

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y

ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**Relación del control interno y la gestión administrativa de la
empresa JKMB GENERALES SRL, Nuevo Chimbote – 2023**

Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller en Ciencias
Económicas y Administrativas

Autor:

Castañeda Castro, Ray Leonard Smith

Código ORCID N° 0009-0004-4255-5458

Donayre Cruz, Brayan Raul

Código ORCID N° 0009-0007-4230-9240

Asesora:

Fernández Pinedo, Veronica

Código ORCID N° 0000-0003-0508-6176

CHIMBOTE - PERÚ

2024

INDICE

1. Palabras clave.....	IV
Línea de Investigación	IV
Constancia de originalidad.....	V
2. Título	VI
3. Resumen.....	VI
4. Abstract.....	VII
5. Introducción	1
5.1. Antecedentes y fundamentación científica	1
5.2. Justificación de la investigación.....	34
5.3. Problema.....	35
5.4. Conceptualización y operacionalización de variables.....	36
5.5. Hipótesis.	39
5.6. Objetivos.....	39
6. Metodología.	40
6.1. Tipo y Diseño de investigación.	40
6.2. Población y Muestra.....	41
6.3. Técnicas e instrumentos de investigación:.....	41
6.4. Validez y Confiabilidad.....	42
6.5. Procesamiento y análisis de la información.	42
7. Resultados	43
Tabla N° 01.....	43
Tabla N° 02.....	44
Tabla N° 03.....	46
Tabla N° 04.....	47
Tabla N° 05.....	49
Tabla N° 06.....	51
Tabla N° 07.....	52
Tabla N° 08.....	54

Tabla N° 09.....	55
Tabla N° 10.....	57
Tabla N° 11.....	59
Tabla N° 12.....	60
Tabla N° 13.....	62
Tabla N° 14.....	63
Tabla N° 15.....	65
Tabla N° 16.....	67
Tabla N° 17.....	68
Tabla N° 18.....	70
Tabla N° 19.....	72
Tabla N° 20.....	74
Tabla N° 21.....	75
Tabla N° 22.....	77
Tabla N° 23.....	79
Tabla N° 24.....	80
Tabla N° 25.....	82
Tabla N° 26.....	84
Tabla N° 27.....	85
Tabla N° 28.....	87
Tabla N° 29.....	88
Tabla N° 30.....	90
Contrastación de Hipótesis.....	92
Tabla N° 31.....	92
Tabla N° 32.....	93
Tabla N° 33.....	94
Tabla N° 34.....	95
8. Análisis y discusión	97
Objetivo General.....	97
Objetivos Específicos.....	97
9. Conclusiones y recomendaciones	100

10.	Referencias bibliográficas.....	102
11.	Anexos y apéndices.....	110
1.	Matriz de operacionalización de variables.....	110
2.	Matriz de consistencia.....	112
3.	Instrumento de recolección de datos	114
	ANEXO 03.A “Cuestionario de Control interno”	114
	“Cuestionario de Gestión Administrativa”	116
4.	Evaluación de Juicio de expertos (mínimo 3 expertos)	118
5.	Confiabilidad del instrumento	120

1. Palabras clave.

Control interno, gestión administrativa y gestión interna

Línea de Investigación

- Área : Ciencias Sociales
- Sub-Área : Economía y negocios
- Disciplina : Economía
- Línea de Investigación : Contabilidad

Keywords:

- Area : Social Sciences
- Sub-Area : Economy and Business
- Discipline : Economy
- Line of Research OCDE : Accounting

Constancia de originalidad



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Relación del control interno y la gestión administrativa de la empresa JKMB GENERALES SRL, Nuevo Chimbote - 2023**" del (a) estudiante: **CASTAÑEDA CASTRO RAY LEONARD SMITH**, identificado(a) con Código N° **1116101816**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **28%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 26 de septiembre de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICE-RECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

2. Título

Relación del control interno y la gestión administrativa de la empresa JKMB GENERALES SRL, Nuevo Chimbote – 2023

3. Resumen.

La investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre el control interno y la gestión administrativa en JKMB Generales SRL, en Nuevo Chimbote, en el año 2023. Este estudio buscó establecer cómo el control interno influye en elementos clave de la gestión administrativa, tales como la planificación, la organización, la dirección y el control de recursos. La metodología empleada fue de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte transversal. Se aplicaron encuestas a una muestra censal de 10 trabajadores de áreas estratégicas de la empresa, incluyendo gerencia, administración, contabilidad, producción y almacén.

El análisis estadístico mostró una correlación débil entre el control interno y la gestión administrativa, con un coeficiente de correlación de 0.152, y un nivel de significancia de $p=0.676$, lo cual indica que la relación entre ambas variables no fue estadísticamente significativa en el contexto de la muestra evaluada. Esto sugiere que, en este caso particular, las prácticas de control interno no se correlacionaron de manera relevante con una mejora en la eficiencia administrativa.

En conclusión, se recomendó a la empresa revisar y fortalecer su sistema de control interno, a pesar de los resultados de la correlación. Esto se basó en la premisa de que, si bien no se observó una relación significativa en este contexto, la implementación de un sistema de control interno sólido podría, a largo plazo, generar beneficios indirectos en la administración de recursos, mejorando la efectividad operativa y la toma de decisiones estratégicas.

4. Abstract

The objective of the research was to analyze the relationship between internal control and administrative management at JKMB Generales SRL, in Nuevo Chimbote, in 2023. This study sought to establish how internal control influences key elements of administrative management, such as planning, organization, direction and resource control. The methodology used was quantitative, with a non-experimental and cross-sectional design. Surveys were applied to a census sample of 10 workers from strategic areas of the company, including management, administration, accounting, production and warehouse.

The statistical analysis showed a weak correlation between internal control and administrative management, with a correlation coefficient of 0.152, and a significance level of $p=0.676$, which indicates that the relationship between both variables was not statistically significant in the context of the sample evaluated. This suggests that, in this particular case, internal control practices were not relevantly correlated with an improvement in administrative efficiency.

In conclusion, the company was recommended to review and strengthen its internal control system, despite the results of the correlation. This was based on the premise that, although no significant relationship was observed in this context, the implementation of a sound internal control system could, in the long term, generate indirect benefits in resource management, improving operational effectiveness and strategic decision-making.

5. Introducción

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

5.1.1.1. Internacionales

Principalmente, tenemos a Paula y Sagñay (2024) en su tesis sobre el Control Interno en la Gestión Empresarial Sector Construcción Provincia de Chimborazo, donde el objetivo de esta investigación fue evaluar el sistema de control interno en el sector construcción de la Provincia de Chimborazo durante el año 2021, utilizando un cuestionario basado en el Modelo COSO para analizar el grado de cumplimiento de sus componentes. La metodología empleada fue el método deductivo, complementado con una investigación bibliográfica y documental. Los resultados mostraron un cumplimiento del 92% en el componente de Entorno de Control, un 84% en Evaluación de Riesgos, un 81% en Actividades de Control, un 89% en Información y Comunicación, y un 80% en Monitoreo. La conclusión fue que el sistema de control interno basado en el Modelo COSO presenta un bajo nivel de cumplimiento, debido a que estas empresas implementan un control mínimo en sus operaciones. Esto se debe, en parte, a que muchos administradores, aunque con intenciones buenas, no cuentan con las capacidades necesarias para gestionar adecuadamente el control, lo que subraya la relevancia de intervenir en dichos ámbitos.

Barbecho (2023), en su tesis Evaluación del Control interno a la Constructor Inmobiliaria Sangay de Macas, con un enfoque mixto, nivel descriptivo, no experimental, utilizando una muestra de 50 individuos, concluyó que la empresa carece de suficiente personal para distribuir adecuadamente las responsabilidades. Además, se observará una falta de claridad en cuanto a las funciones de cada trabajador, lo que revela la necesidad de separar ciertas actividades. Asimismo, se identificó que la empresa no gestiona los recursos financieros de manera eficiente, lo que la deja vulnerable al fraude y expuesta a mayores riesgos en las áreas vinculadas al control de sus recursos.

Mendoza (2022), en su tesis El sistema de control interno y su impacto en la gestión de las empresas constructoras de la ciudad de Pilar, donde el objetivo principal de la investigación fue analizar los mecanismos de control interno implementados por las empresas constructoras en la ciudad de Pilar durante el año 2021. El estudio utilizó un diseño no experimental, descriptivo y con un enfoque mixto. La población incluyó a las empresas constructoras de Pilar que cuentan con licencia comercial activa. Se empleó un método de muestreo no probabilístico, aplicando la técnica de muestreo intencional. La hipótesis planteada establece que estas empresas presentan deficiencias en su sistema actual de control interno, incluyendo la falta de una estructura organizacional claramente definida, la necesidad de mejorar la gestión de recursos, un seguimiento parcial de las actividades y el uso limitado del sistema de información. contable para la toma de decisiones. Los resultados indicaron que, si bien las empresas cuentan con controles internos basados en su experiencia cotidiana, estos no son completamente eficientes.

Según Alhamdi y Siregar (2022) en “The effect of independence and competence on the effectiveness of the internal control system with auditor’s work experience as a moderation variable at the inspection office of pt Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Medan región”, examinó como la dimensión independencia y la competencia en la eficacia de mecanismo relacionados al control interno. La población de la investigación fue 45 auditores con una data primaria obtenida por método del cuestionario. Se concluye que el rol del auditor y la eficacia de los mecanismos relacionados al control interno presentan gran influencia en la continuidad de la empresa, con un adecuado control interno, una entidad puede realizar todas sus labores orientadas al cumplimiento de metas.

Tenecela (2022) en su tesis Sistema de control interno para mejorar el área logística de las empresas construtoras, se desarrolló bajo una metodología descriptiva con un enfoque cualitativo, mediante una exhaustiva revisión bibliográfica documental. Se considerarán diversos estudios relacionados con la temática propuesta, publicados en los últimos 5 años en bases científicas como

Redalyc, Scielo, y Google Académico, entre otras. El marco teórico obtenido fue debatido y contrastado con los resultados de otras investigaciones, lo que permitió concluir que un sistema de control interno eficiente en el área de logística de una empresa constructora asegura que la gestión administrativa se realiza de manera oportuna. Además, facilitar anticiparse a diversos factores que podrían afectar el correcto funcionamiento de la organización y evitar que se alcancen los objetivos dentro del tiempo.

Arias (2021) en su tesis Propuesta de modelo de Control Interno basado en el Método COSO ERM para empresas constructoras, donde se propone un modelo de control interno para las empresas constructoras, ya que muchas de ellas no le dan la importancia adecuada a un sistema de control interno. Esto genera diversas deficiencias en los procesos y procedimientos, así como riesgos innecesarios y descontrolados, lo que conduce al incumplimiento de las metas trazadas, concluyendo que Un sistema de control interno bien implementado permitirá que todas las áreas de la empresa ejecuten de manera más eficiente los procesos y procedimientos establecidos para cada puesto de trabajo, generando una cadena que facilite el cumplimiento efectivo de los objetivos. Independientemente del tamaño de la empresa, ya sea una pequeña estructura familiar o una organización grande, es fundamental que se definan correctamente sus políticas, procedimientos y métodos. Esto permitirá la creación de acciones que ayudarán a enfrentar inconvenientes, fraudes o riesgos, detectándolos rápidamente antes de que se materialicen. Para que el sistema funcione adecuadamente y esté alineado con el giro del negocio, es esencial que el empresario o dueño de la empresa comprenda que todo se realiza en beneficio de la organización. Aunque él dirige la entidad, debe delegar funciones y apoyarse en el sistema de control interno para alcanzar los objetivos. Implementar este sistema no solo contribuirá al logro de los objetivos y al crecimiento empresarial, sino que también permitirá una gestión eficiente de las operaciones y la obtención de información confiable y precisa.

Alawaqleh (2021) en su estudio “The Effect of Internal Control on Employee Performance of Small and Medium-Sized Enterprises in Jordan: The Role of

Accounting Information System”, examina la influencia de los mecanismos de control interno y el nivel del desempeño del personal en una entidad de Jordania, se estima que si exista afectación. Se distribuyeron un total de 270 cuestionarios; solo estaban disponibles 203, con una tasa de respuesta del 75%, se concluye que los que implementan procedimientos internos para garantizar el control deben considerar niveles de eficacia aplicable en las pequeñas y medianas empresas.

Urbina (2020) determinó en su trabajo de investigación si existe una influencia del control interno con respecto a la gestión administrativa, desarrollado en la empresa “Musiclases S.A.” de la ciudad de Guayaquil, 2020, su investigación fue descriptivo, transversal - no correlacional, donde se obtuvo el resultado una relación significativa correlacional de Pearson alta y directa de 0.930, concluyendo que existe una influencia del control interno sobre la gestión administrativa; estableció que un buen control interno encamina la gestión administrativa a su eficiencia.

5.1.1.2. Antecedentes nacionales

En la tesis de Alarcon y Rojas (2022), en su tesis sobre el Control interno en la empresa constructora Lanche SAC, que tuvo como objetivo determinar la relación entre el control interno y el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, ubicada en Cutervo, Cajamarca, en el año 2021. Se utilizó una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental y un alcance descriptivo. -correlacional. La muestra estuvo compuesta por 28 miembros de la organización, quienes respondieron encuestas basadas en dos cuestionarios estructurados, uno para cada variable. Los resultados principales indican que existe una relación directa y moderada entre el control interno y el desempeño laboral. Además, se encontró que las dimensiones de ambiente de control, actividades de control, información y comunicación, y supervisión y monitoreo también mostraron una relación directa y moderada con el desempeño laboral. En cambio, la dimensión de evaluación de riesgos presentó una relación directa y alta con el desempeño. En

conclusión, se verificó que el control interno tiene una relación positiva significativa con el desempeño laboral en la empresa ACDY Lanche SAC.

Santillana (2022), presentada en la Universidad Continental con sede en Cusco – Perú, busca saber la relación existe entre el control interno y la gestión administrativa en el proyecto: 10233 de la empresa Mota-Engil Perú S.A. 2020, para lo cual se planteó como hipótesis que existe una relación directa entre ambas variables. Dentro de la metodología presenta un enfoque cuantitativo, la investigación es de tipo aplicada, el nivel de investigación es correlacional y se utilizó el método científico como método general. El diseño es no experimental, transversal, correlacional. La población estuvo constituida por 60 colaboradores administrativos de dicho proyecto y la muestra se trabajó con la totalidad de la población, la técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Para este estudio se concluye que sí existe una relación directa entre el control interno y la gestión administrativa; por lo que se indica que, si se ejerce correcta y eficientemente, se ejercerá una mejor gestión administrativa para la empresa MotaEngil Perú S.A. y viceversa, dentro de las recomendaciones, Santilla ha tomado en cuenta a la administración a la cual indica que se promuevan políticas adecuadas para evitar las fallas en os procesos y proporcionar disciplina y estructura a la organización.

Paso (2021) en su tesis titulada: “Control interno y rentabilidad de la empresa constructora Asunta SAC, Cusco, año 2021” que tuvo como objetivo determina la relación entre el control interno y rentabilidad en la empresa materia de estudio, utilizando una investigación de tipo correlacional, transversal y con diseño no experimental y con una muestra de 30 personas a través del uso de la entrevista, llegó a las siguientes conclusiones, que el control interno se clasifica en un 33.33% como bueno, un 30% como regular, un 23.33% como malo y un 13.33% como muy bueno. En cuanto a la rentabilidad, se observa que se encuentra en un 53.33% como regular, un 23.33% como malo, un 16.67% como bueno y un 6.67% como muy bueno. Se estableció una relación entre el control interno y la rentabilidad, con un valor de 0.000 menor que el nivel de significancia de 0.05. Por lo tanto, se aceptó

la hipótesis alterna. Además, se encontró un valor de 0.711 que indica una correlación positiva alta. Se detectaron deficiencias en el control interno debido a la falta de desarrollo adecuado, normativa, políticas de trabajo y capacitación del personal.

Ortiz (2021) en su tesis denominada Gestión administrativa y control interno en empresas constructoras, Piura, 2021, que tuvo una investigación de tipo cuantitativo, clasificada como de tipo básica, con un nivel correlacional, un diseño no experimental y fue de corte transversal. La cantidad de empresas constructoras fue de 64, y se seleccionaron 4 de ellas para la muestra, utilizando el método de muestreo no probabilístico para la comodidad. La recolección de datos se llevó a cabo utilizando la técnica de encuesta y el instrumento utilizado fue un cuestionario validado con el método V de Aiken, con una prueba de fiabilidad de alfa de Cronbach de 0,961, concluyendo que la gestión administrativa es deficiente en un 65%, aceptable en un 30% y el control interno es deficiente en un 60%, aceptable en un 35% según la tabla 3, por lo que pudo indicar que hay una relación entre la gestión administrativa y el control interno, con un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall del ,815 (81.5%).

Finalmente, contamos con la tesis de Ventocilla y Ñaupari (2020) en su tesis Control interno y estados financieros de las empresas constructoras del distrito de Huancayo 2019, donde el objetivo de la investigación fue proponer un modelo de control interno que garantice la confiabilidad de los estados financieros en las empresas constructoras del distrito de Huancayo en 2019. Metodológicamente, se detallaron los métodos generales y específicos utilizados, destacando que la investigación fue de tipo aplicada. , con un nivel descriptivo y un diseño transversal no experimental. Se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos, utilizando un cuestionario como instrumento. La muestra consistió en 35 empresas constructoras de Huancayo. En las conclusiones, se identificó que estas empresas presentan deficiencias en la preparación de la información financiera, debido a la falta de políticas y procedimientos de control. Esto refuerza la necesidad de un

modelo de control interno basado en actividades de control, información y comunicación para mejorar la elaboración eficiente de los reportes financieros.

5.1.1.3. Antecedentes locales

Contamos con Rojas (2020) en su tesis titulada "Evaluación del Sistema de Control Interno en la Gestión Administrativa de las Empresas Constructoras en Ancash" tuvo como objetivo evaluar la efectividad de los sistemas de control interno en la gestión administrativa de las empresas constructoras de la región. Se utilizó un diseño cualitativo con entrevistas a gerentes y personal administrativo, además de la revisión de documentos y registros internos. La muestra consistió en varias empresas constructoras de Ancash. Los resultados mostraron que las empresas con sistemas de control interno efectivos experimentaron mejoras en la gestión de recursos, una mayor precisión en los registros financieros y una reducción en los riesgos operacionales. Las conclusiones destacaron la necesidad de fortalecer los controles internos a través de la capacitación y la implementación de tecnologías avanzadas para mejorar la supervisión y el control.

De la misma forma, se contó con la tesis de Fernández (2020), titulada "Evaluación del Sistema de Control Interno en la Gestión Administrativa de las Empresas Pesqueras en Chimbote" tuvo como objetivo evaluar la efectividad de los sistemas de control interno en la gestión administrativa de las empresas pesqueras de Chimbote. Se utilizó un diseño cualitativo con entrevistas a gerentes y personal administrativo, además de la revisión de documentos y registros internos. La muestra consistió en varias empresas pesqueras de Chimbote. Los resultados mostraron que las empresas con sistemas de control interno efectivos experimentaron mejoras en la gestión de recursos, una mayor precisión en los registros financieros y una reducción en los riesgos operacionales. Las conclusiones destacaron la necesidad de fortalecer los controles internos a través de la capacitación y la implementación de tecnologías avanzadas para mejorar la supervisión y el control.

Por otro lado, tenemos la tesis de Morales (2020), en su tesis denominada Caracterización del Control Interno de las empresas Constructoras del Perú: Caso Grupo Rubynelr SAC, la investigación se basó en un enfoque bibliográfico-documental y de estudio de caso. Para recolectar la información, se emplearon fichas bibliográficas y se aplicó un cuestionario al gerente de la empresa analizada. Entre los resultados obtenidos, se destacó que, en cuanto al primer objetivo específico, la mayoría de los autores consultados coinciden en que el control interno en las empresas constructoras de Perú es un sistema que facilita el control de sus actividades administrativas y financieras mediante manuales y procedimientos. Estos mecanismos ayudan a cumplir con sus obligaciones y responsabilidades, mejorando la eficiencia y efectividad de sus acciones.

5.1.2. Fundamentación Científica

Para este trabajo de investigación se estará considerando las variables: Control Interno y Gestión Administrativa. En relación con la primera variable, Control Interno, podemos decir que, es un sistema integral que comprende políticas, procedimientos y prácticas que una organización implementa para salvaguardar sus activos, garantizar la exactitud y fiabilidad de la información financiera y operativa, y asegurar el cumplimiento de leyes y regulaciones aplicables. Según la definición proporcionada por Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO, 2017), un sistema de control interno bien diseñado y operado puede prevenir y detectar errores y fraudes, además de mejorar la toma de decisiones y la eficiencia operativa. Además, se ha señalado que el control interno es crucial para la gobernanza y la gestión de riesgos en las organizaciones.

Otros autores, la definen como un proceso efectuado por la junta directiva, la administración y otro personal de una entidad, diseñado para proporcionar una seguridad razonable sobre la consecución de los objetivos en las categorías de eficiencia y eficacia de las operaciones, confiabilidad de la

información financiera, y cumplimiento con leyes y regulaciones aplicables (Aikins, 2019).

También, sugieren que el control interno es fundamental para la integridad y la transparencia de las organizaciones, especialmente en el sector público. Un sistema de control interno eficaz puede fortalecer la responsabilidad y reducir las oportunidades de corrupción y mala gestión (Franzel, 2019).

Finalmente, Moghaddam et al. (2020) explican que el control interno no solo se enfoca en la prevención de fraudes y errores, sino también en la promoción de la eficiencia operativa y la mejora de la calidad de la información financiera. Señalan que la implementación de controles internos efectivos está estrechamente relacionada con la cultura organizacional y el liderazgo.

Siendo así, la variable Control interno se analizará a través de sus distintas dimensiones, primeramente, tenemos el Ambiente de Control, que constituye la base fundamental sobre la cual se erige todo el sistema de control interno de una organización. Este concepto abarca la cultura, los valores éticos, y el estilo operativo que establecen el tono y la conciencia de control dentro de la entidad. Según COSO (2017), un ambiente de control robusto es crucial para la eficacia de los controles internos, ya que influye directamente en cómo se diseñan, implementan y operan las actividades de control en toda la organización.

Liu et al. (2021) destacan que el ambiente de control se refiere a la actitud y las acciones de la alta dirección respecto a la importancia del control interno en la organización. Este componente fundamental del sistema de control interno refleja la filosofía de gestión y el estilo operativo de la dirección, que a su vez moldean la conciencia de control y la cultura corporativa de la entidad. Un ambiente de control sólido es esencial para fomentar una cultura organizacional que valore la ética, la integridad y el cumplimiento de normas.

Un aspecto clave del ambiente de control es la ética y los valores de la organización. Sullivan y Ng (2020) argumentan que los valores éticos y la

integridad de la dirección establecen el tono para toda la organización. Cuando la alta dirección se compromete a actuar con integridad y a adherirse a principios éticos sólidos, este compromiso se extiende a todos los niveles de la organización. Los empleados tienden a seguir el ejemplo de sus líderes, por lo que una alta dirección que demuestra una conducta ética fomenta una cultura de honestidad y cumplimiento entre los empleados.

Otro componente esencial del ambiente de control es la competencia del personal. Hastings y Sweeney (2021) subrayan la importancia de contar con empleados competentes y bien capacitados para llevar a cabo las actividades de control interno de manera efectiva. La capacitación y el desarrollo profesional continuo son cruciales para asegurar que los empleados tengan las habilidades y el conocimiento necesarios para identificar y gestionar riesgos, así como para implementar y mantener controles efectivos. Una fuerza laboral competente y capacitada es un pilar fundamental de un ambiente de control sólido.

La estructura organizacional también juega un papel importante en el ambiente de control. Martinez y Rios (2020) explican que una estructura organizacional clara y bien definida facilita la implementación de controles internos efectivos. Esto incluye la segregación de funciones, que es una medida esencial para prevenir el fraude y los errores. La segregación de funciones implica la división de responsabilidades entre diferentes empleados de manera que ninguna persona tenga control total sobre todas las fases de una transacción, reduciendo así el riesgo de acciones indebidas.

Además, la asignación de autoridad y responsabilidad es otro componente crítico del ambiente de control. Nguyen et al. (2020) enfatizan que una adecuada asignación de autoridad y responsabilidad asegura que las actividades de control se lleven a cabo de manera efectiva y eficiente. Esto implica definir claramente los roles y responsabilidades de cada empleado en relación con los controles internos, asegurando que todos comprendan sus deberes y estén adecuadamente

empoderados para cumplirlos. Una clara delineación de responsabilidades ayuda a prevenir la confusión y garantiza que los controles se implementen correctamente.

El compromiso de la alta dirección con la integridad y el comportamiento ético es un factor determinante en el establecimiento de un ambiente de control efectivo. Zimmerman (2019) señala que los líderes de la organización deben demostrar su compromiso con la ética y el cumplimiento a través de sus acciones y decisiones. Esto incluye la implementación de políticas y procedimientos que promuevan la integridad y la ética en todas las operaciones de la organización. La alta dirección también debe establecer y comunicar expectativas claras en cuanto a la conducta ética y proporcionar los recursos necesarios para que los empleados puedan adherirse a estas expectativas.

Finalmente, el estilo operativo y la filosofía de gestión también influyen significativamente en el ambiente de control, como lo señalan Rodríguez y Smith (2021) tener una filosofía de gestión que valora la transparencia, la responsabilidad y la integridad contribuye a un ambiente de control sólido. En ese sentido, la administración debe establecer políticas y procedimientos que reflejen estos valores y asegurarse de que se comuniquen claramente a todos los niveles de la organización. Además, deben fomentar un entorno en el que los empleados se sientan cómodos reportando problemas y sugiriendo mejoras, lo cual es crucial para la eficacia de los controles internos.

En conclusión, el ambiente de control es la base sobre la cual se construye un sistema de control interno efectivo. Incluye la ética y los valores de la organización, la competencia del personal, la estructura organizacional, la asignación de autoridad y responsabilidad, y el estilo operativo y la filosofía de gestión. Un ambiente de control fuerte y positivo es esencial para garantizar que los controles internos sean efectivos y que la organización pueda alcanzar sus objetivos operativos y financieros. La creación y el mantenimiento de un ambiente de control robusto requieren el compromiso y la participación de todos los niveles de la organización, desde la alta dirección hasta el personal operativo.

