sistemas informáticos para el control de inventarios. Se concluye que la importancia del control interno para la eficiencia en la utilización de recursos y el logro de objetivos organizacionales es primordial y que los encargados no están capacitados.

Quispe (2023) en su tesis: “Control interno de la gestión contable en la compañía de taxis convencional 24 de febrero s.a., cantón Santa Elena, año 2021”. Tuvo como objetivo general evaluar el control interno de la gestión contable, mediante los componentes del marco integrado COSO I, que brinden información de la realidad de la entidad. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo y exploratorio de diseño no experimental, se efectuó la recolección de datos a través de un cuestionario. Los resultados revelan deficiencias en los componentes COSO I en la organización debido a que los administradores carecen de conocimientos contables básicos. En el ambiente de control, hay incumplimiento de responsabilidades, manuales desactualizados y falta de capacitación. La evaluación de riesgos muestra ausencia de mecanismos de análisis y estrategias contra fraudes. Las actividades de control son inadecuadas, con controles contables deficientes y falta de sistemas automatizados. La información y comunicación son verbales y sin documentación de respaldo, y la supervisión y monitoreo de los procesos contables están ausentes. Se concluye que los resultados evidencian deficiencias en los componentes del modelo COSO I, atribuidas principalmente a la falta de conocimientos contables básicos entre los administradores. Esto se refleja en un ambiente de control deficiente, la ausencia de evaluación de riesgos y estrategias contra fraudes, actividades de control inadecuadas, comunicación verbal sin respaldo documental, y supervisión y monitoreo insuficientes.

Brasvi (2022) en su tesis: “Las pymes en Colombia frente a la aplicación de sistemas de control interno [SCI]; a partir de una revisión documental entre el 2001 y el 2021.”. Tuvo como objetivo determinar la situación de las Pymes en Colombia frente a la aplicación de Sistemas de Control Interno [SCI]. La metodología fue enfoque cualitativo de tipo analítico y descriptivo. Los resultados obtenidos indican que la mayoría de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) encuestadas operan en la informalidad. En estas empresas colombianas, existen varios obstáculos para la implementación de un Sistema de Control Interno (SCI), como la excesiva dependencia de los recursos propios, las dificultades para acceder al crédito bancario, el bajo avance tecnológico, la subestimación de la mano de obra, la resistencia a adoptar nuevas prácticas de gestión, la deficiencia en la estructura administrativa y las limitaciones para exportar. Además, se señala la falta de capacitación del personal para lidiar con los residuos en la producción, así como la ausencia de un código de ética, una misión, una visión o un plan estratégico para guiar el futuro de la organización. También se destaca la falta de claridad en la definición de metas, planes u objetivos organizacionales. En conclusión, los resultados destacan los desafíos que enfrentan las Pymes en Colombia al implementar un Sistema de Control Interno. La informalidad, la falta de acceso al crédito, la resistencia tecnológica y la carencia de estructuras administrativas sólidas señalan la necesidad urgente de fortalecer estas áreas para garantizar el éxito a largo plazo de estas empresas en un mercado competitivo.

2.1.2 Nacionales

En este informe de investigación, se entendió como antecedentes nacionales a aquellos trabajos de investigación realizados por otros investigadores en cualquier ciudad del Perú, excepto en alguna ciudad de la región San Martín, que hayan abordado la misma variable, unidad de análisis y metodología utilizadas en nuestra investigación.

Salis (2024) en su trabajo de investigación titulado: Caracterización del control interno de la microempresa “Inversiones Audrey E.I.R.L.” de Huaraz y propuesta de mejora, 2023. Tuvo como objetivo general: Identificar y describir las características del control interno de la microempresa “Inversiones Audrey E.I.R.L.” del distrito de Huaraz y hacer una propuesta de mejora, 2023. El diseño de la investigación fue no experimental – descriptivo- documental y de caso, para el recojo de la información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento cuestionarios de preguntas cerradas pertinentes. Encontrando los siguientes resultados: El gerente de la empresa del caso de estudio tiene 33 años de edad, es estilista, conviviente, del sexo femenino y actualmente se desempeña como gerente general de la empresa estudiada. Es una microempresa tiene 7 años en el mercado; tiene trabajadores eventuales, pero no tiene trabajadores permanentes. Se detalla resultados de los componentes del control interno: 1° no tiene un código de ética, no tiene plan de formación y capacitación del personal, no tiene un organigrama, no tiene MOF ni ROF y, por último, no tiene un plan estratégico. 2° no tiene definido ni difundido sus objetivos, si tienen identificado los eventos negativos más no los procedimientos para mitigarlos. 3° no cuentan con actividades que aseguren el cumplimiento de los objetivos, no existen responsables para cada área, si tienen controles para proteger los activos vulnerables y no se elaboran informes. 4° si existe una comunicación fluida, se suministra la información necesaria a través de los canales de comunicación y 5° se efectúan supervisiones, monitoreo, cumplimiento del código de ética y autoevaluaciones. Se concluye que la microempresa no tiene implementando formalmente su sistema de control interno; por ello, aplican el control interno de manera empírica, lo que implica que el control sea ineficiente en la mayoría de sus componentes; por tales razones se va a plantear una propuesta para mejorar las características del control interno de dicha microempresa.

Flores (2023) en su trabajo de investigación titulado: Caracterización del control interno de la microempresa "ZAFIRO GRAND HOTEL" - Huaraz y propuesta de mejora, 2022. Tuvo como objetivo general: Identificar y describir las características del control interno de la microempresa "Zafiro Grand Hotel" de Huaraz y hacer una propuesta de mejora, 2022. La metodología fue: de diseño no experimental – descriptivo – documental y de caso; para el recojo de información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas; el mismo que fue aplicado al dueño que es una persona natural con negocio; Encontrando los siguientes resultados: La edad del dueño esta entre 45 y 60 años, sexo masculino, casado, educación superior incompleta, técnico en contabilidad y finanzas de profesión y se ocupa como administrador. Es una microempresa, formal, busca obtener ganancias, tiene 4 años, cuenta con 3 trabajadores eventuales. Se detalla resultados de los componentes del control interno: 1° no tiene un código de ética, no tiene un organigrama, no cuenta con un plan de formación y capacitación al personal ni un MOF ni ROF, sin embargo, si exige requisitos para contratar a su personal. 2° Se tiene identificado los objetivos y metas al igual que los riesgos internos y externos, más no cuentan con un plan para mitigar los riesgos ni se presentan reportes. 3° no cuentan con actividades que aseguren el cumplimiento de los objetivos debido a que no están separas las funciones y responsabilidades del personal. Pese a todo ello si cuentan con controles para proteger los activos vulnerables. 4° Existe comunicación fluida por lo que a través de los canales establecidos se suministra la suficiente información a la gerencia y 5° se realiza supervisiones y monitoreo por lo que se aplica las medidas correctivas necesarias identificada en las autoevaluaciones. Finalmente, se concluye que la microempresa "Zafiro Grand Hotel", no tiene plasmado formalmente un sistema de control interno, lo que implica que el control interno es empírico, debido que no cuenta con un profesional y recursos financieros adecuados; por ello, se hace una propuesta de mejora.

Sánchez (2023) en su tesis titulada: Caracterización del control interno de las micro y pequeñas empresas del sector servicios del Perú: caso empresa "Giacon E.I.R.L." - Cañete y propuesta de mejora, 2020. Tuvo como objetivo general: Identificar y describir las características del control interno de las micro y pequeñas empresas del sector servicios del Perú y de la microempresa "Giacon E.I.R.L." de Cañete, 2022. La metodología empleada fue no experimental, descriptiva, bibliográfica, documental y de caso. Para la recolección de información se utilizaron técnicas como el recojo de información, revisión bibliográfica y encuestas. Los instrumentos utilizados fueron fichas bibliográficas y un cuestionario con preguntas cerradas y abiertas aplicadas al Gerente de la microempresa en estudio. Los resultados se refieren a los componentes del control interno: 1. La empresa carece de un plan operativo y estratégico para alcanzar sus objetivos, no cumple con un manual de organización y funciones, ni cuenta con un reglamento interno. Aunque posee una misión y visión empresarial, estos no son conocidos de manera general y no dispone de un área física que aplique un sistema de control interno. 2. No planifica, identifica ni prioriza la evaluación de riesgos, lo cual la deja vulnerable al no poder identificar y confrontar los riesgos. 3. Realiza inventarios físicos de bienes en almacén, pero no cuenta con un equipo de trabajo para la identificación de riesgos ni verifica el cumplimiento de las funciones del personal, lo que hace que sus actividades de control sean poco eficientes. 4. Existe comunicación estrecha entre los trabajadores y la alta dirección, así como un equipo que suministra información a los agentes externos de la empresa, facilitando así el acercamiento a los objetivos propuestos. 5. Carece de una supervisión y monitoreo eficiente al no practicar auditorías ni evaluar al personal, lo que dificulta el logro adecuado de los objetivos institucionales. En conclusión, la empresa "GIACON E.I.R.L." no cuenta con un sistema de control interno establecido, o en caso de que lo aplique, lo hace de manera empírica, presentando debilidades en cuatro (4) componentes del control interno.

Vasquez (2023) en su trabajo de investigación titulado: Caracterización del control interno de la microempresa “Inversiones Monterrey S.A.C.” – Huaraz y propuesta de mejora, 2022. Tuvo como objetivo general: Identificar y describir las características del control interno de la microempresa “Inversiones Monterrey S.A.C.” del distrito de Huaraz y hacer una propuesta de mejora, 2022. El diseño de la investigación fue no experimental – descriptivo- documental y de caso, para el recojo de la información se utilizó la técnica de encuesta y como instrumentos cuestionarios de preguntas cerradas pertinentes. Encontrándose los siguientes resultados: el representante legal tiene 48 años, es masculino, casado, educación superior - administración, ocupa la gerencia. La empresa es formal, microempresa, tiene trabajadores permanentes y eventuales además tiene 15 años de actividad. Se detalla resultados de los componentes del control interno: 1° si cuentan con un plan de capacitación del personal, un código de ética y un organigrama. Sin embargo, no cuentan con un plan estratégico operativo ni un MOF. 2° Tienen definido sus objetivos y los riesgos comunes, más no pueden identificar los nuevos riesgos. 3° Tienen un control de evidencias de los archivos y la gerencia determina las actividades que requieren aprobación y/o autorización, los trabajadores no están orientados hacia la prevención y neutralización de los riesgos. 4° Existe una comunicación eficaz por lo que se utiliza como herramienta de supervisión sin embargo no cuenta con información de calidad de cada una de las oficinas por lo que no facilita la toma de decisiones y 5° no existen supervisiones ni monitoreo ni de manera continua ni periódica. Finalmente, se concluye que, la empresa “Inversiones Monterrey, S.A.C.” requiere de la implementación de una propuesta para mejorar su sistema de control interno formalmente; el mismo que le permitirá realizar su control interno de forma adecuada; lo que finalmente, redundará en su crecimiento y desarrollo institucional.

Mendoza. (2023) en su tesis titulada: Caracterización del control interno de las micro y pequeñas empresas del sector servicios del Perú: Caso microempresa “RAGEF S.A.C.” - Pucallpa y Propuesta de Mejora, 2022. Tuvo como objetivo general: Identificar y describir las características del control interno de las micro y pequeñas empresas del sector servicios del Perú y de la microempresa RAGEF S.A.C. - de Pucallpa, 2022. Aquí tienes una versión mejorada y corregida del texto: La metodología utilizada fue cualitativa, bibliográfica de caso, descriptiva, no experimental y documental. Para la recolección de información se empleó la técnica de revisión bibliográfica, y como instrumentos se utilizaron entrevistas y un cuestionario estructurado con preguntas cerradas aplicado al gerente de la empresa estudiada. Los resultados obtenidos respecto a los componentes del control interno son los siguientes: 1. La empresa no cuenta con una estructura de control interno establecida. Carece de un manual de organización y funciones, un organigrama estructural y no tiene definida una visión, misión y objetivos claros. 2. No ha logrado identificar sus riesgos internos y externos ni cuenta con procedimientos para gestionarlos. Además, carece de políticas y lineamientos para el manejo de recursos. 3. Aunque cuenta con documentos que respaldan las operaciones y mejora la actividad de control, la empresa tiene procedimientos adecuados para el cumplimiento de metas y objetivos. Sin embargo, la selección y capacitación del personal contratado se realiza adecuadamente. 4. Mantiene una buena comunicación con sus trabajadores y presenta información financiera, analítica y administrativa de manera oportuna, lo que facilita la toma de decisiones beneficiosas para la empresa. 5. No dispone de personal adecuado para supervisar las operaciones ni comunica rápidamente los problemas detectados. Además, no evalúa adecuadamente la presencia de elementos de control interno. En conclusión, la empresa no cumple con los componentes fundamentales del control interno: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividad de control y supervisión o monitoreo.

