

SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU EFECTO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA EDIPESA, TRUJILLO

por Lucy Uriarte Fernández

Fecha de entrega: 21-jun-2023 04:01p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2120508253

Nombre del archivo: Tesis_Lucy_-_Final.docx (680.95K)

Total de palabras: 11811

Total de caracteres: 62815

RESUMEN

33 El presente trabajo de investigación, titulado: Sistema de control interno y su efecto en la gestión administrativa de la empresa Edipesa, Trujillo, la misma que tuvo como objetivo determinar el efecto del Sistema de Control Interno en la Gestión Administrativa de la empresa Edipesa Trujillo. Para el trabajo de investigación que se realizó se utilizó el método científico de Descriptivo _ Correlacional causal transaccional, de tipo descriptivo en una muestra de 31 trabajadores, y para ello se utilizó un instrumento en escala ordinal tipo Likert. Para el objetivo general, el resultado obtenido mostró un Rho Spearman de ,850 y una sig. < 0,005, con lo que se concluye que el sistema de control interno tiene un efecto directo en la gestión administrativa de la empresa Edipesa.

De la misma manera se observaron resultados directos y significativos para cada una de las dimensiones. Por lo que se concluye no solo hay un resultado que va en dirección positiva entre las variables sino también entre cada una de sus dimensiones, así mismo a una de las conclusiones que arribo la investigación es que la auditoria interna tiene un cambio positivo y directo en la planificación, ya que se estableció un Rho Spearman de ,670** y sig. <0,005, lo que significa el control interno debe estar orientado a mejorar las estrategias de comunicación para dar a conocer el organigrama, MOF y ROF de la empresa a fin de que los empleados mejoren su capacidad en la gestión.

1 **Palabras clave:** Control Interno, Gestión administrativa, Sistema COSO, evaluación, planificación, dirección, organización, control y factores operativos.

ABSTRACT

This research work, entitled: Internal control system and its effect on the administrative management of the company Edipesa, Trujillo, was carried out in order to determine the effect of the Internal Control System on the Administrative Management of the Edipesa Trujillo company, for which a study was carried out that follows a correlational - causal methodology of a descriptive type in a sample of 31 workers of the company, who were surveyed and for this an ordinal Likert-type instrument was used. The result obtained showed a Rho Spearman of .850 ** and a sig. <0.005, the alternative hypothesis is accepted, concluding that the internal control system has a direct effect on the administrative management of the Edipesa company.

Keywords: Internal Control, administrative management, COSO System, evaluation, planning, direction, organization, control and operational factors.

⁴² I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Hoy en día tanto en el sector público como privado es de gran prioridad el proceso de control en las organizaciones, proceso que permita coadyuvar al éxito de los objetivos y metas.

El Control Interno son procedimientos establecidos por la alta directiva de una empresa, he ahí su importancia puesto que su diseño debe estar implementado y diseñado asegurando los objetivos planificados durante el tiempo que se persigue. El Control Interno en la actualidad ha tomado vínculo con el conjunto de medidas, del estado y procesos planeados por las organizaciones para sobre guardar los activos, reducir los riesgos de dolo, aumentando la eficacia operante y perfeccionar la calidad de los datos económico-financiera, dejando de lado el control que debe adoptarse en la gestión, en los planes, políticas, procedimientos, toma de decisiones que se establecen para el logro de logro dichos objetivos.

Según (Maldonado, 2017) el control interno administrativo son operaciones y metodologías el cual atañen a los cálculos no financieros en las empresas y las orientaciones, políticas e informes administrativos. No solo se refiere a los cálculos financieros sino también se ocupa de los metodos de gestión administrativa capaz de garantizar operaciones que se ajusten a las actividades planificadas. Constituye un punto de partida para establecer el control interno

⁴³
El control interno es la base de cualquier organización el cual pone toda su confiabilidad referente a un sistema contable, la organización que dirija un buen sistema en sus labores de cada área permitirá conocer la realidad de sí mismas, es por ello, lo esencial es tener un proyecto que este dirigido en certificar el cumplimiento de todos los controles y pueda tener una excelente exploración en la gestión. (Jarrín López, 2015)

Asimismo, en América latina, de acuerdo con (Aguirre & Armenta, 2012) el control interno en las organizaciones medianas y grandes ha cambiado en la última década en uno de las columnas más importantes, porque acceden a examinar claramente la eficiencia y la efectividad de los procedimientos, la credibilidad de las búsquedas y la ejecución de las legislaciones, políticas y medidas adaptadas y aprovechadas en los procesos productivos, ayuda a reducir de manera fundamental los diferentes riesgos que se

encuentren, transformando en uno de los factores importantes para el crecimiento, optimización y reforzamiento de un sector específico.

Sin embargo, en el Perú (Paima & Villalobos, 2013) afirman que la gran parte de las organizaciones no tienen un sistema web de control interno, porque La mayoría de ellas son pequeñas y microempresas (PYMES), que no cuentan con personal experto y competente para gestionar los procesos, son empresas familiares y trabajan en base a confianza, la mayoría de las empresas trabajan en la informalidad, etc. Entre las características más importantes que influyen a las empresas, esta que la mayoría trabaja sin un catálogo de procesos y reglas que reconozcan los colaboradores de la organización, además no cuentan con una misión y una visión establecida.

Esta misma realidad, de acuerdo con (Ramírez, 2017) la viven las empresas locales por ello es que el sistema de gestión de administración se ve afectado al no contar con funciones administrativas, procesos, o con un plan estratégico que también afectan la capacidad de controlar y coordinar las acciones de las diferentes áreas de la organización no le están permitiendo lograr los objetivos.

Según lo expresado en párrafos anteriores, y de acuerdo con (Chiliquinga, 2013) el control interno sirve para medir que tan buena o mala es la gestión administrativa de la empresa, la cual se define como la capacidad de supervisar y dirigir las acciones, de los diferentes roles que se desenvuelven dentro de con la finalidad de prevenir problemas y conseguir los objetivos.

En cuanto a la gestión administrativa, a nivel mundial, las empresas se preocupan de manera constante por trabajar con procesos de excelencia que les permita estar a la expectativa, que las ayuden a ser potenciales y a persistir firmemente en un mercado unificado. Todas estas gestiones se realizan de manera general en las empresas de cualquier índole, desde los trabajos de extracción hasta la de servicios. Esto se refiere porque los niveles de competitividad en la formación profesional son cada vez antecesores además que los gerentes de empresas son responsables de todo el correcto cumplimiento del proceso administrativo (Huallpa, 2016).

(Huallpa, 2016) aduce que en el caso del Perú la gestión administrativa se torna más complicada debido a que el 80% de las empresas son PYMES y estas no llevan una buena gestión al interno en sus distintas áreas y no están plasmadas en sus planes operativos.

Para la realidad local, tuvieron a bien escoger a la empresa Eximport Distribuidores del Perú S.A (EDIPESA), porque se ha detectado que actualmente la institución cuenta con una serie de cuestionamientos referente a su mecanismo de control interno sobre todo en lo que concierne a la dirección y a la gestión administrativa de dicha organización, como también a sus procesos y factores operativos que están incidiendo de manera negativa y por ende a la reducción en sus ventas. Dada esta posición, se obtiene la necesidad de reforzar la eficiencia del control interno. Por tal razón, se tiene que reconocer y dar seguimiento a los riesgos, perfeccionar su gestión y administración, imponer enflaquecimientos y encontrar congruencias para un óptimo desarrollo de sus procesos operativos.