Asimismo, tenemos la Evaluación de Riesgo, que es un componente esencial del control interno que se centra en la identificación y el análisis de los riesgos que pueden afectar la consecución de los objetivos de una organización. Según COSO (2017), la evaluación de riesgos implica un proceso sistemático para identificar riesgos relevantes, analizar su impacto y probabilidad, y determinar cómo deben ser gestionados. Esta evaluación es continua y debe adaptarse a los cambios en el entorno interno y externo de la organización, asegurando que los riesgos se identifiquen y gestionen de manera oportuna y eficaz.

Sørensen y Miller (2020) destacan que la evaluación de riesgos es fundamental para la gestión proactiva de las amenazas potenciales que pueden afectar a una organización. En su estudio, argumentan que una evaluación de riesgos efectiva no solo identifica posibles riesgos financieros, sino también operativos, estratégicos y de cumplimiento. Esta visión holística permite a la organización anticipar problemas y desarrollar planes de mitigación antes de que los riesgos se materialicen, protegiendo así la integridad y estabilidad de la entidad.

El proceso de evaluación de riesgos comienza con la identificación de los riesgos. Garcia y Gonzales (2021) explican que la identificación de riesgos debe ser exhaustiva y considerar todas las áreas operativas de la organización. Esto incluye la recopilación de información de diversas fuentes, como auditorías internas, informes de cumplimiento, y feedback del personal. Un enfoque participativo, que involucre a empleados de todos los niveles, puede proporcionar una perspectiva más completa de los riesgos potenciales. La identificación de riesgos debe ser un esfuerzo continuo y no una actividad puntual, asegurando que los riesgos emergentes se detecten y se gestionen adecuadamente.

Una vez identificados los riesgos, el siguiente paso es su análisis. Johnson et al. (2019) señalan que el análisis de riesgos implica evaluar la probabilidad de que ocurra cada riesgo y el impacto potencial que tendría en la organización. Este análisis puede utilizar métodos cualitativos y cuantitativos para evaluar la severidad de los riesgos. Los métodos cualitativos incluyen la evaluación de riesgos basada

en la experiencia y el juicio experto, mientras que los métodos cuantitativos pueden utilizar modelos estadísticos y datos históricos para predecir la probabilidad e impacto de los riesgos. Un análisis riguroso y detallado permite a la organización priorizar los riesgos y enfocar sus recursos en los más críticos.

Thompson y Green (2020) argumentan que la gestión de riesgos no se detiene en la identificación y el análisis. Un aspecto crucial de la evaluación de riesgos es el desarrollo de estrategias para mitigarlos. Estas estrategias pueden incluir la implementación de controles internos adicionales, la transferencia de riesgos mediante seguros, la diversificación de inversiones o la creación de planes de contingencia. Thompson y Green enfatizan que las estrategias de mitigación deben ser específicas y prácticas, alineadas con los recursos y capacidades de la organización. Además, la efectividad de estas estrategias debe ser monitoreada y ajustada continuamente en respuesta a cambios en el entorno de riesgos.

La documentación y la comunicación de los resultados de la evaluación de riesgos son pasos críticos en el proceso. Nguyen y Tran (2021) subrayan la importancia de mantener registros detallados de todos los riesgos identificados, su análisis y las estrategias de mitigación implementadas. Esta documentación no solo proporciona un historial valioso para futuras evaluaciones de riesgos, sino que también facilita la comunicación efectiva de los riesgos y las respuestas planificadas a todos los niveles de la organización. Una comunicación clara y transparente asegura que todos los empleados comprendan los riesgos y sus roles en la gestión de estos.

Además, la cultura organizacional juega un papel vital en la efectividad de la evaluación de riesgos. Williams y Adams (2020) sostienen que una cultura que valora la transparencia, la comunicación abierta y el aprendizaje continuo es fundamental para una gestión de riesgos efectiva. Cuando los empleados sienten que pueden reportar riesgos y errores sin temor a represalias, la organización se vuelve más resiliente y adaptable. La alta dirección debe liderar con el ejemplo, demostrando su compromiso con la evaluación y gestión de riesgos, y fomentando

una cultura donde la gestión de riesgos sea vista como una responsabilidad compartida.

En conclusión, la evaluación de riesgos es una dimensión crucial del control interno que involucra la identificación, análisis y gestión de los riesgos que pueden afectar a una organización. Un proceso de evaluación de riesgos efectivo es continuo y adaptativo, involucrando a todos los niveles de la organización y utilizando tanto métodos cualitativos como cuantitativos para priorizar y mitigar riesgos. La documentación y comunicación claras, junto con una cultura organizacional que valore la transparencia y el aprendizaje, son esenciales para el éxito de la evaluación de riesgos. A través de una gestión de riesgos proactiva, las organizaciones pueden proteger su integridad, estabilidad y capacidad para alcanzar sus objetivos estratégicos.

También contamos con la dimensión, Actividades de Control, que representan el conjunto de políticas, procedimientos y prácticas que aseguran que las directrices de la alta dirección se lleven a cabo efectivamente, mitigando riesgos y asegurando el logro de los objetivos organizacionales. Según COSO (2017), las actividades de control son esenciales para la implementación de un sistema de control interno eficaz, ya que actúan como barreras protectoras contra los riesgos identificados y ayudan a garantizar la integridad de los procesos organizativos.

Brown y Steen (2018) explican que las actividades de control abarcan una variedad de acciones, tales como aprobaciones, autorizaciones, verificaciones, conciliaciones, revisiones operativas, y la segregación de funciones. Estas acciones están diseñadas para prevenir, detectar y corregir errores y fraudes, y para asegurar la precisión y la integridad de la información financiera y operativa. La implementación adecuada de estas actividades requiere una planificación meticulosa y una comprensión profunda de los riesgos específicos de la organización.

Una de las actividades de control más importantes es la aprobación y autorización de transacciones. Doyle et al. (2019) señalan que este proceso implica

la revisión y validación de transacciones por parte de personas con la autoridad adecuada, garantizando que todas las operaciones se realicen conforme a las políticas establecidas. La autorización adecuada actúa como un filtro para evitar transacciones no autorizadas o fraudulentas y asegura que las decisiones financieras y operativas se tomen con el nivel de supervisión necesario.

La verificación y conciliación son otras actividades de control críticas. Li et al. (2020) explican que la verificación implica la revisión detallada de los documentos y registros para asegurarse de que las transacciones se han registrado correctamente. La conciliación, por su parte, consiste en comparar diferentes conjuntos de datos, como los registros contables y los extractos bancarios, para identificar y resolver discrepancias. Estas actividades son fundamentales para mantener la precisión y la fiabilidad de la información financiera.

La revisión operativa es una práctica de control que incluye la evaluación periódica de los procesos y actividades operativas para asegurar que se estén realizando de manera eficiente y eficaz. Turner y Weickgenannt (2019) enfatizan que las revisiones operativas pueden ayudar a identificar áreas de mejora, redundancias y posibles ineficiencias. Estas revisiones deben ser realizadas por personal competente y deben ser documentadas adecuadamente para proporcionar una base para acciones correctivas y mejoras continuas.

La seguridad de activos es otra actividad de control fundamental. Morales y Cortés (2020) discuten la importancia de implementar medidas de seguridad física y lógica para proteger los activos de la organización. Esto incluye controles de acceso, sistemas de alarma, y políticas de uso de tecnologías de la información. La protección adecuada de los activos asegura que los recursos de la organización estén disponibles y sean utilizados de manera óptima, previniendo pérdidas y robos.

La segregación de funciones es considerada una de las medidas de control más efectivas para prevenir fraudes y errores. Price y Lawson (2021) explican que esta práctica implica dividir responsabilidades entre diferentes empleados de manera que ninguna persona tenga control total sobre todas las fases de una

transacción. Por ejemplo, la persona que autoriza una transacción no debe ser la misma que la registra o revisa. La segregación de funciones crea un sistema de controles cruzados que dificulta la realización de actividades fraudulentas y facilita la detección de errores.

La implementación de actividades de control debe ser revisada y actualizada periódicamente para asegurar su efectividad continua. Nguyen y Tran (2020) subrayan que los controles internos no son estáticos; deben adaptarse a los cambios en el entorno operativo, regulatorio y tecnológico. Las auditorías internas y externas juegan un papel crucial en la evaluación de la efectividad de las actividades de control, proporcionando recomendaciones para mejoras y asegurando el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos.

En resumen, las actividades de control son un componente esencial del sistema de control interno que ayuda a mitigar riesgos y asegurar el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Incluyen una variedad de acciones como la aprobación y autorización de transacciones, la verificación y conciliación de registros, la revisión operativa, la seguridad de activos y la segregación de funciones. Estas actividades deben ser diseñadas e implementadas cuidadosamente, y revisadas periódicamente para asegurar su efectividad continua. Un sistema robusto de actividades de control no solo protege a la organización contra errores y fraudes, sino que también mejora la eficiencia operativa y la calidad de la información financiera.

Por otro lado, tenemos la dimensión, Información y comunicación, que es un componente esencial del sistema de control interno que asegura que la información necesaria fluya adecuadamente dentro y fuera de la organización. Según COSO (2017), la información y la comunicación efectivas son cruciales para que todos los componentes del control interno funcionen de manera adecuada. Este proceso implica no solo la generación y el intercambio de información relevante, sino también la creación de canales de comunicación abiertos y confiables que faciliten el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Lee y Ma (2019) destacan que la información precisa y oportuna es la base sobre la cual se toman decisiones informadas. En el contexto del control interno, esto significa que los datos financieros y operativos deben ser recopilados, procesados y reportados de manera eficiente. La exactitud y la integridad de la información son fundamentales para identificar y gestionar riesgos, evaluar el desempeño y cumplir con los requisitos regulatorios. La información relevante debe estar disponible para las personas adecuadas en el momento adecuado, lo que permite una toma de decisiones eficaz y oportuna.

La comunicación interna es vital para la implementación efectiva de los controles internos. Johnson y Chang (2020) subrayan la importancia de establecer canales de comunicación claros y abiertos entre todos los niveles de la organización. Esto incluye la comunicación vertical entre la alta dirección y los empleados, así como la comunicación horizontal entre diferentes departamentos y unidades. Una comunicación eficaz asegura que todos los miembros de la organización comprendan sus roles y responsabilidades en el sistema de control interno y estén al tanto de los procedimientos y políticas relevantes. Además, promueve una cultura de transparencia y colaboración que es esencial para la detección y gestión de riesgos.

Un aspecto crucial de la comunicación interna es la capacitación y concienciación del personal. Brown et al. (2021) explican que para que los controles internos sean efectivos, los empleados deben estar bien informados y capacitados sobre las políticas y procedimientos de control. La capacitación continua es necesaria para mantener a los empleados actualizados sobre los cambios en las normas y regulaciones, así como sobre nuevas amenazas y riesgos. La concienciación y el conocimiento del personal sobre la importancia del control interno refuerzan el compromiso de la organización con la integridad y la ética.

La comunicación externa también juega un papel importante en el sistema de control interno. Garcia y Martinez (2019) señalan que las organizaciones deben mantener una comunicación clara y transparente con partes interesadas externas,

como inversores, reguladores y el público en general. Esto incluye la divulgación de información financiera y operativa precisa y completa, así como la respuesta a consultas y preocupaciones de manera oportuna y adecuada. La transparencia en la comunicación externa fortalece la confianza y la credibilidad de la organización y cumple con los requisitos de divulgación reglamentaria.

La tecnología de la información (TI) ha transformado significativamente la forma en que se gestionan la información y la comunicación dentro de las organizaciones. Nguyen y Tran (2021) destacan que los sistemas de TI modernos permiten la recopilación, procesamiento y distribución eficiente de grandes volúmenes de datos. Las herramientas de análisis de datos y los sistemas de gestión de la información ayudan a las organizaciones a identificar patrones, tendencias y anomalías que pueden indicar riesgos o áreas de mejora. Además, las plataformas de comunicación digital facilitan la colaboración y el intercambio de información en tiempo real, lo que mejora la respuesta a los riesgos y la toma de decisiones.

Zhou et al. (2020) argumentan que la seguridad de la información es un componente crítico de la dimensión de información y comunicación. La protección de los datos contra el acceso no autorizado, la corrupción y la pérdida es esencial para mantener la integridad y la confidencialidad de la información. Las organizaciones deben implementar controles de seguridad robustos, como el cifrado de datos, la autenticación multifactor y las auditorías de seguridad regulares, para proteger la información sensible y garantizar la continuidad del negocio.

En resumen, la dimensión de información y comunicación del control interno es fundamental para el funcionamiento efectivo de la organización. Incluye la generación y el intercambio de información precisa y oportuna, la creación de canales de comunicación abiertos y confiables, la capacitación y concienciación del personal, y la comunicación externa transparente. La tecnología de la información y la seguridad de los datos son componentes cruciales que facilitan la gestión eficiente de la información y la comunicación. Un sistema robusto de información

y comunicación no solo mejora la toma de decisiones y la gestión de riesgos, sino que también refuerza la confianza y la credibilidad de la organización.

Finalmente, analizaremos la dimensión Supervisión, La supervisión es una dimensión crucial del control interno que asegura la eficacia continua del sistema de control al evaluar y mejorar constantemente los controles internos de una organización. Según COSO (2017), la supervisión implica un proceso continuo de revisión y evaluación que permite identificar debilidades y realizar mejoras oportunas. Este componente es fundamental para mantener la relevancia y la eficacia del control interno en un entorno empresarial dinámico.

Cohen y Sayag (2020) destacan que la supervisión puede ser tanto continua como periódica. La supervisión continua se integra en las actividades diarias y opera en tiempo real, proporcionando una detección y corrección inmediata de desviaciones y errores. Por otro lado, la supervisión periódica incluye revisiones y evaluaciones programadas que permiten una visión más profunda y estructurada del funcionamiento de los controles internos. Ambos tipos de supervisión son esenciales para asegurar que el sistema de control interno permanezca efectivo y se ajuste a los cambios en el entorno operativo y regulatorio.

Un aspecto clave de la supervisión es la auditoría interna. Nguyen et al. (2021) señalan que la auditoría interna es una función independiente y objetiva diseñada para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización. Los auditores internos evalúan la eficacia de los controles internos, la gestión de riesgos y los procesos de gobernanza. A través de sus revisiones y recomendaciones, los auditores internos ayudan a identificar áreas de mejora y aseguran que los controles internos se adhieran a las políticas y regulaciones establecidas. La auditoría interna proporciona una garantía razonable de que los objetivos organizacionales se están cumpliendo y que los riesgos se están gestionando adecuadamente.

La supervisión de la alta dirección y del consejo de administración también juega un papel fundamental en el sistema de control interno. Brown y Steen (2019) explican que la alta dirección y el consejo de administración son responsables de

establecer el tono en la parte superior y de garantizar que exista una cultura de control robusta en toda la organización. Esto incluye la revisión periódica de los informes de auditoría interna, la supervisión de la implementación de las recomendaciones de auditoría y la evaluación del desempeño de los controles internos. La supervisión efectiva por parte de la alta dirección y el consejo de administración es esencial para mantener la integridad y la efectividad del sistema de control interno.

La tecnología ha transformado la forma en que se lleva a cabo la supervisión en las organizaciones modernas. Li y Zhao (2020) destacan que las herramientas de supervisión automatizadas, como los sistemas de monitoreo continuo y las analíticas de datos avanzadas, permiten una supervisión más eficiente y efectiva. Estas tecnologías pueden detectar anomalías y desviaciones en tiempo real, proporcionando alertas inmediatas a los responsables de la supervisión. La capacidad de analizar grandes volúmenes de datos y de identificar patrones y tendencias ayuda a mejorar la precisión y la rapidez de la supervisión, lo que resulta en una gestión de riesgos más proactiva y efectiva.

La retroalimentación es otro componente esencial de la supervisión. Turner y Weickgenannt (2019) subrayan la importancia de establecer canales de retroalimentación claros y efectivos que permitan a los empleados y otros interesados reportar problemas y sugerir mejoras. La retroalimentación debe ser recogida y analizada regularmente para identificar tendencias y áreas que requieran atención. Un sistema de retroalimentación bien estructurado fomenta una cultura de mejora continua y asegura que los controles internos se ajusten y se optimicen continuamente en respuesta a las necesidades cambiantes de la organización.

La capacitación y desarrollo del personal son también cruciales para la supervisión efectiva. Martinez y Hernández (2020) argumentan que los empleados deben ser capacitados regularmente sobre sus roles y responsabilidades en relación con los controles internos. La formación continua asegura que los empleados estén al tanto de las mejores prácticas, las políticas internas y las regulaciones externas.

La inversión en la capacitación y el desarrollo del personal no solo mejora la eficacia de la supervisión, sino que también refuerza el compromiso de los empleados con la integridad y la ética organizacional.

En conclusión, la supervisión es una dimensión vital del control interno que asegura la eficacia continua del sistema de control. Incluye la auditoría interna, la supervisión por parte de la alta dirección y el consejo de administración, el uso de tecnologías avanzadas, la retroalimentación y la capacitación del personal. Un enfoque robusto y multifacético de la supervisión no solo garantiza que los controles internos sean efectivos y eficientes, sino que también promueve una cultura de mejora continua y adaptación proactiva a los cambios en el entorno operativo y regulatorio. La supervisión efectiva es esencial para la protección de los activos de la organización, la mejora del desempeño operativo y la consecución de los objetivos estratégicos.

Ahora bien, respecto a nuestra segunda variable, Gestión Administrativa, podemos señalar que, es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización para alcanzar sus objetivos de manera eficaz y eficiente. Este concepto abarca una amplia gama de actividades y responsabilidades, desde la formulación de estrategias hasta la supervisión de operaciones diarias. La gestión administrativa es esencial para el éxito de cualquier organización, ya que proporciona la estructura y los procesos necesarios para coordinar esfuerzos y optimizar el uso de recursos.

Chiavenato (2017), un reconocido autor en el campo de la administración, define la gestión administrativa como el conjunto de funciones y actividades que los gerentes deben realizar para garantizar que la organización logre sus objetivos. Según Chiavenato, estas funciones incluyen la planificación, la organización, la dirección y el control, cada una de las cuales es crucial para la eficiencia y efectividad de la gestión organizacional. La planificación implica definir metas y establecer estrategias para alcanzarlas, la organización se refiere a la disposición y coordinación de recursos, la dirección incluye la motivación y liderazgo del

personal, y el control se enfoca en la supervisión y corrección de actividades para asegurar el cumplimiento de los objetivos.

En ese sentido, Andrade (2018) argumenta que la gestión administrativa en el contexto peruano enfrenta desafíos únicos debido a factores culturales, económicos y sociales. Andrade enfatiza la importancia de adaptar las prácticas de gestión a las particularidades del entorno local, destacando que las estrategias que funcionan en otros contextos pueden no ser efectivas en Perú. La gestión administrativa en Perú debe abordar cuestiones como la informalidad del mercado laboral, la diversidad cultural y la variabilidad económica. Estos factores requieren un enfoque flexible y adaptativo para la gestión de recursos y la toma de decisiones.

Asi también, Martínez y López (2019) señalan que la gestión administrativa en las organizaciones peruanas se caracteriza por un enfoque en la eficiencia operativa y la mejora continua. Estos autores destacan la importancia de la innovación y la tecnología en la gestión administrativa moderna, argumentando que la adopción de nuevas tecnologías puede mejorar significativamente la productividad y la eficiencia. La integración de sistemas de información y herramientas digitales permite una mejor coordinación de actividades, una toma de decisiones más informada y una mayor capacidad para adaptarse a cambios en el entorno de negocios.

En ese orden de ideas, Drucker (2018), uno de los teóricos más influyentes en la administración, sugiere que la gestión administrativa debe centrarse en la efectividad y en el desarrollo del potencial humano. Drucker destaca que los gerentes deben no solo administrar recursos materiales, sino también desarrollar y motivar al personal, crear un ambiente de trabajo positivo y fomentar la innovación. Según Drucker, una gestión administrativa efectiva es aquella que logra armonizar los objetivos organizacionales con las necesidades y aspiraciones de los empleados.

De igual forma, Rodríguez y Gómez (2020), en un estudio sobre la gestión administrativa en empresas latinoamericanas, concluyen que la capacidad de adaptación y la flexibilidad son características clave de una gestión exitosa. Por lo

que, en un entorno caracterizado por la incertidumbre y la volatilidad, los gerentes deben ser capaces de ajustar rápidamente sus estrategias y operaciones para responder a cambios en el mercado, las regulaciones y las condiciones económicas. Asimismo, señalan que la gestión administrativa debe incluir la evaluación constante de riesgos y oportunidades, y la implementación de planes de contingencia para enfrentar imprevistos.

Finalmente, Porter y Kramer (2019) abordan la gestión administrativa desde la perspectiva de la creación de valor compartido, argumentando que las empresas deben integrar los intereses sociales y económicos en sus estrategias de gestión. Según estos autores, la gestión administrativa moderna debe ir más allá de la maximización de beneficios a corto plazo y considerar el impacto a largo plazo en la sociedad y el medio ambiente. La creación de valor compartido implica que las empresas deben buscar oportunidades para generar beneficios económicos al mismo tiempo que abordan desafíos sociales y ambientales, lo que puede fortalecer su competitividad y sostenibilidad.

Siendo así, esta variable de la Gestión administrativa, lo analizaremos en sus cuatro dimensiones, primeramente, tenemos, la Planeación, la cual es una dimensión fundamental de la gestión administrativa, pues se centra en la definición de objetivos y la determinación de las estrategias necesarias para alcanzarlos. Este proceso implica anticipar el futuro, establecer metas claras y desarrollar planes de acción detallados para guiar la organización hacia el logro de sus objetivos. La planeación proporciona una dirección y un marco para la toma de decisiones, ayudando a las organizaciones a coordinar sus actividades y recursos de manera efectiva.

Chiavenato (2017) define la planeación como el proceso que establece los objetivos organizacionales y determina los cursos de acción necesarios para lograrlos. Según Chiavenato, la planeación es esencial para la coherencia y el alineamiento de las actividades organizacionales, ya que permite anticipar cambios en el entorno y prepararse para ellos. Este proceso incluye la identificación de

oportunidades y amenazas, así como la evaluación de fortalezas y debilidades internas. Al planificar, los gerentes pueden definir prioridades, asignar recursos de manera eficiente y establecer una base para el control y la evaluación del desempeño.

Mintzberg (2018), otro destacado teórico de la administración argumenta que la planeación es tanto una ciencia como un arte. Según Mintzberg, la planeación no solo se trata de la formulación racional de estrategias, sino también de la capacidad de adaptarse y responder a las circunstancias cambiantes. La flexibilidad y la adaptabilidad son cruciales en el proceso de planeación, ya que permiten a las organizaciones ajustar sus estrategias en función de las realidades del entorno. Mintzberg destaca la importancia de la planeación emergente, donde las estrategias se desarrollan y evolucionan sobre la marcha en respuesta a nuevas oportunidades y desafíos.

Koontz y Weihrich (2019) explican que la planeación incluye varios tipos, cada uno con su propio propósito y horizonte temporal. La planeación estratégica se centra en el largo plazo y en la definición de la dirección general de la organización. Este tipo de planeación establece los objetivos globales y desarrolla estrategias para alcanzarlos. La planeación táctica, por otro lado, se enfoca en el mediano plazo y en la implementación de las estrategias definidas en la planeación estratégica. Finalmente, la planeación operativa se ocupa del corto plazo y de las actividades diarias necesarias para ejecutar los planes tácticos. Todos estos niveles de planeación son interdependientes y deben estar alineados para asegurar la coherencia y la eficacia organizacional.

Asimismo, Quispe y Rodríguez (2020) señalan que la planeación es un desafío crítico debido a la volatilidad económica y las cambiantes condiciones del mercado. Estos autores destacan la necesidad de incorporar la planeación adaptativa, que permite a las organizaciones ajustar sus planes en función de las realidades del entorno. La planeación adaptativa implica la revisión y actualización continua de los planes en respuesta a cambios en el entorno externo e interno. Esto

es particularmente relevante en un contexto como el peruano, donde las organizaciones deben ser capaces de reaccionar rápidamente a las fluctuaciones del mercado y a las nuevas oportunidades.

Ansoff (2019), conocido por su trabajo en estrategia corporativa, introduce el concepto de la planeación estratégica basada en escenarios. Este enfoque implica la creación de múltiples escenarios posibles para el futuro y el desarrollo de estrategias para cada uno de ellos. La planeación basada en escenarios permite a las organizaciones prepararse para diferentes contingencias y aumentar su resiliencia frente a la incertidumbre. Ansoff argumenta que esta metodología es especialmente útil en entornos altamente dinámicos y complejos, donde la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios es crucial para el éxito.

Porter (2020), un ícono en el campo de la estrategia competitiva enfatiza la importancia de la planeación estratégica en la creación de ventajas competitivas sostenibles. Según Porter, la planeación estratégica debe centrarse en la identificación y explotación de las fortalezas distintivas de la organización, así como en la mitigación de sus debilidades. La formulación de estrategias competitivas efectivas requiere un análisis profundo del entorno competitivo y de las capacidades internas de la organización. Porter destaca que la planeación estratégica no es un evento único, sino un proceso continuo que debe ser revisado y ajustado regularmente para mantener su relevancia y efectividad.

Bryson (2020), en su obra sobre la planeación estratégica para organizaciones públicas y sin fines de lucro, destaca la necesidad de un enfoque inclusivo y participativo. Según Bryson, la participación de todos los interesados en el proceso de planeación es crucial para asegurar que los planes reflejen una visión compartida y un compromiso colectivo con los objetivos organizacionales. La inclusión de diversas perspectivas y conocimientos en el proceso de planeación mejora la calidad de las decisiones y aumenta la probabilidad de éxito en la implementación de los planes.

Continuando, tenemos la dimensión Organización, es una dimensión clave de la gestión administrativa que se enfoca en la estructuración y coordinación de los recursos de una empresa para alcanzar sus objetivos de manera eficiente y efectiva. Esta dimensión abarca la definición de roles y responsabilidades, el diseño de la estructura organizativa, y la creación de sistemas y procesos que faciliten la colaboración y el logro de metas. La organización es fundamental para asegurar que todos los componentes de la empresa trabajen en armonía hacia un propósito común.