Huaranga (2022) en su tesis titulada: Caracterización del control interno y rentabilidad de la micro y pequeña empresa del sector servicio del Perú: caso empresa "C y M Acabados Gráficos S.A.C."-Lima y propuesta de mejora, 2019. Tuvo como objetivo general: describir las características del control interno y rentabilidad de la micros y pequeñas empresas del sector servicio del Perú y de la empresa "C y M Acabado Grafico S.A.C - Lima y la propuesta de mejora, 2019. La metodología empleada fue descriptiva, bibliográfica, documental y de caso, con un diseño no experimental. Para la recolección de información se utilizó un cuestionario dirigido al gerente de la empresa, lo cual arrojó los siguientes resultados respecto a los componentes del control interno: 1. La empresa cuenta con un código de ética y un organigrama en uso. 2. Se implementan medidas para identificar los riesgos y los procedimientos para mitigarlos se actualizan con frecuencia. 3. Cumple con las normativas establecidas para fomentar el control y la acción necesaria para alcanzar los objetivos. 4. Mantiene al equipo informado para facilitar la toma de decisiones, presentando informes a la alta gerencia. 5. Realiza supervisión continua y evaluaciones periódicas para asegurar la adecuada ejecución de procesos, enfoques y técnicas. En conclusión, esta empresa cumple formalmente con la mayoría de las normativas establecidas, aunque presenta deficiencias en la evaluación, la información y el control generados, especialmente debido a la falta de claridad en los objetivos. No obstante, se observa un continuo proceso de mejora para superar un enfoque puramente empírico.

Mejía (2021) en su tesis titulada: Caracterización del control interno de las micro y pequeñas empresas del sector servicio del Perú: empresa Mama Kuyay - Chao, 2018. Se Tuvo como objetivo general: determinar y describir las características de control interno del micro y pequeñas empresas del sector servicio del Perú y de la empresa MAMA KUYAY - Chao, 2018. El diseño de la investigación fue no experimental, descriptiva, bibliográfico, documental y de caso; para el recojo de información se utilizó las técnicas de la revisión bibliográfica e instrumentos como fichas bibliográficas, cuestionario de preguntas cerradas aplicadas al gerente general de la empresa; teniendo los siguientes resultados respecto a los cinco componentes del control interno: 1° no se han elaborado manuales de procesos, no existe una estructura organizacional definida, no cuenta con un código de ética debidamente aprobado pero sí reconoce y promueve los aportes del persona; 2° la empresa tiene definido sus objetivos, se ha cuantificado el efecto que pueden ocasionar los riesgos internos y externos identificados, no dispone de un procedimiento que permita desarrollar la respuesta ante los riesgos identificado; 3° los responsables de las áreas de la empresa no preparan informes sobre la evaluación de sus objetivos y metas individuales, no cuenta con indicadores de desempeño para los procesos y actividades; 4° no existe una apropiada información y comunicación entre sus colaboradores, no ha elaborado y difundido documentos que orienten la comunicación interna y la información gerencial es seleccionada, analizada, evaluada y sintetizada para la toma de decisiones y 5° no realiza un monitoreo continuo sobre las actividades, los trabajadores si reciben, los problemas detectados en el monitoreo no se registran y comunican a tiempo a los responsables. Se concluye que la empresa en estudio carece de un sistema de control interno, lo cual se verá perjudicada y se estará propensa a posibles riesgos no permitiendo alcanzar y cumplir con los objetivos trazadas por la empresa. Se sugiere también que se implemente lo más pronto posible la ayuda de un buen sistema de control, mediante la aplicación evaluar qué áreas carecen más y deberá ser capacitaciones a su personal subordinados y no empíricamente.

2.1.3 Regionales

En esta investigación se entendió por antecedentes regionales a todo trabajo de investigación realizado por algún investigador en cualquier ciudad de la región San Martín, menos en alguna ciudad de la provincia de Mariscal Cáceres, que hayan utilizado la misma variable, unidad de análisis y metodología de nuestra investigación.

Debido a la dificultad de no encontrar autores de tesis que hayan utilizado la misma variable, unidad de análisis y metodología de nuestra investigación se optó por utilizar antecedentes nacionales para el desarrollo de los resultados.

2.1.4 Locales

En este trabajo se entendió por antecedentes locales a todo trabajo de investigación realizado por algún investigador en cualquier ciudad de la provincia de Mariscal Cáceres, que hayan utilizado la misma variable, unidad de análisis y metodología de nuestra investigación.

Debido a la dificultad de no encontrar autores de tesis en que hayan utilizado la misma variable, unidad de análisis y metodología de nuestra investigación se optó por utilizar antecedentes nacionales para el desarrollo de los resultados.

2.2 Bases teóricas:

2.2.1 Teoría del control interno

2.2.1.1 Teorías del control interno

2.2.1.1.1 **Modelo COSO**

El modelo COSO es un informe que proporciona un manual para la implementación del control interno. La sigla "COSO", que en inglés significa "Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission", se traduce al español como "Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway". Este nombre se deriva del encargo realizado por el Instituto Americano de Contadores Públicos, la Asociación Americana de Contabilidad, el Instituto de Auditores Internos, el Instituto de Administración y Contabilidad, y el Instituto de Ejecutivos Financieros.

Su objetivo principal es servir como un recurso para las áreas administrativas de empresas del sector privado en países de habla hispana. Proporciona un resumen claro del concepto y los objetivos del control interno, así como las expectativas de resultados al implementarlo. Dada la importancia del tema, se sugiere incluirlo en el plan de capacitación para representantes empresariales, ya que actúa como un manual de referencia y guía. (Castañeda, 2018)

2.2.1.2 **Componentes del control interno**

El marco de control integrado propuesto en el informe COSO consta de cinco componentes interrelacionados que se basan en el estilo de gestión e están integrados en el proceso de gestión:

2.2.1.2.1 **Ambiente de control**

El contexto de control se refiere al conjunto de circunstancias que rodean la implementación del control interno en una entidad y que son determinantes en cuanto al grado en que los principios del ambiente de control afectan las conductas y los procedimientos en la entidad. Se deriva de las actitudes presentes entre todos los participantes de la empresa con respecto a la importancia del control interno y su impacto en las actividades y resultados. Este contexto establece cómo se organizará la empresa y proporciona disciplina, influyendo en el comportamiento del personal.

“Es el andamiaje (...) trasciende, como conjunción de medios, operadores y reglas previamente definidas, traduce la influencia colectiva de varios factores en el

establecimiento, fortalecimiento o debilitamiento de políticas y procedimientos efectivos en una organización.” (Ladino, 2009, pág.10)

2.2.1.2.2 **Evaluación de riesgos**

Castañeda (2018) nos dice que: La esencia del control interno radica en la limitación de los riesgos que puedan afectar las actividades de las empresas. Al comprender los riesgos y los controles necesarios para mitigarlos, podemos evaluar la vulnerabilidad de la empresa. Para llevar a cabo una evaluación precisa de los riesgos, es necesario comprender los componentes de la entidad y así identificar los riesgos tanto internos como externos. El establecimiento de objetivos se lleva a cabo antes de iniciar las operaciones empresariales. Al definir objetivos, podemos identificar los factores críticos de éxito y los criterios para medir los resultados obtenidos.

Teniendo los objetivos se procede de la siguiente manera:

1. Estimar lo importante / lo que trasciende: Este paso implica identificar y evaluar la importancia de los riesgos potenciales para los objetivos de la empresa. Se deben priorizar aquellos riesgos que tienen un mayor impacto en el logro de los objetivos estratégicos.
2. Evaluar lo probable / con qué frecuencia ocurre: Aquí se evalúa la probabilidad de que ocurran los riesgos identificados. Es importante determinar qué tan frecuentemente pueden manifestarse estos riesgos y cómo podrían afectar las operaciones de la empresa.
3. Una definición de la manera a desarrollarse: En este paso, se establecen las estrategias y acciones específicas que se llevarán a cabo para gestionar y mitigar los riesgos identificados. Se determina cómo se abordarán los riesgos para minimizar su impacto en la empresa y proteger sus objetivos.

Estos pasos son fundamentales para desarrollar un enfoque integral de gestión de riesgos que permita a la empresa anticiparse, prevenir y responder de manera efectiva a los desafíos y amenazas que puedan surgir en su entorno operativo.

2.2.1.2.3 **Actividades de control**

Las actividades de control se componen de procedimientos específicos diseñados para asegurar el logro de los objetivos y están dirigidas a prevenir y neutralizar los riesgos. Estas actividades son implementadas en todos los niveles y etapas de la empresa,

comenzando con la elaboración de un mapa de riesgos, como se mencionó anteriormente: "conocer los riesgos para establecer controles que los eviten o minimicen".

Existen varios tipos de controles:

1. Control preventivo / control correctivo: Los controles preventivos se implementan para evitar que ocurran problemas, mientras que los controles correctivos se aplican una vez que los problemas han ocurrido para corregirlos y mitigar sus efectos.
2. Controles manuales / controles automatizados: Los controles manuales son llevados a cabo por personas, mientras que los controles automatizados son ejecutados por sistemas informáticos o tecnología.
3. Controles de la gerencia / controles operativos: Los controles de la gerencia son establecidos por los líderes de la empresa para supervisar y dirigir las operaciones, mientras que los controles operativos son implementados por el personal en el curso de sus actividades diarias.

Es importante que, en cada nivel de la empresa, los responsables conozcan y comprendan las actividades de control correspondientes. Para lograr esto, cada nivel debe explicar claramente cuáles son sus responsabilidades en relación con el control interno y cómo contribuyen a su efectividad. (Ladino, 2009, pág. 12)

2.2.1.2.4 **Información y comunicación**

Es crucial que cada miembro de la organización comprenda su papel y responsabilidades dentro de la misma, y que la información proporcionada sea periódica y oportuna para garantizar que las operaciones se desarrollen de manera coordinada y contribuyan al logro de los objetivos. La información operativa, financiera y de cumplimiento conforma un sistema que facilita la dirección, ejecución y control de las operaciones. Este sistema incluye datos tanto internos como externos esenciales para la toma de decisiones, actuando como un mecanismo de control mediante procedimientos establecidos específicamente para este propósito.

Es crucial que los empleados sean rápidamente informados sobre cualquier problema relacionado con sus responsabilidades de gestión y control. Cada función debe estar claramente definida, y los empleados deben comprender plenamente las responsabilidades de quienes participan en el sistema de control interno. Además, los empleados necesitan entender cómo sus acciones se relacionan con las de otros, qué se

espera de ellos en términos de comportamiento, y cómo comunicar la información relevante que reciben de manera efectiva. Es fundamental que los informes se transmitan adecuadamente mediante una comunicación clara y efectiva.

Castañeda (2018) nos dice que: En las pymes, los canales de información son más directos y eficaces. “La comunicación entre directivos y empleados es casi siempre inmediata y sin formalismos. Es fundamental el flujo de información en áreas críticas, la disponibilidad de datos sobre normas de control interno y la facilidad de acceso a información interna y externa relevante para cada nivel de la organización”

2.2.1.2.5 Supervisión y monitoreo

Es crucial evaluar a lo largo del tiempo el rendimiento de la gestión de sistemas, dado que todas las organizaciones experimentan cambios internos y externos que pueden requerir fortalecimiento o reemplazo de áreas. Este proceso también debe abordar nuevas amenazas surgidas por alteraciones en las circunstancias.