La presente investigación será importante para la empresa Edipesa, ya que permitirá conocer en forma amplia si el control interno tiene como consecuencia en los procesos administrativos y lograr la eficiencia en el desarrollo de dicha organización.

Eximport Distribuidores del Perú, Edipesa, es una organización conformada por financiamiento y empresarios peruanos. Sus inicios datan desde el año 1979, año de su fundación, con sucursales a nivel nacional, dedicada a impulsar a los sectores productivos de casi toda la industria peruana, con productos nacionales e importados de las principales marcas del mercado, con los mejores costos que la hacen más atractiva.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el efecto del Sistema de Control Interno en la Gestión Administrativa de la empresa Edipesa, Trujillo?

1.2.2 Problemas específicos

- P1. ¿Cuál es el efecto del Sistema de Control Interno en la planificación de la empresa Edipesa Trujillo?
- P2. ¿Cuál es el efecto del Sistema de Control Interno en la organización de la empresa Edipesa Trujillo?
- P3. ¿Cuál es el efecto del Sistema de Control Interno en la dirección de la empresa Edipesa Trujillo?
- P4. ¿Cuál es el efecto del Sistema de Control Interno en el control de la empresa Edipesa Trujillo?
- P5. ¿Cuál es el efecto del Sistema de Control Interno en los factores

operativos de la empresa Edipesa Trujillo?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar el efecto del Sistema de Control Interno en la Gestión Administrativa de la empresa Edipesa Trujillo.

1.3.2 Objetivos específicos

- O1. Identificar el efecto del Sistema de Control Interno en la planificación de la empresa Edipesa Trujillo
- O2. Identificar el efecto del Sistema de Control Interno en la organización de la empresa Edipesa Trujillo
- O3. Identificar el efecto del Sistema de Control Interno en la dirección de la empresa Edipesa Trujillo
- O4. Identificar el efecto del Sistema de Control Interno en el control de la empresa Edipesa Trujillo
- O5. Identificar el efecto del Sistema de Control Interno en los factores operativos de la empresa Edipesa Trujillo.

1.4 Justificación de la investigación

Conveniencia: Este estudio es práctico porque demostrará el efecto que tiene la existencia de un sistema de control interno en la gestión administrativa, en la planificación, en la organización, en la dirección, en el control y en los factores operativos de la empresa Edipesa Trujillo.

Relevancia Social: Esta investigación tiene relevancia social porque al demostrar el efecto del sistema de control interno la gerencia administrativa procederá a medir que tan buenas o malas son las actividades que se ejecuta para dirigir la organización con la objetivo de prevenir problemas y alcanzar las metas a través de una administración racional de ocupaciones, esfuerzos y recursos, lo que conllevará a que los trabajadores estén mejores remunerados y por consiguiente el nivel de vida mejore.

Relevancia Práctica: Esta investigación permitirá demostrar en la práctica que; con un mayor valor de implementación de control interno la gestión administrativa y cada una de sus dimensiones mejorará de manera significativa.

Valor Teórico: Se aplicarán teorías establecidas en el control interno y el manejo administrativo y en las dimensiones mejorará de manera significativa, también será un

soporte para futuras investigaciones. Tiene Utilidad Metodológica. Este estudio ayudara como fuente metodológica en futuras investigaciones ³¹ acerca del tema de control interno y la gestión administrativa.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Se ejecuto una exhaustiva investigación de antecedentes a nivel internacional que puedan sustentar este estudio, encontrándose como los principales a los siguientes:

(Páez, 2015) en su tesis: “El sistema de control interno y su incidencia en la gestión administrativa- financiera en materiales de construcción FREVI” cuyo objetivo principal se centró en validar el efecto del control interno en cada uno de los 4 procesos del manejo administrativo (planeación, organización, dirección y control). La muestra de estudio son los 24 trabajadores de la empresa estudiada, se hizo uso de un estudio de tipo descriptivo – asociativo. La principal conclusión es la empresa no está estableciendo actividades regulares de planeación, en cuanto al control existe desconocimiento del personal por llevar las actividades de manera correcta, la organización si bien es cierto presenta un manual de organización y funciones los empleados la desconocen, no existen planes establecidos de dirección que conlleven a los objetivos estratégicos de la empresa. Finalmente, como conclusión general se tiene que la inadecuada aplicación del sistema de control interno genera una inadecuada labor administrativa.

(Reyes & Vite, 2015) en su tesis: “Impacto del control interno, en la gestión administrativa de las microempresas del sector ferretero del cantón Milagro” cuyo objetivo principal se centró en averiguar la incidencia del control interno en la gestión de la administración de las empresas de estudio. La muestra tomada es 83 empresas y se estableció un análisis de tipo correlacional. El estudio consiguió a las sucesivas conclusiones: Al sector financiero le hace falta establecer sistemas de control interno es tener mejores logros en la dirección administrativa, hecho por el cual las empresas tienen significativas pérdidas en lo que respecta a mercadería, ventas, el personal no es capaz de tomar decisiones asertivas y los clientes no reciben una buena calidad de atención.

(Balla & López, 2018) en su tesis: “El Control Interno en la Gestión Administrativa de las Empresas del Ecuador” cuyo objetivo principal es poner énfasis en los aspectos administrativos que más resaltan para plasmar un método web de control interno y facilitar de esta manera una buena gestión administrativa. La investigación es de carácter documental. Concluyo: el control interno es un instrumento que debe ser empleada por las organizaciones independientemente de su actividad económica. Implementar sistemas de control interno, sobre todo en empresas que tienen una gestión familiar es muy importante ya que se debe llevar a cabo la planificación de objetivos y políticas empresariales, se realizaran indicadores de medición de desempeño para

medir como están trabajando el personal de la empresa y establecer las medidas correctivas, se establecerán medidas de control asignadas y verificar si se trabaja según éstas y finalmente se podrán ejecutar los cambios necesarios.

En los párrafos siguientes se presentarán los estudios más importantes que se encontraron a nivel nacional:

(Quilla, 2019) en su tesis: “Control interno y su influencia en la gestión administrativa de la empresa VIETTEL PERÚ SAC – sucursal Arequipa 2019”, cuyo objetivo fue reconocer la influencia del control interno, para ello se estableció una muestra de 31 trabajadores, y se siguió una metodología de tipo correlacional con un enfoque cuantitativo. El estudio las siguientes conclusiones: El 45% de trabajadores manifestaron que la empresa mantiene un nivel medio de ambiente de control, el 30% dijeron nivel regular en evaluación de riesgos, un 40% dijo que tenía nivel medio en actividades de control, un 42% nivel medio en información y comunicación; y un 37% en actividades de supervisión. Por lo tanto, la empresa presenta un sistema de control interno medio y fundamentándose en el coeficiente de Rho Spearman de ,851** y $p < 0,005$ genera que el impacto en la gestión administrativa sea media también.

(Flores, 2019) en su tesis: “El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las empresas comerciales del Perú: caso Inversiones Vásquez SAC de Sihuas, 2016”, cuyo objetivo principal fue establecer la correspondencia entre las variables; para ello se hizo un estudio de tipo no experimental- representativo - bibliográfico y de caso. No hubo muestra. Las principales conclusiones del estudio son: No se ha podido determinar estadísticamente la influencia del control interno en la gestión administrativa, sin embargo, por la literatura revisada de los diferentes autores se puede inferir que existe una influencia directa.