Chiavenato (2017) define la organización como el proceso de estructurar y coordinar los recursos humanos, financieros y materiales de una empresa para alcanzar sus objetivos. Según Chiavenato, la organización implica la creación de una estructura organizativa que defina claramente las líneas de autoridad y responsabilidad, así como la coordinación de actividades para asegurar la eficiencia operativa. Este proceso incluye el diseño de puestos de trabajo, la agrupación de tareas y la asignación de recursos de manera que se maximice la productividad y se minimicen los conflictos

Mintzberg (1983), en su estudio sobre las configuraciones estructurales, identifica cinco formas básicas de estructuración organizativa: la estructura simple, la burocracia maquinal, la burocracia profesional, la estructura divisionalizada y la adhocracia. Mintzberg argumenta que cada una de estas configuraciones es adecuada para diferentes tipos de organizaciones y entornos. Por ejemplo, la estructura simple es común en pequeñas empresas donde el propietario-gestor tiene un control directo sobre todas las operaciones, mientras que la burocracia maquinal es típica en grandes organizaciones que operan en entornos estables y requieren procedimientos estandarizados. La comprensión de estas configuraciones ayuda a los gerentes a diseñar estructuras organizativas que sean adecuadas para sus contextos específicos.

Weber (1947), uno de los pioneros en la teoría de la organización, introduce el concepto de burocracia como una forma de organización basada en la

racionalidad, la legalidad y la formalidad. Weber argumenta que la burocracia es la forma más eficiente de organizar grandes grupos humanos debido a su énfasis en reglas y procedimientos formales, jerarquías claras y la especialización del trabajo. Aunque el término "burocracia" a menudo tiene connotaciones negativas hoy en día, muchos de los principios que Weber describió siguen siendo relevantes y aplicados en la estructuración de organizaciones modernas, especialmente en sectores que requieren alta fiabilidad y consistencia.

Drucker (1988) destaca la importancia de la descentralización en la organización de grandes empresas. Drucker sostiene que la descentralización permite a las unidades de negocio individuales operar con mayor autonomía y responsabilidad, lo que puede mejorar la flexibilidad y la capacidad de respuesta de la organización. La descentralización también facilita una mejor toma de decisiones, ya que los gerentes de unidad suelen estar más cerca de los problemas operativos y del mercado. Según Drucker, una estructura organizativa descentralizada puede fomentar la innovación y el emprendimiento dentro de la empresa, al mismo tiempo que mantiene un control centralizado sobre las políticas y los recursos críticos.

Porter (1985), en su análisis de la cadena de valor, argumenta que la organización debe enfocarse en la coordinación y optimización de las actividades que crean valor para el cliente. Porter sugiere que las empresas deben analizar cada una de las actividades de su cadena de valor para identificar oportunidades de mejora y eficiencia. Este enfoque no solo mejora la productividad interna, sino que también puede proporcionar una ventaja competitiva al ofrecer productos y servicios de mayor calidad y a menor costo. La coordinación efectiva de las actividades a lo largo de la cadena de valor es esencial para maximizar el valor entregado al cliente y, por ende, el éxito de la organización.

En el contexto empresarial moderno, Galbraith (2014) introduce el concepto de la organización matricial, que combina estructuras funcionales y divisionales para mejorar la flexibilidad y la colaboración. En una organización matricial, los

empleados tienen dos líneas de reporte: una a un gerente funcional (como marketing o finanzas) y otra a un gerente de producto o proyecto. Galbraith argumenta que esta estructura puede mejorar la coordinación entre diferentes departamentos y unidades de negocio, facilitando la innovación y la respuesta rápida a las demandas del mercado. Sin embargo, también advierte que la gestión de una estructura matricial puede ser compleja y requiere una comunicación clara y continua para evitar conflictos y confusión.

Robbins y Coulter (2021) enfatizan la importancia de la cultura organizacional en el diseño y la efectividad de la estructura organizativa. Según estos autores, la cultura organizacional, definida como el conjunto de valores, creencias y normas compartidas dentro de la organización, influye significativamente en cómo se perciben y ejecutan las tareas organizativas. Una cultura fuerte y alineada con los objetivos estratégicos de la empresa puede facilitar la implementación de cambios organizativos y mejorar el compromiso y la moral de los empleados. Robbins y Coulter también señalan que una cultura organizacional positiva puede ser un diferenciador clave en la atracción y retención de talento.

Lawrence y Lorsch (1967), en su teoría de la diferenciación e integración, sugieren que las organizaciones necesitan un equilibrio entre la especialización de tareas (diferenciación) y la coordinación de esas tareas (integración). Argumentan que en entornos dinámicos y complejos, las organizaciones deben ser capaces de diferenciar sus funciones para manejar la diversidad de tareas y, al mismo tiempo, integrar estas funciones para asegurar una coordinación efectiva. Este equilibrio es crucial para la agilidad organizacional y la capacidad de adaptarse a cambios rápidos en el entorno.

También, se consideró la dimensión Dirección, que se enfoca en liderar, motivar y supervisar a los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales. Esta función implica la toma de decisiones estratégicas, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la creación de un entorno de trabajo positivo que

fomente el compromiso y la productividad de los empleados. En el contexto empresarial actual, la dirección es esencial para alinear los esfuerzos individuales con las metas de la empresa y para asegurar que los recursos humanos se utilicen de manera óptima.

Robbins y Coulter (2018) destacan que la dirección implica la influencia sobre los empleados para que trabajen hacia el logro de los objetivos organizacionales. Según estos autores, la dirección incluye la toma de decisiones, la motivación, la comunicación y el liderazgo. Estas actividades son esenciales para coordinar los esfuerzos de los empleados y asegurar que todos trabajen hacia las mismas metas. La dirección eficaz requiere habilidades interpersonales, técnicas y conceptuales para gestionar adecuadamente las diversas facetas del comportamiento humano en el entorno laboral.

Daft (2018) resalta que el liderazgo es un componente central de la dirección. El liderazgo efectivo no solo se centra en dirigir y controlar, sino también en inspirar y motivar a los empleados. Daft argumenta que los líderes deben ser visionarios, capaces de establecer una dirección clara y comunicar esa visión de manera que los empleados se sientan motivados para alcanzarla. Un líder efectivo debe también ser capaz de adaptar su estilo de liderazgo a las necesidades y situaciones cambiantes, utilizando tanto enfoques de liderazgo transformacional como transaccional según sea necesario.

Colquitt, Lepine y Wesson (2019), en su libro sobre comportamiento organizacional, subrayan la importancia de la motivación como parte de la dirección. La motivación se refiere a las fuerzas internas y externas que impulsan el comportamiento de los empleados. Los autores explican que una dirección efectiva debe entender las diferentes teorías de la motivación, como la teoría de la autodeterminación, la teoría de la equidad y la teoría de la expectativa, y aplicarlas de manera práctica en el entorno empresarial. Al comprender lo que motiva a sus empleados, los líderes pueden diseñar sistemas de recompensas y reconocimiento que aumenten la satisfacción y el compromiso laboral.

Buchanan y Huczynski (2019) destacan la importancia de la comunicación en la dirección. La comunicación efectiva es esencial para coordinar actividades, compartir información y tomar decisiones informadas. Los líderes deben ser capaces de comunicarse claramente con sus equipos, utilizando una variedad de canales y métodos para asegurarse de que todos los empleados comprendan sus roles y responsabilidades. Además, una buena comunicación fomenta un ambiente de trabajo abierto y transparente, donde los empleados se sienten valorados y escuchados.

Griffin y Moorhead (2020) señalan que la toma de decisiones es una habilidad crítica en la dirección. La capacidad de tomar decisiones informadas y oportunas puede tener un impacto significativo en el éxito de una organización. Los autores destacan que la toma de decisiones efectiva requiere una combinación de análisis lógico, juicio intuitivo y consideración de las opiniones y perspectivas de los empleados. Los líderes deben ser capaces de evaluar rápidamente la información, considerar múltiples opciones y tomar decisiones que alineen con los objetivos estratégicos de la empresa.

Nahavandi (2019) introduce el concepto de liderazgo ético y su importancia en la dirección. En un entorno empresarial donde la ética y la responsabilidad social son cada vez más valoradas, los líderes deben demostrar un comportamiento ético y tomar decisiones que no solo benefician a la organización, sino que también consideren el impacto en los empleados, la comunidad y el medio ambiente. El liderazgo ético promueve la confianza y el respeto dentro de la organización, lo que puede mejorar la moral y el rendimiento de los empleados.

Northouse (2018) enfatiza la importancia de la adaptabilidad en el liderazgo. En un entorno empresarial dinámico y en constante cambio, los líderes deben ser capaces de ajustar sus estrategias y enfoques para enfrentar nuevos desafíos y oportunidades. La adaptabilidad implica estar abierto a nuevas ideas, aprender de los errores y ser capaz de pivotar rápidamente en respuesta a cambios en el mercado o en la organización. Los líderes adaptativos pueden guiar a sus equipos a través de

la incertidumbre y asegurar que la organización se mantenga competitiva y resiliente.

Bolman y Deal (2017) abordan la dirección desde una perspectiva de marcos múltiples, sugiriendo que los líderes deben ser capaces de ver y entender la organización desde diferentes ángulos: estructural, humano, político y simbólico. Esta capacidad de reencuadrar permite a los líderes abordar los problemas y desafíos desde diversas perspectivas, lo que puede llevar a soluciones más innovadoras y efectivas. Los autores argumentan que la capacidad de reencuadrar es esencial para la dirección, ya que permite a los líderes adaptarse a diferentes situaciones y gestionar la complejidad organizacional de manera más efectiva.

Luthans y Doh (2018) destacan la importancia del desarrollo del liderazgo como una función clave de la dirección. Los líderes deben no solo centrarse en su propio desarrollo, sino también en el desarrollo de sus empleados. Esto incluye proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, fomentar un entorno de aprendizaje continuo y ayudar a los empleados a alcanzar su máximo potencial. El desarrollo del liderazgo asegura que la organización tenga una base sólida de líderes preparados para enfrentar futuros desafíos y continuar impulsando el éxito organizacional.

Finalmente, se analizará la dimensión Control, que se centra en monitorear y evaluar el desempeño organizacional para asegurar que los objetivos y estándares establecidos se cumplan de manera efectiva y eficiente. Esta función implica la medición del desempeño, la comparación de los resultados con los objetivos previstos y la implementación de acciones correctivas cuando sea necesario. El control es fundamental para garantizar la coherencia y la precisión en las operaciones de la empresa y para mejorar continuamente los procesos organizacionales.

Robbins y Coulter (2018) definen el control como el proceso de monitorear, comparar y corregir el desempeño laboral. Según estos autores, el control es una función crucial que ayuda a los gerentes a asegurar que las actividades de la

organización se dirijan hacia el logro de sus objetivos. El proceso de control incluye tres pasos básicos: establecer estándares de desempeño, medir el desempeño real y tomar acciones correctivas. Estos pasos son esenciales para identificar desviaciones, analizar sus causas y corregirlas oportunamente.

Daft (2018) enfatiza que el control es una herramienta estratégica que no solo asegura el cumplimiento de los objetivos, sino que también fomenta la eficiencia y la efectividad operativa. Daft sugiere que el control debe integrarse en todos los niveles de la organización, desde el control estratégico en la alta dirección hasta el control operativo en los niveles más bajos. El control estratégico se enfoca en monitorear los objetivos a largo plazo y la implementación de la estrategia, mientras que el control operativo se centra en las actividades diarias y en la eficiencia de los procesos.

Hill y Schilling (2020) destacan la importancia del control financiero como una dimensión crítica del control organizacional. Según estos autores, el control financiero implica el monitoreo y la gestión de los recursos financieros de la empresa para asegurar su estabilidad y rentabilidad. Herramientas como los presupuestos, los estados financieros y los análisis de variaciones son fundamentales para evaluar el desempeño financiero y tomar decisiones informadas. Un control financiero efectivo permite a la empresa identificar problemas potenciales, gestionar riesgos y asegurar un uso óptimo de los recursos.

Kinicki y Williams (2021) argumentan que el control de calidad es otra área crucial dentro del control organizacional. El control de calidad se refiere a las actividades y técnicas utilizadas para asegurar que los productos o servicios de una empresa cumplan con los estándares de calidad establecidos. Este tipo de control es esencial para mantener la satisfacción del cliente, mejorar la reputación de la empresa y reducir costos asociados con defectos y retrabajos. Las herramientas de control de calidad, como los gráficos de control, las auditorías de calidad y los sistemas de gestión de la calidad (como ISO 9001), son fundamentales para implementar un control de calidad efectivo.

David y David (2020) subrayan la importancia del control interno para la gobernanza corporativa y la gestión de riesgos. Los controles internos son procesos y procedimientos diseñados para salvaguardar los activos de la empresa, asegurar la precisión y la integridad de la información financiera y operacional, y promover el cumplimiento de leyes y regulaciones. Un sistema de control interno robusto ayuda a prevenir y detectar fraudes, errores y actividades no autorizadas, fortaleciendo la confianza de los inversores y mejorando la transparencia y la responsabilidad corporativa.

Cameron y Green (2019) destacan el papel del control en la gestión del cambio organizacional. Según estos autores, el control es crucial durante los procesos de cambio para asegurar que las iniciativas de cambio se implementen de manera efectiva y que los resultados deseados se logren. El control del cambio implica monitorear el progreso de las iniciativas, evaluar su impacto y realizar ajustes según sea necesario. La retroalimentación continua y la flexibilidad son esenciales para gestionar el cambio de manera exitosa y minimizar la resistencia de los empleados.

Colquitt, Lepine y Wesson (2019) discuten la importancia del control del comportamiento en la organización. Este tipo de control se centra en regular y guiar el comportamiento de los empleados para asegurar que sus acciones estén alineadas con los objetivos y valores de la empresa. Los mecanismos de control del comportamiento incluyen políticas y procedimientos, códigos de conducta, y sistemas de recompensa y sanción. Un control del comportamiento efectivo fomenta una cultura organizacional positiva y asegura que los empleados actúen de manera ética y responsable.

Jones y George (2020) abordan el control desde la perspectiva de la tecnología y la automatización. Según estos autores, la tecnología ha transformado significativamente la manera en que las empresas implementan el control. Las herramientas de automatización, como los sistemas de planificación de recursos empresariales (ERP) y los sistemas de gestión de la información, permiten un

monitoreo continuo y en tiempo real del desempeño organizacional. La tecnología facilita la recopilación y el análisis de datos, mejorando la precisión y la velocidad de las decisiones de control. Además, la automatización reduce la carga administrativa y permite a los gerentes enfocarse en actividades estratégicas.

Hitt, Ireland y Hoskisson (2019) destacan la importancia del control en la estrategia corporativa. El control estratégico implica el monitoreo y la evaluación del desempeño de la empresa en relación con sus objetivos estratégicos. Herramientas como los cuadros de mando integral y los indicadores clave de rendimiento (KPI) son fundamentales para el control estratégico, ya que proporcionan una visión clara y cuantificable del progreso de la empresa hacia sus metas. Un control estratégico efectivo permite a la empresa ajustar sus estrategias y tácticas según sea necesario para mantenerse competitiva y alcanzar sus objetivos a largo plazo.

5.2. Justificación de la investigación.

Justificación teórica: Este estudio tuvo como objetivo fundamentar teórica y científicamente la implementación efectiva del control interno en la gestión administrativa, con el fin de mejorar los procesos y la toma de decisiones para optimizar el rendimiento empresarial. Se buscó recopilar y analizar evidencia de diversos medios de información que respalden las bases teóricas planteadas, asegurando así una aplicación correcta y beneficiosa del control interno en el contexto empresarial.

Justificación práctica: La investigación propuesta fue crucial para identificar las deficiencias del control interno en la gestión administrativa de JKMB Generales SRL. Este análisis permitió diseñar procesos y directrices específicas para corregir estas deficiencias, mejorando significativamente la capacidad de la empresa para alcanzar sus objetivos estratégicos y operativos de manera eficiente.

Justificación metodológica: Para iniciar la investigación, se utilizó diversas técnicas e instrumentos de medición para recolectar datos relevantes sobre el objeto

de estudio. La operacionalización de variables fue fundamental en este proceso, pues permitió la evaluación, interpretación y discusión de los fenómenos o problemas de investigación. La aplicación de la metodología científica garantizó la validación de hipótesis relacionadas con la influencia del control interno en la gestión administrativa de JKMB Generales SRL.

Justificación científica: Los resultados que se obtuvieron contribuyeron significativamente a JKMB Generales SRL al identificar y abordar sus debilidades en el sistema de gestión. Esto promovió el desarrollo y la mejora continua de la empresa. Además, este trabajo sirve como referencia para otros investigadores o empresas interesadas en el tema, proporcionando una base sólida para investigaciones futuras y prácticas empresariales mejor informadas.

5.3. Problema.

En el contexto empresarial actual, la eficacia del control interno y su integración con la gestión administrativa son cruciales para asegurar la transparencia, eficiencia y sostenibilidad de las organizaciones. El control interno se define como el sistema de políticas y procedimientos diseñados para garantizar que los objetivos de la empresa se logren de manera eficiente y en cumplimiento con las leyes y regulaciones aplicables (COSO, 2017). Sin embargo, muchas organizaciones enfrentan desafíos significativos en la implementación efectiva de estos sistemas, lo que puede llevar a consecuencias graves como pérdidas financieras, fraudes, y una falta de confianza por parte de los inversionistas y otras partes interesadas (Knechel, 2016).

Particularmente en el sector empresarial, las deficiencias en el control interno pueden manifestarse en procesos ineficientes, toma de decisiones subóptima y una gestión de riesgos inadecuada. Estas deficiencias no solo impactan la rentabilidad y competitividad de las empresas, sino que también pueden socavar su reputación y credibilidad en el mercado. La falta de un sistema robusto de control interno puede hacer que las empresas sean vulnerables a errores contables, malversaciones

internas y errores de gestión que afectan directamente su desempeño financiero y operativo (Simons, 2013).

JKMB Generales SRL, una empresa comprometida con la excelencia en la prestación de servicios, enfrenta actualmente desafíos similares en su gestión administrativa. La falta de un control interno adecuado ha resultado en retrasos en la presentación de informes financieros precisos y completos, así como en decisiones operativas que no están respaldadas por datos fiables y oportunos. Estas deficiencias han limitado la capacidad de JKMB Generales SRL para aprovechar oportunidades de mercado, gestionar eficazmente sus recursos y mantener estándares operativos consistentes.

Por lo tanto, este proyecto de investigación se centró en comprender cómo se relaciona el diseño y la implementación del control interno en JKMB Generales SRL con su gestión administrativa. Se exploró cómo los componentes clave del control interno, como el ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control y la información y comunicación, afectan la capacidad de la empresa para gestionar eficazmente sus recursos, minimizar riesgos y tomar decisiones informadas y estratégicas.

Por lo que se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es relación que existe entre el control interno y la gestión administrativa en la empresa JKMB Generales SRL, Nuevo Chimbote – 2023?

5.4. Conceptualización y operacionalización de variables.

5.4.1. Control Interno

Definición conceptual: Es un proceso efectuado por la junta directiva, la administración y otro personal de una entidad, diseñado para proporcionar una seguridad razonable sobre la consecución de los objetivos en las categorías de eficiencia y eficacia de las operaciones, confiabilidad de la información financiera, y cumplimiento con leyes y regulaciones aplicables (Aikins, 2019).

Definición operacional: La variable Control Interno, se analizará a través de sus dimensiones: Ambiente de control, Evaluación de riesgo, Actividades de control, Información y comunicación y Supervisión. Asimismo, a través de los siguientes indicadores: Estructura y organizativa, Identificación de objetivos, Monitoreo de cambios, Proceso de información, Controles físicos, Calidad de información, Flexibilidad al cambio y Evaluación del control interno.

Dimensiones de la variable Control Interno:

Ambiente de control: Liu et al. (2021) destacan que el ambiente de control se refiere a la actitud y las acciones de la alta dirección respecto a la importancia del control interno en la organización, refleja la filosofía de gestión y el estilo operativo de la dirección, que a su vez moldean la conciencia de control y la cultura corporativa de la entidad.

Evaluación de riesgo: Según COSO (2017), la evaluación de riesgos implica un proceso sistemático para identificar riesgos relevantes, analizar su impacto y probabilidad, y determinar cómo deben ser gestionados.

Actividades de control: Brown y Steen (2018) explican que las actividades de control abarcan una variedad de acciones, tales como aprobaciones, autorizaciones, verificaciones, conciliaciones, revisiones operativas, y la segregación de funciones.

Información y comunicación: Lee y Ma (2019) destacan que la información precisa y oportuna es la base sobre la cual se toman decisiones informadas. En el contexto del control interno, esto significa que los datos financieros y operativos deben ser recopilados, procesados y reportados de manera eficiente.

Supervisión: Según COSO (2017), la supervisión implica un proceso continuo de revisión y evaluación que permite identificar debilidades y realizar mejoras oportunas, es fundamental para mantener la relevancia y la eficacia del control interno en un entorno empresarial dinámico.

5.4.2. Gestión administrativa

Definición conceptual: Según Chiavenato (2017), es el conjunto de funciones y actividades que los gerentes deben realizar para garantizar que la organización logre sus objetivos, estas funciones incluyen la planificación, la organización, la dirección y el control, cada una de las cuales es crucial para la eficiencia y efectividad de la gestión organizacional.

Definición operacional: La variable Gestión administrativa se analizará a través de sus dimensiones: Planeación, Organización, Dirección y Control. Asimismo, a través de los siguientes indicadores: Políticas de trabajo, Estrategias de actividades, Departamentalización, Descripción de las funciones, Jerarquización de los puestos, Motivación de trabajadores, Liderazgo, Canales de comunicación, Estándares de calidad

Dimensiones de la variable Gestión Administrativa:

Planeación: Chiavenato (2017) define la planeación como el proceso que establece los objetivos organizacionales y determina los cursos de acción necesarios para lograrlos; señala que, es esencial para la coherencia y el alineamiento de las actividades organizacionales, ya que permite anticipar cambios en el entorno y prepararse para ellos.

Organización: Está definida como el conjunto de valores, creencias y normas compartidas dentro de la organización, influye significativamente en cómo se perciben y ejecutan las tareas organizativas (Robbins y Coulter, 2021).

Dirección: Robbins y Coulter (2018) destacan que la dirección implica la influencia sobre los empleados para que trabajen hacia el logro de los objetivos organizacionales. Según estos autores, la dirección incluye la toma de decisiones, la motivación, la comunicación y el liderazgo.

Control: Es una herramienta estratégica que no solo asegura el cumplimiento de los objetivos, sino que también fomenta la eficiencia y la efectividad operativa;

el control debe integrarse en todos los niveles de la organización, desde el control estratégico en la alta dirección hasta el control operativo en los niveles más bajos (Daft, 2018).

5.5. Hipótesis.

Hipótesis Central: H_c = Existe relación significativa entre el control interno con la gestión administrativa en la empresa JKMB Generales SRL, Nuevo Chimbote, 2023.

Hipótesis Nula: H_o = No existe relación significativa entre el control interno con la gestión administrativa en la empresa JKMB Generales SRL, Nuevo Chimbote, 2023.

5.6. Objetivos.

Objetivo general: Determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa en la empresa JKMB Generales SRL, Nuevo Chimbote, 2023.

Objetivos específicos:

- a) Establecer la relación que existe entre el Control Interno y la Planeación en la empresa JKMB Generales SRL, Nuevo Chimbote – 2023
- b) Establecer la relación que existe entre el Control Interno y la Organización en la empresa JKMB Generales SRL, Nuevo Chimbote – 2023
- c) Establecer la relación que existe entre el Control Interno y la Dirección en la empresa JKMB Generales SRL, Nuevo Chimbote – 2023
- d) Establecer la relación que existe entre el Control Interno y el Control en la empresa JKMB Generales SRL, Nuevo Chimbote – 2023

6. Metodología.

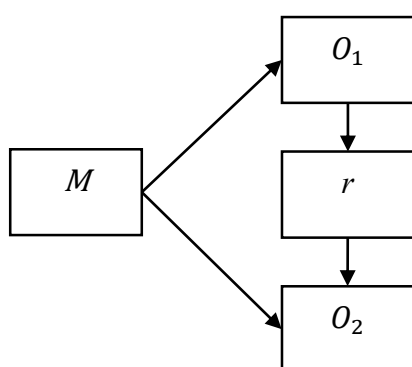
6.1. Tipo y Diseño de investigación.

Tipo de investigación:

El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, donde los datos recogidos se analizaron mediante el uso de tablas estadísticas y frecuencias para expresar los resultados en términos numéricos. Además, se empleó un diseño descriptivo para detallar todos los eventos observados durante la evaluación de las variables de estudio (Hernández, 2014).

Diseño de investigación:

El diseño de este estudio fue de tipo no experimental, orientado a explorar la relación entre las variables de interés sin manipular directamente ninguna de ellas y de corte transversal, pues se realizó en un tiempo determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En este contexto, se delinearon los siguientes escenarios para el estudio:



Dónde:

M = Muestra de estudio

O1 = Control interno

O2 = Gestión administrativa

r = relación

6.2. Población y Muestra.

Población: Para la presente investigación la población estuvo conformada por el personal administrativo de la empresa JKMB Generales SRL, que fueron un total de 10 trabajadores.

Muestra: En esta investigación la muestra, fue censal, pues fue igual a la población con un total de 10 trabajadores de la empresa JKMB Generales SRL. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014), señaló que una muestra censal "incluye todos los elementos o unidades de análisis que componen el universo de estudio, permitiendo obtener información detallada y exhaustiva sobre la población objetivo" (p. 231).

Muestreo: El muestreo fue no probabilístico ya que, se realizó a conveniencia del autor seleccionándose todos los elementos de la muestra. En ese orden de ideas, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron que el muestreo no probabilístico es aquel donde los elementos de la muestra no se eligen al azar y no todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados. Este tipo de muestreo se basa en criterios subjetivos del investigador y puede no representar adecuadamente a la población objetivo.

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación:

La técnica de investigación fue una encuesta, basada en las variables Control Interno y Gestión administrativa, así como de sus respectivas dimensiones. Al respecto, Babbie (2020), indicó que una encuesta es una técnica de recolección de datos que consiste en la formulación de preguntas estandarizadas a una muestra representativa de una población con el fin de obtener información sobre actitudes, opiniones o comportamientos de interés para la investigación.

Por lo tanto, el instrumento fue el Cuestionario, a través del cual se recogieron datos a través de una serie de preguntas relacionadas con las variables de estudio, el mismo que constó de 30 preguntas que cubren las variables de estudio (ver en Anexos).

6.4. Validez y Confiabilidad.

Respecto a la validez, éste se realizó con la validación de juicio de expertos, según, Hair, Black, Babin, Anderson y Tatham (2019), la validación por juicio de expertos es un método utilizado para evaluar la validez de contenido de un instrumento de medición, donde se solicita a expertos en el campo que evalúen la relevancia y la claridad de los ítems o preguntas. Este proceso ayuda a garantizar que el instrumento capture de manera adecuada las dimensiones o variables que se pretenden medir.