El objetivo principal es garantizar el correcto funcionamiento del control interno, lo cual se logra mediante dos métodos de supervisión: operaciones continuas y revisiones detalladas. Las operaciones continuas implican actividades regulares y repetitivas que permiten a la gestión adaptarse dinámicamente a nuevas situaciones en tiempo real. Por otro lado, las revisiones detalladas son evaluaciones exhaustivas y específicas diseñadas para identificar áreas de mejora o potenciales riesgos (Ladino, 2009, pág. 14).

2.2.1.3 Principios del control interno

Correcol (s.f.) expresa lo siguiente:

El autocontrol: La capacidad de los individuos para evaluar su propio desempeño, reconocer desviaciones, corregirlas, mejorar y solicitar asistencia según sea necesario, independientemente de su posición jerárquica, es fundamental. Esto asegura que la ejecución de procesos, actividades y tareas pendientes se realice de manera transparente y eficiente.

La autorregulación: Se refiere a la capacidad de la organización para gestionar y regular, de acuerdo con sus directrices internas, los asuntos pertinentes a su función. Esto implica establecer políticas y procedimientos específicos que aseguren una coordinación efectiva y transparencia en todas sus actividades.

La autogestión: Implica la capacidad de interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva y eficiente las funciones asignadas a cada funcionario. Esto garantiza que cada miembro de la organización pueda desempeñar sus responsabilidades de manera adecuada y contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

2.2.1.4 Fases del control interno

De acuerdo con la Resolución de Contraloría No 004-2017-CG (2017, pp.10, 23, 25), las fases del control interno son tres:

1. **Planificación:** En esta etapa se enfatiza la importancia de asegurar el compromiso de todos los niveles de la organización mediante un compromiso formal y por escrito del Titular y la Alta Dirección con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno (SCI). Además, se establece la formación de un Comité de Control Interno responsable del proceso.
2. **Ejecución:** Durante esta fase, se llevan a cabo las tareas asignadas previamente a los participantes de la empresa. Es el momento de poner en práctica las actividades planificadas para el control interno.
3. **Evaluación:** La evaluación se realiza cuando la entidad decide examinar unidades específicas por diversas razones. El objetivo de estos exámenes es verificar que las tareas se hayan ejecutado conforme a lo planeado y que el Sistema de Control Interno esté operando de manera efectiva.

2.2.1.5 Ventajas y desventajas del control interno

Según Historia de la empresa (s.f.) afirma que: El control interno tiene las siguientes ventajas:

Ventajas del control interno:

- Los controles internos están limitados a altos funcionarios de confianza, lo que facilita la supervisión y protección contra malas acciones.
- Los controles internos bien diseñados mejoran la eficiencia al hacer las transacciones transparentes para cualquier unidad comercial que las requiera.
- Un equilibrio adecuado entre transparencia y eficiencia protege a los empleados de acusaciones de mala conducta o desperdicio.

Desventajas del control interno:

- No hay garantía absoluta de que los empleados no puedan eludir estos controles, dado que el comportamiento humano es impredecible en los procesos de control interno.
- La planificación o implementación inapropiada de controles internos puede llevar a la frustración y la indiferencia de los empleados hacia su aplicación.
- Controles internos demasiado estrictos pueden limitar la flexibilidad de la empresa para realizar cambios operativos necesarios para mantener la eficiencia.

Estas consideraciones resaltan la importancia de diseñar y gestionar adecuadamente los controles internos, asegurando que equilibren eficazmente la transparencia y la eficiencia sin imponer restricciones innecesarias.

2.2.1.6 Características del control interno

Las características para lograr una mayor efectividad en el control interno son:

- **Personas competentes:** Es esencial contar con personal capacitado y competente en todos los niveles de la organización, ya que serán las personas quienes diseñen, implementen y monitoreen el sistema de control interno.
- **Lineamientos bien definidos:** La organización debe tener lineamientos claros y bien definidos que proporcionen orientación para la toma de decisiones. Esto incluye conocer la dirección estratégica de la organización, sus procesos y estructura organizacional.
- **Objetivos claros y medibles:** Es necesario establecer objetivos claros y medibles, así como desarrollar planes y métricas para monitorear el progreso hacia su logro. Esto permite identificar desviaciones y tomar medidas correctivas cuando sea necesario.
- **Evaluación de riesgos:** Identificar y evaluar los riesgos en los procesos organizacionales es fundamental para establecer controles efectivos. Esto implica identificar posibles desviaciones y su impacto en la consecución de los objetivos.
- **Difusión y comunicación asertiva:** La información relacionada con el control interno debe ser comunicada de manera oportuna, clara y efectiva a todas las partes interesadas. Se deben establecer mecanismos de comunicación efectivos y garantizar una retroalimentación constante.

- **Monitoreo constante:** Es importante realizar una revisión periódica y constante del sistema de control interno para asegurar su efectividad. Esto implica identificar desviaciones y tomar medidas correctivas de manera oportuna.
- **Planes de acción:** Se deben establecer planes de acción para responder a los riesgos identificados y evitar su materialización. Es fundamental realizar un seguimiento del progreso y evaluar la efectividad de las acciones implementadas.
- **Sistemas de información:** Es crucial contar con sistemas de información que permitan el acceso oportuno y seguro a la información relevante para el control interno. Esto facilita el análisis y tratamiento adecuado de los datos y contribuye a la toma de decisiones informadas.

Al prestar atención a estos aspectos y desarrollar un enfoque integral del control interno, las organizaciones pueden mejorar su capacidad para gestionar riesgos, garantizar la transparencia y eficiencia de sus operaciones, y alcanzar sus objetivos de manera efectiva. Información

2.2.1.7 Importancia del control interno

Henao (2017) afirma que: El control interno es esencial porque ofrece métodos y herramientas para identificar, analizar y resolver problemas dentro de una organización. Su función principal consiste en prevenir y/o detectar errores, fraudes y diversos riesgos asociados con las actividades empresariales. Al hacerlo, ayuda a proteger a la empresa contra posibles pérdidas financieras, daños a su reputación y otras repercusiones negativas.

Al tener un control interno efectivo, los gerentes pueden tomar decisiones más informadas y oportunas, ya que cuentan con información confiable y precisa sobre el estado de la organización y los riesgos a los que está expuesta. Los riesgos pueden representar una amenaza para el desarrollo continuo de la empresa, por lo que es crucial contar con medidas preventivas y correctivas adecuadas para mitigarlos

2.2.2 Teoría de la empresa

Treviño (2009) afirma que: Efectivamente, la función de una empresa va más allá de simplemente satisfacer las necesidades de la sociedad a cambio de recompensas para los empresarios. En la actualidad, una empresa es considerada como una entidad social con un impacto significativo en la comunidad en la que opera.

Una empresa no solo busca generar ganancias, sino que también contribuye al desarrollo social al crear empleo, ofrecer productos y servicios que satisfacen las necesidades de los consumidores y participar en actividades de responsabilidad social corporativa que benefician a la sociedad en general.

Además, una empresa proporciona oportunidades para que sus empleados se realicen profesional y personalmente, promueve la innovación y el progreso económico a través de la investigación y el desarrollo, y contribuye al crecimiento y estabilidad de la economía local y global.

2.2.2.1 Clasificación de las empresas

Fernández, (2022) afirma que: Según los diferentes aspectos que se consideren, las empresas pueden clasificarse en varias categorías:

1. Según la procedencia del capital:
 - Empresas Públicas: El capital pertenece al Estado y su objetivo principal es satisfacer una necesidad social.
 - Empresas Privadas: El capital pertenece a inversionistas privados que buscan obtener beneficios elevados. Estos inversionistas pueden ser tanto nacionales como internacionales, dependiendo de la procedencia del capital y las ganancias generadas.
2. Según el tamaño, establecido por la Ley N° 30056 (2013):
 - Microempresa: Ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).
 - Pequeña empresa: Ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 UIT.
 - Mediana empresa: Ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT.
3. Según el estado jurídico:
 - Sociedad Anónima (S.A.): Capital dividido en acciones y gestionada por un directorio, consejo de administración y asamblea general de accionistas. Pueden cotizar en bolsa y están destinadas a grandes empresas.

- Sociedad Anónima Cerrada (S.A.C.): Similar a la S.A., pero con un número limitado de accionistas (hasta 20).
- Sociedad de Responsabilidad Limitada (S.R.L.): Capital dividido en partes sociales y puede tener de 2 a 20 socios. Comúnmente usada por pequeñas empresas familiares.
- Sociedad Anónima Abierta (S.A.A.): Similar a la S.R.L. pero con un número máximo de 750 socios y requisitos específicos para la inscripción de acciones.
- Empresario Individual de Responsabilidad Limitada (E.I.R.L.): Empresa con un único propietario que responde con su patrimonio por las deudas de la empresa.

Estas categorías proporcionan una guía para entender la diversidad de empresas según su naturaleza, tamaño y estructura legal. (Fernández, 2022)

2.2.2.2 **Objetivos de las empresas**

El autor Pereira (2019) nos dice que: Estas son las cuatro categorías en las que las empresas pueden ser divididas:

- 1 **Fin económico externo:** En este caso, la empresa produce bienes de valor o brinda servicios para satisfacer una demanda específica de la sociedad. Su principal objetivo es generar ingresos mediante la venta de sus productos o servicios en el mercado.
- 2 **Fin económico interno:**
En este contexto, la empresa busca generar un valor adicional a partir de sus bienes o servicios, el cual se utiliza para compensar a sus miembros. Esto puede implicar el pago de dividendos a socios e inversores, así como la remuneración de salarios, prestaciones y beneficios para empleados y trabajadores.
- 3 **Fin social externo:**
En esta categoría, la empresa no solo busca generar ingresos, sino que también se compromete a contribuir al bienestar de la sociedad en su totalidad. En su actividad económica, la empresa se esfuerza por respetar los principios sociales y, en ocasiones, incluso promueve activamente esos principios cuando se presenta la oportunidad.

- 4 Fin social interno: Aquí, la empresa se enfoca en contribuir al desarrollo personal y profesional de sus integrantes. Esto puede incluir programas de capacitación, desarrollo de habilidades, oportunidades de ascenso y crecimiento profesional para sus empleados.

Estas categorías reflejan los diferentes roles y responsabilidades que las empresas pueden asumir tanto hacia la sociedad en general como hacia sus propios miembros.

2.2.2.3 Importancia de la empresa

La autora Azuke (2023) argumenta que:

Exactamente, las empresas desempeñan un papel fundamental en el desarrollo de la sociedad en varios aspectos:

1. Producción de bienes y servicios: Las empresas fabrican productos y brindan servicios que satisfacen las necesidades y deseos de las personas. Estos bienes y servicios van desde alimentos y ropa hasta tecnología y entretenimiento, mejorando así la calidad de vida de la sociedad.
2. Generación de empleo: Las empresas crean puestos de trabajo que permiten a las personas ganarse la vida y mantener a sus familias. Estos empleos no solo proporcionan ingresos, sino que también ofrecen oportunidades de desarrollo profesional y personal.
3. Innovación y desarrollo: Muchas empresas invierten en investigación y desarrollo para crear nuevos productos, mejorar los existentes y encontrar soluciones a problemas sociales y ambientales. Esta innovación impulsa el progreso tecnológico y mejora la calidad de vida de las personas.
4. Contribución a la economía: Las empresas contribuyen al crecimiento económico al generar ingresos, pagar impuestos y contribuir al producto interno bruto (PIB) de un país. Esto a su vez permite la financiación de servicios públicos y programas sociales.