(Chumacero, 2019) en su tesis: “El Control Interno y su incidencia en la Gestión administrativa de las Comercializadoras de abarrotes, Mypes en el Mercado central de Piura, 2018”, plantea como objetivo principal indicar si obtiene alguna significación entre las variables de estudio, para lograrlo se determinó una muestra de 50 microempresarios de la ciudad de Piura que cuentan con RUC, sigue un enfoque cualitativo – no experimental - de nivel descriptivo – correlacional. La conclusión a la que llega el estudio es la siguiente: Las operaciones de control el cual efectúan las Pymes que comercializan diversos productos en el mercado de Piura se vinculan de manera directa con la gestión administrativa de sí mismas. El nivel de procedimientos es regular, el nivel de Liderazgo,

comunicación y motivación es alto, el nivel de planificación es bajo, el índice de Información y la Comunicación es alto y el nivel de Supervisión y Monitoreo es medio.

Los antecedentes que se encontraron a nivel regional y local son los siguientes:

(Romero, 2016) en su tesis: “El sistema de control interno en la gestión administrativa del área de producción y su incidencia en la empresa inversiones Avícolas SAC en el distrito de Trujillo” cuyo objetivo principal es establecer la consecuencia del control interno en la gestión administrativa y proponer las mejoras a los problemas de gestión que atraviesa la empresa. Se hizo un estudio de tipo descriptivo explicativo y la muestra son de 15 colaboradores y adicionalmente se hizo un análisis documental, se logró llegar a las siguientes conclusiones, se determinó que existen áreas débiles en el área administrativa, sobre todo en lo que se refiere a la gestión de inventarios, activos fijos y sistemas de información, por lo que se plantearon medidas de mejora de los procesos que contribuyan a la disminución de riesgos, ya que también según las encuestas se determinó que existe una relación directa entre las variables.

(Heredía & Murga, 2020) en su tesis: “Sistema de control interno para mejorar la gestión administrativa del Consorcio Empresarial Centurión S.R.L, Trujillo del año 2019” cuyo objetivo principal fue establecer la correspondencia entre variables, se hizo un estudio de tipo cuantitativo – correlacional en una muestra de 20 trabajadores. Se determinó que el 47% de encuestados que la empresa no cuenta con un planeamiento estratégico, el 40% dijo que no cuentan con un plan operativo, el 33% dijo que no se cumplen con las metas y objetivos y el 45% dijo que no conocen el organigrama. Que existe influencia directa y significativa, por lo que el sistema de control interno es medio y con un Rho Spearman de 0,875 y ($p < 0,005$) se halló una influencia directa en la gestión administrativa, la cual también es media.

(Aredo, 2016) en su tesis: “El sistema de control interno en el área de contabilidad y su incidencia en la gestión administrativa y operativa en las empresas constructoras de la ciudad de Trujillo, 2015” cuyo objetivo principal que plantea es: Realizar un modelo de control interno en el área contable que tenga incidencia positiva en las empresas dedicadas al rubro de construcción de la ciudad de Trujillo. Para lograrlo se hizo un estudio de tipo descriptivo, se tomó como muestra a la Empresa Constructora Soto SAC. Las conclusiones del estudio son: El sistema de control interno presenta serias deficiencias porque el sistema solo presenta información para fines tributarios, pero no para fines de control y no cuenta con políticas de control.

2.2 Bases teórico científicas

2.2.1. Control interno

(Pereira, 2019) precisa al control interno en las empresas como cualquier acción dirigida por la dirección de la empresa para asegurar el uso eficiente de los recursos. Es implícito que una empresa que no tiene un alto control interno no puede crecer.

(Estupiñan & Niebel, 2015) refieren que el control interno es un instrumento administrativo sobre el cual surge un documento contable que cumple los siguientes objetivos: Registrar todas las actividades de manera oportuna para garantizar que todos los registros estén presentes, todas las operaciones se realicen con el visto bueno de la gerencia, que la disposición de los activos se permitan solo con autorización previa de gerencia.

De acuerdo con (Hemeryth & Sánchez, 2013) el control interno es un procedimiento que realizan los directivos, los gerentes y personal administrativo de las organizaciones, fijados en Implementación de la estrategia en toda la organización, implementadas para reconocer el plan organizacional, control administrativo y el control financiero.

Según (Guerrero Romero, 2011) se tiene distintas aseveraciones que identifica al control interno como un recurso eficaz para de las operaciones, en el nivel en que todos los colaboradores de la empresa entiendan y desarrollan la representación que les concierne para favorecer a su eficiencia. En tal sentido, las características del control interno son:

- Lo constituyen los métodos de contabilidad, de finanzas, de planificación, de comprobación, informaciones y estratégicos en cada empresa
- Pertenece a la alta dirección de la empresa. Responsabilidad sobre el establecimiento, mantenimiento y adecuación de un sistema de control interno que deberá adecuarse a la naturaleza, características y misión de la empresa.
- La oficina de Auditoría Interna es la que asume la evaluación de manera autónoma la eficacia, efecto, aplicación y actualidad del sistema de

control interno y plantear a la máxima autoridad de la empresa las nuevas estrategias para fortalecerlo.

- Asimismo, es esencial la implementación de acciones en conjunto por la empresa.
- Debe proyectarse para evitar fallos y estafas.
- Debe de considerar una oportuna separación de actividades, donde las actividades de aprobación, elaboración, registro, aseguramiento y ejecución deben tener acuerdos debidamente distanciadas.
- El flujo de control debe ser localizado en las escrituras de todas las reglas de la empresa.
- No estima variaciones, permite conocerlas.
- Su desaparición es una de las consecuencia de despistes.

(Gerrero Romero, 2011) sostiene que el control interno desde el comienzo de su implementación, su diseño, ejecución y corrección, se fija objetivos que están direccionados para perfeccionar las funciones de las áreas de la organización. De una manera que los objetivos del control interno son:

- Proteger los activos.
- Credibilidad en las normas y leyes adoptadas.
- Eficiencia, eficacia y disminución económica en las operaciones.

2.2.1.1 Dimensiones del sistema de control interno

Los componentes del sistema de control interno se basan en el sistema de evaluación el informe COSO actualizado al 2013. Estos componentes son los siguientes:

- a) **El ambiente de control:** Este es un método diseñado para promover la seguridad justa y verificar que lo que se está haciendo se esté haciendo correctamente, evitando la deshonestidad dentro de la organización para que se logre el objetivo previsto. Es la base de todas las demás dimensiones provee disciplina y estructura. (Mantilla, 2015).

Indicadores:

Filosofía de la Gerencia: Es el lindante de fundamentos que dan el ultimátum en los negocios para lograr sus propósitos comerciales. (Yaguache, 2013).

Administración estratégica: Es un procedimiento de prueba sistemática en una empresa donde se definen los objetivos a largo plazo, señalan las metas y se desarrollan las estrategias claves para alcanzarlas y gestionan los recursos para realizarlas (Thompson, Gamble , & Peteraf, 2012).

Estructura organizacional: Es el sistema lineal acogido para administrar al personal y los ingresos de la empresa. (Chiavenato, 2006).

Administración de recursos humanos: Es el proceso administrativo que se aplica para acrecentar y conservar el valor, las habilidades, la salud, los conocimientos, etc. de los integrantes en la organización. (Chiavenato, 2006).

- b) **La evaluación de riesgos:** Es un proceso proactivo y multifuncional de identificación e investigación de las amenazas a las que se enfrenta la empresa para lograr los objetivos de la organización. La dirección sienta las bases para determinar el sistema de evaluación de riesgos que debe implantar la empresa (Mantilla, 2015).