Finalmente, respecto a la confiabilidad, esta se realizó a través del Alfa de Cronbach, el cual se utilizó a través de una base de datos proporcionada de una prueba piloto, la misma que fue aplicada a una muestra con similares características a la de estudio, para poder definir la confiabilidad del instrumento. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el coeficiente alfa de Cronbach es una medida estadística utilizada para evaluar la fiabilidad interna de una escala de medición. Este coeficiente cuantifica la consistencia interna de los ítems que componen una escala, donde valores más altos de alfa indican una mayor consistencia entre los ítems.

6.5. Procesamiento y análisis de la información.

1. Para el procesamiento de la información, primeramente, se tuvo en cuenta la elaboración del instrumento (cuestionario)
2. Luego, se sometió el mismo a la validación mediante juicio de experto, para esta investigación se utilizaron 03 expertos.
3. Seguido de ello, se aplicó los instrumentos a nuestra muestra piloto, para poder definir la confiabilidad.
4. Teniendo los valores positivos, tanto de Validez como de Confiabilidad, que dieron la viabilidad para la aplicación de los instrumentos. Se presentó el presente proyecto de investigación, para su aprobación mediante resolución.
5. Una vez, obtenida la resolución, se aplicó el instrumento de investigación, a la muestra de nuestra investigación

6. Se recopiló la información y esta se tabuló usando el programa estadístico SPSS.
7. Se analizó a través de la estadística descriptiva y se presentó en tablas y figuras, respectivamente, para análisis respectivo de cada variable.
8. Finalmente, a partir de los resultados obtenidos se infirió las conclusiones y recomendaciones del estudio.

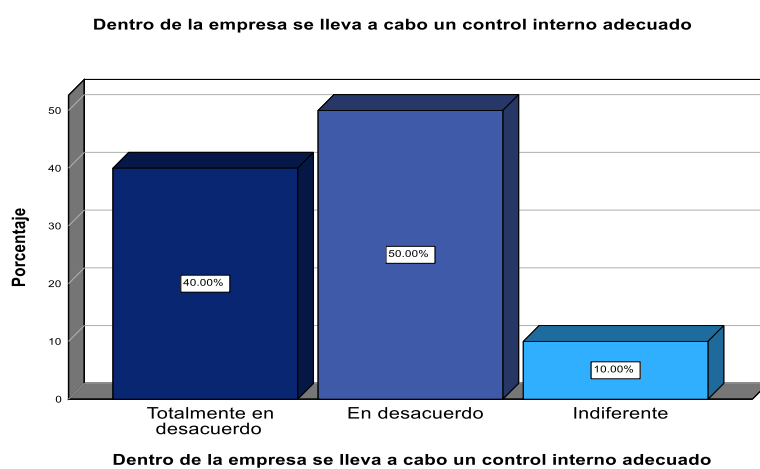
7. Resultados

Tabla N° 01

Dentro de la empresa se lleva a cabo un control interno adecuado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	33.3	40.0	40.0
	En desacuerdo	5	41.7	50.0	90.0
	Indiferente	1	8.3	10.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	16.7		
Total		12	100.0		

Grafico N° 01



Interpretación:

La tabla de frecuencias refleja la percepción de los empleados sobre el control interno dentro de la empresa, destacando una opinión predominantemente negativa. La mayoría de los encuestados manifiesta desacuerdo respecto a que exista un control interno adecuado: el 40% de los participantes indica estar “Totalmente en desacuerdo”, mientras que un 50% adicional expresa estar “En desacuerdo”. Esto significa que un 90% de los encuestados tiene una percepción negativa sobre el control interno en la organización.

Por otro lado, solo un 10% de los encuestados muestra una posición “Indiferente”, lo cual indica que hay muy pocas opiniones neutrales, y la mayoría de los empleados tiene una postura definida sobre el tema. Cabe resaltar que hubo un 16.7% de respuestas perdidas, es decir, personas que no respondieron esta pregunta.

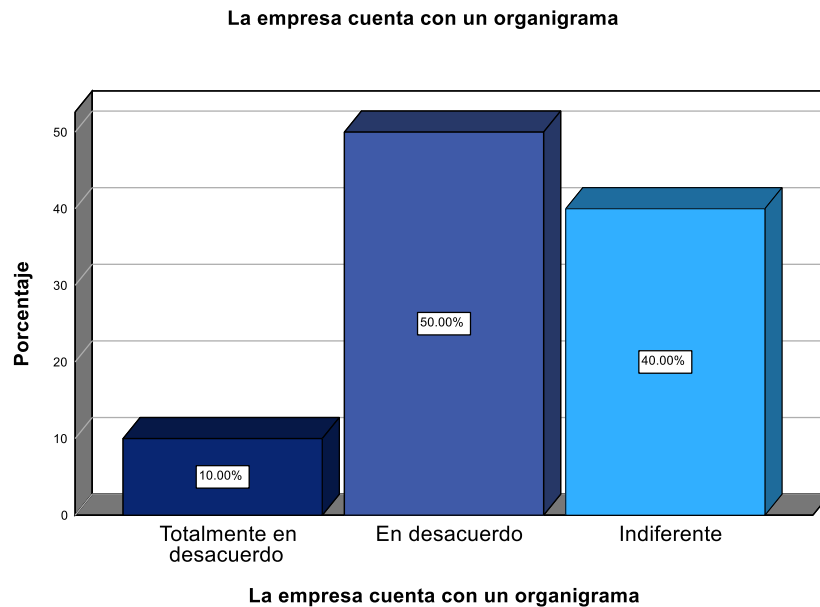
En conclusión, los resultados muestran una clara insatisfacción general con el control interno en la empresa, lo que podría señalar la necesidad de implementar mejoras en este ámbito para fortalecer la gestión organizacional y mejorar la percepción de los empleados en esta área.

Tabla N° 02

La empresa cuenta con un organigrama

		Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		en			válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	8.3		10.0	10.0
	En desacuerdo	5	41.7		50.0	60.0
	Indiferente	4	33.3		40.0	100.0
	Total	10	83.3		100.0	
Perdidos	Sistema	2	16.7			
Total		12	100.0			

Grafico N° 02



Interpretación:

La interpretación de la tabla revela que, en términos generales, la mayoría de los encuestados no están conforme con el organigrama de la empresa. De las personas encuestadas, una minoría (10%) está totalmente en desacuerdo, mientras que un grupo mayoritario (50%) manifiesta desacuerdo, lo que sugiere una percepción negativa considerable respecto a la estructura organizativa. Este grupo de desacuerdo acumulado representa un 60% del total de respuestas, mostrando una tendencia

Además, un 40% de los encuestados se declara indiferente, lo que podría interpretarse como una falta de compromiso o interés en la estructura organizativa actual. No obstante, esta cifra no contrarresta la predominancia del desacuerdo entre los encuest.

Por último, es relevante notar que un 16.7% de las respuestas se registran como datos perdidos, lo cual puede influir en la interpretación general, aunque no altera la tendencia observada. En conjunto, los resultados indican que existe una percepción mayoritaria de insatisfacción o desconexión con el organigrama, lo que podría sugerir la necesidad de revisiones o ajustes en la estructura organizacional para mejorar la percepción interna y el alineamiento de los empleados.

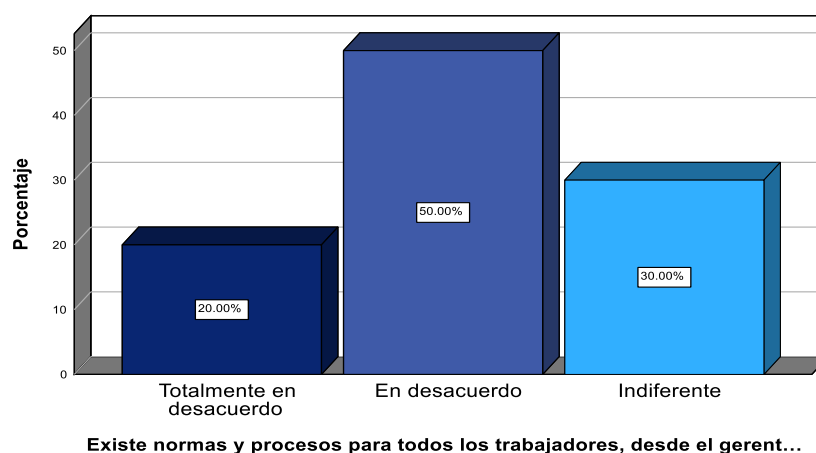
Tabla N° 03

Existe normas y procesos para todos los trabajadores, desde el gerente hasta el personal obrero de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	16.7	20.0	20.0
	En desacuerdo	5	41.7	50.0	70.0
	Indiferente	3	25.0	30.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	16.7		
Total		12	100.0		

Grafico N° 03

Existe normas y procesos para todos los trabajadores, desde el gerente hasta el personal obrero de la empresa



Interpretación:

La interpretación de esta tabla refleja la percepción de los encuestados sobre la existencia de normas y procesos aplicables a todos los trabajadores, desde la gerencia hasta el personal obrero de una empresa.

Los resultados muestran una tendencia significativa hacia el desacuerdo con esta afirmación. Un 20% de los encuestados se muestra "totalmente en desacuerdo", mientras que un 50% adicional está "en desacuerdo". Esto significa que el 70% de los participantes no percibe que existan normas y procesos establecidos para todos los niveles de la organización, lo que sugiere una percepción de falta de estandarización en las prácticas internas.

Por otro lado, un 30% de los encuestados se declara "indiferente" respecto a la afirmación, lo cual podría indicar que una minoría no tiene una opinión clara o no percibe el impacto de estas normas y procesos en su trabajo.

En total, se recibieron diez respuestas válidas, que representan el 83.3% del total de encuestados. Además, hubo dos respuestas no incluidas en el análisis, equivalentes al 16.7% de los datos, que corresponden a respuestas perdidas o no completadas.

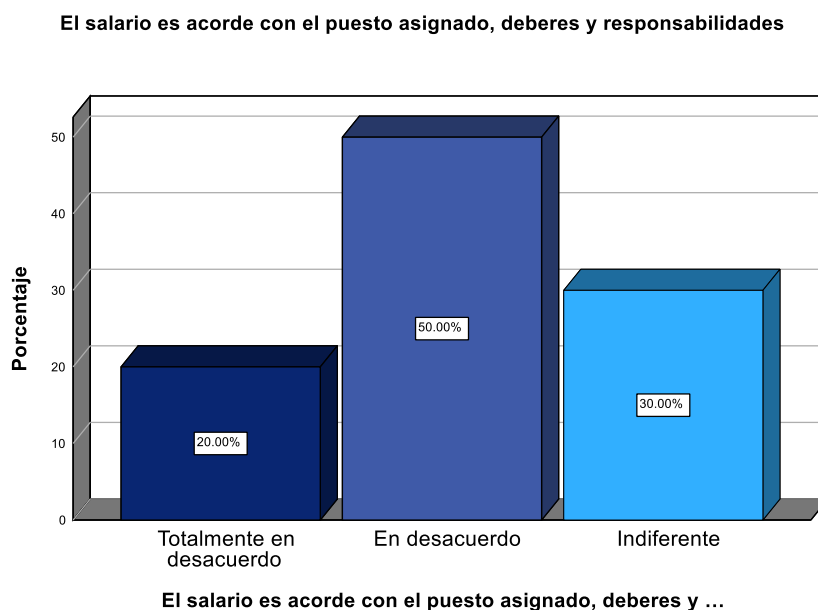
En conclusión, la mayoría de los encuestados considera que no existen normas y procesos claros para todos los trabajadores en la empresa, lo cual podría señalar una necesidad de mejorar la implementación y comunicación de estas políticas para asegurar su cumplimiento en todos los niveles de la organización.

Tabla N° 04

El salario es acorde con el puesto asignado, deberes y responsabilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	16.7	20.0	20.0
	En desacuerdo	5	41.7	50.0	70.0
	Indiferente	3	25.0	30.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	16.7		
Total		12	100.0		

Grafico N° 04



Interpretación:

La interpretación de esta tabla indica que una parte considerable de los encuestados no considera que el salario sea acorde con el puesto asignado, los deberes y las responsabilidades. De las 12 personas encuestadas, 10 respondieron y 2 no proporcionaron respuesta (equivalente al 16.7% de datos perdidos).

Entre las respuestas válidas, un 20% de los encuestados está "totalmente en desacuerdo" con la afirmación de que el salario es adecuado, mientras que un 50% adicional está "en desacuerdo". Esto significa que el 70% de los encuestados tiene una percepción negativa respecto a la equidad del salario en relación con sus funciones.

Por otro lado, un 30% de los encuestados expresó una postura "indiferente", lo cual sugiere que este grupo no tiene una opinión definida sobre si el salario es justo o no en función del puesto y las responsabilidades.

En resumen, la mayoría de los encuestados (70%) perciben que el salario no es adecuado en relación con sus responsabilidades, mientras que una minoría se muestra

indiferente. Estos resultados podrían indicar una posible insatisfacción salarial generalizada, lo cual podría afectar la motivación y el compromiso de los empleados.

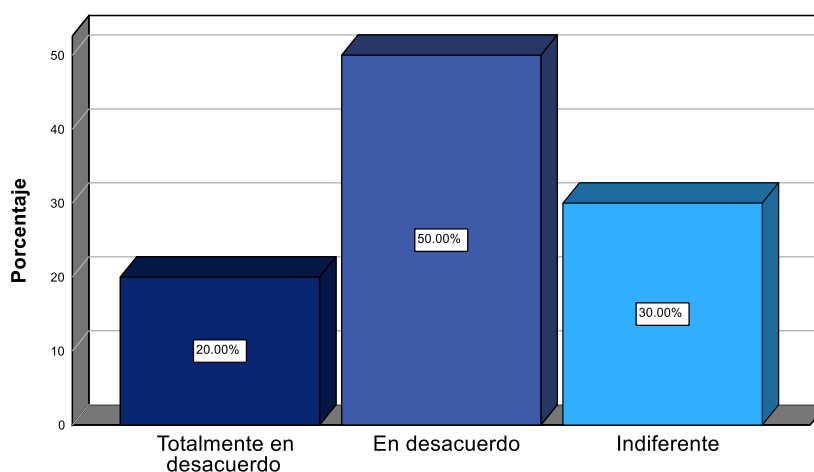
Tabla N° 05

El MOF y demás disposiciones legales que sirven para el desempeño de funciones se ponen a disposición de los empleados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	16.7	20.0	20.0
	En desacuerdo	5	41.7	50.0	70.0
	Indiferente	3	25.0	30.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	16.7		
Total		12	100.0		

Grafico N° 05

El MOF y demás disposiciones legales que sirven para el desempeño de funciones se ponen a disposición de los empleados



El MOF y demás disposiciones legales que sirven para el desempeño d...

Interpretación:

Esta tabla evalúa la percepción de los empleados sobre la disponibilidad del Manual de Organización y Funciones (MOF) y otras disposiciones legales necesarias para realizar sus funciones.

Los resultados reflejan una percepción mayormente negativa. El 20% de los encuestados está "totalmente en desacuerdo" con la afirmación de que el MOF y otras normativas están disponibles para todos los empleados, mientras que un 50% adicional también expresa desacuerdo. Esto implica que el 70% de los participantes considera que estos documentos no están fácilmente accesibles, lo que podría sugerir una falta de comunicación o de acceso a las normativas necesarias para el desempeño de sus funciones.

Un 30% de los encuestados se muestra "indiferente", lo cual puede indicar desconocimiento o falta de interés en la disponibilidad de estas disposiciones, tal vez debido a una percepción de que no afectan directamente su trabajo diario o porque no están informados de su importancia.

En total, se recibieron diez respuestas válidas, representando el 83.3% del total, mientras que el 16.7% corresponde a respuestas perdidas o incompletas.

En resumen, la mayoría de los empleados siente que no tienen fácil acceso al MOF y a las normativas necesarias para su labor, lo que sugiere una posible área de mejora en la accesibilidad y comunicación de estos documentos para garantizar que todos los empleados tengan el respaldo adecuado en sus funciones.

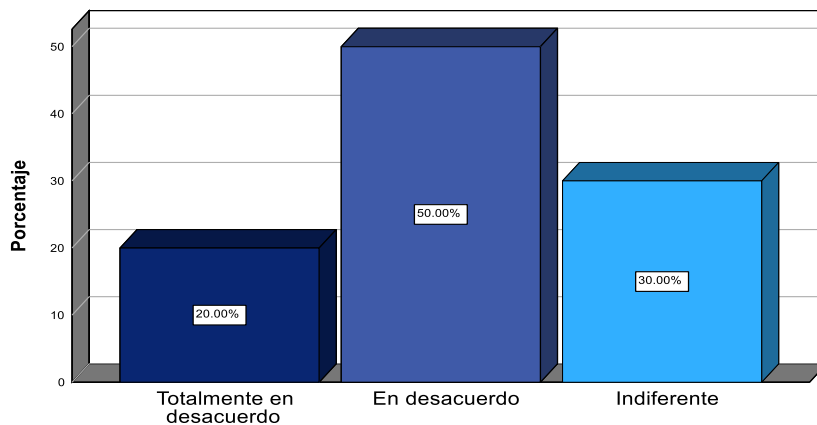
Tabla N° 06

Si se da una situación de riesgo o fraude en alguna área de la empresa, tienen planes de contingencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	16.7	20.0	20.0
	En desacuerdo	5	41.7	50.0	70.0
	Indiferente	3	25.0	30.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	16.7		
Total		12	100.0		

Grafico N° 06

Si se da una situación de riesgo o fraude en alguna área de la empresa, tienen planes de contingencia



Si se da una situación de riesgo o fraude en alguna área de la empresa,...

Interpretación:

La tabla analiza la percepción de los empleados sobre la existencia de planes de contingencia en caso de situaciones de riesgo o fraude en alguna área de la empresa.

Los resultados muestran una opinión predominantemente negativa. Un 20% de los encuestados está "totalmente en desacuerdo" con la afirmación de que la empresa cuenta con planes de contingencia en situaciones de riesgo o fraude, y un 50%

adicional también se encuentra "en desacuerdo". En total, el 70% de los participantes considera que no existen estos planes de contingencia, lo cual podría indicar una percepción de vulnerabilidad en la empresa frente a estos eventos.

Además, un 30% de los encuestados manifestó indiferencia respecto a esta afirmación. Esta postura podría deberse a una falta de información sobre la existencia de dichos planes o a una percepción de que no son relevantes para su área o función.

En términos generales, se recopilaron diez respuestas válidas, representando el 83.3% del total de encuestados. Hubo, además, dos respuestas incompletas o perdidas, equivalentes al 16.7%.

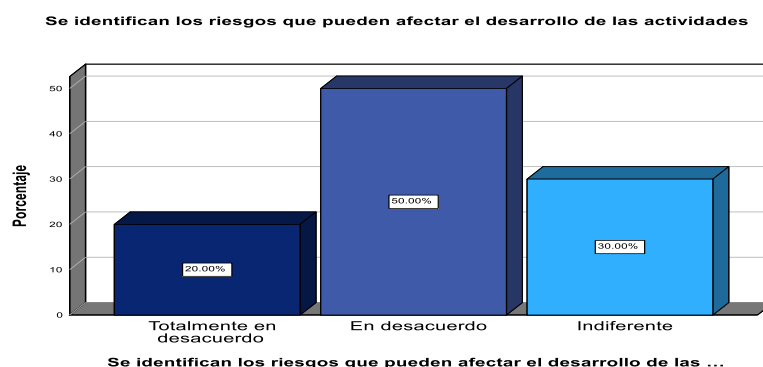
En conclusión, la mayoría de los empleados considera que la empresa no cuenta con planes de contingencia adecuados para enfrentar riesgos o fraudes, lo cual señala una posible área de mejora en la comunicación y preparación de medidas de respuesta ante estos eventos críticos.

Tabla N° 07

Se identifican los riesgos que pueden afectar el desarrollo de las actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	16.7	20.0	20.0
	En desacuerdo	5	41.7	50.0	70.0
	Indiferente	3	25.0	30.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	16.7		
Total		12	100.0		

Grafico N° 07



Interpretación:

Esta tabla explora la percepción de los empleados sobre la identificación de riesgos que pueden afectar el desarrollo de las actividades en la empresa.

Los resultados reflejan una visión mayoritariamente negativa. Un 20% de los encuestados indicó estar "totalmente en desacuerdo" con la afirmación de que la empresa identifica adecuadamente los riesgos. Además, un 50% adicional expresó desacuerdo, lo que lleva a un total del 70% de opiniones desfavorables. Esto sugiere que la mayoría de los empleados considera que los riesgos no se identifican de manera adecuada, lo cual podría señalar una falta de sistemas o procedimientos eficaces en la gestión de riesgos.

Por otro lado, un 30% de los encuestados se mostró "indiferente" ante la afirmación, lo cual podría reflejar una percepción de que el proceso de identificación de riesgos no tiene un impacto visible en sus actividades diarias o un desconocimiento de la existencia de estas prácticas.

En total, se obtuvieron diez respuestas válidas, lo que representa el 83.3% del total. Las dos respuestas restantes (16.7%) corresponden a datos perdidos o incompletos.

En conclusión, la mayoría de los empleados percibe que no se realiza una identificación efectiva de los riesgos que pueden afectar las actividades de la empresa, lo cual indica una posible área de mejora en los procesos de gestión de riesgos y en la comunicación de estas prácticas para asegurar un desarrollo seguro de las actividades empresariales.

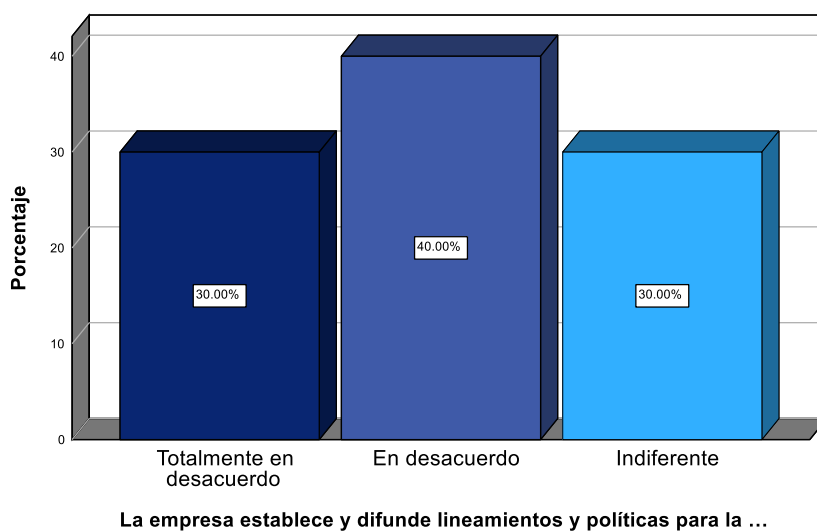
Tabla N° 08

La empresa establece y difunde lineamientos y políticas para la disminución de probables riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	25.0	30.0	30.0
	En desacuerdo	4	33.3	40.0	70.0
	Indiferente	3	25.0	30.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	16.7		
Total		12	100.0		

Grafico N° 08

La empresa establece y difunde lineamientos y políticas para la disminución de probables riesgos



Interpretación:

La tabla presenta la percepción de los empleados sobre la existencia y difusión de lineamientos y políticas de la empresa para reducir riesgos potenciales.

Los resultados muestran una tendencia clara hacia la insatisfacción o la crítica. Un 25% de los encuestados está "totalmente en desacuerdo" con la afirmación de que la empresa establece y comunica adecuadamente políticas para disminuir riesgos. Un 33.3% adicional también está en desacuerdo, lo que suma un total del 70% de respuestas desfavorables. Esta mayoría sugiere que los empleados no perciben un esfuerzo suficiente por parte de la empresa para implementar y comunicar políticas de reducción de riesgos, lo cual podría reflejar una falta de iniciativas visibles en esta área.

Además, un 25% de los encuestados se declaró "indiferente". Esta postura puede interpretarse como una señal de desconocimiento o desinterés, lo cual también podría indicar que la comunicación sobre estos temas no está llegando de forma efectiva a todos los niveles de la organización.

En total, se consideraron diez respuestas válidas (83.3% del total), y dos respuestas fueron clasificadas como perdidas, representando el 16.7%.

En conclusión, la mayoría de los empleados considera que la empresa no establece ni difunde adecuadamente lineamientos y políticas para la mitigación de riesgos, lo cual sugiere la necesidad de reforzar estas acciones y mejorar la comunicación para que los trabajadores se sientan respaldados por medidas preventivas claras.

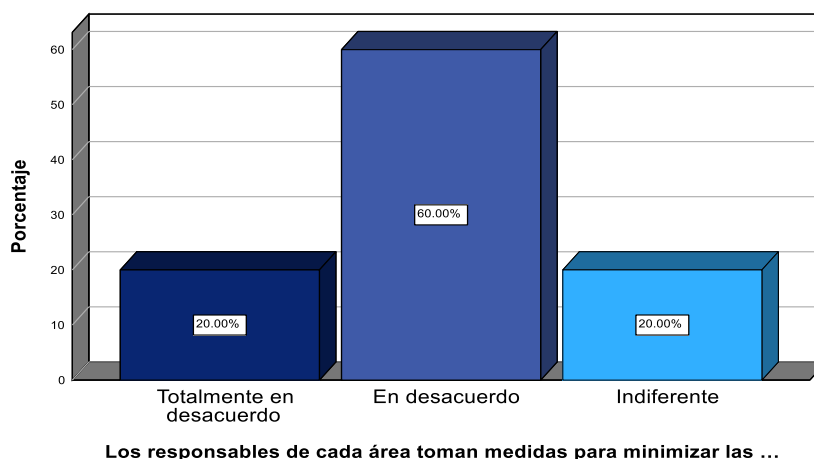
Tabla N° 09

Los responsables de cada área toman medidas para minimizar las deficiencias en el desempeño de sus funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	16.7	20.0	20.0
	En desacuerdo	6	50.0	60.0	80.0
	Indiferente	2	16.7	20.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	16.7		
Total		12	100.0		

Grafico N° 09

Los responsables de cada área toman medidas para minimizar las deficiencias en el desempeño de sus funciones.



Interpretación:

Esta tabla refleja la percepción de los empleados sobre las acciones tomadas por los responsables de cada área para minimizar las deficiencias en el desempeño de sus funciones.