En resumen, las empresas son motores clave del desarrollo económico y social, creando valor para la sociedad a través de la producción, el empleo, la innovación y la contribución a la economía en general. (párrafo 11)

2.2.3 Teoría de las micro y pequeñas empresas - MYPE

Una Micro o Pequeña Empresa (MYPE) se define por ser una entidad lucrativa con características específicas en cuanto a su tamaño y operaciones. Algunas de las principales características de las MYPEs son:

1. Volumen reducido en ventas: Las MYPEs tienen ingresos relativamente bajos en comparación con empresas más grandes. Por lo general, operan en mercados locales o regionales y pueden tener una clientela limitada.
2. Número reducido de trabajadores: Las MYPEs suelen tener un número limitado de empleados, que pueden variar desde unas pocas personas hasta varias decenas. Estas empresas son más pequeñas en términos de personal en comparación con empresas de mayor tamaño.
3. Operaciones simples: Las MYPEs tienden a tener operaciones más simples y menos complejas en comparación con empresas más grandes. Pueden tener una estructura organizativa menos formal y procesos menos sofisticados.
4. Régimen tributario MYPE: Las MYPEs tienen su propio régimen tributario que se ajusta a sus ingresos y tamaño. Este régimen puede incluir beneficios fiscales y simplificaciones administrativas diseñadas para apoyar el desarrollo de estas empresas.

En el contexto peruano, las MYPEs juegan un papel crucial en la economía, ya que representan una gran parte del tejido empresarial del país y contribuyen significativamente a la generación de empleo y al crecimiento económico. Es por eso que se han implementado políticas y programas específicos para apoyar y promover el desarrollo de las MYPEs en el Perú.

2.2.3.1 Promoción y formalización

La Ley N° 28015, promulgada el 3 de julio del 2003, tuvo como objetivo principal fomentar la competitividad, formalización y desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPEs) en el Perú. Esta ley se diseñó con el propósito de impulsar varios aspectos fundamentales para el desarrollo económico del país:

1. Fomento de la competitividad: La ley buscaba mejorar la capacidad de las MYPEs para competir en el mercado, brindándoles herramientas y recursos para mejorar su productividad y eficiencia.

2. Formalización: Uno de los objetivos clave era incentivar la formalización de las MYPEs, alentándolas a registrarse y cumplir con sus obligaciones legales y tributarias. Esto contribuiría a mejorar la transparencia y el cumplimiento normativo en el sector empresarial.
3. Desarrollo empresarial: La ley buscaba promover el crecimiento y desarrollo de las MYPEs, proporcionándoles acceso a capacitación, financiamiento y otros recursos necesarios para expandir sus operaciones y mejorar su rentabilidad.
4. Generación de empleo sostenible: Se esperaba que el fortalecimiento de las MYPEs contribuyera a la generación de empleo de manera sostenible, ofreciendo oportunidades laborales estables y bien remuneradas.
5. Contribución al PBI y al mercado interno: Se buscaba aumentar la contribución de las MYPEs al Producto Bruto Interno (PBI) del país y al fortalecimiento del mercado interno, promoviendo el consumo de productos y servicios producidos localmente.
6. Incremento de las exportaciones: La ley también tenía como objetivo fomentar la participación de las MYPEs en el comercio internacional, facilitando su acceso a los mercados de exportación y brindándoles apoyo para aumentar sus capacidades de exportación.
7. Recaudación tributaria: Finalmente, se esperaba que el crecimiento y formalización de las MYPEs contribuyera a aumentar la recaudación tributaria del Estado, fortaleciendo así los ingresos fiscales y permitiendo la financiación de programas y servicios públicos.

En resumen, la Ley N° 28015 fue una medida integral diseñada para promover el desarrollo y la competitividad de las MYPEs en el Perú, con el objetivo de impulsar el crecimiento económico, generar empleo y mejorar la calidad de vida de la población. (Ley N° 28015 Ley De Promoción Y Formalización De La Micro Y Pequeña Empresa, 2003).

2.2.3.2 Registro

Según el Gobierno del Perú (2021) menciona que: “Pueden entrar en REMYPE las micro y pequeñas empresas constituidas por personas naturales o jurídicas dedicadas a

actividades como extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Asimismo, deben tener como mínimo un trabajador” (párr. 2).

2.2.3.3 Importancia

El peruano (2020) Las micro y pequeñas empresas (MYPES) desempeñan un papel central en la economía nacional del Perú. Según datos oficiales, constituyen más del 99% de las unidades empresariales, generan aproximadamente el 85% de los puestos de trabajo y contribuyen con cerca del 40% del producto bruto interno. Es esencial fortalecer este sector productivo y protegerlo de los impactos negativos de la pandemia, ya que su deterioro podría causar graves daños económicos y sociales, incluida la pérdida significativa de empleos.

2.2.4 Teoría de los sectores productivos

IPE (2013) terciarias. Las tres categorías representan diferentes sectores de la economía en función de la naturaleza de su actividad económica:

1. Industria primaria: También conocida como sector primario, incluye actividades relacionadas con la extracción y producción de materias primas directamente de la naturaleza. Esto puede incluir la agricultura, la ganadería, la pesca, la minería y la explotación forestal. La industria primaria es fundamental porque proporciona los recursos básicos necesarios para la producción en otros sectores de la economía.
2. Industria secundaria: También llamada sector secundario, abarca actividades relacionadas con la transformación de materias primas en productos manufacturados. Esto puede incluir la fabricación de bienes de consumo, productos industriales y equipos. Las industrias secundarias suelen tener un papel importante en la creación de empleo y el valor agregado a la economía, ya que agregan valor a través del proceso de producción.
3. Industria terciaria: Conocida como sector terciario, comprende actividades relacionadas con los servicios. Esto abarca una amplia gama de actividades que no producen bienes tangibles, sino que ofrecen servicios a individuos y otras empresas. Ejemplos de industrias terciarias incluyen el comercio minorista y mayorista, los servicios financieros, la educación, la salud, la hostelería, el turismo, la consultoría y muchas más. El sector terciario suele

ser el más grande en economías desarrolladas y representa una parte significativa del empleo y el producto interno bruto (PIB).

Estas tres categorías representan los principales sectores de la economía y están interconectadas de diversas formas. Por ejemplo, la industria primaria suministra materias primas a la industria secundaria, que a su vez produce bienes que son comercializados y distribuidos por el sector terciario. Juntas, estas industrias forman la base de la actividad económica en cualquier país. Terciarias

2.2.4.1 Clasificación de los sectores productivos

Los sectores productivos se dividen en tres:

1. Sector Primario: Este sector se centra en la extracción y transformación de recursos naturales en productos primarios. Incluye actividades como la agricultura, la ganadería, la pesca y la explotación forestal. Los productos resultantes se utilizan como materias primas en otros procesos de fabricación.
2. Sector Secundario: Aquí se llevan a cabo actividades de producción y fabricación, donde los productos obtenidos del sector primario se transforman en bienes manufacturados. Esto abarca industrias como la ingeniería mecánica, la fabricación de plásticos, papel y cartón, la construcción, entre otras. También se incluye la prestación de servicios asociados a la producción, como el suministro de agua y drenaje.
3. Sector Servicios: Este sector se dedica a la prestación de servicios a la sociedad y a otras empresas. Desde pequeñas empresas hasta grandes instituciones financieras forman parte de este sector. Su función es proporcionar a la población todos los bienes y servicios generados en los sectores primario y secundario. Ejemplos comunes incluyen el comercio minorista y mayorista, la banca, la atención médica, la educación, la cultura y más.

Estos tres sectores interactúan entre sí para formar la base de la economía de cualquier país, con el sector primario proporcionando materias primas, el sector secundario transformando esas materias primas en productos manufacturados y el sector servicios ofreciendo una amplia gama de servicios a la sociedad y a otras empresas. (IPE, 2013)

2.2.5 Breve descripción de la empresa del caso de estudio

La empresa “GRUPO JADAF E.I.R.L.” de RUC 20606854057 está acreditada como microempresa desde la fecha 13/05/2024, certificado de inscripción en el registro para servicio de valor añadido con el N° 1533-VA, inscrito a fojas 278 del Tomo VII, el 27/06/2023 e inicio sus actividades ante SUNAT el 11/11/2020. Está ubicada en PRO. ALFONSO UGARTE NRO. 575 C.P. LA MERCED SAN MARTIN - MARISCAL CACERES – JUANJUI, con una sucursal en Jr. Leticia C-13 SAN MARTIN-MARISCAL CACERES- JUANJUI.

Sus actividades son;

- PRINCIPAL - REPARACIÓN DE ORDENADORES Y EQUIPO PERIFÉRICO y
- SECUNDARIA 1- OTRAS ACTIVIDADES DE TELECOMUNICACIONES.

2.3 Hipótesis

La investigación fue de nivel descriptivo y de caso; por ello, no se planteó hipótesis.

Se argumenta que para la mayoría de los investigadores que realizan estudios de casos cualitativos, la importancia radica en la descripción detallada del caso. Algunos investigadores consideran que es difícil llevar a cabo entrevistas sin tener una hipótesis y sin prever los posibles resultados. Por esta razón, el presente proyecto de investigación no incluirá hipótesis, dado que se enfoca en un enfoque descriptivo, no experimental, basado en métodos bibliográficos, documentales y de estudio de caso. (Muñiz ,2010)

III. Metodología

3.1 Tipo, nivel y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación fue de tipo cualitativo, porque se limitó a describir las cualidades de la variable en la unidad de análisis.

La entrevista cualitativa, utilizada como un método para la recopilación de datos, tiene como objetivo principal entender el mundo desde la perspectiva del participante. Este enfoque permite obtener una comprensión profunda de las experiencias, opiniones y percepciones del individuo, proporcionando una visión enriquecida de la realidad que no se puede alcanzar mediante métodos cuantitativos. (Arias, 2021)

3.1.2 Nivel de investigación

La investigación se llevó a cabo utilizando el enfoque descriptivo de estudio de caso. Se considera descriptiva porque se desarrolló las características de la variable en la unidad de análisis, sin profundizar en las causas subyacentes.

El autor Arias (2021) afirma que: La investigación cualitativa se lleva a cabo en diversas etapas y carece de un inicio y un final claramente delimitados. Este enfoque flexible permite que el proceso evolucione de manera orgánica, adaptándose a las necesidades y descubrimientos que surgen a lo largo del estudio.

3.1.3 Diseño de investigación

El diseño que se empleó en el desarrollo de la investigación fue no experimental y de caso. Fue no experimental porque se manipuló la variable, dado que se tomó la información tal como estaba en la realidad. Fue de caso, porque la investigación se realizó en una sola empresa, que en concreto fue una microempresa.

“Este diseño de investigación consiste en estudios que se llevan a cabo sin la manipulación deliberada de variables. En lugar de intervenir de manera directa, los investigadores observan y analizan los fenómenos tal como ocurren de manera natural.”. (Arias, 2021)

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población comprendió a todas las microempresas del sector servicios del distrito de Juanjuí.

3.2.2 Muestra

La muestra fue la microempresa: “GRUPO JADAF E.I.R.L.” de Juanjuí, la misma que fue elegida de manera intencionada o dirigida.