Indicadores:

Identificación de los riesgos: La definición de riesgos consiste en identificar los posibles riesgos empresariales y analizarlos para conocer sus efectos en la empresa. Los riesgos se presentan de muchas formas para las empresas y diferentes industrias que pueden llegar a tener diferentes riesgos (Sabogal, 2016).

Evaluación de los riesgos: Vienen hacer las tareas fundamentales que la Ley indica el cual se debe seguir al momento de empezar y al momento de la ejecución, teniendo como ayuda en prevenir los riesgos que puedan encontrarse en todo y en cada puesto aboral en la organización y puedan dar la seguridad y salud de los empleados. (Sabogal, 2016).

- c) **Las actividades de control gerencial:** Las acciones desarrolladas de acuerdo con las políticas y procedimientos ayudan a mitigar los riesgos de no alcanzar los objetivos de la empresa. Su principal función es realizar lo que está determinado en el MOF. (Mantilla, 2015).

Indicadores:

Procedimientos y funciones: Son las pautas que se siguen para la

autorización y aprobación de las funciones de los colaboradores dentro de la empresa. (Sabogal, 2016).

Evaluación del desempeño: Pasos sistemático y tiempo de apreciación cuantitativa y cualitativa del nivel de eficacia los trabajadores que llevan a realizar sus actividades diarias y responsabilidad de los puestos que ejecutan. (Alles, 2019).

Controles tecnologías de Información y comunicaciones: Son los controles que deben tener en la tecnología de la información (TI) que enfatiza el papel de las telecomunicaciones (líneas telefónicas y señales inalámbricas) y las computadoras, así como el software necesario, el middleware, almacenamiento y sistemas audiovisuales, que permiten a los usuarios acceder, almacenar, transmitir y manipular información. (Evaluando al Software, 2017)

³¹ **d) Los sistemas de información y comunicación:** Son un sistema de información para el cual una organización debe establecer un sistema de control interno para lograr sus objetivos. La comunicación permite a los empleados comprender las responsabilidades de los controles internos y su importancia en la organización. (Mantilla, 2015).

Indicadores:

Funciones y Características de la información: Favorecen la toma de decisiones de naturaleza repetitiva y favorecen las decisiones no estructuradas que no suelen repetirse. (Díaz & Contreras, 2009).

²² **Información y Responsabilidad:** La información ayuda a tomar decisiones dentro de la organización, pero esta debe tomarse con responsabilidad ya que también sirve para otorgar castigos (Díaz & Contreras, 2009).

e) Supervisión: Evaluaciones constantes de los de departamentos de la empresa con la finalidad de ver si se están realizando las herramientas del control interno, incluye los controles que cada área debe tener para evitar fraudes. Los hallazgos son comunicados evaluados y las deficiencias son comunicadas a la gerencia con la finalidad de hallar soluciones. (Mantilla, 2015).

Indicadores:

Actividades de prevención y Monitoreo: Es un proceso sistemático de recopilación, análisis y uso de información para seguir el progreso de un proyecto hacia sus objetivos y guiar las decisiones de gestión. (Mantilla, 2015).

Compromiso de mejoramiento: Los altos niveles de compromiso de los empleados en las organizaciones se asocian con un rendimiento empresarial superior, que incluye una mayor rentabilidad, productividad, retención de empleados, rendimiento de los clientes y un entorno de trabajo mejorado en general. (Mantilla, 2015).

2.2.2. Gestión Administrativa

La gestión administrativa es muy importante en las organizaciones, ya que en ella se sostiene los cimientos para la realización, desarrollo y potenciación de las labores constituyendo una red eficaz sobre la cual se asientan y se relacionan las gestiones orientadas a cumplir con los objetivos propuestos.

La administración es una canalización lógica de labores, sacrificio y recursos de una empresa, encontrando cosas indispensables para sobresalir y escalar. Por otro lado:

(Chiavenato, 2006) enfatiza que las actividades de la gestión administrativa se basan en explicar los objetivos de la organización y la consideración de las acciones empresariales a través de la planificación, ordenación, orientación e inspección de las tareas hechas por diferentes áreas y las jerarquías que existe en la empresa para alcanzar los objetivos. Por el cual, la administración es el proceso de planificar, ordenar, orientar y comprobar el empleo de los recursos organizacionales para obtener los objetivos de manera eficiente y eficaz.

(Diccionario Administrativo, 2020), señala que gestión es: “La acción y efecto de gestionar o de administrar; lo que significa hacer diligencias conducentes al logro de un negocio. En otro juicio, gestión es definida como el conjunto de actividades de dirección y administración de una empresa”.

Por otro lado, (Mendoza, 2019) afirma que la gestión administrativa es el proceso de plantear y subsistir en un entorno donde trabajando en grupos los

integrantes cumplen eficientemente sus objetivos específicos.

Las teorías administrativas según los autores son:

(Montilla, 2009) define la gestión administrativa como: “El proceso estratégico, administrativo y de control frente al manejo de los recursos de la empresa para aumentar su productividad, competitividad, efectividad y eficiencia. Es la actividad empresarial que busca a través de personas (como directores institucionales, gerentes, productores, consultores y expertos) mejorar la productividad y por ende la competitividad de las empresas o negocios”.

Así mismo Guerra (2015) citado por (Chiliquinga, 2013)). Define a la gestión administrativa como: “Un conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir y controlar”. “La gestión como concepto implica que éste aplicado en una empresa o en un negocio, y que examine algunos de los objetivos principales correspondientes a la misma; la cual, se apoya y funciona a través de personas por lo general equipos de trabajo, para poder lograr resultados”.

Los objetivos de la gestión administrativa

Según (Falconi, 2019) los objetivos administrativos son los siguientes:

- Minimizar los procesos de gestión: Obteniendo una labor mucho eficaz y complicada de ejecutar.
- Implementar una racionalización adecuada de nuestro capital humano, recursos de subestación, y físicos, referente a una buena empresa y ejecución de los sistemas administrativos.
- Plantear procesos de búsqueda y controlar internamente, todos los artículos, de tal forma es fácil la toma de decisiones.
- Desarrollar un campo organizacional al seguir, creando gestiones administrativas más rápidas y teniendo ahorro significativo.
- Obtener la veracidad de la gestión administrativa en una organización.

Asimismo, se determina que la gestión administrativa tiene una gran importancia en las empresas en lograr una preparación dispuesta para actuar, pero una forma

previa, observando los medios y procesos que se requiere para lograr sus objetivos y reducir los efectos dañinos o deficiencia generando nuevos problemas.

En el desarrollo empresarial la importancia de la gestión administrativa; proveniente , en los conocimientos del pleno de la administración de negocios; direccionando a una eficiencia, ser efectividad y económicas en la dirección y procedimientos administrativos en la empresa, mediante la práctica del estado en el cual se desarrolle el emprendimiento; para conseguir los objetivos, por lo que, es importante contar con un plan de negocio, el cual debe ser elaborado de manera paralela y constante todos los años, esto servirá para tener las ventas fijas de los productos, solicitudes de transformación, personal, herramientas de trabajo y su rentabilidad (Ramírez, 2017, págs. 1-5)

¹⁹ 2.2.2.1 Dimensiones de la gestión administrativa

Gestión Administrativa: Es el desarrollo de delinear y prevalecer un ambiente en el que laborando en grupos de personas se alcancen eficientemente los objetivos específicos (Mendoza, 2019). Es así que las dimensiones establecidas para este estudio son:

a) Planificación: Según (Luna, 2017) es la parte que complementa el proceso administrativo donde se instituye líneas, es aquí donde se delimitan estrategias y se adquieren alternativas y cursos de hechos, en función a obtener los objetivos estratégicos y metas generales, monetarias, sindicales y capacidades; aceptando en consideración la disposición de los recursos reales y potenciales que tiene la organización.