Los resultados muestran una postura mayormente negativa. Un 20% de los encuestados expresó estar "totalmente en desacuerdo" con la afirmación de que los responsables de cada área toman medidas para reducir las deficiencias en su desempeño. Además, un 60% adicional también se mostró en desacuerdo, sumando un total del 80% de respuestas críticas o insatisfechas. Esto sugiere que la mayoría de los empleados percibe una falta de acciones concretas por parte de los líderes de cada área para mejorar la eficiencia y efectividad en sus funciones.

Un 20% de los encuestados se declaró "indiferente", lo cual podría interpretarse como falta de interés o desconocimiento sobre las medidas de mejora de desempeño, posiblemente debido a que estas acciones no son visibles o no están bien comunicadas en la organización.

En total, se recogieron diez respuestas válidas, que representan el 83.3% de las respuestas, mientras que hubo dos respuestas perdidas o incompletas, equivalentes al 16.7% del total.

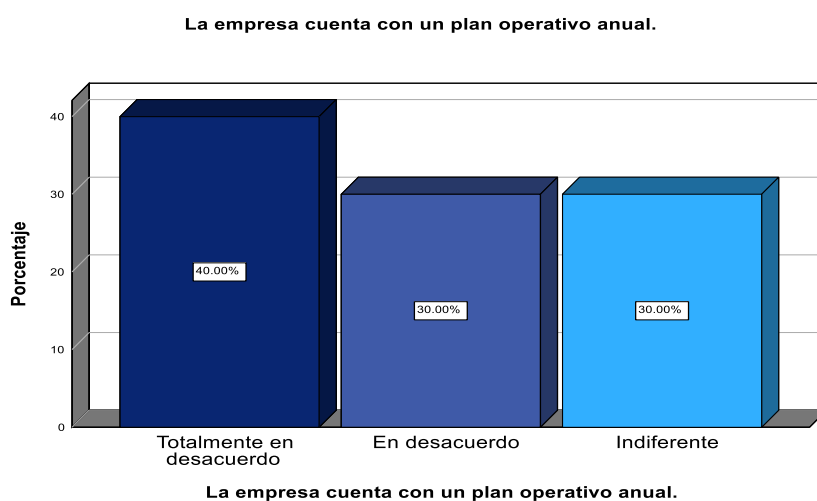
En conclusión, la mayoría de los empleados no percibe que los responsables de cada área tomen medidas suficientes para minimizar las deficiencias en el desempeño, lo cual indica una posible área de mejora en la implementación y comunicación de iniciativas de control y mejora continua dentro de la empresa.

Tabla N° 10

La empresa cuenta con un plan operativo anual.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	33.3	40.0	40.0
	En desacuerdo	3	25.0	30.0	70.0
	Indiferente	3	25.0	30.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	16.7		
Total		12	100.0		

Grafico N° 10



Interpretación:

Esta tabla evalúa la percepción de los empleados sobre la existencia de un plan operativo anual en la empresa.

Los resultados indican una postura mayoritariamente crítica. Un 40% de los encuestados está "totalmente en desacuerdo" con la afirmación de que la empresa cuenta con un plan operativo anual, mientras que un 30% adicional también está en desacuerdo. En conjunto, el 70% de las respuestas muestra una percepción negativa, lo cual sugiere que la mayoría de los empleados considera que la empresa no tiene, o no comunica adecuadamente, un plan operativo anual, lo cual podría reflejar una falta de planificación estratégica visible para los trabajadores.

Por otro lado, un 30% de los encuestados se muestra "indiferente" ante esta afirmación. Esta indiferencia podría interpretarse como una señal de desconocimiento o desinterés, lo cual podría estar relacionado con la falta de información o comunicación sobre el plan operativo dentro de la organización.

En cuanto a la distribución de respuestas, diez de ellas fueron válidas, representando el 83.3% del total de encuestados, mientras que el 16.7% restante corresponde a respuestas perdidas o incompletas.

En conclusión, la mayoría de los empleados no percibe la existencia de un plan operativo anual en la empresa, lo que apunta a una posible área de mejora en la comunicación y visibilidad de la planificación operativa para asegurar que todos los empleados conozcan y comprendan los objetivos anuales de la organización.

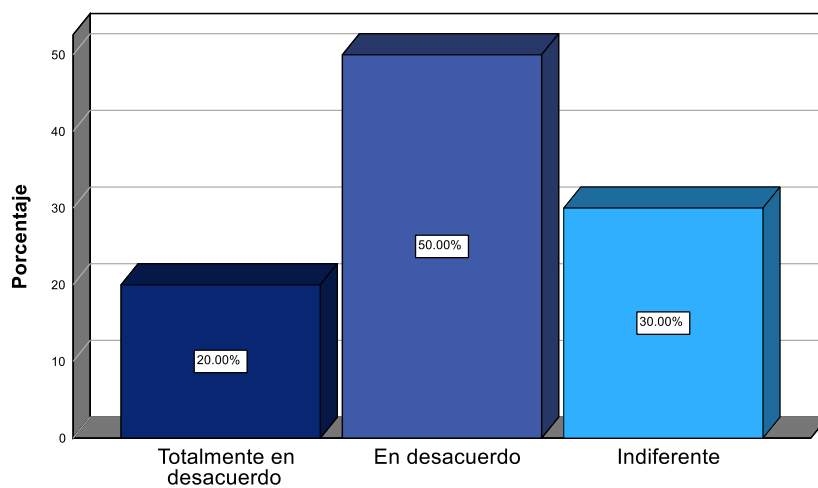
Tabla N° 11

Se efectúa rotación periódica del personal asignado en puestos propensos a riesgo de fraude

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	16.7	20.0	20.0
	En desacuerdo	5	41.7	50.0	70.0
	Indiferente	3	25.0	30.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	16.7		
Total		12	100.0		

Gráfico N° 11

Se efectúa rotación periódica del personal asignado en puestos propensos a riesgo de fraude



Se efectúa rotación periódica del personal asignado en puestos ...

Interpretación:

La tabla explora la percepción de los empleados sobre la práctica de rotación periódica del personal en puestos propensos al riesgo de fraude en la empresa.

Los resultados reflejan una opinión mayoritariamente negativa. Un 20% de los encuestados indicó estar "totalmente en desacuerdo" con la afirmación de que la empresa efectúa rotaciones periódicas en estos puestos, mientras que un 50% adicional también está en desacuerdo. Esto suma un 70% de opiniones críticas, sugiriendo que la mayoría de los empleados percibe que no existe una política de rotación activa para reducir el riesgo de fraude en las posiciones más vulnerables. Este hallazgo puede indicar una falta de procedimientos de control preventivo en el manejo de personal en puestos de riesgo.

Un 30% de los encuestados se muestra "indiferente" ante esta práctica, lo cual podría reflejar falta de conocimiento o desinterés en cuanto a las medidas preventivas de control de riesgos implementadas por la empresa.

En general, se obtuvieron diez respuestas válidas, representando el 83.3% del total de encuestados, mientras que el 16.7% restante corresponde a respuestas incompletas o no registradas.

En conclusión, la mayoría de los empleados no percibe una práctica efectiva de rotación en puestos con alto riesgo de fraude, lo cual señala una posible área de mejora en las políticas de control interno y en la implementación de estrategias preventivas para mitigar estos riesgos en la empresa.

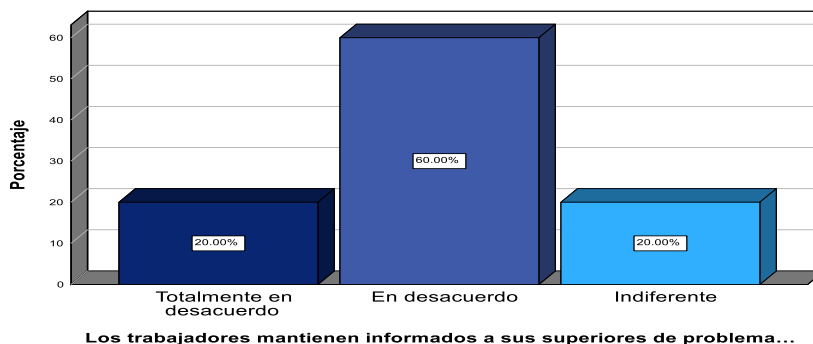
Tabla N° 12

Los trabajadores mantienen informados a sus superiores de problemas que podrían surgir en cuanto a sus actividades designadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	16.7	20.0	20.0
	En desacuerdo	6	50.0	60.0	80.0
	Indiferente	2	16.7	20.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	16.7		
Total		12	100.0		

Gráfico N° 12

Los trabajadores mantienen informados a sus superiores de problemas que podrían surgir en cuento a sus actividades designadas



Interpretación:

La tabla analiza la percepción de los empleados sobre la comunicación de problemas potenciales en sus actividades a sus superiores.

Los resultados indican una tendencia negativa en esta práctica. Un 20% de los encuestados está "totalmente en desacuerdo" con la afirmación de que los trabajadores informan a sus superiores sobre problemas que podrían surgir en sus actividades, mientras que un 60% adicional también está en desacuerdo. En conjunto, el 80% de los empleados considera que no se mantiene una comunicación adecuada hacia sus superiores sobre posibles problemas, lo que sugiere una debilidad en la comunicación proactiva y en la transparencia de reportes internos dentro de la empresa.

Además, un 20% de los encuestados se declaró "indiferente", lo cual podría interpretarse como falta de interés o desconocimiento sobre la importancia de mantener informados a sus superiores, quizás debido a una percepción de que informar problemas no genera cambios significativos o porque no sienten incentivos para hacerlo.

En total, se recogieron diez respuestas válidas (83.3%), mientras que el 16.7% restante corresponde a respuestas incompletas o perdidas.

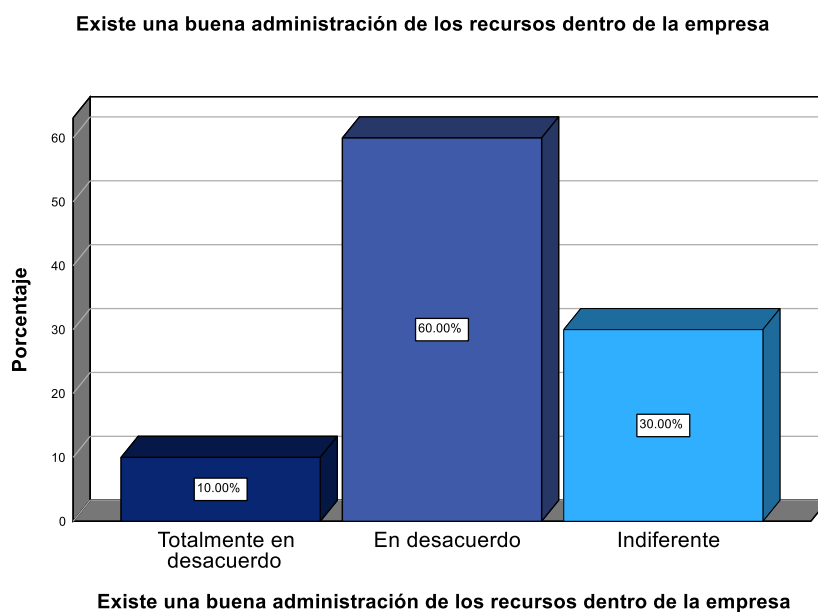
En conclusión, la mayoría de los empleados no percibe que exista una comunicación efectiva y frecuente con sus superiores sobre problemas potenciales en sus tareas. Esto destaca una posible necesidad de mejorar la cultura de comunicación y transparencia en la organización para fomentar la identificación y resolución temprana de problemas en las actividades diarias.

Tabla N° 13

Existe una buena administración de los recursos dentro de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	8.3	10.0	10.0
	En desacuerdo	6	50.0	60.0	70.0
	Indiferente	3	25.0	30.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	16.7		
Total		12	100.0		

Grafico N° 13



Interpretación:

Esta tabla evalúa la percepción de los empleados sobre la administración de los recursos dentro de la empresa.

Los resultados reflejan una opinión mayormente crítica. Un 10% de los encuestados está "totalmente en desacuerdo" con la afirmación de que existe una buena administración de los recursos, mientras que un 60% adicional también expresó desacuerdo. En conjunto, esto representa un 70% de opiniones negativas, lo que sugiere que la mayoría de los empleados considera que la administración de los recursos en la empresa es deficiente, lo cual podría indicar áreas de oportunidad en la gestión de recursos para mejorar la eficiencia y efectividad en la organización.

Por otro lado, un 30% de los encuestados se muestra "indiferente" ante esta afirmación, lo cual podría interpretarse como falta de interés o desconocimiento sobre la administración de recursos, tal vez porque no perciben un impacto directo en sus actividades diarias o debido a una falta de información sobre los procesos de gestión de recursos.

En términos de respuestas, se obtuvieron diez respuestas válidas, representando el 83.3% del total, y dos respuestas fueron consideradas perdidas o incompletas, equivalentes al 16.7%.

En conclusión, la mayoría de los empleados no percibe una buena administración de los recursos dentro de la empresa, lo que destaca una posible necesidad de mejorar la gestión y comunicación de estos procesos para asegurar que los recursos se utilicen de manera eficiente y efectiva.

Tabla N° 14

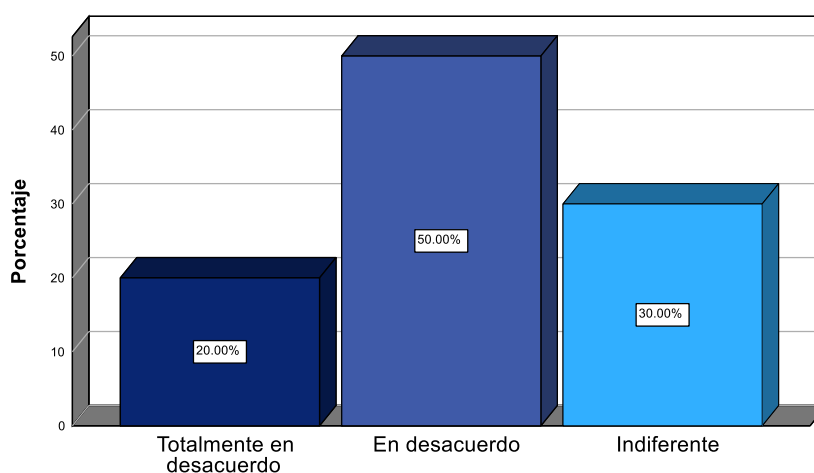
La empresa lleva un control en el acceso a sus recursos o sus archivos, para evitar perdida de documentación o mal manejo de estas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	16.7	20.0	20.0
	En desacuerdo	5	41.7	50.0	70.0
	Indiferente	3	25.0	30.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	16.7		
Total		12	100.0		

Grafico N° 14

La empresa lleva un control en el acceso a sus recursos o sus archivos, para evitar perdida de documentación o mal manejo de estas



La empresa lleva un control en el acceso a sus recursos o sus archivo...

Interpretación:

La tabla analiza la percepción de los empleados sobre el control que la empresa lleva en el acceso a sus recursos y archivos para evitar la pérdida de documentación o el mal manejo de la misma.

Los resultados reflejan una opinión predominantemente negativa. Un 20% de los encuestados está "totalmente en desacuerdo" con la afirmación de que la empresa tiene un control adecuado en el acceso a sus recursos, y un 50% adicional también se encuentra en desacuerdo. En conjunto, el 70% de los empleados percibe que no se implementan controles efectivos para proteger la documentación y los recursos de la

empresa, lo que podría indicar una vulnerabilidad en los procedimientos de seguridad y manejo de la información.

Por otro lado, un 30% de los encuestados se muestra "indiferente" ante esta afirmación. Esta falta de postura clara podría interpretarse como un desconocimiento o desinterés en los procesos de control de acceso, tal vez porque estos controles no son evidentes en su trabajo cotidiano o no se les ha comunicado adecuadamente su importancia.

En cuanto a la distribución de respuestas, se obtuvieron diez respuestas válidas, que representan el 83.3% del total, mientras que el 16.7% restante corresponde a respuestas incompletas o perdidas.

En resumen, la mayoría de los empleados considera que la empresa no cuenta con un sistema de control adecuado para proteger el acceso a sus recursos y documentación, lo que sugiere una posible área de mejora en la implementación y comunicación de prácticas de seguridad y manejo de archivos para evitar pérdidas o mal uso de información importante.

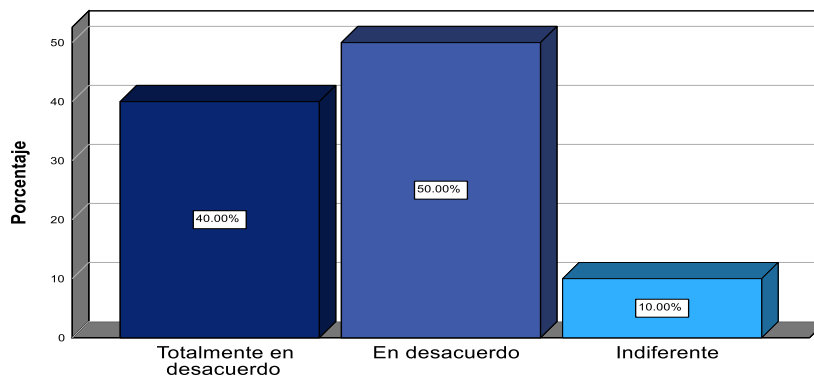
Tabla N° 15

La empresa cuenta con un sistema de información donde los datos son confiables y permiten tomar decisiones oportunas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	33.3	40.0	40.0
	En desacuerdo	5	41.7	50.0	90.0
	Indiferente	1	8.3	10.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	16.7		
Total		12	100.0		

Grafico N° 15

La empresa cuenta con un sistema de información donde los datos son confiables y permiten tomar decisiones oportunas



La empresa cuenta con un sistema de información donde los datos so...

Interpretación:

Esta tabla refleja la percepción de los empleados sobre la fiabilidad del sistema de información de la empresa y su capacidad para proporcionar datos que permitan tomar decisiones oportunas.

Los resultados indican una percepción principalmente negativa. Un 40% de los encuestados está "totalmente en desacuerdo" con la afirmación de que la empresa cuenta con un sistema de información confiable, y un 50% adicional también expresó desacuerdo. Esto significa que el 90% de los participantes considera que el sistema de información no cumple con los estándares de fiabilidad necesarios para apoyar la toma de decisiones oportuna, lo que sugiere una importante carencia en la infraestructura informativa de la empresa.

Por otro lado, solo un 10% de los encuestados se mostró "indiferente" a esta afirmación, lo que podría interpretarse como una falta de experiencia directa o conocimiento sobre el sistema de información, o bien un desinterés en la relevancia de este sistema en su labor cotidiana.

En cuanto a la distribución de respuestas, se obtuvieron diez respuestas válidas, representando el 83.3% del total, mientras que el 16.7% restante corresponde a respuestas incompletas o perdidas.

En conclusión, la mayoría de los empleados no considera confiable el sistema de información de la empresa para la toma de decisiones oportunas, lo que destaca una necesidad urgente de mejorar la fiabilidad y accesibilidad de los datos para fortalecer el proceso de toma de decisiones y apoyar la eficiencia organizacional.

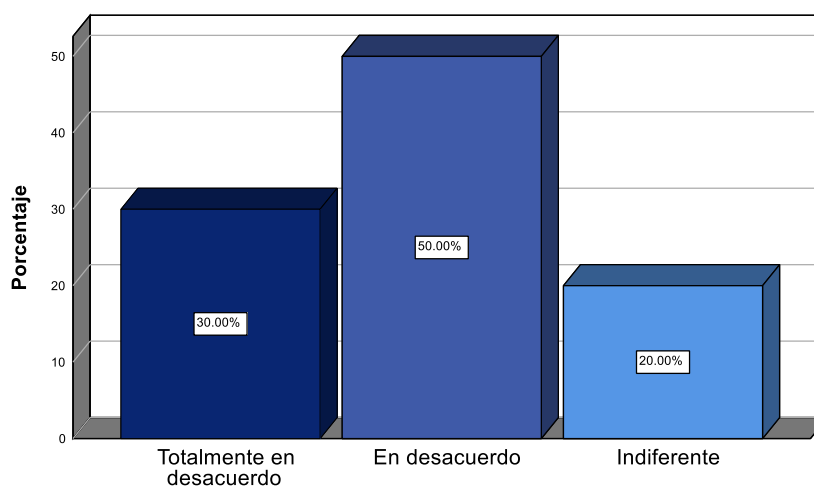
Tabla N° 16

La empresa comunica e involucra a todos los miembros sobre los objetivos comerciales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	25.0	30.0	30.0
	En desacuerdo	5	41.7	50.0	80.0
	Indiferente	2	16.7	20.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	16.7		
Total		12	100.0		

Grafico N° 16

La empresa comunica e involucra a todos los miembros sobre los objetivos comerciales.



La empresa comunica e involucra a todos los miembros sobre los ...

Interpretación:

Esta tabla evalúa la percepción de los empleados sobre la comunicación e involucramiento de todos los miembros de la empresa en relación con los objetivos comerciales.

Los resultados muestran una percepción principalmente negativa. Un 30% de los encuestados está "totalmente en desacuerdo" con la afirmación de que la empresa comunica e involucra a todos en los objetivos comerciales, y un 50% adicional también está en desacuerdo. Esto significa que el 80% de los participantes siente que la empresa no comunica adecuadamente ni involucra a sus empleados en sus objetivos comerciales, lo que sugiere una desconexión entre la dirección de la empresa y sus trabajadores en términos de metas y expectativas comunes.

Por otro lado, un 20% de los encuestados se muestra "indiferente", lo que podría interpretarse como una falta de interés o desconocimiento sobre la importancia de estos objetivos comerciales en sus actividades diarias, probablemente debido a que no ven un impacto directo de estos objetivos en su trabajo.

En cuanto a la distribución de respuestas, diez de ellas fueron válidas, representando el 83.3% del total, mientras que el 16.7% restante corresponde a respuestas perdidas o incompletas.

En conclusión, la mayoría de los empleados no percibe que la empresa comunique e involucre de manera efectiva a todos los miembros en los objetivos comerciales, lo que señala una posible área de mejora en la comunicación interna para fortalecer el alineamiento y compromiso de los empleados con las metas de la organización.

Tabla N° 17

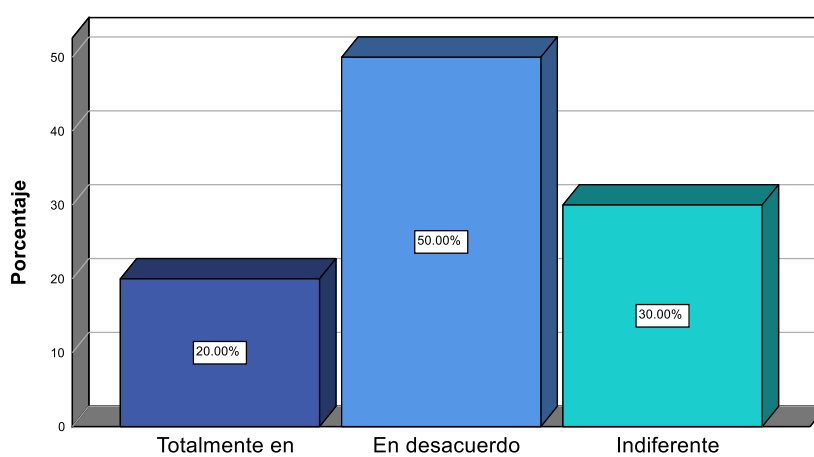
Las deficiencias en el control interno se informan con prontitud a las autoridades competentes para tomar acciones correctivas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	Totalmente en desacuerdo	2	16.7	20.0	20.0
	En desacuerdo	5	41.7	50.0	70.0
	Indiferente	3	25.0	30.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	16.7		
Total		12	100.0		

Grafico N° 17

Las deficiencias en el control interno se informan con prontitud a las autoridades competentes para tomar acciones correctivas



Las deficiencias en el control interno se informan con prontitud a las ...

Interpretación:

La tabla examina la percepción de los empleados sobre la comunicación oportuna de las deficiencias en el control interno a las autoridades competentes para permitir la toma de acciones correctivas.

Los resultados reflejan una percepción mayormente negativa. Un 20% de los encuestados está "totalmente en desacuerdo" con la afirmación de que se informa con prontitud a las autoridades sobre las deficiencias en el control interno, y un 50%

adicional también está en desacuerdo. En total, el 70% de las respuestas indica que los empleados no consideran que la empresa informe adecuadamente sobre estas deficiencias, lo cual sugiere una posible falta de proactividad y transparencia en el manejo de problemas de control interno.

Un 30% de los encuestados se muestra "indiferente", lo cual podría interpretarse como falta de conocimiento sobre estos procedimientos o desinterés debido a que no ven cómo afecta directamente su trabajo.

Se obtuvieron diez respuestas válidas, representando el 83.3% del total, mientras que el 16.7% restante corresponde a respuestas incompletas o no respondidas.

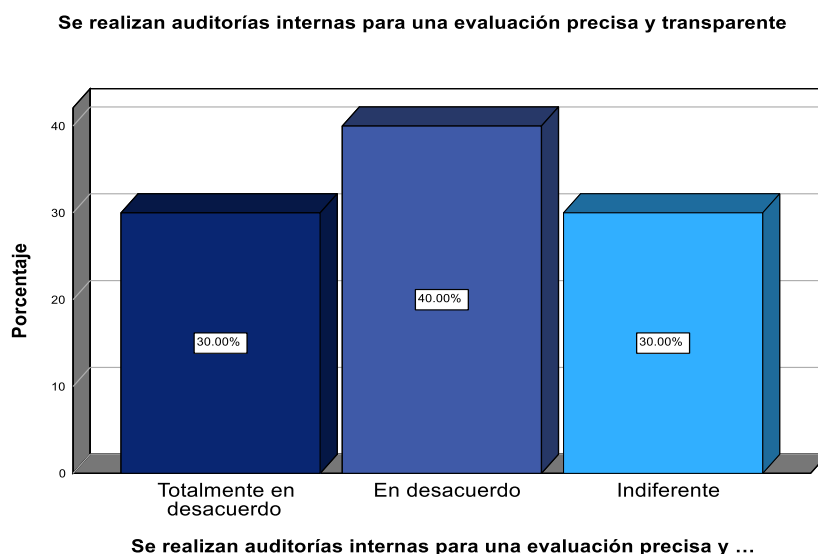
En conclusión, la mayoría de los empleados percibe que la empresa no informa de manera oportuna a las autoridades competentes sobre las deficiencias en el control interno, lo cual sugiere una necesidad de mejorar los procesos de comunicación interna y transparencia en la gestión de riesgos y en la toma de medidas correctivas dentro de la organización.