3.3 Operacionalización de variable

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Titular gerente	Titulares de empresas individuales de responsabilidad limitada.	Perfil del director gerente	1. ¿Cuál es la edad del dueño y/o titular gerente?	Nominal
			2. ¿Cuál es el género del dueño y/o titular gerente?	Nominal
			3. ¿Cuál es el estado civil del dueño y/o titular gerente?	Nominal
			4. ¿Cuál es el nivel educativo del dueño y/o titular gerente?	Nominal
			5. ¿Cuál es el nivel educativo del dueño y/o titular gerente?	Nominal
			6. ¿Cuál es la ocupación del dueño y/o titular gerente?	Nominal
			7. ¿Cuántos años de experiencia tiene el dueño y/o titular gerente?	Nominal
Microempresa	Entidad de tamaños inferiores frente a otras cuyas ventas anuales no superan las 150 Unidades Impositivas Tributarias	Perfil de la microempresa del caso de estudio	8. ¿La empresa está formalmente constituida?	Nominal
			9. ¿La empresa opera de manera informal?	Nominal
			10. ¿La empresa se clasifica como microempresa?	Nominal
			11. ¿La empresa se clasifica como pequeña empresa?	Nominal
			12. ¿La empresa tiene menos o más de 5 años en el mercado?	Nominal
			13. ¿La empresa cuenta con trabajadores permanentes? ¿Cuántos?	Nominal
			14. ¿La empresa cuenta con trabajadores eventuales? ¿Cuántos?	Nominal
15. ¿En qué mes, época o estaciones del año la empresa suele contratar más trabajadores?	Nominal			

	(UIT). (INEI 2019)			
Control interno	Controlar significa verificar que todo se desarrolla de acuerdo con las reglas establecidas, observando que los objetivos se cumplen, detectando en su momento las desviaciones para corregirlas. (Barreres, 2020)	Ambiente de control	16. ¿El personal muestra compromiso con la integridad de la empresa?	Nominal
			17. ¿La empresa tiene un código de ética establecido?	Nominal
			18. ¿La empresa implementa programas de formación y capacitación para su personal?	Nominal
			19. ¿La empresa tiene una persona responsable del manejo del personal?	Nominal
			20. ¿La empresa cuenta con un organigrama actualizado?	Nominal
		Evaluación de riesgos	21. ¿El personal está familiarizado con los objetivos de la empresa?	Nominal
			22. ¿La empresa ha identificado eventos negativos (riesgos) que puedan impactar sus operaciones?	Nominal
			23. ¿El personal informa a la administración sobre los riesgos en sus áreas de responsabilidad?	Nominal
			24. ¿La empresa cuenta con acciones para corregir inmediatamente los riesgos identificados?	Nominal
			25. ¿La empresa analiza los cambios que puedan afectar sus objetivos?	Nominal
Actividades de control	26. ¿La empresa ha establecido políticas, normativas y procedimientos para el uso adecuado de los recursos?	Nominal		
	27. ¿El personal realiza controles para evaluar la eficiencia y eficacia de los recursos?	Nominal		

			28. ¿El personal prepara informes sobre el progreso de sus objetivos individuales y su desempeño?	Nominal
			29. ¿La empresa cuenta con procedimientos para asegurar el logro de sus objetivos?	Nominal
			30. ¿Se revisan los informes del personal para implementar nuevos controles?	Nominal
		Información y comunicación	31. ¿Hay una comunicación efectiva entre el personal?	Nominal
			32. ¿Al personal se le proporciona la información correcta, que le permita cumplir sus responsabilidades?	Nominal
			33. ¿La administración recibe información suficiente para tomar decisiones estratégicas?	Nominal
			34. ¿Se analiza la información presentada en los informes mensuales?	Nominal
			35. ¿Se elaboran documentos que describen los servicios ofrecidos?	Nominal
		Supervisión y/o monitoreo	36. ¿Se realizan supervisión para identificar posibles deficiencias?	Nominal
			37. ¿Se verifica si el personal comprende y cumple con el código de conducta?	Nominal
			38. ¿Las deficiencias en el control interno se informan oportunamente al titular gerente para aplicar medidas correctivas?	Nominal
			39. ¿Periódicamente se realizan exámenes que generen planes de mejora para luego ser realizados?	Nominal

Fuente: Elaboración propia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.4.1 Técnicas

Para conseguir la información de los objetivos específicos se utilizó la técnica de la encuesta.

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Para conseguir la información de los objetivos específicos se utilizó como instrumentos cuestionarios de preguntas cerradas y abiertas pertinentes.

3.5 Método de análisis de datos

Para hacer el análisis de resultados de los objetivos específicos planteados, se comparó los resultados de cada uno de los objetivos específicos con los resultados de los antecedentes; nacionales e internacionales; luego, estos resultados se trataron de explicar a la luz de las bases teóricas pertinentes.

3.6 Aspectos éticos

Este estudio se rige por los estándares éticos establecidos en el artículo 5 del capítulo III del reglamento de integridad científica en la investigación de la ULADECH católica, versión 001, aprobado el 13 de marzo de 2023 y revisado el 14 de marzo de 2024. Los principios éticos que se aplican son los siguientes:

- Respeto y protección de los derechos de los participantes: Esto implica que obtenga el consentimiento informado y salvaguarde la privacidad de los individuos involucrados en la investigación. Además, me comprometo a mantener la confidencialidad y el anonimato de los participantes si así se acordó, y a utilizar la información recopilada de manera ética y no discriminatoria. Es esencial actuar con integridad, transparencia y consideración hacia todos los involucrados en el estudio.
- Cuidado del medio ambiente: Esto implica respetar el entorno, proteger las especies y preservar la biodiversidad. Lleve a cabo las actividades de investigación de manera que no causen daño ni contaminen el medio ambiente, y tomar medidas para proteger la flora, la fauna y los ecosistemas locales. Además, busque fomentar prácticas sostenibles y responsables en todas las etapas

del proyecto para contribuir a la conservación del medio ambiente para las generaciones futuras.

- Libre participación por propia voluntaria: Esto implica asegurarse de que los participantes estén informados sobre los propósitos y objetivos de la investigación en la que participan, permitiéndoles expresar libremente su voluntad de participar. Se compromete a proporcionar toda la información necesaria para que los participantes tomen decisiones informadas sobre su participación, respetando su autonomía y libertad para decidir. Además, se garantizará que su participación sea completamente voluntaria y que puedan retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas.
- Beneficencia y no maleficencia: Esto implica garantizar el bienestar de los participantes durante la investigación y con los hallazgos obtenidos. Se compromete a evitar causar daño, reducir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios para los participantes. Esto incluye tomar medidas para proteger la integridad física, psicológica y emocional de los participantes, minimizando cualquier riesgo potencial y maximizando los resultados positivos que puedan surgir de la investigación.
- Integridad y honestidad: Esto implica permitir la objetividad, imparcialidad y transparencia en la divulgación responsable de la investigación. Se compromete a llevar a cabo la investigación con honestidad, evitando cualquier forma de manipulación o sesgo en los resultados. Además, se garantizará que la divulgación de los hallazgos sea transparente, precisa y responsable, promoviendo la objetividad e imparcialidad en la presentación de los resultados para contribuir al avance del conocimiento de manera ética.
- Justicia: Esto implica garantizar un trato equitativo con todos los participantes, evitando cualquier forma de discriminación o favoritismo. Se tomarán medidas para asegurar que se respeten los derechos y la dignidad de cada participante, y que se considere equitativamente su contribución a la investigación.

IV. Resultados

4.1 Respecto al objetivo específico 1:

Identificar y describir el perfil del titular gerente de la microempresa “GRUPO JADAF E.I.R.L.” de Juanjuí, 2024.

Tabla 01: Resultados del objetivo específico 1:

Nro.	Preguntas	Especificar
1.	¿Cuál es la edad del dueño y/o titular gerente?	36 años.
2.	¿Cuál es el género del dueño y/o titular gerente?	Masculino.
3.	¿Cuál es el estado civil del dueño y/o titular gerente?	Soltero.
4.	¿Cuál es el nivel educativo del dueño y/o titular gerente?	Superior.
5.	¿Cuál es la profesión del dueño y/o titular gerente?	Profesor de computación e informática.
6.	¿Cuál es la ocupación del dueño y/o titular gerente?	Microempresario.
7.	¿Cuántos años de experiencia tiene el dueño y/o titular gerente?	10 años.

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado.

4.2 Respecto al objetivo específico 2:

Identificar y describir el perfil de la microempresa “GRUPO JADAF E.I.R.L.” de Juanjuí, 2024.

Tabla 02: Resultados del objetivo específico 2:

Nro.	Pregunta	Si	No	Especificar
1.	¿La empresa está formalmente constituida?	X		
2.	¿La empresa opera de manera informal?		X	
3.	¿La empresa se clasifica como microempresa?	X		
4.	¿La empresa se clasifica como pequeña empresa?		X	
5.	¿La empresa tiene menos o más de 5 años en el mercado?			4 años.
6.	¿La empresa cuenta con trabajadores permanentes? ¿Cuántos?	X		1 trabajador p.
7.	¿La empresa cuenta con trabajadores eventuales? ¿Cuántos?	X		1 trabajador e.
8.	¿En qué mes, época o estaciones del año la empresa suele contratar más trabajadores?			Febrero

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado.

4.3 Respecto al objetivo específico 3:

Identificar, describir y analizar las características del control interno de la microempresa “GRUPO JADAF E.I.R.L.” de Juanjuí, 2024.

Tabla 03: Resultados del objetivo específico 3:

Nro.	Pregunta	Si	No	Especificar
<i>Dimensión: Ambiente de control</i>				
1.	¿El personal muestra compromiso con la integridad de la empresa?	X		
2.	¿La empresa tiene un código de ética establecido?		X	
3.	¿La empresa implementa programas de formación y capacitación para su personal?	X		
4.	¿La empresa tiene una persona responsable del manejo del personal?	X		
5.	¿La empresa cuenta con un organigrama actualizado?		X	
<i>Dimensión: Evaluación de riesgos</i>				
6.	¿El personal está familiarizado con los objetivos de la empresa?		X	
7.	¿La empresa ha identificado eventos negativos (riesgos) que puedan impactar sus operaciones?	X		La falta de financiamiento.
8.	¿El personal informa a la administración sobre los riesgos en sus áreas de responsabilidad?		X	
9.	¿La empresa cuenta con acciones para corregir inmediatamente los riesgos identificados?		X	
10.	¿La empresa analiza los cambios que puedan afectar sus objetivos?		X	
<i>Dimensión: Actividades de control</i>				
11.	¿La empresa ha establecido políticas, normativas y procedimientos para el uso adecuado de los recursos?		X	

12.	¿El personal realiza controles para evaluar la eficiencia y eficacia de los recursos?		X	
13.	¿El personal prepara informes sobre el progreso de sus objetivos individuales y su desempeño?		X	
14.	¿La empresa cuenta con procedimientos para asegurar el logro de sus objetivos?		X	
15.	¿Se revisan los informes del personal para implementar nuevos controles?		X	
Dimensión: Información y comunicación				
16.	¿Hay una comunicación efectiva entre el personal?	X		Verbalmente.
17.	¿Al personal se le proporciona la información correcta, que le permita cumplir sus responsabilidades?	X		Verbalmente.
18.	¿La administración recibe información suficiente para tomar decisiones estratégicas?	X		
19.	¿Se analiza la información presentada en los informes mensuales?		X	No existe.
20.	¿Se elaboran documentos que describen los servicios ofrecidos?		X	
Dimensión: Supervisión y monitoreo				
21.	¿Se realizan supervisión para identificar posibles deficiencias?	X		Mediante la observación.
22.	¿Se verifica si el personal comprende y cumple con el código de conducta?	X		Mediante la observación.
23.	¿Las deficiencias en el control interno se informan oportunamente al titular gerente para aplicar medidas correctivas?		X	
24.	¿Periódicamente se realizan exámenes que generen planes de mejora para luego ser realizados?		X	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado.

V. Discusión

5.1 Respecto al objetivo específico 1

Respecto al perfil del titular gerente de la microempresa “GRUPO JADAF E.I.R.L.” estudiada se tiene que:

Es un joven de 36 años de edad, sexo masculino, estado civil soltero, tiene estudio superior no universitaria, de profesión profesor de computación e informática con experiencia de 10 años en el rubro de servicios lo que coincide con el antecedente internacional de Gutiérrez (2021) y antecedentes nacionales de Salis (2024), Flores (2023) y Vasquez (2023) que también encuentran en su investigación que el dueño o gerente están entre las edades de 18 a 60 años aproximadamente, de sexo masculino y femenino, con estudios de grado de instrucción superior y estados civiles son solteros y casados quienes tienen el cargo de dueño o gerente de las microempresas estudiadas.