Indicadores:

Visión: De acuerdo con (Caldas & Reyes, 2017) la visión de una organización detalla el objetivo que espera obtener en un tiempo. Se trata de la probabilidad ideal de llegar a obtener los logros de la empresa, señalando como se planifica obtener sus metas.

Objetivos: El éxito, resultados y disposición que la organización aspira lograr en un tiempo futuro. (Caldas & Reyes, 2017).

Presupuesto: Es un plan que recolecta todas las operaciones y recursos para obtener los objetivos planteados, detallados en términos monetarios. (Caldas & Reyes, 2017).

- b) **Organización:** Es el paso dos; donde abarca un vínculo en los parámetros en el respetar dentro de la organización, su principal función en esta etapa es la gestión. De esta manera, significa gestionar el trabajo para encontrar el propósito de la organización., incluye determinar las actividades a realizar, quienes las van a realizar. Es decir, La empresa te permite asegurarte de lo que hay que hacer para conseguir los objetivos previstos, la división, la coordinación de tareas y la disposición de los recursos mínimos.(Galindo & García, 2015).

Indicadores:

Organigrama: Según (López, 2009) es la misión gráfica de la constitución de una organización o cualquier otra empresa, que incluye las distribuciones departamentales y, en algunos casos, el recurso humano es quienes las dirigen, hacen un esquema sobre las relaciones jerárquicas y competentes de vigor.

MOF: Manual de Organización y Funciones (MOF) El manual de organización y funciones (MOF) es un registro formal que las empresas desarrollan para plantear parte de la forma de la empresa que han determinado, y que sirve como maestro para todo el personal (Municipalidad de Moyobamba, 2020).

Puestos: Conjunto de actividades que ejecuta una persona dentro de una organización, utilizando técnicas, procedimientos o medios exclusivos, pero que, a su vez, se mantienen determinados por dicha empresa, donde se lleva a cabo sus labores.

- c) **Dirección:** Es la etapa durante la cual se ejecutan lo planificado, la comunicación, la motivación y la supervisión mínima para lograr las metas de la organización. En este punto es primordial la presencia del gerente con las habilidades y capacidad para la toma de decisiones, instruir, colaborar y dirigir a las áreas de trabajo. (López, 2009).

Indicadores:

Comunicación: proceso de solicitar y adquirir los mensajes dentro de una organización. El procedimiento puede ser interno, basado en conexiones dentro de la empresa, o externo, entre empresa y cliente o entre organización y proveedores (Discom, 2017).

Liderazgo: Es el conjunto de aptitudes gerenciales o directivas en el cual un individuo tiene que involucrarse en la forma de ser o actuar de las personas o en un conjunto de trabajo específico, haciendo que este equipo labore con pasos hacia el alcance de sus metas y objetivos (Discom, 2017)

Reglamento de Trabajo (RIT): Un RIT admite organizar aspectos tales como la llegada de los trabajadores, las actividades a realizar, la duración de la jornada, la verificación de asistencia, las medidas de armonía entre trabajadores y empleador, las reglas disciplinarias, entre otras (Artículo 2° del Decreto Supremo No. 039-91-TR)

Área de Ventas: conduce la repartición, pre venta, venta y post venta de los artículos o servicios de una empresa o compañía; entrega la mercancía o hace llegar el servicio; la función principal es crear un impacto financiero auténtico en la empresa (Discom, 2017).

- d) **Control:** En esta etapa, se llevan a cabo actividades en la empresa, que brindan un análisis de sus altibajos y, según los resultados, son posibles diversas modificaciones para eliminar las deficiencias. (Ortega, 2017).

Indicadores:

Evaluación: El proceso de evaluación y control asegura que la empresa alcance las metas establecidas. Compara el desempeño con los resultados esperados y proporciona a la gerencia autorregulación para analizar el impacto y tomar medidas correctivas según sea necesario.

Desempeño: Significa verificar si se están desempeñando los colaboradores de acuerdo con el MOF y los objetivos trazados.

- e) **Factores Operativos:** Trata sobre el funcionamiento empresarial que hace resulte la elección lógica para los clientes. Una vez que los procesos de producción están en marcha de modo uniforme y a alta velocidad, llega el momento de la automatización para garantizar su funcionamiento (Ortega, 2017).

Conocimiento del trabajo: Es saber lo que uno debe de hacer para así poder hacerlo bien. (Mendoza, 2019).

Calidad del servicio: De acuerdo con (Mendoza, 2019). Calidad de Servicio es un concepto que procede de la propia definición de Calidad, calificada como satisfacción de las necesidades y expectativas del usuario.

Cantidad de quejas: Es el número de reclamaciones que recibe la empresa y que debe gestionar de manera eficiente. (Mendoza, 2019).

Exactitud en el Trabajo Operativo: Son actividades que se realizan de forma continua en la organización. (Mendoza, 2019).

Trabajo en equipo: El trabajo en equipo se determina como la conexión de dos o más personas unidas de una forma determinada, las cuales cooperan para lograr un fin común.

2.3 Definición de términos básicos

- **Control interno:** está conformado por un conjunto de procedimientos, metodologías, elementos, reglas, instrucciones y mecanismos determinados de confrontar y examinar todas las tareas y sistematizaciones implementadas en la organización. (Mantilla, 2015).
- **El ambiente de control:** Es la base de todas las demás dimensiones según el Método COSO, provee disciplina y estructura. (Mantilla, 2015).
- **La evaluación de riesgos:** El documento COSO II sustenta que la evaluación de riesgos generaliza a un proceso hacendoso y participativo para determinar y evaluar **riesgos** que ponga en peligro el logro de objetivos de la empresa, dando la base para aclarar cómo los **riesgos** deben ser administrados. (Mantilla, 2015).
- **Las actividades de control gerencial:** Se definen como hechos establecidos por políticas y procedimientos que establecen y hacen cumplir las reglas de gestión para minimizar el riesgo y los objetivos potenciales. (Mantilla, 2015).
- **Los sistemas de información y comunicación:** Este componente se refiere a las formas en que las áreas operativas, administrativas y financieras de una organización buscan identificar, obtener e intercambiar información. (Mantilla, 2015).
- **Supervisión:** Todo el proceso debe ser vigilado con el fin de incorporar la

concepción de perfección perenne, así mismo esta debe ser adaptado para reaccionar rápidamente y adaptable a las circunstancias (Mantilla, 2015).

2.4 Formulación de Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

HO: El efecto del sistema de control Interno en la Gestión Administrativa de la empresa Edipesa, es directo y significativo

Ha: El efecto del sistema de control Interno en la Gestión Administrativa de la empresa Edipesa, NO es directo ni significativo.

2.4.2 Hipótesis específicas

HE1: El efecto del sistema de control Interno en la planificación de la empresa Edipesa es directo y significativo.

HE2: El efecto del Sistema de Control Interno en la organización de la empresa Edipesa es directo y significativo.

HE3: El efecto del Sistema de Control Interno en la dirección de la empresa Edipesa es directo y significativo.

HE4: El efecto del Sistema de Control Interno en el control de la empresa Edipesa es directo y significativo.

HE5: El efecto del Sistema de Control Interno en los factores operativos de la empresa Edipesa es directo y significativo.