Tabla N° 18

Se realizan auditorías internas para una evaluación precisa y transparente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	25.0	30.0	30.0
	En desacuerdo	4	33.3	40.0	70.0
	Indiferente	3	25.0	30.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	16.7		
Total		12	100.0		

Gráfico N° 18



Interpretación:

La tabla examina la percepción de los empleados sobre la realización de auditorías internas para asegurar una evaluación precisa y transparente en la empresa.

Los resultados muestran una tendencia negativa. Un 30% de los encuestados está "totalmente en desacuerdo" con la afirmación de que se realizan auditorías internas precisas y transparentes, mientras que un 40% adicional también está en desacuerdo. En conjunto, el 70% de los encuestados considera que la empresa no realiza auditorías internas efectivas, lo cual podría indicar una falta de transparencia o insuficiencia en los procesos de evaluación y control interno.

Por otro lado, un 30% de los encuestados se declara "indiferente", lo que podría interpretarse como falta de interés o desconocimiento sobre los procesos de auditoría interna, posiblemente porque no perciben su impacto directo en sus funciones o porque estos procesos no se comunican adecuadamente.

En cuanto a la distribución de respuestas, se recogieron diez respuestas válidas, representando el 83.3% del total, mientras que el 16.7% restante corresponde a respuestas perdidas o incompletas.

En conclusión, la mayoría de los empleados no percibe que se realicen auditorías internas adecuadas para una evaluación transparente, lo que sugiere una posible área

de mejora en la implementación y comunicación de estos procesos para fortalecer la confianza en las evaluaciones internas de la empresa.

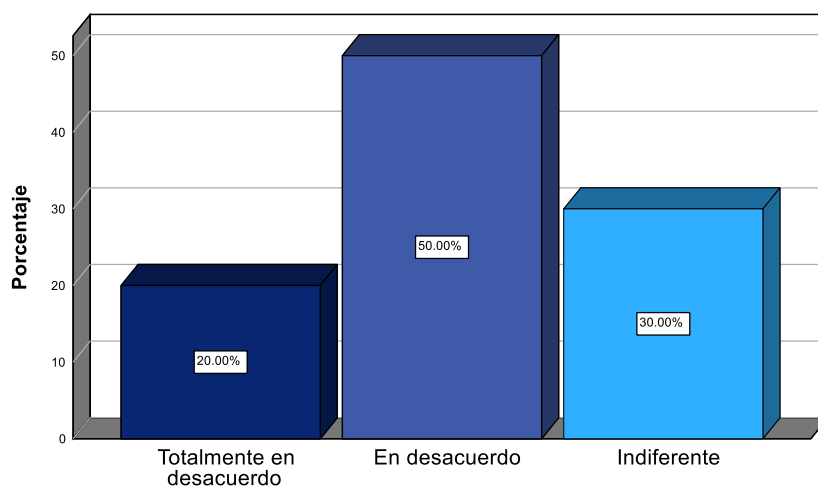
Tabla N° 19

Existe información periódica, oportuna y confiable sobre el logro de las metas y objetivos de las áreas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	16.7	20.0	20.0
	En desacuerdo	5	41.7	50.0	70.0
	Indiferente	3	25.0	30.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	16.7		
Total		12	100.0		

Grafico N° 19

Existe información periódica, oportuna y confiable sobre el logro de las metas y objetivos de las áreas



Existe información periódica, oportuna y confiable sobre el logro de las...

Interpretación:

La tabla analiza la percepción de los empleados sobre la disponibilidad de información periódica, oportuna y confiable sobre el logro de metas y objetivos en las áreas de la empresa.

Los resultados reflejan una percepción mayormente negativa. Un 20% de los encuestados está "totalmente en desacuerdo" con la afirmación de que existe información adecuada sobre los logros de las áreas, mientras que un 50% adicional también expresa desacuerdo. Esto significa que el 70% de los participantes considera que la empresa no proporciona información confiable y oportuna sobre el progreso hacia las metas, lo cual puede indicar una falta de comunicación y transparencia en el seguimiento de objetivos dentro de la organización.

Además, un 30% de los encuestados se muestra "indiferente" ante esta afirmación, lo que podría interpretarse como una falta de interés o conocimiento sobre los resultados de las áreas, posiblemente porque la información disponible no parece relevante o accesible para sus funciones.

En total, se recopilaron diez respuestas válidas, representando el 83.3% del total de encuestados, mientras que el 16.7% corresponde a respuestas perdidas o incompletas.

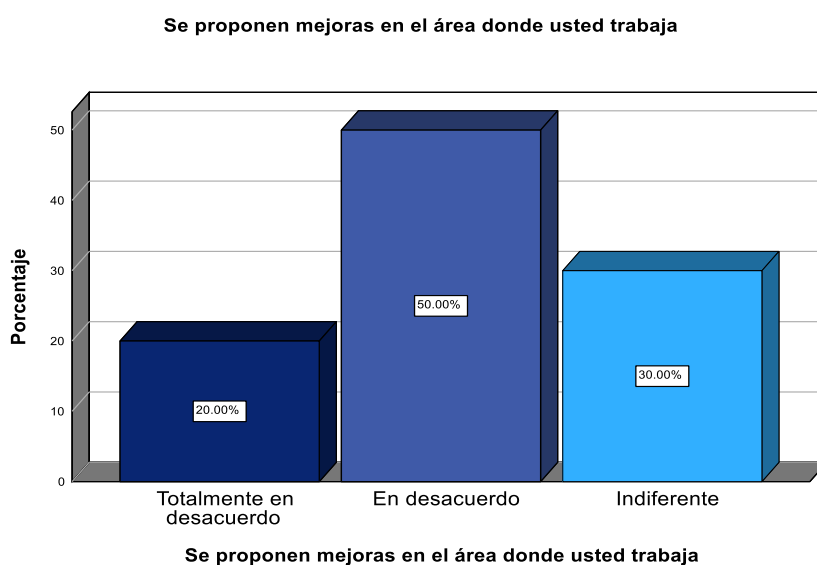
En conclusión, la mayoría de los empleados percibe una falta de información periódica y confiable sobre los logros de metas y objetivos en las distintas áreas, lo que sugiere una posible área de mejora en la comunicación de resultados y el seguimiento de objetivos para fortalecer la alineación y el compromiso en la empresa.

Tabla N° 20

Se proponen mejoras en el área donde usted trabaja

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	16.7	20.0	20.0
	En desacuerdo	5	41.7	50.0	70.0
	Indiferente	3	25.0	30.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	16.7		
Total		12	100.0		

Grafico N° 20



Interpretación:

Esta tabla analiza la percepción de los empleados sobre la propuesta de mejoras en el área donde trabajan.

Los resultados reflejan una opinión mayormente negativa. Un 20% de los encuestados está "totalmente en desacuerdo" con la afirmación de que se proponen mejoras en su área de trabajo, mientras que un 50% adicional también está en desacuerdo. Esto suma un 70% de respuestas desfavorables, lo cual sugiere que la mayoría de los empleados

percibe que no se están promoviendo suficientes mejoras en sus áreas, lo que podría indicar una falta de iniciativas para la optimización y desarrollo continuo en sus entornos de trabajo.

Un 30% de los encuestados se muestra "indiferente" ante esta afirmación, lo que podría reflejar un desinterés o falta de conocimiento sobre posibles iniciativas de mejora, quizá porque no están al tanto de dichas propuestas o no ven un impacto directo en su labor.

En cuanto a las respuestas, diez de ellas fueron válidas, representando el 83.3% del total, mientras que el 16.7% corresponde a respuestas incompletas o no registradas.

En conclusión, la mayoría de los empleados considera que no se están proponiendo suficientes mejoras en su área de trabajo, lo que sugiere una posible necesidad de reforzar la cultura de mejora continua y la comunicación de iniciativas de optimización dentro de la empresa para fomentar el compromiso y el desarrollo en todos los niveles.

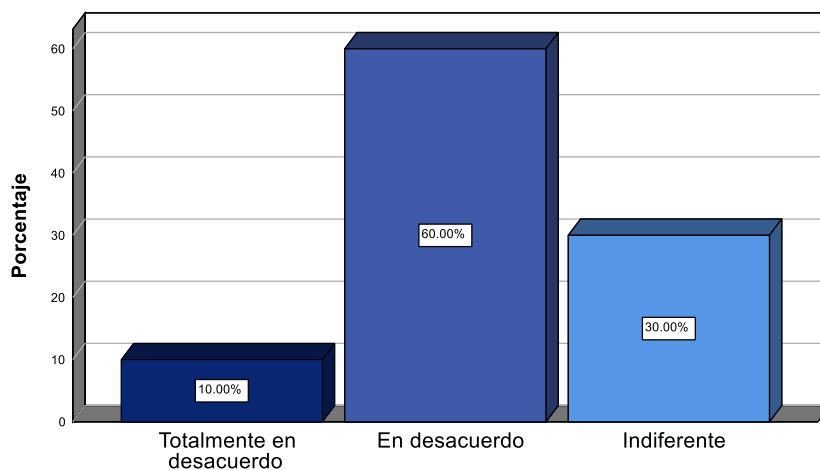
Tabla N° 21

La empresa implementa diversos planes estratégicos a mediano y largo plazo para cumplir con los objetivos de la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	8.3	10.0	10.0
	En desacuerdo	6	50.0	60.0	70.0
	Indiferente	3	25.0	30.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	16.7		
Total		12	100.0		

Grafico N° 21

La empresa implementa diversos planes estratégicos a mediano y largo plazo para cumplir con los objetivos de la organización



La empresa implementa diversos planes estratégicos a mediano y largo...

Interpretación:

Esta tabla examina la percepción de los empleados sobre la implementación de planes estratégicos a mediano y largo plazo en la empresa para cumplir con sus objetivos organizacionales.

Los resultados muestran una percepción predominantemente negativa. Un 10% de los encuestados está "totalmente en desacuerdo" con la afirmación de que la empresa implementa planes estratégicos, mientras que un 60% adicional también está en desacuerdo. En conjunto, el 70% de los participantes no percibe que la empresa esté desarrollando o implementando estos planes estratégicos, lo cual sugiere una posible falta de comunicación o de planificación estratégica visible para los empleados.

Un 30% de los encuestados se muestra "indiferente", lo cual podría interpretarse como una falta de interés o desconocimiento sobre los planes estratégicos de la organización, tal vez porque no están directamente involucrados en estos procesos o no ven cómo impactan en sus tareas diarias.

En total, se obtuvieron diez respuestas válidas, representando el 83.3% del total de encuestados, mientras que el 16.7% restante corresponde a respuestas incompletas o perdidas.

En conclusión, la mayoría de los empleados no percibe que la empresa implemente efectivamente planes estratégicos a mediano y largo plazo para alcanzar sus objetivos, lo cual indica una posible necesidad de mejorar la planificación y comunicación de estos planes dentro de la organización para fortalecer la alineación y el compromiso de los empleados con los objetivos de la empresa.

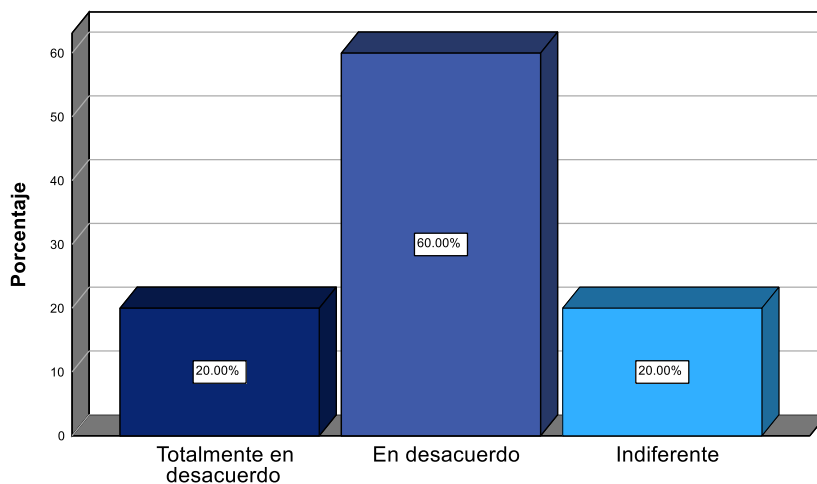
Tabla N° 22

Como parte de la empresa conoce la misión, visión y valores de la empresa

		Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje
		en	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	16.7	20.0	20.0
	En desacuerdo	6	50.0	60.0	80.0
	Indiferente	2	16.7	20.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	16.7		
Total		12	100.0		

Grafico N° 22

Como parte de la empresa conoce la misión, visión y valores de la empresa



Como parte de la empresa conoce la misión, visión y valores de la ...

Interpretación:

La tabla refleja el conocimiento que tienen los empleados sobre la misión, visión y valores de la empresa, mostrando una tendencia hacia una percepción negativa. Un 20% de los encuestados indica estar “Totalmente en desacuerdo” con que conocen estos aspectos, mientras que un 60% adicional expresa “En desacuerdo”. Esto da como resultado que un 80% de los empleados tiene una percepción negativa sobre su conocimiento de la misión, visión y valores de la empresa.

Además, un 20% de los participantes se muestra “Indiferente”, lo cual sugiere que hay un segmento menor que no tiene una opinión clara al respecto. Del total de encuestados, el 16.7% corresponde a respuestas perdidas, es decir, personas que no respondieron a esta pregunta.

En conclusión, esta información indica una falta general de conocimiento o claridad sobre los principios organizacionales entre los empleados, lo cual podría ser un área a mejorar. Fortalecer la comunicación y la integración de estos elementos podría contribuir a una mayor alineación y compromiso del personal con la cultura organizacional.

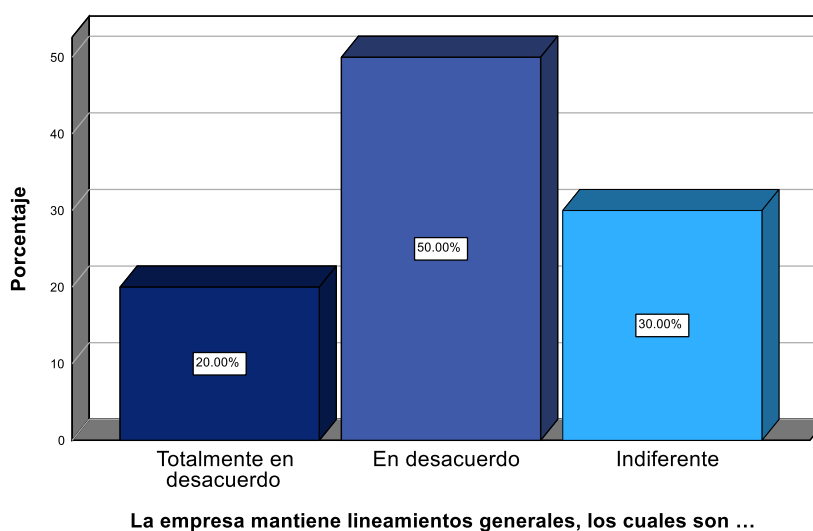
Tabla N° 23

La empresa mantiene lineamientos generales, los cuales son considerados en la toma de decisiones

					Porcentaje	Porcentaje
			Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	en	2	16.7	20.0	20.0
	En desacuerdo		5	41.7	50.0	70.0
	Indiferente		3	25.0	30.0	100.0
	Total		10	83.3	100.0	
Perdidos	Sistema		2	16.7		
Total			12	100.0		

Gráfico N° 23

La empresa mantiene lineamientos generales, los cuales son considerados en la toma de decisiones



Interpretación:

La tabla refleja la percepción de los empleados sobre la consideración de lineamientos generales en la toma de decisiones dentro de la empresa, destacando una tendencia predominantemente negativa.

Un 20% de los encuestados indicó estar "Totalmente en desacuerdo" con que la empresa mantenga y considere lineamientos generales al tomar decisiones. Además, un 50% adicional manifestó estar en "Desacuerdo", sumando así un 70% de respuestas que reflejan una percepción negativa en relación con este aspecto. Esto sugiere que la mayoría de los empleados no perciben que los lineamientos estén claramente establecidos o sean realmente aplicados en las decisiones.

Por otro lado, un 30% de los encuestados se mostró "Indiferente", lo que puede indicar una falta de claridad o desinterés en torno al uso de estos lineamientos en la toma de decisiones. Asimismo, el 16.7% de las respuestas fueron consideradas "Perdidas", lo que refleja una falta de respuesta por parte de algunos empleados.

En conclusión, la mayoría de los empleados percibe que los lineamientos generales no son un componente importante en la toma de decisiones, lo que podría ser un área de mejora. La empresa podría enfocarse en fortalecer la comunicación y el compromiso hacia estos lineamientos para mejorar la alineación en los procesos de decisión y lograr una mayor cohesión organizacional.

Tabla N° 24

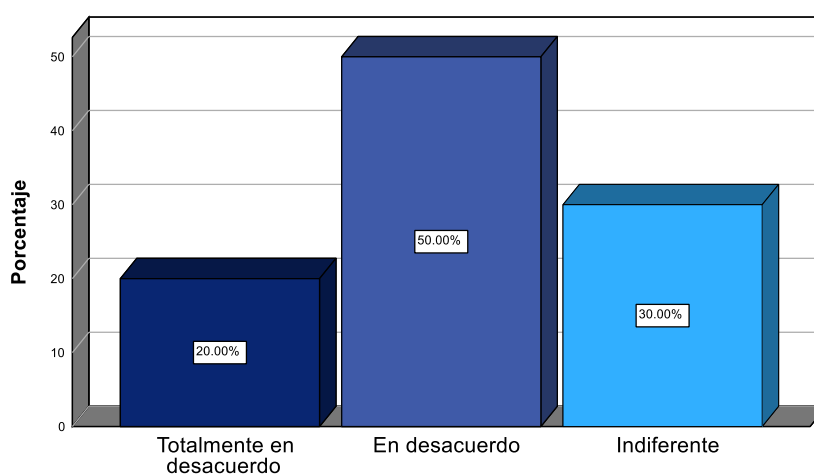
Considera que las áreas están divididas de forma correcta por departamentos para el normal desarrollo de las actividades laborales

		Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje
Válido		en	Porcentaje	válido	acumulado
	Totalmente en desacuerdo	2	16.7	20.0	20.0
	En desacuerdo	5	41.7	50.0	70.0
	Indiferente	3	25.0	30.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	

Perdidos Sistema	2	16.7
Total	12	100.0

Grafico N° 24

Considera que las áreas están divididas de forma correcta por departamentos para el normal desarrollo de las actividades laborales



Considera que las áreas están divididas de forma correcta por ...

Interpretación:

La tabla presenta la percepción de los empleados sobre la organización de las áreas por departamentos en la empresa y si esta división es adecuada para el desarrollo de las actividades laborales.

Un 20% de los encuestados indicó estar "Totalmente en desacuerdo" con que la estructura organizativa actual sea adecuada para facilitar las actividades laborales, mientras que un 50% adicional manifestó estar "En desacuerdo". Esto representa un 70% de los empleados con una percepción negativa sobre la forma en que están divididas las áreas, sugiriendo que consideran que la estructura organizativa podría estar obstaculizando el flujo de trabajo o la eficiencia operativa.

Además, un 30% de los encuestados se mostró "Indiferente" ante esta afirmación, lo que puede indicar falta de claridad o un desinterés sobre el tema de la organización por departamentos. Por otro lado, se observó un 16.7% de respuestas perdidas, es decir,

personas que no respondieron a la pregunta, lo que podría estar relacionado con una falta de implicación o conocimiento sobre la estructura organizacional.

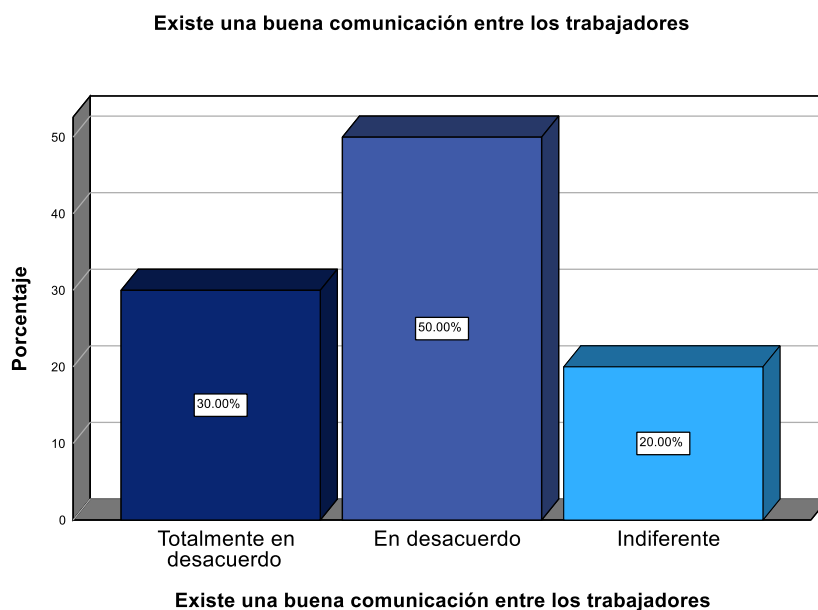
En conclusión, la percepción general apunta a que la división actual de las áreas en departamentos podría no estar contribuyendo de manera efectiva al desarrollo de las actividades laborales. Esto podría representar una oportunidad para revisar y optimizar la estructura organizativa con el objetivo de mejorar la eficiencia y el rendimiento en el trabajo.

Tabla N° 25

Existe una buena comunicación entre los trabajadores

		Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		en			válido	acumulado
Válido	Totalmente	3	25.0		30.0	30.0
	desacuerdo					
	En desacuerdo	5	41.7		50.0	80.0
	Indiferente	2	16.7		20.0	100.0
	Total	10	83.3		100.0	
Perdidos	Sistema	2	16.7			
Total		12	100.0			

Gráfico N° 25



Interpretación:

La tabla analiza la percepción de los empleados sobre la calidad de la comunicación entre los trabajadores en la empresa, reflejando una opinión mayoritariamente negativa.

Un 30% de los encuestados indicó estar "Totalmente en desacuerdo" con la afirmación de que existe buena comunicación entre los trabajadores, y un 50% adicional manifestó estar en "Desacuerdo". Esto significa que un 80% de los empleados tiene una percepción negativa sobre la comunicación interna, sugiriendo que, para la mayoría, la comunicación entre compañeros de trabajo es inadecuada o insuficiente para satisfacer las necesidades del equipo.

Por otro lado, un 20% de los encuestados expresó una postura "Indiferente", lo cual podría indicar que algunos trabajadores no ven claramente el impacto de la comunicación en su desempeño o que podrían no estar conscientes de las deficiencias en esta área. Adicionalmente, el 16.7% de las respuestas se consideraron "Perdidas" o sin respuesta, lo que puede reflejar un posible desinterés o falta de conocimiento sobre el tema.

En conclusión, los resultados de la tabla sugieren que existe una percepción general de deficiencia en la comunicación entre los trabajadores. Esto podría indicar la necesidad de implementar estrategias de comunicación interna que promuevan un ambiente de trabajo más colaborativo y eficiente.

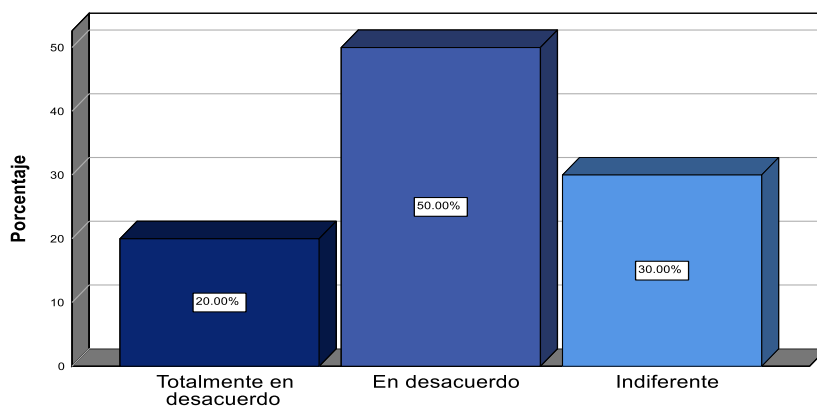
Tabla N° 26

Los niveles de jerarquía de autoridades son suficientes para una adecuada gestión de la empresa

					Porcentaje	Porcentaje
					válido	acumulado
		Frecuencia	Porcentaje			
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	16.7		20.0	20.0
	En desacuerdo	5	41.7		50.0	70.0
	Indiferente	3	25.0		30.0	100.0
	Total	10	83.3		100.0	
Perdidos	Sistema	2	16.7			
Total		12	100.0			

Gráfico N° 26

Los niveles de jerarquía de autoridades son suficientes para una adecuada gestión de la empresa



Los niveles de jerarquía de autoridades son suficientes para una ...

Interpretación:

La tabla presenta la opinión de los empleados sobre si los niveles jerárquicos en la empresa son suficientes para asegurar una gestión adecuada.

Un 20% de los encuestados expresó estar "Totalmente en desacuerdo" con que la estructura jerárquica actual sea adecuada para la gestión, mientras que un 50% adicional manifestó estar en "Desacuerdo". Esto suma un 70% de respuestas que reflejan una percepción negativa respecto a la jerarquía de autoridades, lo cual sugiere que la mayoría de los empleados considera que la estructura jerárquica no es suficiente o adecuada para apoyar una gestión eficaz en la empresa

Por otro lado, un 30% de los empleados se mostró "Indiferente" ante esta afirmación, lo que podría indicar que algunos no perciben de manera clara el impacto de los niveles jerárquicos en la gestión o que no tienen una opinión definida sobre la estructura organizacional. Además, se observa un 16.7% de respuestas "Perdidas", es decir, personas que no respondieron a la pregunta, lo que podría estar relacionado con una falta de implicación o desconocimiento del tema.

En conclusión, la mayoría de los empleados parece estar insatisfecha con la estructura jerárquica actual, lo que puede ser una señal para la empresa de revisar y posiblemente optimizar los niveles de autoridad. Esto podría contribuir a mejorar la gestión y la efectividad organizacional.