5.2 Respecto al objetivo específico 2

Respecto al perfil de la microempresa “GRUPO JADAF E.I.R.L.” en caso de estudio se encuentra que:

Esta formalmente constituida ante SUNARP, habido y activo en SUNAT, creada con fines de lucro, no opera ni operó de manera informal, clasificada como microempresa ante el REMYPE con 4 años en el mercado. Cuenta solo con 1 un trabajador permanente y 1 trabajador eventual, también mencionar que en el mes de febrero contrata más trabajadores lo que coincide con el antecedente internacional de Gutiérrez (2021) referente al número de trabajadores, también coinciden con los antecedentes nacionales de Salis (2023), Flores (2023) y Vasquez (2023) ya que sus empresas en caso de estudios también son microempresas formales y cuenta con trabajadores permanentes y eventuales.

5.3 Respecto al objetivo específico 3

Para identificar, describir y analizar las características del control interno se describirá cada uno de los componentes del modelo COSO I:

Ambiente de control:

Tras haber aplicado el cuestionario al titular gerente de la microempresa “GRUPO JADAF E.I.R.L.” se encuentra que de las 5 preguntas que representa el 100%, 3 (60%) tienen como respuesta sí y 2 (40%) tienen como respuesta no, por lo que, el personal sí muestra compromiso con la integridad de la empresa, tiene programas de formación y capacitación para su personal y sobre todo tiene una persona responsable del manejo de personal; sin embargo la microempresa no tiene código de ética establecido ni un organigrama actualizado. Donde los resultados no coincide con los antecedentes internacionales de Quispe (2023), Brasvi (2022) y antecedentes nacionales de Salis (2024) quienes confirman que a las empresas estudiadas, les falta capacitación en el personal, pero coincide con el antecedente internacional de Brasvi (2022) y antecedente nacional de Salis (2024), Flores (2023), Sánchez (2023), Mendoza (2023), Mejía (2021) quienes confirman que las empresas estudiadas no tienen código de ética establecida, ni tampoco un organigrama; sin embargo el antecedente nacional de Vasquez (2023) en la empresa estudiada coincide con la capacitación al personal pero no coincide referente al código de ética establecido y un organigrama porque si lo tiene al igual que el antecedente nacional de Huaranga (2022).

Evaluación de riesgos:

Tras haber aplicado el cuestionario al titular gerente de la microempresa “GRUPO JADAF E.I.R.L.” se encuentra que de las 5 preguntas que representa el 100%, 4 (80%) tienen como respuesta no y 1 (20%) tienen como respuesta sí.

De acuerdo a ello se evidencia que el personal no está familiarizado con los objetivos de la empresa, tampoco el personal no informa a la administración sobre los riesgos en sus áreas de responsabilidad, la microempresa no cuenta con acciones para corregir los riesgos identificados ni tampoco analiza los cambios que puedan afectar sus objetivos; pero sin embargo la empresa ha identificado eventos negativos que pueden impactar sus operaciones lo que coincide con los antecedentes nacionales de Salis (2024), quien confirma que la empresa estudiada no tiene identificados sus objetivos pero si tiene identificado los eventos negativos o riesgos que puedan impactar sus operaciones; en

cambio no coincide Flores (2023), Vasquez (2023) y Mejia (2021) quienes confirman que las empresas estudiadas tienen identificados sus objetivos, pero sí coinciden porque tienen identificado sus riesgos interno, externos sin poder realizar acciones o procedimientos para corregir inmediatamente los riesgos identificados.

Actividades de control:

Tras haber aplicado el cuestionario al titular gerente de la microempresa “GRUPO JADAF E.I.R.L.” se encuentra que de las 5 preguntas que representa el 100%, 5 (100%) tienen como respuesta no.

La microempresa estudiada muestra que no tiene políticas, normativas y procedimientos para el uso adecuado de recursos, no tiene personal que evalúe la eficiencia y eficacia de los recursos, tampoco tiene personal que elabore informes sobre el progreso de sus objetivos y su desempeño. Asimismo, la microempresa no cuenta con procedimientos para asegurar el logro de sus objetivos, ni personal para que revise los informes e implementar nuevos controles, lo que coincide con el antecedente internacional de Quispe (2023) y antecedentes nacionales de Salis (2024), Flores (2023), Sanchez (2023), Mejia (2021) quienes confirman que las empresas estudiadas no cuentan con buenas actividades de control que aseguren el cumplimiento de objetivos; sin embargo no coincide con el antecedente nacional de Huaranga (2022) quien confirma que la empresa estudiada cumple con las normas establecidas para incentivar el control y la acción necesaria para cumplir con los objetivos.

Información y comunicación:

Tras haber aplicado el cuestionario al titular gerente de la microempresa “GRUPO JADAF E.I.R.L.” se encuentra que de las 5 preguntas que representa el 100%, 3 (60%) tienen como respuesta sí y 2 (40%) tienen como respuesta no.

En la microempresa existe una comunicación efectiva entre el personal de manera verbal, donde el personal recibe información correcta que le permita cumplir con sus responsabilidades, la administración si recibe información suficiente para tomar decisiones estratégicas debido a que el titular gerente es quien recibe la información en primera instancia; sin embargo no existe información presentada de manera mensual como por ejemplo un informe detallado ni tampoco se elaboran documentos que describen los servicios ofrecidos, lo que coincide con los antecedentes internacionales

de Quispe (2023), antecedentes nacionales de Salis (2024), Flores (2023), Sanchez (2023), Vasquez (2023), Mendoza (2023) y Huaranga (2022) quienes confirman que las empresas estudiadas tienen una comunicación efectiva entre sus trabajadores pero no coincide con el antecedente de Mejia (2021) quien confirma que en la empresa estudiada no existe una apropiada comunicación entre sus trabajadores. Castañeda (2018) nos dice que en las MYPE la comunicación entre directivos y empleados es casi siempre inmediata y sin formalismos.

Supervisión y monitoreo:

Tras haber aplicado el cuestionario al titular gerente de la microempresa “GRUPO JADAF E.I.R.L.” se encuentra que de las 4 preguntas que representa el 100%, 4 (50%) tienen como respuesta sí y 2 (50%) tienen como respuesta no.

La microempresa estudiada muestra que, si realizan supervisiones, mediante la observación, que permiten identificar las posibles deficiencias, también verifica, mediante la observación, que el personal comprende y cumple con el código de conducta. Pero no se informan de manera oportuna las deficiencias encontradas al gerente por lo que no puede aplicar medidas correctivas tampoco se realizan exámenes que generen planes de mejora lo que coincide con los antecedentes nacionales de Salis (2024), Flores (2023) y Huaranga (2022) quienes confirman que las empresas estudiadas cuentan con supervisión y monitoreo, sin embargo, no coincide con los antecedentes internacionales de Quispe (2023) y los antecedentes nacionales de Sanchez (2023), Vasquez (2023), Mendoza (2023) y Mejia (2021) quienes confirman que las empresas estudiadas no cuentan con supervisión ni monitoreo sobre las actividades.

VI. Conclusiones

6.1 Respecto al objetivo específico 1

Basándonos en los resultados proporcionados, podemos concluir que el perfil del titular gerente de la microempresa en estudio es el de un individuo joven, masculino, soltero y altamente educado, con experiencia significativa en el campo empresarial. Su formación como profesor de computación e informática puede ser un activo valioso en el contexto empresarial actual, dada la importancia de la tecnología en la gestión de negocios. Su década de experiencia sugiere un nivel de conocimiento y habilidades desarrolladas en la gestión de microempresas, lo que puede contribuir al éxito y la estabilidad de la empresa en cuestión. En resumen, el perfil refleja un líder con potencial para impulsar el crecimiento y el desarrollo de la microempresa.

6.2 Respecto al objetivo específico 2

Basándonos en los datos proporcionados por la encuesta, podemos concluir que la microempresa en estudio es una entidad formalmente establecida y reconocida ante las autoridades competentes, lo que implica un compromiso con el cumplimiento de las regulaciones y requisitos legales. Su clasificación como microempresa ante el REMYPE sugiere que puede beneficiarse de incentivos y apoyos específicos destinados a este sector, lo que podría contribuir a su desarrollo y crecimiento. Con solo un trabajador permanente y uno eventual, la microempresa parece operar con una estructura organizativa pequeña, pero eficiente. El hecho de que en el mes de febrero sea cuando suele contratar más trabajadores, podría indicar una temporada de mayor actividad o demanda en su sector, lo que puede influir en sus estrategias de gestión de personal y producción. En resumen, la microempresa parece estar bien posicionada en términos de formalidad, tamaño y adaptabilidad a las fluctuaciones del mercado.

6.3 Respecto al objetivo específico 3

Respecto a los componentes del control interno se concluye:

Ambiente de control: La evaluación del ambiente de control en la microempresa destaca aspectos positivos, como el compromiso del personal con la integridad y la implementación de programas de capacitación. Sin embargo, la ausencia de un código de ética formal y un organigrama actualizado plantean desafíos significativos para la gestión efectiva.

Evaluación de riesgos: La evaluación de riesgos en la microempresa destaca deficiencias en la comprensión de los objetivos por parte del personal y en la comunicación de riesgos a la administración. Aunque se han identificado riesgos que pueden afectar las operaciones, la falta de acciones correctivas inmediatas y de análisis de cambios representan áreas de preocupación.

Actividades de control: La evaluación de las actividades de control en la microempresa revela deficiencias significativas. La falta de políticas, normativas y procedimientos, así como la ausencia de controles para evaluar la eficacia y eficiencia de los recursos, plantean preocupaciones importantes. Además, la falta de preparación de informes sobre el progreso de los objetivos individuales y el desempeño del personal, junto con la ausencia de procedimientos para asegurar el logro de los objetivos, son áreas críticas que necesitan ser abordadas de manera urgente.

Información y comunicación: La evaluación de información y comunicación en la microempresa destaca tanto fortalezas como áreas de mejora. Si bien existe una comunicación efectiva entre el personal de manera verbal y se proporciona la información correcta para cumplir con las responsabilidades, la falta de informes mensuales y documentos que describan los servicios/productos ofrecidos son aspectos que requieren atención. La administración recibe información suficiente para la toma de decisiones estratégicas, pero la falta de análisis de la información presentada limita su utilidad. Se sugiere implementar informes regulares y documentos descriptivos para mejorar la disponibilidad y el análisis de la información para la toma de decisiones.

Supervisión y monitoreo: La evaluación de supervisión y monitoreo en la microempresa revela tanto prácticas efectivas como áreas de mejora críticas. Si bien se realizan supervisiones que permiten identificar posibles deficiencias y se verifica que el personal comprenda y cumpla con el código de conducta, la falta de informes oportunos sobre las deficiencias encontradas limita la capacidad del gerente para aplicar medidas correctivas de manera efectiva. Además, la falta de exámenes que generen planes de mejora indica una oportunidad perdida para impulsar la excelencia operativa y el crecimiento continuo de la empresa.

6.4 Respecto al objetivo general:

Las características del control interno de la microempresa “GRUPO JADAF E.I.R.L.” de Juanjuí 2024 son las siguientes:

1. **Característica: Compromiso del personal con la integridad de la empresa:** Este compromiso muestra que los empleados tienen una actitud positiva hacia la integridad y los valores de la empresa. Es una característica clave del ambiente de control, ya que indica una cultura organizacional que valora la ética y la honestidad en todas las operaciones y decisiones.
2. **Característica: Comunicación efectiva de riesgos a la administración:** Esta característica resalta la importancia de tener procesos claros y eficientes para informar a la administración sobre los riesgos específicos que podrían afectar las operaciones de la empresa.
3. **Característica: Deficiencias en el control interno:** Esta característica refleja los problemas identificados en la falta de políticas, normativas y procedimientos, así como la ausencia de controles para evaluar la eficacia y eficiencia de los recursos. Además, resalta la falta de preparación de informes sobre el progreso de los objetivos individuales y el desempeño del personal, junto con la ausencia de procedimientos para asegurar el logro de los objetivos.
4. **Característica: Comunicación efectiva y oportuna:** Esta característica destaca la importancia de una comunicación clara y precisa dentro de la empresa. Si bien existe una comunicación efectiva entre el personal de manera verbal y se proporciona la información correcta para cumplir con las responsabilidades, la ausencia de informes mensuales y documentos descriptivos limita la disponibilidad y el análisis de la información para la toma de decisiones estratégicas.
5. **Característica: Supervisión proactiva y monitoreo continuo:** Esta característica refleja la práctica de realizar supervisiones para identificar posibles deficiencias y verificar el cumplimiento del código de conducta por parte del personal. Sin embargo, resalta la necesidad de mejorar la comunicación de las deficiencias encontradas al gerente y la implementación de exámenes sistemáticos para generar planes de mejora.