2.5 Operacionalización de las variables

2.5.1 Variable Independiente: Sistema de Control Interno

Definición conceptual: El control interno es un proceso implementado por el directorio, la gerencia y otros de una empresa, basado en el desarrollo de diferentes estrategia en toda la empresa para identificar el plan organizacional, control administrativo y el control financiero (Hemeryth & Sánchez, 2013).

Definición operativa: El Sistema de control interno se evaluará a través de la medición de las variables: Eficiencia de un servicio. Tomando en cuenta en sus dimensiones: Ambiente de control, prueba de riesgos, supervisión de las

actividades de control de gestión, información, comunicación y adaptación al cambio a las nuevas innovaciones que se da en las Organizaciones. (Medir el nivel de sistema control interno)

2.5.2 Variable dependiente: Gestiona Administrativa

Definición conceptual: Es el proceso de implementar y sostener un entorno en el que las labores en grupos los individuos terminan eficazmente los objetivos específicos (Mendoza, 2019).

Definición operativa: El Sistema de control interno se evaluará a través de la medición de las variables: Alcance de metas, determinación de necesidades, estrategias administrativas. Tomando en cuenta en sus dimensiones: planificación, organización, dirección, control, actores operativos y adaptación al cambio a las nuevas innovaciones que se da en las Organizaciones. (Evaluar el nivel de Gestión administrativa)

1
Tabla 1.

Operacionalización de la Variable Sistema de Control Interno

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
SISTEMA DE CONTROL INTERNO	El control interno es un proceso realizado por la junta directiva, la gerencia y demás personal de la entidad, basado en el establecimiento de estrategias para toda la empresa, diseñadas para identificar el plan organizacional, control administrativo y el control financiero. (Hemeryth y Sánchez, 2013)	El Sistema de control interno se evaluará a través de la medición de las variables: Eficiencia de un servicio. Tomando en cuenta en sus dimensiones: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control gerencial, información y comunicación supervisión y adaptación al cambio a las nuevas innovaciones que se da en las Organizaciones (medir el nivel de sistema control interno)	Ambiente de Control	Administración Estratégica Estructura organizacional Administración de los Recursos Humanos	1 2,3,4 5,6	Ordinal
			Evaluación de Riesgos	Identificación de Riesgos Evaluación de los riesgos	7,8 9,10	Ordinal
			Actividades de Control Gerencial	Procedimiento y funciones Evaluación de desempeño Controles tecnologías de Información y comunicaciones	11,12, 13 14,15,16 17,18	Ordinal
			Información y Comunicación	Funciones y características de la información	19,20	Ordinal
			Supervisión	Información y Responsabilidad Actividades de prevención y monitoreo Compromiso de mejoramiento	21,22 23 24,25	Ordinal

Fuente: Elaboración Rodríguez Mostacero Kitty Emelyn, Uriarte Fernández Lucy

1
Tabla 2.

Operacionalización de la Variable Sistema de Gestión Administrativa

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos (Mendoza, 2019)	El Sistema de control interno se evaluará a través de la medición de las variables: Alcance de metas, determinación de necesidades, estrategias administrativas. Tomando en cuenta en sus dimensiones: planificación, organización, dirección, control, actores operativos y adaptación al cambio a las nuevas innovaciones que se da en las Organizaciones.	Planificación	Visión	1,2	Ordinal
				Objetivos	3	
				Presupuesto	4	
			Organización	Organigrama	5,6	Ordinal
				MOF	7	
			Dirección	Puestow	8	Ordinal
				Comunicación	9	
			Control	Liderazgo	10	Ordinal
				Reglamento de Trabajo (RIT)	11	
			Factores operativos	Área de Ventas	12	Ordinal
Evaluación	13,14,15					
Trabajo en equipo	Desempeño	16	Ordinal			
	Conocimiento del trabajo,	17				
Exactitud en el Trabajo Operativo,	Calidad del Servicio,	18	Ordinal			
	Cantidad de quejas,	19				
25	Exactitud en el Trabajo Operativo,	20,21,22,23,24	Ordinal			
	Trabajo en equipo	25				

Fuente: Rodríguez Mostacero Kitty Emelyn, Uriarte Fernán

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

Según el grado de abstracción: Esta es una investigación básica y se lleva a cabo de la misma manera que cualquier otro estudio científico: los científicos formulan una hipótesis y luego la prueban a través de experimentos y observaciones para desarrollar teorías que describen en detalle cómo funciona el mundo que nos rodea. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010).

Según su Enfoque: El estudio presenta un enfoque cuantitativo, debido a que se proyecta los exámenes cuantificables para poder aclarar y desglosar cada uno de los objetivos planteados en el desarrollo del estudio y se estima de alcance temporal transversal, y el análisis en un momento que se adecua a la muestra (Renfito Rodriguez, 2020).

Según su objetivo: Según el nivel de estudio es Correlacional, según el diseño de investigación Descriptiva – Correlacional y según el método de recolección de datos es vía Cuestionario y observacional. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010).

Según el manejo de variables: Los estudios son no experimentales porque tienen un alto nivel de validez externa, lo que significa que pueden generalizarse a poblaciones más grandes. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010).

Según el número de veces que se hizo la recolección de los datos o información: Es transversal, dado que “se usa para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo.” (Ramirez Velez , 2018)

3.2 Métodos de investigación

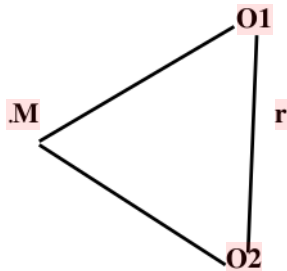
Como método general sigue el método científico ya que se basa en la verificación sistemática, medición, experimentación y formulación, análisis y revisión de hipótesis. Como método concreto, utiliza el hipotético-deductivo, porque desde una hipótesis se deducirán las conclusiones. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010).

3.3 Diseño de investigación

El diseño de investigación es Descriptivo _ Correlacional causal transaccional. Es correlacional causal porque busca examinar la correspondencia entre las dos variables

analizando la causalidad. Es transaccional porque los datos se tomarán en un explícito punto de tiempo. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010).

El tipo de estudio es no experimental. Su simbología es:



M: Es la muestra donde se realizará el estudio de investigación, es de 31 trabajadores

O1: Sistema del Control Interno

O 2: Gestión Administrativa

r = Relación de las variables.

3.4 Población, muestra y muestreo

(Toledo, 2019). Hacer una buena investigación, se debe tener una buena estructura de población y muestra, es así que para este estudio se define a la población como: todos los integrantes (personas, objetos, organismos, historias clínicas) que forman parte del fenómeno de estudio, delimitado por el investigador. Estos integrantes deben tener todas las mismas características.

Para este estudio, la población estuvo constituida por los 31 colaboradores de la empresa Edipesa Trujillo.

Tabla 3.

Detalle de la Población de la empresa EDIPESA

Detalle	Masculino	Femenino	total
Gerente	0	1	1
Profesionales Ventas	5	5	10
Profesionales Adm.	6	5	11
Técnicos Adm.	8	1	9

Total	19	12	31
-------	----	----	----

Fuente: Administradora de la Empresa EDIPESA

Una muestra es un subconjunto de una población en la que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser seleccionados. (Toledo, 2019).

Por interacción e interés de la investigación por tener una población pequeña, se determinó utilizar a toda la población, en este caso llamado Muestra Universal constituida por 31 trabajadores en la empresa Edipesa Trujillo.

Los resultados de las entrevistas se harán sin ninguna distinción de cargo, ya que se aplicó la misma encuesta a todos por igual.