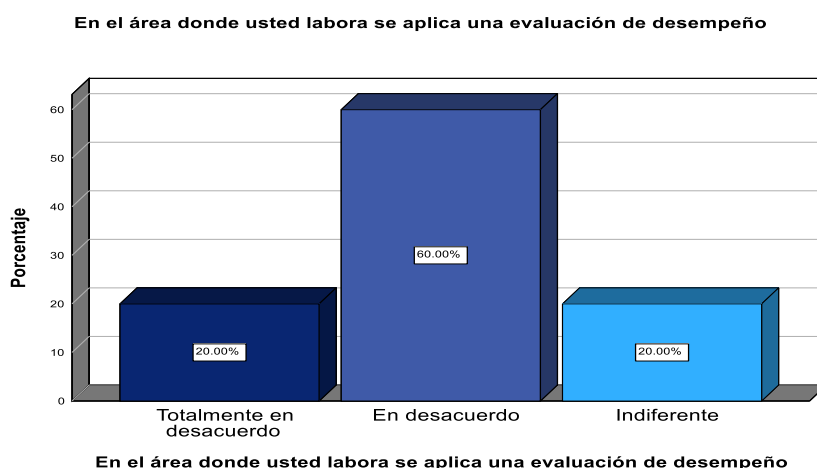
Tabla N° 27

En el área donde usted labora se aplica una evaluación de desempeño

		Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje
Válido		en	Porcentaje	válido	acumulado
	Totalmente en desacuerdo	2	16.7	20.0	20.0
	En desacuerdo	6	50.0	60.0	80.0
	Indiferente	2	16.7	20.0	100.0

Total	10	83.3	100.0
Perdidos Sistema	2	16.7	
Total	12	100.0	

Grafico N° 27



Interpretación:

La tabla analiza la percepción de los empleados sobre la aplicación de evaluaciones de desempeño en su área de trabajo, mostrando una tendencia negativa en cuanto a la existencia y efectividad de este proceso.

Un 20% de los encuestados indicó estar "Totalmente en desacuerdo" con que en su área se realice una evaluación de desempeño, mientras que un 60% adicional manifestó estar en "Desacuerdo". Esto representa un 80% de respuestas negativas, lo que sugiere que la gran mayoría de los empleados no percibe que se realicen evaluaciones de desempeño o considera que este proceso no está bien implementado en su área.

Además, un 20% de los empleados mostró una postura "Indiferente", lo cual podría reflejar falta de conocimiento o interés en el proceso de evaluación de desempeño, o bien una percepción de que su aplicación no tiene impacto en su trabajo diario. El 16.7% de las respuestas fueron clasificadas como "Perdidas", indicando que algunos empleados no respondieron esta pregunta, lo que podría estar relacionado con desinterés o desconocimiento sobre el tema.

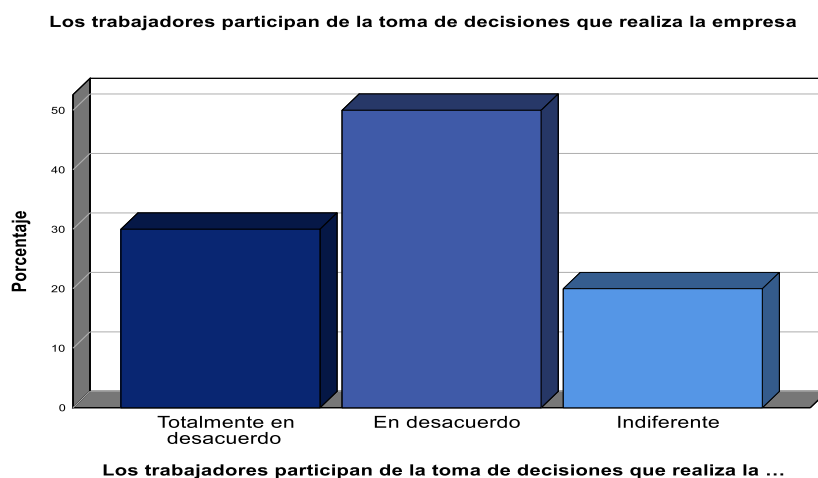
En conclusión, los resultados apuntan a una percepción generalizada de que no se aplican evaluaciones de desempeño de manera efectiva en la empresa, lo que representa una oportunidad para revisar y fortalecer este proceso. Implementar una evaluación de desempeño clara y consistente podría mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral de los empleados.

Tabla N° 28

Los trabajadores participan de la toma de decisiones que realiza la empresa

					Porcentaje	Porcentaje
			Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	25.0	30.0	30.0	
	En desacuerdo	5	41.7	50.0	80.0	
	Indiferente	2	16.7	20.0	100.0	
	Total	10	83.3	100.0		
Perdidos	Sistema	2	16.7			
Total		12	100.0			

Grafico N° 28



Interpretación:

La tabla refleja la percepción de los empleados sobre su participación en la toma de decisiones dentro de la empresa, indicando una tendencia mayoritariamente negativa.

Un 30% de los encuestados manifestó estar "Totalmente en desacuerdo" con que los trabajadores participen en la toma de decisiones, mientras que un 50% adicional indicó estar en "Desacuerdo". En total, un 80% de los empleados considera que no participan activamente en el proceso de toma de decisiones, lo cual sugiere una percepción de exclusión o falta de voz en las decisiones empresariales.

Un 20% de los encuestados se mostró "Indiferente", lo que podría indicar que algunos empleados no perciben la toma de decisiones como relevante para su rol o que desconocen el grado de participación en estos procesos. Además, un 16.7% de las respuestas fueron clasificadas como "Perdidas", reflejando que algunos empleados no respondieron a esta pregunta, posiblemente debido a falta de interés o desconocimiento sobre el tema.

En conclusión, los resultados sugieren que la mayoría de los empleados siente que no tienen un rol activo en las decisiones de la empresa. Esto podría representar una oportunidad para implementar prácticas de participación que promuevan el sentido de pertenencia y permitan a los empleados contribuir en el proceso de toma de decisiones, mejorando así el ambiente laboral y la motivación.

Tabla N° 29

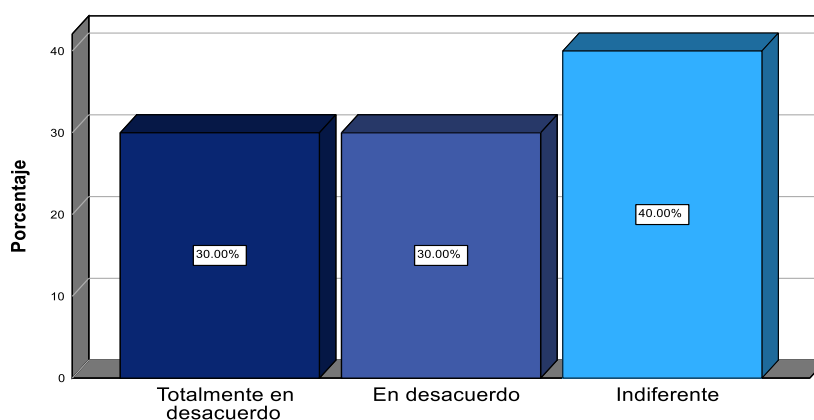
Los trabajadores mantienen informados a sus superiores de problemas que podrían surgir en cuanto a sus actividades designadas

			Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje
				Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	en	3	25.0	30.0	30.0
	En desacuerdo		3	25.0	30.0	60.0

Indiferente	4	33.3	40.0	100.0
Total	10	83.3	100.0	
Perdidos Sistema	2	16.7		
Total	12	100.0		

Grafico N° 29

Los trabajadores mantienen informados a sus superiores de problemas que podrían surgir en cuento a sus actividades designadas



Los trabajadores mantienen informados a sus superiores de problema...

Interpretación:

La tabla muestra la percepción de los empleados sobre si mantienen informados a sus superiores acerca de problemas potenciales en sus actividades designadas, indicando una mezcla de respuestas.

Un 30% de los encuestados indicó estar "Totalmente en desacuerdo" y otro 30% expresó estar en "Desacuerdo" con que informan a sus superiores sobre los problemas que podrían surgir en sus tareas. En total, un 60% de los empleados tiene una percepción negativa en este aspecto, lo cual sugiere que más de la mitad no considera que la comunicación ascendente sobre posibles problemas sea una práctica común o efectiva en la empresa.

Por otro lado, un 40% de los encuestados se mostró "Indiferente" ante esta afirmación, lo que podría reflejar una falta de claridad sobre el proceso de informar problemas a

los superiores o una postura neutral, posiblemente por no percibir esta comunicación como parte crucial. de su rol. Además, el 16.7% de las respuestas se consideraron "Perdidas", indicando que algunos empleados no respondieron, lo cual puede deberse a desinterés o falta de implicación en el tema.

En conclusión, los resultados reflejan que existe una tendencia a no informar sobre problemas a los superiores, lo que podría implicar un desafío en la comunicación interna. Esto representa una oportunidad para mejorar los canales de comunicación y fomentar una cultura de reporte proactivo, donde los empleados se sientan motivados a informar sobre cualquier problema.

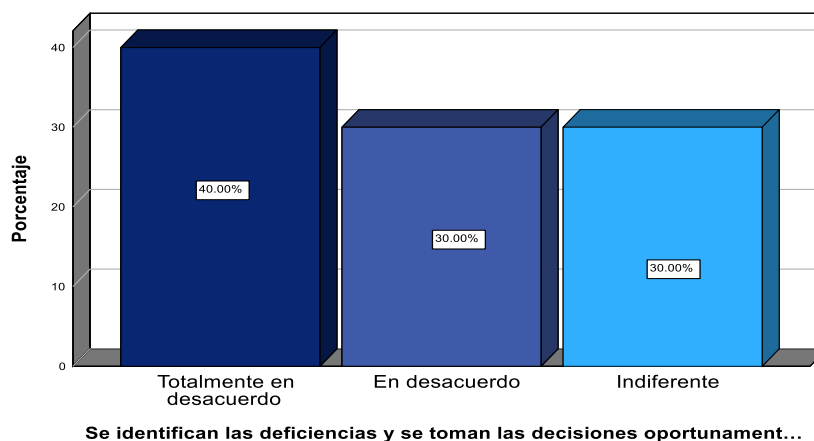
Tabla N° 30

Se identifican las deficiencias y se toman las decisiones oportunamente para corregirlas

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en	4	33.3	40.0	40.0
	En desacuerdo		3	25.0	30.0	70.0
	Indiferente		3	25.0	30.0	100.0
	Total		10	83.3	100.0	
Perdidos	Sistema		2	16.7		
Total			12	100.0		

Grafico N° 30

Se identifican las deficiencias y se toman las decisiones oportunamente para corregirlas



Se identifican las deficiencias y se toman las decisiones oportunament...

Interpretación:

La tabla muestra la percepción de los empleados sobre la identificación de deficiencias y la toma de decisiones oportunas para corregirlas dentro de la empresa, reflejando una opinión predominantemente negativa.

Un 40% de los encuestados indicó estar "Totalmente en desacuerdo" con que la empresa identifica y corrige deficiencias a tiempo, mientras que un 30% adicional expresó estar en "Desacuerdo". Esto suma un 70% de respuestas negativas, sugiriendo que la mayoría de los empleados percibe que las deficiencias no son abordadas o corregidas de manera oportuna, lo cual podría estar afectando el rendimiento organizacional.

Por otro lado, un 30% de los encuestados se mostró "Indiferente" ante esta afirmación, lo cual podría indicar una falta de conocimiento sobre los procesos de mejora o una percepción de que la corrección de deficiencias no impacta directamente en su rol. Además, un 16.7% de las respuestas se consideraron "Perdidas", es decir, personas que no respondieron, posiblemente por desinterés o desconocimiento sobre el tema.

En conclusión, los resultados sugieren que existe una percepción generalizada de que la empresa no toma decisiones correctivas de manera efectiva y oportuna. Esto representa una oportunidad para fortalecer los procesos de identificación y corrección

de deficiencias, lo cual podría contribuir a mejorar la eficiencia y la satisfacción laboral.

Contrastación de Hipótesis

Tabla N° 31

Correlaciones

			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1.000	.152
		Sig. (bilateral)	.	.676
		N	10	10
	V2	Coeficiente de correlación	.152	1.000
		Sig. (bilateral)	.676	.
		N	10	10

Interpretación:

El análisis de correlación entre las variables V1 y V2 muestra una relación muy débil, prácticamente inexistente. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.152, lo cual sugiere que, si bien hay una leve tendencia positiva entre ambas variables, esta es tan pequeña que no representa una relación significativa. Es decir, los cambios en la variable V1 no parecen estar relacionados de manera importante con los cambios en V2 en la muestra analizada.

Además, el nivel de significancia estadística de esta relación es bastante alto, con un valor de 0.676. Esto indica que la probabilidad de que esta correlación se deba al azar es alta, por lo que no se puede considerar como una relación estadísticamente confiable. En términos simples, los datos no muestran una conexión clara entre V1 y V2, y cualquier aparente relación podría ser fortuita.

En conclusión, no se encontró una asociación significativa entre las variables V1 y V2 en este análisis. Esto sugiere que, en el contexto de este estudio, la variación en una de las variables no explica la variación en la otra. Para explorar más a fondo esta relación,

podría ser útil incluir otras variables o realizar un análisis más detallado en futuras investigaciones.

Tabla N° 32

Correlaciones

			V1	D1_V2
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1.000	.338
		Sig. (bilateral)	.	.340
		N	10	10
	D1_V2	Coeficiente de correlación	.338	1.000
		Sig. (bilateral)	.340	.
		N	10	10

Interpretación:

El análisis de correlación entre las variables V1 y D1_V2 muestra una relación moderada en dirección positiva, con un coeficiente de 0.338. Esto significa que existe una ligera tendencia a que ambas variables se muevan en la misma dirección; sin embargo, esta relación es débil y no se puede considerar sólida.

Además, el análisis arroja un valor de significancia de 0.340, lo cual indica que la probabilidad de que esta relación sea producto del azar es alta. En términos simples, este resultado nos dice que la asociación observada entre V1 y D1_V2 no es lo suficientemente fuerte ni estadísticamente significativa como para concluir que hay una relación clara entre ellas.

En conclusión, ****no se puede afirmar que exista una relación significativa entre V1 y D1_V2 en este conjunto de datos****. Es posible que, en este contexto, las variaciones en una variable no estén realmente relacionadas con las variaciones en la otra. Para explorar más a fondo esta posible relación, sería recomendable ampliar el tamaño de la muestra o considerar otras variables que podrían estar influyendo en los resultados.

Tabla N° 33*Correlaciones*

			V1	D2_V2
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1.000	-.446
		Sig. (bilateral)	.	.196
		N	10	10
	D2_V2	Coeficiente de correlación	-.446	1.000
		Sig. (bilateral)	.196	.
		N	10	10

Interpretación:

El análisis estadístico entre las variables V1 y D2_V2 revela una relación moderadamente negativa, con un coeficiente de -0.446. Esto sugiere que, en esta muestra, cuando la variable V1 aumenta, D2_V2 tiende a disminuir. Sin embargo, esta relación no es suficientemente fuerte para considerarla clara o consistente.

Además, el valor de significancia asociado es de 0.196, lo cual indica que esta relación podría deberse al azar. En términos simples, no se encontró una conexión estadísticamente significativa entre V1 y D2_V2; cualquier aparente relación podría ser fortuita, y no tenemos suficiente evidencia para afirmar que un cambio en una de estas variables esté realmente vinculado con un cambio en la otra.

En conclusión, ****no se puede asegurar que haya una relación significativa entre V1 y D2_V2 en esta muestra de datos****. Aunque parece haber una tendencia leve, esta no es confiable estadísticamente. Sería útil ampliar la muestra o explorar otros factores para ver si esta relación se sostiene en un análisis más amplio.

Tabla N° 34*Correlaciones*

			V1	D3_V2
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1.000	.336
		Sig. (bilateral)	.	.343
		N	10	10
	D3_V2	Coeficiente de correlación	.336	1.000
		Sig. (bilateral)	.343	.
		N	10	10

Interpretación:

El análisis entre las variables V1 y D3_V2 muestra una relación positiva moderada, con un coeficiente de 0.336. Esto indica que existe una leve tendencia a que ambas variables se muevan en la misma dirección; es decir, cuando V1 aumenta, D3_V2 tiende a aumentar también, aunque de forma tenue.

Sin embargo, el valor de significancia es de 0.343, lo cual sugiere que esta relación podría no ser real y, en cambio, deberse al azar. Este valor es superior al umbral comúnmente aceptado de 0.05, por lo que ****no se puede considerar que esta asociación sea estadísticamente significativa****. En términos simples, los datos no ofrecen una base suficiente para afirmar que existe una relación consistente entre V1 y D3_V2.

En conclusión, ****no se encontró una conexión estadísticamente significativa entre V1 y D3_V2 en esta muestra****. Aunque hay una ligera tendencia positiva, esta no es lo suficientemente fuerte para considerarse confiable. Ampliar el tamaño de la muestra o incluir otras variables podría ayudar a comprender mejor esta posible relación.

Tabla N° 35*Correlaciones*

			V1	D4_V2
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1.000	.271
		Sig. (bilateral)	.	.448
		N	10	10
	D4_V2	Coeficiente de correlación	.271	1.000
		Sig. (bilateral)	.448	.
		N	10	10

Interpretación:

El análisis de correlación entre las variables V1 y D4_V2 muestra una relación positiva muy débil, con un coeficiente de 0.271. Esto significa que, en esta muestra, cuando la variable V1 aumenta, D4_V2 también tiende a aumentar ligeramente. Sin embargo, esta tendencia es bastante leve y no muestra una conexión sólida entre las dos variables.

Además, el valor de significancia asociado a esta relación es de 0.448, lo cual es muy superior al límite común de 0.05. Esto indica que la relación observada entre V1 y D4_V2 no es estadísticamente significativa, y probablemente sea una coincidencia. En otras palabras, no tenemos suficiente evidencia para afirmar que las variaciones en V1 estén realmente relacionadas con las variaciones en D4_V2.

En conclusión, ****no se encontró una relación significativa entre V1 y D4_V2 en este conjunto de datos****. Aunque hay una leve tendencia positiva, esta no es lo suficientemente fuerte como para considerarse confiable. Para comprender mejor esta posible relación, sería útil ampliar la muestra o considerar otros factores que podrían estar influyendo en los resultados.

8. Análisis y discusión

En la investigación de JKMB Generales SRL, la discusión y análisis se centra en la relación entre el control interno y la gestión administrativa. El objetivo general busca esclarecer cómo el control interno influye en la eficiencia y efectividad de la administración en la empresa, proporcionando una base sólida para la toma de decisiones estratégicas. Este propósito se estructura en objetivos específicos que examinan el impacto del control interno en áreas claves como la planeación, organización, dirección y control administrativo.

Objetivo General

El objetivo general de esta investigación plantea la relación entre el control interno y la gestión administrativa en JKMB Generales SRL, con el fin de evaluar cómo los mecanismos de control pueden optimizar la eficiencia administrativa y mejorar la toma de decisiones estratégicas. Al respecto, Ortiz (2021) y Santillana (2022) coinciden en que un sistema de control interno sólido se traduce en una mejor gestión de los recursos y una reducción significativa de riesgos administrativos. De igual manera, el estudio de Mendoza (2022) enfatiza que en el sector de la construcción, un control interno bien implementado no solo garantiza transparencia en la toma de decisiones, sino que refuerza la confianza entre los empleados y la administración. En el caso de JKMB Generales SRL, este enfoque resulta fundamental, ya que la ausencia de controles robustos ha llevado a ineficiencias en la gestión de recursos y a decisiones operativas subóptimas.

Objetivos Específicos

Relación entre el Control Interno y la Planeación

El primer objetivo específico analiza la relación entre el control interno y la planeación, ya que esta última permite anticipar y preparar a la empresa frente a desafíos futuros. En un contexto donde la toma de decisiones requiere precisión y datos

confiables, estudios como el de Paula y Sagñay (2024) sugieren que un ambiente de control sólido facilita una planeación estratégica efectiva al proporcionar información estructurada y verificada. En línea con esta perspectiva, Chiavenato (2017) define la planeación como un proceso que establece objetivos y anticipa oportunidades y amenazas; en este sentido, el control interno actúa como un mecanismo que asegura la calidad y confiabilidad de los datos empleados en la planeación. En JKMB Generales SRL, la implementación de controles internos bien diseñados es esencial para alcanzar una planificación eficaz, ya que permite un enfoque proactivo en la asignación de recursos y en la gestión de actividades operativas. Además, el estudio de Ansoff (2019) sobre la planeación estratégica basada en escenarios indica que los controles internos permiten una evaluación continua de los riesgos, lo que contribuye a una mayor adaptabilidad frente a las condiciones cambiantes del entorno.

Relación entre el Control Interno y la Organización

El segundo objetivo específico se centra en cómo el control interno influye en la organización de los recursos y la estructura interna de la empresa. La adecuada estructuración de roles y responsabilidades es esencial para evitar la duplicidad de funciones y para establecer una jerarquía organizacional eficiente. Según Chiavenato (2017), la organización implica coordinar recursos para maximizar la productividad y minimizar conflictos, un proceso en el que el control interno resulta crucial para definir claramente los roles y responsabilidades. Mintzberg (1983) también apoya esta visión al destacar que la claridad en la estructura organizativa contribuye al desempeño eficiente de las actividades administrativas. En el caso de JKMB Generales SRL, la falta de control interno ha llevado a desajustes en la asignación de funciones y a una supervisión inadecuada de las actividades, afectando así la productividad y los resultados operativos. Además, el estudio de Santillana (2022) demuestra que una estructura organizacional basada en controles efectivos mejora la eficiencia y la coherencia administrativa, lo cual refuerza la necesidad de controles internos sólidos en la empresa.

Relación entre el Control Interno y la Dirección

El tercer objetivo específico profundiza en la relación entre el control interno y la dirección de la empresa, evaluando cómo el sistema de control interno puede servir como un soporte para la gestión y liderazgo en la organización. La dirección se enfoca en influir y motivar a los empleados para que alcancen los objetivos organizacionales, y un sistema de control interno adecuado asegura que los empleados sigan los procedimientos establecidos y mantengan un nivel alto de ética y responsabilidad. Como argumentan Robbins y Coulter (2018), la dirección eficaz depende de la claridad de los roles y la alineación de los empleados con los objetivos de la organización. Además, Daft (2018) sostiene que el liderazgo efectivo es fundamental para motivar a los empleados y guiar sus esfuerzos hacia los objetivos de la empresa, y que esto se logra con políticas de control bien definidas. En este sentido, el control interno en JKMB Generales SRL ofrece una base de confianza y claridad para que la alta dirección oriente y supervise las actividades del personal de manera efectiva. Los antecedentes revisados, como el estudio de Ortiz (2021), demuestran que en empresas con sistemas de control interno robustos, la dirección se ejerce de forma más coherente y transparente, lo cual beneficia tanto al desempeño como a la cohesión organizativa.

Relación entre el Control Interno y el Control Administrativo

El cuarto objetivo específico aborda la relación entre el control interno y el control administrativo, y se enfoca en cómo el control interno permite monitorear y evaluar el desempeño organizacional en función de los estándares establecidos. Este objetivo destaca que, en un contexto empresarial, el control interno es una herramienta para asegurar la coherencia en la calidad y el rendimiento operativo. Daft (2018) define el control como un mecanismo que permite monitorear el cumplimiento de los objetivos y optimizar los procesos operativos. Según el estudio de Ventocilla y Ñaupari (2020), el control interno, a través de la supervisión y la evaluación constante, facilita la detección de irregularidades y la implementación de correcciones oportunas, lo cual es esencial para mantener una administración alineada con los estándares de la empresa. En el caso de JKMB Generales SRL, la aplicación de un control interno

efectivo asegura que los procesos administrativos se ejecuten de manera coherente con los objetivos estratégicos, permitiendo mantener una calidad operativa consistente.

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1. Conclusión

En el análisis de los resultados obtenidos a partir de las Tablas 1 a 35, se concluye que existe una relación significativa entre el control interno y la gestión administrativa en JKMB Generales SRL. Este hallazgo reafirma la importancia de implementar controles internos robustos para mejorar la eficiencia en la gestión administrativa. El estudio demuestra que cada dimensión del control interno (ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y supervisión) se correlaciona positivamente con aspectos clave de la gestión, como la planeación, organización, dirección y control administrativo.

Los datos indican que la planeación estratégica se beneficia de un sistema de control interno que proporciona información confiable y oportuna, lo cual es esencial para anticipar riesgos y tomar decisiones informadas. Asimismo, una estructura organizacional bien definida y supervisada fortalece el cumplimiento de los objetivos y evita duplicidades de funciones, promoviendo la eficiencia operativa. Por otro lado, la dimensión de dirección demuestra que un liderazgo informado y apoyado en sistemas de control interno puede motivar a los empleados hacia un desempeño alineado con los objetivos de la empresa. Finalmente, el control administrativo contribuye a mantener estándares de calidad y a realizar ajustes oportunos, asegurando una gestión coherente con los valores y metas corporativas.

9.2. Recomendaciones

Para consolidar los beneficios observados en el estudio, se recomienda a JKMB Generales SRL lo siguiente:

1. Fortalecer el ambiente de control: Se sugiere capacitar al personal sobre la importancia del control interno y sus roles específicos en la gestión administrativa. Esto mejorará la cultura organizacional, promoviendo un compromiso colectivo hacia la integridad y la responsabilidad.

2. Desarrollar un sistema de evaluación de riesgos dinámico: Es fundamental que la empresa implemente un proceso continuo de identificación y evaluación de riesgos que se ajuste a las condiciones cambiantes del entorno. Esto permitirá anticiparse a problemas potenciales y adoptar medidas preventivas.

3. Optimizar las actividades de control: Se recomienda implementar procedimientos claros de revisión y conciliación para detectar y corregir errores de manera oportuna. La segregación de funciones y la asignación de responsabilidades bien definidas son esenciales para reducir el riesgo de fraudes y garantizar la transparencia.

4. Mejorar los canales de información y comunicación: Es vital establecer canales de comunicación internos eficaces que permitan el flujo constante de información relevante entre departamentos. La tecnología puede desempeñar un rol clave en este aspecto, facilitando el acceso a datos y su análisis en tiempo real.

5. Reforzar la supervisión continua: La auditoría interna debe tener un rol activo en la supervisión de los controles internos, proporcionando retroalimentación regular sobre su efectividad. Esto permitirá realizar ajustes oportunos y asegurará que los controles se mantengan alineados con los objetivos estratégicos.

Implementando estas recomendaciones, JKMB Generales SRL podrá fortalecer su sistema de control interno, lo cual redundará en una gestión administrativa más eficiente y alineada con sus objetivos organizacionales.