VII. Recomendaciones

Este capítulo se presenta una serie de recomendaciones basadas en los hallazgos de la investigación, con el objetivo de proporcionar orientación práctica para mejorar el área específica de estudio. Las recomendaciones están diseñadas para abordar las deficiencias identificadas y promover prácticas efectivas dentro de la organización.

- ✓ Establecimiento de un marco de control interno integral: Se recomienda establecer políticas, normativas y procedimientos claros y efectivos en todas las áreas de la empresa para guiar las operaciones y promover la eficacia y la eficiencia en el uso de los recursos.
- ✓ Promoción de una cultura ética sólida: Es importante desarrollar un código de conducta formal que establezca expectativas claras de comportamiento ético para todos los empleados y fomentar una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y el cumplimiento de las normas éticas.
- ✓ Fortalecimiento de la supervisión y el monitoreo: Se sugiere mejorar los procesos de supervisión y monitoreo para identificar proactivamente posibles deficiencias en las operaciones y el cumplimiento de los procedimientos establecidos, y garantizar que las deficiencias identificadas se informen de manera oportuna al gerente para su pronta corrección.
- ✓ Mejora en la evaluación de riesgos: Es recomendable implementar un proceso estructurado y continuo de evaluación de riesgos que identifique y evalúe los riesgos que podrían afectar las operaciones de la empresa, y desarrolle acciones efectivas para mitigarlos y gestionarlos de manera adecuada.
- ✓ Promoción de una comunicación efectiva: Se aconseja establecer canales claros y abiertos de comunicación en toda la empresa para garantizar que la información relevante se comparta de manera efectiva entre el personal y la administración, y se utilice para la toma de decisiones estratégicas.

Referencias bibliográficas

- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Recuperado de: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arroyo, N. (2019). *El control interno y la importancia de su aplicación en las compañías*. Recuperado de: <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/08/control-interno-companias.html>
- Azuke, I. (2023). *Empresa*. Recuperado de: <https://www.caracteristicas.co/empresa/>
- Barreres E. (2020). *Manual de control interno de las entidades locales: (ed.)*. LA LEY Soluciones Legales S.A. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/172619?page=27>
- Brasvi, A. (2022). *Las pymes en Colombia frente a la aplicación de sistemas de control interno [SCI]; a partir de una revisión documental entre el 2001 y el 2021*. Recuperado de: <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/47040>
- Castañeda, J. (2018). *Gestión, administración de riesgos y modelos de control interno*. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/326423778.pdf>
- Céspedes et al. (2022). *Guía práctica para el perfeccionamiento del control interno de calidad en el laboratorio clínico*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=368470822021>
- Correcol. (s.f.) *Principios de Control Interno*. Recuperado de: <https://www.correcol.com/index.php/es/gobierno-corporativo/control-interno/principios-de-control-interno>
- El peruano. (2020). *Apuntalando a las MYPES. Diario Oficial del Bicentenario*. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia/95072-apuntalando-a-las-mypes>
- Flores, C. (2023). *Caracterización del control interno de la microempresa "Zafiro grand hotel" - Huaraz y propuesta de mejora, 2022*. Recuperado de: <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/32020>
- Fernández, A. (2022). *Clasificación de las Empresas en Perú: Lista Completa*. Recuperado de: <https://global66.com/blog/clasificacion-de-las-empresas-en-peru/>
- Gobierno del Perú. (2021). *Registro de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE)*. Recuperado de: <https://www.gob.pe/279-registro-de-la-micro-y-pequena-empresa-remype>
- González et al. (2018). *La microempresa mexicana, un asunto de necesidad y no de oportunidad: el caso de colima*. Recuperado de:

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552018000300123&lang=es

Gutiérrez, E. (2021). *El control interno en la gestión administrativa de las microempresas de San Simón de Guerrero México, 2020*. [TESIS]. Recuperado de:

<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/111610/Eduardo%20Gutiérrez%20Flores%201629094.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Henao, Y. (2017). *Importancia del control interno como herramienta en la detección y prevención de riesgos empresariales (Doctoral dissertation)*. Recuperado de:

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/11020/0567378.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Historia de la empresa. (s.f.) *Controles internos: Definición, ventajas, desventajas y ejemplos*. Recuperado de: <https://historiadelaempresa.com/ejemplos-de-control-interno>

Huaranga, C. (2022). *Caracterización del control interno y rentabilidad de la micro y pequeña empresa del sector servicio del Perú: caso empresa "C y M Acabados Gráficos S.A.C." - Lima y propuesta de mejora, 2019*. Recuperado de:

<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/25227>

INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática). 2019. *Estructura empresarial*. Recuperado de:

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1703/libro.pdf

Instituto Peruano de Economía. (2013). *Sectores productivos*. Recuperado de:

<https://www.ipe.org.pe/portal/sectores-productivos/>

Ladino, E. (2009). *Control interno: informe Coso. Santa Fe, Argentina, Argentina: El Cid Editor | apuntes*. Recuperado de:

<https://elibro.net/es/ereader/uladech/28651?page=43>

Ley N° 28015 (2003) *Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa*. Recuperado de:

<http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/ley-28015.pdf>

Ley N° 30056 (2013) *Norma legal diario oficial el peruano*. Recuperado de:

<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/2913319-30056>

- Martínez, J. (2020). *¿Por qué son tan importantes las empresas, los empresarios y los emprendedores?* Recuperado de: <https://www.econosublime.com/2017/11/funciones-empresa-importancia-emprendedores.html>
- Mejía, C. (2021). *Caracterización del control interno de las micro y pequeñas empresas del sector servicio del Perú: empresa Mama Kuyay - Chao, 2018.* Recuperado de: <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/19959>
- Mendoza M. y Bayón M. (2019). *El control interno y las PYMES.* Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7399802>
- Mendoza, M. (2023). *Caracterización del control interno de las micro y pequeñas empresas del sector servicios del Perú: Caso microempresa “RAGEF S.A.C.” - Pucallpa y Propuesta de Mejora, 2022.* Recuperado de: <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/33720>
- Mora et al. (2020). *De lo tradicional a un nuevo enfoque de microempresas: modelo conceptual de alianzas estratégicas.* Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100204&lang=es
- Muñiz, M. (2010). *Estudios de caso en la investigación cualitativa.* Recuperado de: https://psico.edu.uy/sites/default/files/cursos/1_estudios-de-caso-en-la-investigacion-cualitativa.pdf
- Pantoja, G. (2019). *Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional.* Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200013&lang=es
- Pereira, C. (2019). *Control interno en las empresas.* Recuperado de: <https://elibro.net/es/ereader/uladech/124953>
- Pérez, C. (2019). *Comparación internacional del aporte de las mipymes a la economía.* Recuperado de: <https://www.cien.adexperu.org.pe/wp-content/uploads/2019/09/Comparacion-Internacional-del-aporte-de-las-MIPYMES-a-la-Economia-DT-2019-03.pdf>

- Quispe, M. (2023). *Control interno de la gestión contable en la compañía de taxis convencional 24 de febrero S.A., Cantón Santa Elena, año 2021*. Recuperado de: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9492/1/UPSE-TCA-2023-0044.pdf>
- Resolución de Contraloría No 004-2017-CG. (2017). *Guía para la implementación y fortalecimiento del sistema de control interno en las entidades del estado*. Recuperado de: https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/GUIA_Implementacion-Fortalecimiento-SCI-RC-04-2017-CG.pdf
- Salis, C. (2024). *Caracterización del control interno de la microempresa “Inversiones Audrey E.I.R.L.” de Huaraz y propuesta de mejora, 2023*. Recuperado de: <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/35525>
- Sanabria, F. (2021). *Análisis del control interno en PYMES del Perú [analysis of internal control in PYMES in Peru]*. Recuperado de: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/503/5032207009/5032207009.pdf>
- Sanchez, C. (2023). *Caracterización del control interno de las micro y pequeñas empresas del sector servicios del Perú: caso empresa "Giacon E.I.R.L." - Cañete y propuesta de mejora, 2020*. Recuperado de: <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/31887>
- Treviño, D. (2009). *La contabilidad en los diferentes tipos de empresas. Santa Fe, Argentina, Argentina: El Cid Editor | apuntes*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/uladech/30266?page=4>
- Trigoso, M. (2019). *La empresa en el Perú: clasificación y la responsabilidad social empresarial*. Recuperado de: <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Inkarri/article/view/2736>
- Vasquez, M. (2023). *Caracterización del control interno de la micro empresa “Inversiones Monterrey S.A.C.” – Huaraz y propuesta de mejora, 2022*. Recuperado de: <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/33711>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Caracterización del control interno de la microempresa “GRUPO JADAF E.I.R.L.” de Juanjuí, 2024.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
¿Cuáles son las características del control interno de la microempresa “GRUPO JADAF E.I.R.L.” de Juanjuí, 2024?	<p>General: Identificar y describir las características del control interno de la microempresa “GRUPO JADAF E.I.R.L.” de Juanjuí, 2024.</p> <p>Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar y describir el perfil del titular gerente de la microempresa “GRUPO JADAF E.I.R.L.” de Juanjuí, 2024. 2. Identificar y describir el perfil de la microempresa “GRUPO JADAF E.I.R.L.” de Juanjuí, 2024. 3. Identificar, describir y analizar las características del control interno de la microempresa “GRUPO JADAF E.I.R.L.” de Juanjuí, 2024. 	La presente investigación no tuvo hipótesis por ser descriptiva, no experimental bibliográfica, documental y de caso.	<p>Variable: 1. Control interno</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Ambiente de control 1.2 Evaluación de riesgos 1.3 Actividades de control 1.4 Información y comunicación 1.5 Supervisión y monitoreo 	<p>Tipo de investigación: Cualitativo</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño de la investigación: Exploratoria – descriptivo – documental y de caso.</p> <p>Población y muestra: Población: Comprendió todas las microempresas del sector servicios del distrito de Juanjuí. Muestra: La muestra fue la microempresa: “GRUPO JADAF E.I.R.L.” de Juanjuí.</p>

Fuente: Elaboración propia.



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

Reciba Usted un cordial saludo:

Mucho agradeceré su participación aportando datos, respondiendo a las preguntas del presente cuestionario.

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de la empresa en estudio, para desarrollar el trabajo de investigación cuyo título es:

CARACTERIZACIÓN DEL CONTROL INTERNO DE LA
MICROEMPRESA: “GRUPO JADAF E.I.R.L.” DE JUANJUÍ, 2024

Perfil o características del dueño y/o titular gerente.

1. ¿Cuál es la edad del dueño y/o titular gerente?

Especificar 36 años

2. ¿Cuál es el género del dueño y/o titular gerente?

Especificar Masculino

3. ¿Cuál es el estado civil del dueño y/o titular gerente?

Especificar Soltero

4. ¿Cuál es el nivel educativo del dueño y/o titular gerente?

Especificar Superior

5. ¿Cuál es la profesión del dueño y/o titular gerente?

Especificar Profesor de computación e informática

6. ¿Cuál es la ocupación del dueño y/o titular gerente?

Especificar Microempresario

7. ¿Cuántos años de experiencia tiene el dueño y/o titular gerente?

Especificar 10 años

Perfil o características de la MYPE de estudio

1. ¿La empresa está formalmente constituida?

Si No

2. ¿La empresa opera de manera informal?

Si No

3. ¿La empresa se clasifica como microempresa?

Si No

4. ¿La empresa se clasifica como pequeña empresa?

Si No

5. ¿La empresa tiene menos o más de 5 años en el mercado?