3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

La técnica de investigación es una forma específica en la que un investigador obtiene datos o información utilizando herramientas de recopilación de datos para este propósito, que pueden ser en papel o digitales. Todo instrumento debe tener tres características: validez, confiabilidad y objetividad: (Tenorio , 2020). Para esta investigación, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento, fueron dos cuestionarios, según la medición de cada variable. En el caso de la primera variable un cuestionario para medir el nivel de Sistema de Control Interno y en el caso de la segunda variable un cuestionario para medir el Nivel de Gestión Administrativa.

Se mide con un cuestionario de 5 fases del proceso administrativo y los factores operativos que se divide en 25 ítems. Distribuyéndose de la siguiente manera: Planificación (4ítems), Organización (4ítems), Dirección (4 ítems) Dirección (4 ítems) Factores Operativos (9 ítems). El cuestionario sigue una escala tipo Likert de 5 dimensiones 0 = Totalmente en desacuerdo, 1 En desacuerdo, 2 = De Acuerdo, 3 = Parcialmente de Acuerdo y 4 = Totalmente de Acuerdo

Para la validez de los instrumentos se hizo mediante juicio de tres expertos en la materia y la confiabilidad se hará mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach.

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para dar inicio, a este estudio se solicitó a la universidad, el permiso respectivo para al

conseguirse, se procedió a realizar la evaluación de forma presencial con los test donde los trabajadores conocieron previamente acerca de su participación a través del documento de consentimiento informado, para que no se sientan obligados a participar si no lo desean.

Así mismo, se les indicó que la investigación no representa ningún riesgo, ya que es de modo anónima y solamente será utilizada para fines académicos por lo tanto solo debe seguir las instrucciones y responder a las preguntas con sinceridad, sabiendo que la información que están compartiendo será tratada de manera confidencial.

Finalmente se obtuvieron los resultados los cuales se plasmaron en tablas y gráficos previamente procesados en el programa SPSS versión 25 para validar los resultados con las hipótesis formuladas. Asimismo, en la investigación se aplicó análisis descriptivos, para admitir más discernimiento de las variables detalladas en estudio.

3.7 **Ética investigativa**

Los criterios éticos que se tomaron en cuenta para la realización de la presente investigación corresponden al código de ética de la Universidad Católica Benedicto XVI.

Durante la ejecución del informe de investigación, se utilizó de forma apropiada las Normas APA, para el citado y referencia de diferentes fuentes. Por otro lado, se mantendrá en anonimato a todos los participantes de la investigación, teniendo en cuenta que no expondrán los datos personales de los trabajadores y de la organización.

IV. RESULTADOS

4.1 Presentación y Análisis de Resultados

Tabla 4.

Descripción estadística de Control Interno y Gestión Administrativa

Variables y Dimensiones	Nº de Casos		Media	Mediana	Moda	Desviación estándar
	Validados	Perdidos				
CONTROL INTERNO						
Ambiente de control	31	0	1,94	2,00	2	,240
Evaluación de Riesgos	31	0	1,98	2,00	2	,351
Actividades de Control Gerencial	31	0	1,84	2,00	2	,198
Información y Comunicación	31	0	1,86	2,00	2	,218
Supervisión	31	0	1,87	2,00	2	,256
GESTION ADMINISTRATIVA						
Planificación	31	0	3,45	4,00	4	,614
Organización	31	0	3,25	4,00	4	,615
Dirección	31	0	3,37	4,00	4	,618
Control	31	0	3,26	4,00	4	,619
Factores Operativos	31	0	3,58	4,00	4	,621

Fuente: SPSS versión 25

Descripción:

En la Tabla 4 se puede visualizar que las variables y cada una de sus respectivas dimensiones muestran datos positivos con relación a las medidas descriptivas; por lo que se puede corroborar que los datos obtenidos pueden confirmar los resultados del estudio. Entre los principales datos anexados, para la variable control interno se tuvo como media, mediana, moda y desviación estándar de 1.94, 2.00, 2 y 2.40, respectivamente de igual manera para la otra variable que se evidencia en la tabla.; por otro lado, para la variable gestión administrativa se tuvo como media, mediana, moda y desviación estándar de 3,45, 4,00, 4 y 0,614, respectivamente de igual manera para la otra variable que se evidencia en la tabla.

Se puede concluir que ² todos estos valores son positivos y aseverativos.

Tabla 5.

Nivel del control interno

Variable Independiente	Nivel							
	Alto		Medio		Regular		Bajo	
	N	%	N	%	N	%	N	%
CONTROL INTERNO	0	0	18	58%	13	42%	0	0

Fuente: SPSS versión 25

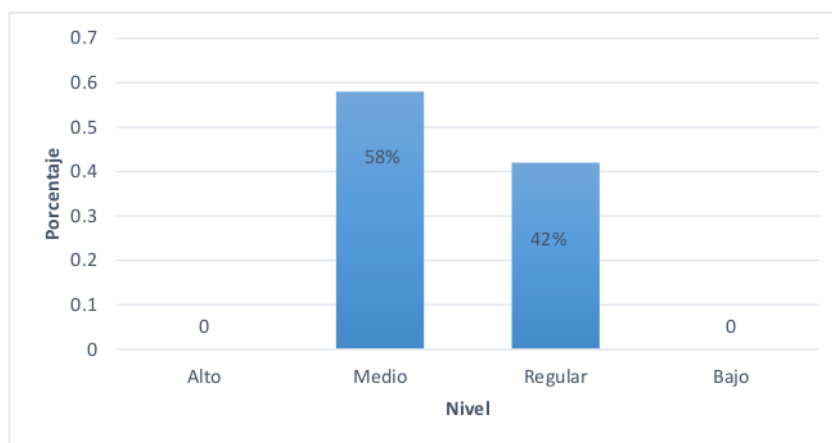


Figura 1. Comportamiento del control interno

² **Descripción:**

Lo que se pudo apreciar en la Tabla 5 y Figura 2, es que el control interno presenta un nivel medio de aceptación por los empleados de la empresa EDIPESA, ya que el 58% de los encuestados corroboró que se cumple de manera aceptable. Ningún empleado contestó que la empresa cumple plenamente, por lo que urgen estrategias que empiecen a ordenar la administración de los recursos, establezcan procedimientos de ejecución de funciones según

el área de participación de cada empleado, se mejoren los canales de comunicación y que el MOF sea conocido por todos los empleados.

Tabla 6.

Ambiente de control

Dimensión 1	Nivel							
	Alto		Medio		Regular		Bajo	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1 AMBIENTE DE CONTROL	3	10%	12	39%	11	35%	5	16%

Fuente: SPSS versión 25

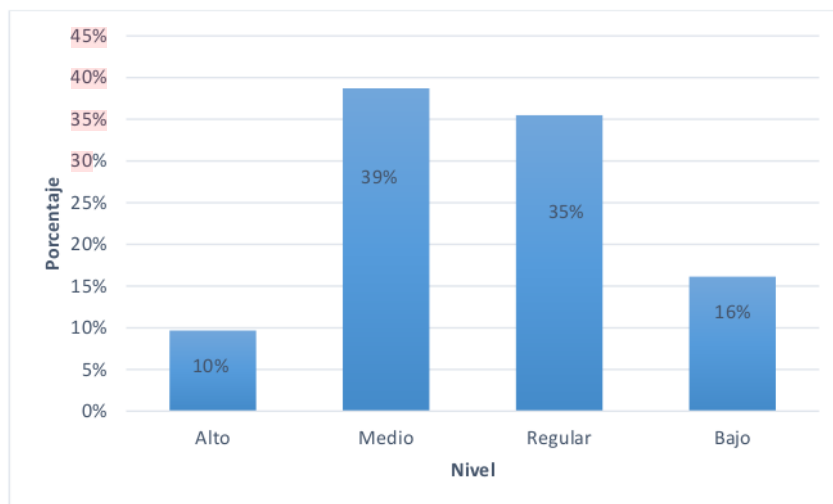


Figura 2. Comportamiento del ambiente de control

Descripción:

Según lo que se especifica en la Tabla 6 y Figura 2, los encuestados consideraron que en la empresa prevalece el nivel medio con un 39%, seguido del nivel regular con un 35%, expresando que, si conocen las funciones del MOF y el ROF de la empresa, sin embargo, no están capacitados para ejercerlos de una excelente manera. Asimismo, existe un 16% de encuestados que están en un nivel bajo, por lo que consideran que no se cumple con el

3
ambiente de control.