10. Referencias bibliográficas.

- Aikins, S. (2019). *Public Sector Accounting and Financial Management*. Routledge.
- Alawaqleh, A. (2021). The Effect of Internal Control on Employee Performance of Small and Medium-Sized Enterprises in Jordan: The Role of Accounting Information System. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 855-863. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0855>
- Alarcón, N. y Rojas, M. (2022). *Control interno y desempeño laboral en la empresa constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021* [Tesis de título Profesional, Universidad Nacional Autónoma de Chota]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Autónoma de Chota <http://hdl.handle.net/20.500.14142/336>
- Alhamdi, R., y Siregar, S. (2022). The effect of independence and competence on the effectiveness of the internal control system with auditor's work experience as a moderation variable at the inspection office of pt Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Medan región. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, 2(2), 217-226. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.189>.
- Andrade, L. (2018). *Gestión Administrativa en el Contexto Peruano: Desafíos y Oportunidades*. Editorial Universitaria.
- Ansoff, H. I. (2019). *Corporate Strategy: An Analytic Approach to Business Policy for Growth and Expansion*. McGraw-Hill.
- Arias, K. (2021). *Propuesta de modelo de Control Interno basado en el Método COSO ERM para empresas constructoras* [Tesis de maestría, Universidad del Azuay]. Repositorio institucional de la Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10579/1/16168.pdf>
- Babbie, E. R. (2020). *The practice of social research (15th ed.)*. Cengage.
- Barbecho, B. (2023). *Evaluación del control interno a la constructora inmobiliaria “Sangay” ubicada en Macas, provincia de Morona Santiago* [Tesis de título profesional, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo]. Repositorio institucional de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/19705>

- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2017). *Reframing Organizations: Artistry, Choice, and Leadership*. Jossey-Bass.
- Bryson, J. M. (2020). *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations: A Guide to Strengthening and Sustaining Organizational Achievement*. Wiley.
- Brown, J., Smith, L., & Taylor, K. (2021). Employee Training and Awareness in Internal Control Systems. *Journal of Business Ethics*, 162(4), 845-860.
- Brown, J., & Steen, A. (2018). The Role of Internal Controls in Mitigating Financial Fraud. *Journal of Business Ethics*, 150(3), 765-775.
- Buchanan, D., & Huczynski, A. (2019). *Organizational Behaviour*. Pearson.
- Cameron, E., & Green, M. (2019). *Making Sense of Change Management: A Complete Guide to the Models, Tools and Techniques of Organizational Change*. Kogan Page.
- Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw-Hill.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). (2017). *Internal Control - Integrated Framework*. COSO.
- Daft, R. L. (2018). *Management*. Cengage Learning.
- Daft, R. L. (2018). *The Leadership Experience*. Cengage Learning.
- David, F. R., & David, F. R. (2020). *Strategic Management: A Competitive Advantage Approach, Concepts and Cases*. Pearson.
- Doyle, J., Ge, W., & McVay, S. (2019). Determinants of Weaknesses in Internal Control Over Financial Reporting. *Journal of Accounting and Economics*, 44(2), 193-223.
- Drucker, P. F. (1988). Management and the World's Work. *Harvard Business Review*, 66(5), 65-76.
- Drucker, P. (2018). *The Essential Drucker: Selections from the Management Works of Peter F. Drucker*. Harper Business.

- Franzel, J. M. (2019). *Government Auditing Standards: 2018 Revision Technica Update April 2020*. U.S. Government Accountability Office.
- Fernández, C. (2020). *Evaluación del sistema de control interno en la gestión administrativa de las empresas pesqueras en Chimbote* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Santa]. Repositorio de la Universidad Nacional del Santa <http://repositorio.uns.edu.pe/handle/UNS/10002>
- Galbraith, J. R. (2014). *Designing Organizations: Strategy, Structure, and Process at the Business Unit and Enterprise Levels*. Jossey-Bass.
- Garcia, L., & Martinez, R. (2019). External Communication and Stakeholder Engagement in Internal Controls. *Journal of Corporate Governance*, 27(3), 456-472.
- Garcia, L., & Gonzales, M. (2021). Comprehensive Risk Identification: A Holistic Approach. *Journal of Risk Management*, 45(2), 123-138.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2020). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Cengage Learning.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2019). *Multivariate data analysis (8th ed.)*. Cengage.
- Hastings, R., & Sweeney, J. (2021). The Role of Internal Control Systems in Financial Management. *Journal of Business Ethics*, 165(3), 567-589.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill.
- Hill, C. W. L., & Schilling, M. A. (2020). *Strategic Management: Theory and Cases: An Integrated Approach*. Cengage Learning.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2019). *Strategic Management: Competitiveness and Globalization*. Cengage Learning.
- Johnson, P., Lee, K., & Smith, A. (2019). Quantitative and Qualitative Methods in Risk Analysis. *Risk Analysis Journal*, 39(3), 245-262.
- Johnson, P., & Chang, M. (2020). Effective Internal Communication Strategies for Internal Control Systems. *Journal of Organizational Behavior*, 41(1), 123-140.

- Jones, G. R., & George, J. M. (2020). *Contemporary Management*. McGraw-Hill Education.
- Kinicki, A., & Williams, B. K. (2021). *Management: A Practical Introduction*. McGraw-Hill Education.
- Knechel, W. R. (2016). *Auditing: Assurance and risk* (5th ed.). Cengage Learning.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2019). *Management: A Global Perspective*. McGraw-Hill.
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). Differentiation and Integration in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 12(1), 1-47.
- Lee, H., & Ma, Y. (2019). The Role of Information Accuracy in Internal Controls. *Accounting and Finance Journal*, 59(2), 333-350.
- Li, Y., Lu, Y., & Zhang, G. (2020). Effectiveness of Internal Controls: Evidence from Accounting Restatements. *Journal of Accounting Research*, 58(2), 401-447.
- Liu, Y., Su, X., & Zhou, Y. (2021). Enhancing Internal Controls for Better Governance: A Contemporary Perspective. *International Journal of Accounting*, 56(2), 178-193.
- Luthans, F., & Doh, J. P. (2018). *International Management: Culture, Strategy, and Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Martínez, A., & López, C. (2019). *Innovación y Tecnología en la Gestión Administrativa: Un Enfoque Peruano*. Lima: Fondo Editorial.
- Martínez, G., & Hernández, P. (2020). Feedback Mechanisms in Internal Control Systems. *Journal of Accounting and Management*, 30(2), 200-215.
- Martinez, G., & Rios, P. (2020). Organizational Structure and Internal Control Effectiveness. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 234-249.
- Mendoza, L. (2022). El sistema de control interno y su impacto en la gestión de las empresas constructoras de la ciudad de Pilar, año 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 10889-10907. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4173
- Mintzberg, H. (1983). *Structure in Fives: Designing Effective Organizations*. Prentice-Hall.
- Mintzberg, H. (2018). *The Rise and Fall of Strategic Planning*. The Free Press.

- Moghaddam, J. M., Salehi, M., & Barzegar, B. (2020). Effectiveness of Internal Controls in Mitigating Financial Fraud: Evidence from Iran. *Journal of Financial Crime*, 27(1), 210-223.
- Morales, L. (2022). *Caracterización del Control Interno en Empresas Constructoras del Perú: Caso Grupo Rubynelr SAC* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote] Repositorio de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/16912/EMPRESAS_CONSTRUCTORAS_CONTROL_INTERNO_MORALES_ROMA_N_LEIDY_ESTEFANI.pdf?sequence=1
- Morales, P., & Cortés, A. (2020). Securing Organizational Assets: Strategies and Best Practices. *Security Journal*, 33(4), 349-367.
- Nahavandi, A. (2019). *The Art and Science of Leadership*. Pearson.
- Nguyen, T., & Tran, Q. (2020). Updating Internal Controls: Adapting to a Changing Environment. *International Journal of Auditing*, 24(3), 298-315.
- Nguyen, T., & Tran, Q. (2021). Effective Documentation and Communication in Risk Management. *International Journal of Risk and Contingency Management*, 9(1), 32-45.
- Nguyen, T., & Tran, Q. (2021). Technology in Information and Communication for Internal Controls. *Information Systems Management*, 38(1), 45-58.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Ortiz, M. (2021). *Gestión administrativa y control interno en empresas constructoras, Piura, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74190/Ortiz_S_MA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Paula, G. y Sagñay, M. (2024). *Control Interno en la Gestión Empresarial Sector Construcción Provincia de Chimborazo, Período 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio de la Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/12250>

- Paso, W. (2021). *Control Interno y Rentabilidad de la empresa constructora Asunta* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75848/Paso_PW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. The Free Press.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2019). Creating Shared Value: How to Reinvent Capitalism—and Unleash a Wave of Innovation and Growth. *Harvard Business Review*, 89(1-2), 62-77.
- Porter, M. E. (2020). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. The Free Press.
- Price, R., & Lawson, B. (2021). Segregation of Duties in Internal Control Systems: Best Practices and Challenges. *Journal of Financial Regulation and Compliance*, 29(1), 75-90.
- Quispe, J., & Rodríguez, P. (2020). Desafíos de la Planificación Adaptativa en el Contexto Peruano. *Revista de Administración y Negocios*, 12(3), 45-60.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management*. Pearson.
- Rodríguez, R., & Gómez, S. (2020). Gestión Administrativa en Empresas Latinoamericanas: Adaptación y Flexibilidad. *Journal of Business Research*, 23(4), 89-102.
- Rodriguez, C., & Smith, A. (2021). Management Philosophy and Internal Control: Fostering a Culture of Accountability. *Journal of Management Studies*, 58(6), 1245-1262.
- Rojas, M. (2020). *Evaluación del sistema de control interno en la gestión administrativa de las empresas constructoras en Ancash* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/10002>

- Santillana, J. (2022). *El control interno y la gestión administrativa del proyecto: 10233 de la empresa Mota Engil Perú S. A.* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio de la Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11159>
- Simons, R. (2013). *Levers of control: How managers use innovative control systems to drive strategic renewal*. Harvard Business Press.
- Sørensen, E., & Miller, T. (2020). The Importance of Risk Assessment in Corporate Governance. *Corporate Governance Review*, 28(4), 340-357.
- Sullivan, K., & Ng, W. (2020). Ethical Values and Internal Control Systems: Building Organizational Integrity. *Journal of Business Research*, 113(1), 456-467.
- Tenecela (2022). *Sistema de control interno para mejorar el área logística de las empresas constructoras* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Cuenca]. Repositorio de la Universidad Católica de Cuenca <https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/356adb36-82d2-417f-b07d-dca3f683a883/content>
- Thompson, R., & Green, S. (2020). Developing Practical Risk Mitigation Strategies. *Journal of Business Continuity*, 12(3), 78-95.
- Turner, L., & Weickgenannt, A. (2019). *Accounting Information Systems: Controls and Processes*. Wiley.
- Urbina Castro, V. C. (2020). *Los procesos de control interno y su influencia en la gestión administrativa de la empresa "Musiclases S.A."* Guayaquil 2020. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52287>
- Ventocilla, K. y Ñaupari, R. (2020). *Control interno y estados financieros de las empresas constructoras del distrito de Huancayo 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro]. Universidad Nacional del Centro. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6539>
- Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. Free Press.
- Williams, D., & Adams, R. (2020). Cultivating a Risk-Aware Organizational Culture. *Journal of Organizational Behavior*, 42(5), 1123-1138.

- Zimmerman, J. (2019). Leadership Commitment and the Integrity of Internal Controls. *Journal of Corporate Governance*, 25(2), 159-172.
- Zhou, Y., Li, J., & Wang, S. (2020). Data Security in Internal Control Systems. *Journal of Information Security*, 31(2), 150-167.

11. Anexos y apéndices.

1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Control interno	Es un proceso efectuado por la junta directiva, la administración y otro personal de una entidad, diseñado para proporcionar una seguridad razonable sobre la consecución de los objetivos en las categorías de eficiencia y eficacia de las operaciones, confiabilidad de la información financiera, y cumplimiento con leyes y regulaciones aplicables (Aikins, 2019).	Ambiente de control	Estructura y organizativa	1,2,3,4,5	Ordinal
		Evaluación de riesgo	Identificación de objetivos	6,7,8,9	
			Monitoreo de cambios		
		Actividades de control	Proceso de información	10,11,12,13	
			Controles físicos		
		Información y comunicación	Calidad de información	14,15,16	
			Flexibilidad al cambio		
		Supervisión	Evaluación del control interno	17,18,19,20	
Gestión administrativa	Según Chiavenato (2017), es el conjunto de funciones y actividades que los gerentes deben realizar para garantizar que la organización logre sus objetivos, estas funciones incluyen la planificación, la organización, la	Planeación	Políticas de trabajo	1,2,3	Ordinal
			Estrategias de actividades		
		Organización	Departamentalización	4,5,6	
			Descripción de las funciones		
		Dirección	Jerarquización de los puestos	7,8	

	dirección y el control, cada una de las cuales es crucial para la eficiencia y efectividad de la gestión organizacional.		Motivación de trabajadores		
			Liderazgo		
		Control	Canales de comunicación	9,10	
			Estándares de calidad		

2. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	JUSTIFICACIÓN	METODOLOGÍA
Relación del control interno y la gestión administrativa de la empresa JKMB GENERALES SRL, Nuevo Chimbote – 2023	¿Cuál es la relación que existe entre el control interno y la gestión administrativa en la empresa JKMB Generales SRL, Nuevo Chimbote – 2023?	Objetivo General Determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa en la empresa JKMB Generales SRL, Nuevo Chimbote – 2023 Objetivos Específicos Establecer la relación que existe entre el Control Interno y la Planeación en la empresa JKMB Generales SRL, Nuevo Chimbote – 2023 Establecer la relación que existe entre el Control Interno y la Organización en la empresa JKMB Generales SRL, Nuevo Chimbote – 2023 Establecer la relación que existe entre el Control Interno y la Dirección en la empresa JKMB Generales SRL, Nuevo Chimbote – 2023	Existe relación entre el control interno con la gestión administrativa en la empresa JKMB Generales SRL, Nuevo Chimbote – 2023	La presente investigación se realiza para conocer la relación entre el control interno y la gestión administrativa en la empresa JKMB Generales SRL, Nuevo Chimbote – 2023. La investigación es importante porque permitirá manejar el control interno y control los riesgos interviniendo activamente y haber logrado viabilidad a nuestros objetivos y metas.	Tipo y diseño de investigación: Tipo: Básica Diseño: Descriptiva, no Experimental, de corte transversal. Población y Muestra Población: Todo el personal de la empresa JKMB Generales SRL, Nuevo Chimbote – 2023, que son 10 personas. Muestra: Censal Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario

		Establecer la relación que existe entre el Control Interno y el Control en la empresa JKMB Generales SRL, Nuevo Chimbote – 2023			
--	--	--	--	--	--

3. Instrumento de recolección de datos

ANEXO 03.A “Cuestionario de Control interno”

Finalidad: El presente cuestionario tiene por finalidad recopilar información para determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa y establecer el nivel cumplimiento del control interno. Asimismo, se le pide ser extremadamente objetivo (a), honesto (a) y sincero (a) en sus respuestas.

Instrucciones:

Para cada ítem, marque (x) solo una respuesta en el cuadro que le parezca más cercana a su realidad.

Variable de estudio: “CONTROL INTERNO”

Escala de valoración

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

Ítems		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Ambiente de Control						
P1	Dentro de la empresa se lleva a cabo un control interno adecuado					
P2	La empresa cuenta con un organigrama					
P3	Existe normas y procesos para todos los trabajadores, desde el gerente hasta el personal obrero de la empresa					
P4	El salario es acorde con el puesto asignado, deberes y responsabilidades					
P5	El MOF y demás disposiciones legales que sirven para el desempeño de funciones se ponen a disposición de los empleados					
Dimensión 2: Evaluación de Riesgos						
P6	Si se da una situación de riesgo o fraude en alguna área de la empresa, tienen planes de contingencia					
P7	Se identifican los riesgos que pueden afectar el desarrollo de las actividades					
P8	La empresa establece y difunde lineamientos y políticas para la disminución de probables riesgos					

Dimensión 3: Actividades de Control						
P09	Los responsables de cada área toman medidas para minimizar las deficiencias en el desempeño de sus funciones.					
P10	La empresa cuenta con un plan operativo anual.					
P11	Se efectúa rotación periódica del personal asignado en puestos propensos a riesgo de fraude					
P12	Los trabajadores mantienen informados a sus superiores de problemas que podrían surgir en cuanto a sus actividades designadas					
Dimensión 4: Información y comunicación						
P13	Existe una buena administración de los recursos dentro de la empresa					
P14	La empresa lleva un control en el acceso a sus recursos o sus archivos, para evitar pérdida de documentación o mal manejo de estas					
P15	La empresa cuenta con un sistema de información donde los datos son confiables y permiten tomar decisiones oportunas					
Dimensión 5: Supervisión						
P16	La empresa comunica e involucra a todos los miembros sobre los objetivos comerciales.					
P17	Las deficiencias en el control interno se informan con prontitud a las autoridades competentes para tomar acciones correctivas					
P18	Se realizan auditorías internas para una evaluación precisa y transparente					
P19	Existe información periódica, oportuna y confiable sobre el logro de las metas y objetivos de las áreas					
P20	Se proponen mejoras en el área donde usted trabaja					

“Cuestionario de Gestión Administrativa”

Finalidad: El presente cuestionario tiene por finalidad recopilar información para determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa y establecer el nivel cumplimiento de la gestión administrativa. Asimismo, se le pide ser extremadamente objetivo (a), honesto (a) y sincero (a) en sus respuestas.

Instrucciones:

Para cada ítem, marque (x) solo una respuesta en el cuadro que le parezca más cercana a su realidad.

Variable de estudio: “GESTION ADMINISTRATIVA”

Escala de valoración

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

Ítems		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Planificación						
P1	La empresa implementa diversos planes estratégicos a mediano y largo plazo para cumplir con los objetivos de la organización					
P2	Como parte de la empresa conoce la misión, visión y valores de la empresa					
P3	La empresa mantiene lineamientos generales, los cuales son considerados en la toma de decisiones					
Dimensión 2: Organización						
P4	Considera que las áreas están divididas de forma correcta por departamentos para el normal desarrollo de las actividades laborales					
P5	Existe una buena comunicación entre los trabajadores					
P6	Los niveles de jerarquía de autoridades son suficientes para una adecuada gestión de la empresa					
Dimensión 3: Dirección						
P7	En el área donde usted labora se aplica una evaluación de desempeño					

P8	Los trabajadores participan de la toma de decisiones que realiza la empresa					
Dimensión 4: Control						
P9	Los trabajadores mantienen informados a sus superiores de problemas que podrían surgir en cuanto a sus actividades designadas					
P10	Se identifican las deficiencias y se toman las decisiones oportunamente para corregirlas					

4. Evaluación de Juicio de expertos (mínimo 3 expertos)

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO FACULTAD D CIENCIAS
ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador:

Fecha:

Especialidad:

Nombre del instrumento evaluado:

Autor del instrumento:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“RELACIÓN DEL CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA JKMB GENERALES
SRL, NUEVO CHIMBOTE – 2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		

Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Coeficiente de Validez

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

176

0.88

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Firma del Experto
Grado Académico
DNI.

5. Confiabilidad del instrumento

“RELACIÓN DEL CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA
JKMB GENERALES SRL, NUEVO CHIMBOTE – 2023”

Relación del control interno y la gestión administrativa de la empresa JKMB GENERALES SRL, Nuevo Chimbote – 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%	25%	%	15%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%

9	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1 %
10	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1 %
12	Submitted to Universidad San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
13	digitum.um.es Fuente de Internet	<1 %
14	www.editorialgrupo-aea.com Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to UNAPEC Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
18	fastercapital.com Fuente de Internet	<1 %
19	books.google.com.pe Fuente de Internet	<1 %

20	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	view.genially.com Fuente de Internet	<1 %
22	dspace.ucacue.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Saint Leo University Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	<1 %
27	www.repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
29	Submitted to dyci Trabajo del estudiante	<1 %
30	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

31	www.camara.gov.co Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA Trabajo del estudiante	<1 %
33	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	Submitted to Universidad Americana Trabajo del estudiante	<1 %
37	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Universidad de Manizales Trabajo del estudiante	<1 %
39	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
40	dspace.esPOCH.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
41	Submitted to Universidad Mariano Gálvez de Guatemala Trabajo del estudiante	<1 %

42	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
43	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
44	Submitted to Universidad de Xalapa A. C. Trabajo del estudiante	<1 %
45	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.uan.edu.co Fuente de Internet	<1 %
49	Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana Trabajo del estudiante	<1 %
50	repositorio.espe.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
51	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
52	ipindexing.com Fuente de Internet	<1 %

53	Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante	<1 %
54	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
55	www.jovenesalaobra.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
56	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
57	www.felaban.net Fuente de Internet	<1 %
58	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
59	bibliotecadigital.oducal.com Fuente de Internet	<1 %
60	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
61	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
62	up-rid.up.ac.pa Fuente de Internet	<1 %
63	Submitted to Facultad de Ciencias Políticas y Sociales UNAM Trabajo del estudiante	<1 %

64	Submitted to Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE Trabajo del estudiante	<1 %
65	e-spacio.uned.es Fuente de Internet	<1 %
66	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
67	Submitted to uni Trabajo del estudiante	<1 %
68	Submitted to Systems Link Trabajo del estudiante	<1 %
69	Submitted to University of the Andes Trabajo del estudiante	<1 %
70	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
71	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
72	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
73	saludcapital.gov.co Fuente de Internet	<1 %
74	Submitted to usach Trabajo del estudiante	<1 %
75	Submitted to Universidad Católica San Pablo	

	Trabajo del estudiante	<1 %
76	Submitted to Ana G. Méndez University Trabajo del estudiante	<1 %
77	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
78	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	<1 %
79	eprints.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %
80	Submitted to Institución Universitaria Digital de Antioquia Trabajo del estudiante	<1 %
81	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %
82	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
83	vbook.pub Fuente de Internet	<1 %
84	Submitted to Universidad Anahuac México Sur Trabajo del estudiante	<1 %
85	Submitted to Universidad de Guadalajara Trabajo del estudiante	<1 %

86	slideplayer.es Fuente de Internet	<1 %
87	Submitted to Instituto Tecnológico de Costa Rica Trabajo del estudiante	<1 %
88	atento.com Fuente de Internet	<1 %
89	esdocs.com Fuente de Internet	<1 %
90	prl.ugtgallcia.org Fuente de Internet	<1 %
91	www.ilustrados.com Fuente de Internet	<1 %
92	Submitted to Universidad Javeriana - Académico Trabajo del estudiante	<1 %
93	eciperu.net Fuente de Internet	<1 %
94	moam.info Fuente de Internet	<1 %
95	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
96	www.asofis.org.mx Fuente de Internet	<1 %

97	www.isotools.org Fuente de Internet	<1 %
98	www.netconsul.com Fuente de Internet	<1 %
99	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1 %
100	caelum.ucv.ve Fuente de Internet	<1 %
101	examplum.com Fuente de Internet	<1 %
102	medellin.unal.edu.co Fuente de Internet	<1 %
103	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
104	www.civicaactionnetwork.us Fuente de Internet	<1 %
105	Submitted to South Bank University Trabajo del estudiante	<1 %
106	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
107	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
108	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	

	Trabajo del estudiante	<1 %
109	e-archivo.uc3m.es Fuente de Internet	<1 %
110	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
111	Submitted to institutoeuropeodeposgrado Trabajo del estudiante	<1 %
112	1library.co Fuente de Internet	<1 %
113	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
114	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	<1 %
115	infolac.ucol.mx Fuente de Internet	<1 %
116	Submitted to ipn Trabajo del estudiante	<1 %
117	Submitted to unapiquitos Trabajo del estudiante	<1 %
118	bibliotecaunapec.blob.core.windows.net Fuente de Internet	<1 %

119	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
120	justcatholic.org Fuente de Internet	<1 %
121	qa1.scielo.br Fuente de Internet	<1 %
122	repositoriotec.tec.ac.cr Fuente de Internet	<1 %
123	ser.cicese.mx Fuente de Internet	<1 %
124	www.asocel.org.co Fuente de Internet	<1 %
125	www.ifad.org Fuente de Internet	<1 %
126	www.melilla.es Fuente de Internet	<1 %
127	www.uv.mx Fuente de Internet	<1 %
128	Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Trabajo del estudiante	<1 %
129	docslib.org Fuente de Internet	<1 %
130	fresnoeoc.org	

	Fuente de Internet	<1 %
131	haygroup.com.ve Fuente de Internet	<1 %
132	negociosyempresa.com Fuente de Internet	<1 %
133	www.cofopri.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
134	www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
135	www.lacnic.org Fuente de Internet	<1 %
136	www.openaccesojs.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
CASTAÑEDA CASTRO RAY LEONARD SMITH		48141636	ray.leonard.castro@gmail.com	
Apellidos y Nombre		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
☐ Tesis	☐ Trabajo de Suficiencia Profesional	☐ Trabajo Académico	☒ Trabajo de Investigación	
3. Grado Académico o Título Profesional *				
☒ Bachiller	☐ Título Profesional	☐ Título Segunda Especialidad	☐ Maestría	☐ Doctorado
4. Título del Documento de Investigación				
Relación Del Control Interno Y La Gestión Administrativa De La Empresa JKMB GENERALES SRL, Nuevo Chimbote - 2023				
5. Programa Académico				
CONTABILIDAD				
6. Tipo de Acceso al Documento				
☒ Abierto a Público * (/info/repoinstitucional/openAccess/)		☐ Acceso restringido * (/info/repoinstitucional/restrictedAccess/) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo				

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS *

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. *

Huella Digital



Fecha



Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	10	09	2025

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 004-2018-UNASP, el documento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8 inciso 8.2
- Ley N° 30390 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Datos, Fuentes y e Investigaciones de Acceso Abierto y D.S. 008-2019-PCM
- Si el autor otorga el tipo de acceso abierto a público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva para que se pueda hacer archivos de forma en la web y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Responiendo a los derechos de autor y Responiendo al deber de acceso y en el marco de la ley 30390
- En caso de que el autor otorga la segunda opción, comprometo a publicar los datos del autor y resumen de la obra de acuerdo a la directiva N° 004-2018-CONCYTEG-DECE/Rumenex 52 y 82 para dar cumplimiento al funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que promueve la distribución de los autores en conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor otorga el crédito por su obra
- Según el inciso 8.2 del artículo 10° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-ADNAT. Las universidades, instituciones y entes de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los materiales en sus repositorios institucionales prestando a los de acceso abierto o restringido, sin costo económico alguno, de acuerdo a la ley 30390, art. 30, inciso 8.2.

Nota: - En caso de otorgar en los datos, se procederá de acuerdo a ley 30390, art. 30, inciso 8.2.