Especificar 4 años

6. ¿La empresa cuenta con trabajadores permanentes? ¿Cuántos?

Si No Especificar uno

7. ¿La empresa cuenta con trabajadores eventuales? ¿Cuántos?

Si No Especificar uno

8. ¿En qué época o estaciones del año la empresa suele contratar más trabajadores?

Especificar Febrero

Control interno

Ambiente de control

1. ¿El personal muestra compromiso con la integridad de la empresa?

Si No Especificar _____

2. ¿La empresa tiene un código de ética establecido?

Si No Especificar _____

3. ¿La empresa implementa programas de formación y capacitación para su personal?

Si No Especificar _____

4. ¿La empresa tiene una persona responsable del manejo del personal?

Si No Especificar _____

5. ¿La empresa cuenta con un organigrama actualizado?

Si No Especificar _____

Evaluación de riesgos

6. ¿El personal está familiarizado con los objetivos de la empresa?

Si No Especificar _____

7. ¿La empresa ha identificado eventos negativos (riesgos) que puedan impactar sus operaciones?

Si No Especificar Financiamiento

8. ¿El personal informa a la administración sobre los riesgos en sus áreas de responsabilidad?

Si No Especificar _____

9. ¿La empresa cuenta con acciones para corregir inmediatamente los riesgos identificados?

Si No Especificar _____

10. ¿La empresa analiza los cambios que puedan afectar sus objetivos?

Si No Especificar _____

Actividades de control

11. ¿La empresa ha establecido políticas, normativas y procedimientos para el uso adecuado de los recursos?

Si No Especificar _____

12. ¿El personal realiza controles para evaluar la eficiencia y eficacia de los recursos?

Si No Especificar _____

13. ¿El personal prepara informes sobre el progreso de sus objetivos individuales y su desempeño?

Si No Especificar _____

14. ¿La empresa cuenta con procedimientos para asegurar el logro de sus objetivos?

Si No Especificar _____

15. ¿Se revisan los informes del personal para implementar nuevos controles?

Si No Especificar _____

Información y comunicación

16. ¿Hay una comunicación efectiva entre el personal?

Si No Especificar Manera verbal

17. ¿Al personal se le proporciona la información correcta, que le permita cumplir sus responsabilidades?

Si No Especificar Manera verbal

18. ¿La administración recibe información suficiente para tomar decisiones estratégicas?

Si No Especificar _____

19. ¿Se analiza la información presentada en los informes mensuales?

Si No Especificar NO existe

20. ¿Se elaboran documentos que describen los servicios ofrecidos?

Si No Especificar _____

Supervisión y monitoreo

21. ¿Se realizan supervisión para identificar posibles deficiencias?

Si No Especificar Mediante la observación

22. ¿Se verifica si el personal comprende y cumple con el código de conducta?

Si No Especificar Mediante la observación

23. ¿Las deficiencias en el control interno se informan oportunamente al gerente general para aplicar medidas correctivas?

Si No Especificar _____

24. ¿Periódicamente se realizan exámenes que generen planes de mejora para luego ser realizados?

Si No Especificar _____

GRUPO JADAF E.I.R.L.
RUC: 20606854057

Jhon Andy Gómez Arévalo
GERENTE GENERAL



TODA INFORMACIÓN RECOGIDA ES NETAMENTE PARA USO ACADÉMICO.

CARTA DE PRESENTACIÓN AL EXPERTO

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Jhon Andy Gomez Arevalo estudiante del programa académico de contabilidad de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Título del proyecto: CARACTERIZACIÓN DEL CONTROL INTERNO DE LA MICROEMPRESA “GRUPO JADAF E.I.R.L.” DE JUANJUÍ, 2024

Envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

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

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

Atentamente.

Gomez, Jhon.

DNI: 71727614

Firma del investigador:



Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Lilia Córdoba Rosales

N° DNI: 32806275

Edad:

Correo: liliacordobarosales@yahoo.com

Título profesional: Contador Público

Grado académico: Doctorado

Especialidad: Contabilidad y finanzas

Identificación del proyecto de investigación o tesis

Título:

CARACTERIZACIÓN DEL CONTROL INTERNO DE LA MICROEMPRESA
"GRUPO JADAF E.I.R.L." DE JUANJUÍ, 2024

Autor: Jhon Andy Gómez Arevalo



Firma



Huella digital

MATRIZ DE VALIDACIÓN
CARACTERIZACIÓN DEL CONTROL INTERNO DE LA MICROEMPRESA “GRUPO JADAF E.I.R.L.” DE JUANJUÍ, 2024

N°	Titular gerente	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	Perfil empresarial	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1.	¿Cuál es la edad del dueño y/o titular gerente? Nominal Especificar_____	X		X		X		Permite conocer el perfil
2.	¿Cuál es el género del dueño y/o titular gerente? Nominal Especificar_____	X			X	X		Permite conocer el perfil
3.	¿Cuál es el estado civil del dueño y/o titular gerente? Nominal Especificar_____	X			X	X		Permite conocer el perfil
4.	¿Cuál es el nivel educativo del dueño y/o titular gerente? Nominal Especificar_____	X		X		X		Permite conocer el perfil empresarial
5.	¿Cuál es la profesión del dueño y/o titular gerente? Nominal Especificar_____	X		X		X		Permite conocer el perfil empresarial

6.	¿Cuál es la ocupación del dueño y/o titular gerente? Nominal Especificar_____	X		X		X		Permite conocer el perfil empresarial
7.	¿Cuántos años de experiencia tiene el dueño y/o titular gerente? Nominal Especificar_____	X		X		X		Permite conocer el perfil empresarial
Microempresa caso de estudio								
1.	¿La empresa está formalmente constituida? Nominal Sí No	X		X		X		Permite conocer el perfil
2.	¿La empresa opera de manera informal? Nominal Sí No	X		X			X	¿?
3.	¿La empresa se clasifica como microempresa? Nominal Sí No	X		X		X		Permite conocer la complejidad
4.	¿La empresa se clasifica como pequeña empresa? Nominal Sí No	X			X	X		No necesaria
5.	¿La empresa tiene menos o más de 5 años en el mercado? Nominal Sí No	X		X			X	Permite conocer el perfil

6.	¿La empresa cuenta con trabajadores permanentes? ¿Cuántos? Nominal Sí No Especificar_____	X		X		X		Permite conocer el perfil
7.	¿La empresa cuenta con trabajadores eventuales? ¿Cuántos? Nominal Sí No Especificar_____	X		X		X		Permite conocer el ritmo
7.	¿En qué época o estaciones del año la empresa suele contratar más trabajadores? Nominal Especificar_____	X		X		X		
Control interno								
1º Dimensión: ambiente de control								
1.	¿El personal muestra compromiso con la integridad de la empresa? Nominal Sí No Especificar_____	X		X		X		
2.	¿La empresa implementa programas de formación y capacitación para su personal? Nominal Sí No Especificar_____	X		X		X		Permite suponer la competencia
3.	¿Cuentan con un plan de formación y capacitación para el personal? Nominal Sí No Especificar_____	X		X		X		

4.	¿La empresa tiene una persona responsable del manejo del personal? Nominal Sí No Especificar_____	X		X		X		
5.	¿La empresa cuenta con un organigrama actualizado? Nominal Sí No Especificar_____	X		X		X		Permite conocer la organización
2° Dimensión: Evaluación de riesgos								
6.	¿El personal está familiarizado con los objetivos de la empresa? Nominal Sí No Especificar_____	X		X		X		Permite suponer la dedicación
7.	¿La empresa ha identificado eventos negativos (riesgos) que puedan impactar sus operaciones? Nominal Sí - No especificar_____	X		X		X		Permite suponer la prevención
8.	¿El personal informa a la administración sobre los riesgos en sus áreas de responsabilidad? Nominal Sí No Especificar_____	X		X		X		
9.	¿La empresa cuenta con acciones para corregir inmediatamente los riesgos identificados? Nominal Sí No Especificar_____	X		X		X		Permite suponer la preparación

10.	¿La empresa analiza los cambios que puedan afectar sus objetivos? Nominal Sí No Especificar_____	X		X		X		
3 Dimensión: Actividades de control								
11.	¿La empresa ha establecido políticas, normativas y procedimientos para el uso adecuado de los recursos? Nominal Sí No Especificar_____	X		X		X		
12.	¿El personal realiza controles que evalúen la eficiencia y eficacia de los recursos? Nominal Sí No Especificar_____	X		X		X		Permite conocer la eficiencia
13.	¿El personal prepara informes sobre el progreso de sus objetivos individuales y su desempeño? Nominal Sí No Especificar_____	X		X		X		
14.	¿Cuentan con procedimientos que confirmen la realización de los objetivos? Nominal Sí No Especificar_____	X		X		X		Permiten suponer la revisión
15.	¿Se analiza los reportes del personal para generar nuevos controles? Nominal Sí No Especificar_____	X		X		X		

4° Dimensión: Información y comunicación							
16.	¿Existe buena comunicación entre el personal? Nominal Sí No Especificar_____	X		X		X	Permite suponer el clima laboral
17.	¿Al personal se le proporciona la información correcta, que le permita cumplir sus responsabilidades? Nominal Sí - No especificar_____	X		X		X	
18.	¿La administración recibe la información suficiente para tomar decisiones correspondientes a la mejora de la empresa? Nominal Sí No Especificar_____	X		X		X	Permite suponer mejora continua
19.	¿Analizan la información que se presenta en sus declaraciones mensualmente? Nominal Sí No Especificar_____	X		X		X	
20.	¿Se elaboran documentos informativos que constaten el servicio que brindan? Nominal Sí No Especificar_____	X		X		X	Permite suponer que se realizan supervisiones
5° Dimensión: Supervisión y monitoreo							

21.	¿Se realizan supervisiones para poder encontrar posibles deficiencias que puedan ocurrir? Nominal Sí No Especificar_____	X		X		X		
22.	¿Se verifica si el personal comprende y cumple con el código de conducta de la misma? Nominal Sí No Especificar_____	X		X		X		
23.	¿Se tiene conocimiento de las deficiencias de control interno de forma oportuna al titular gerente para aplicar las medidas correctivas necesarias? Nominal Sí No Especificar_____	X		X		X		
24.	¿Periódicamente se realizan exámenes que generen planes de mejora para luego ser realizados? Nominal Sí No Especificar_____	X		X		X		

Fuente. Elaboración propia en base la matriz de validación física

Recomendaciones:

EL CONTROL INTERNO NO ES IGUAL PARA TODAS LAS EMPRESAS. EVALÚA BIEN LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA "GRUPO JADAF E.I.R.L" PARA QUE PUEDAS OBTENER LAS CARACTERÍSTICAS DEL CONTROL INTERNO. TUS PREGUNTAS SI TIENEN RELACIÓN A LOS COMPONENTES DEL CONTROL INTERNO, PERO COMO TE VUELVO A REPETIR, SE DISTINGUE EL CONTROL INTERNO DE TODAS LAS EMPRESAS.

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

EXPERTO: LILIA CORDOBA ROSALES

MATRICULA: 06 - 237



C.P.C. Lilia Cordoba Rosales
CONTADORA
DINCO



Firma

Anexo 4. Formato de consentimiento informado



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
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 DEL CONTROL INTERNO DE LA MICROEMPRESA “GRUPO JADAF E.I.R.L.” DE JUANJUÍ, 2024** y es dirigido por, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es **IDENTIFICAR Y DESCRIBIR LAS CARACTERÍSTICAS DEL CONTROL INTERNO DE LA MICROEMPRESA “GRUPO JADAF E.I.R.L.” DE JUANJUÍ, 2024.**

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 30 minutos de su tiempo.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente


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

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

Nombre: JHON ANDY GOMEZ AREVALO

Fecha: 18-05-2024

Correo electrónico: GRUPOJADAF@GMAIL.COM

Firma del participante: 
GRUPO JADAF E.I.R.L.
RUC: 20606854057
Jhon Andy Gómez Arévalo
GERENTE GENERAL