Tabla 7.

Evaluación de Riesgos

Dimensión 2	Nivel							
	Alto		Medio		Regular		Bajo	
	N	%	N	%	N	%	N	%
EVALUACIÓN DE RIESGOS	8	26%	11	35%	9	29%	3	10%

Fuente: SPSS versión 25

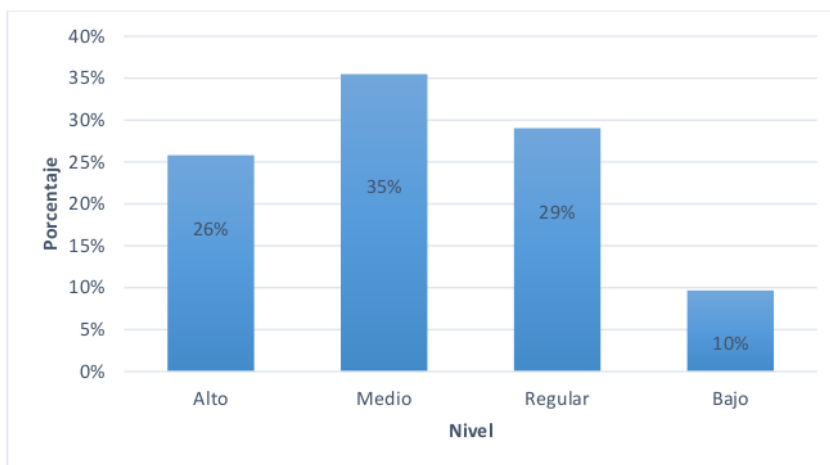


Figura 3. Comportamiento de la evaluación de riesgos

Descripción:

Como se puede apreciar en la Tabla 7 y Figura 3, los encuestados consideraron que el nivel que prevalece en la dimensión comportamiento de la evaluación de riesgos es medio con 35% siguiendo de regular con 29%, lo que significa que se consideran que cumple de manera aceptable que la empresa tenga un plan de administración de gestión de riesgos. Sin embargo, existe un 26% de empleados que consideran que la empresa cumple plenamente con este plan.

Tabla 8.

Actividades de Control Gerencial

Dimensión 3	Nivel							
	Alto		Medio		Regular		Bajo	
	N	%	N	%	N	%	N	%
ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL	3	10%	18	58%	8	26%	2	6%

Fuente: SPSS versión 25

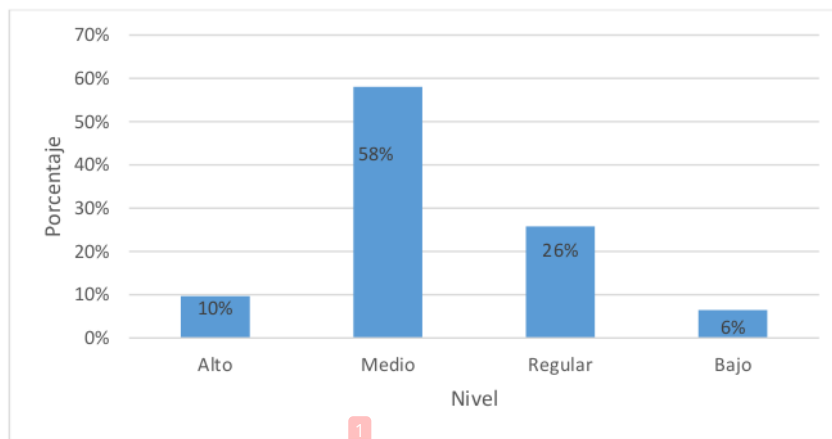


Figura 4. Comportamiento de las actividades de control gerencial

Descripción:

Como se puede apreciar en la Tabla 8 y Figura 4, los encuestados consideraron que el nivel que prevalece en la dimensión comportamiento de las actividades de control gerencial es medio con 58% siguiendo de regular con 26%; lo que significa que la mayoría de empleados consideran que la empresa cumple de manera aceptable con las actividades de controles tanto en el área de ventas como en el área de logística. Por otro lado solo 10% de empleados que considera que la empresa cumple plenamente con estas funciones, por lo tanto, se hacen imprescindible establecer estrategias de control para mejorar la gestión administrativa.

Tabla 9.

Información y Comunicación

Dimensión 4	Nivel							
	Alto		Medio		Regular		Bajo	
	N	%	N	%	N	%	N	%
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	4	13%	13	42%	6	19%	8	26%

Fuente: SPSS versión 25

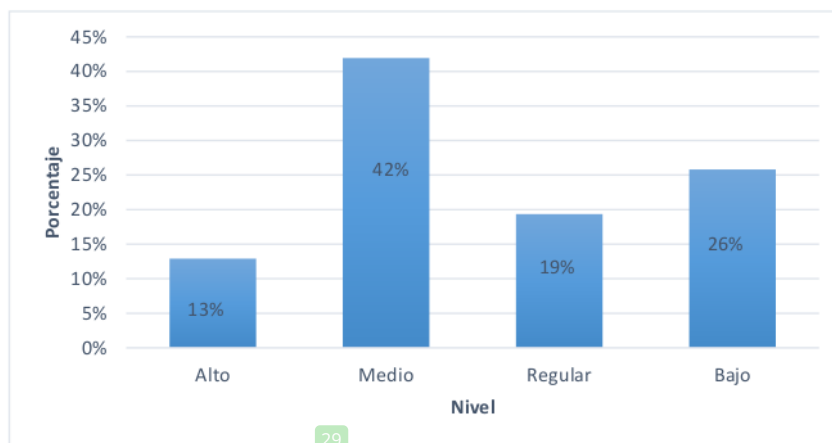


Figura 5. Comportamiento de la información y comunicación

Descripción:

Como se puede apreciar en la Tabla 9 y Figura 5, los encuestados consideraron que el nivel que prevalece en la dimensión información y comunicación es medio con 42% siguiendo de regular con 19%; lo que significa que la mayoría de empleados consideran que la empresa cumple de manera aceptable con los canales de comunicación, donde los empleados puedan dar a conocer cualquier irregularidad y que la empresa ha cumplido con informar cuales son las responsabilidades y sanciones de los empleados. Por otro lado, existe un 26% de empleados que consideran que la empresa no cumple con estas funciones, lo que significa que se tiene que establecer estrategias para mejorar esta dimensión.

Tabla 10.

Supervisión

Dimensión 5	Nivel							
	Alto		Medio		Regular		Bajo	
	N	%	N	%	N	%	N	%
SUPERVISIÓN	3	23%	12	39%	9	29%	23	10%

Fuente: SPSS versión 25

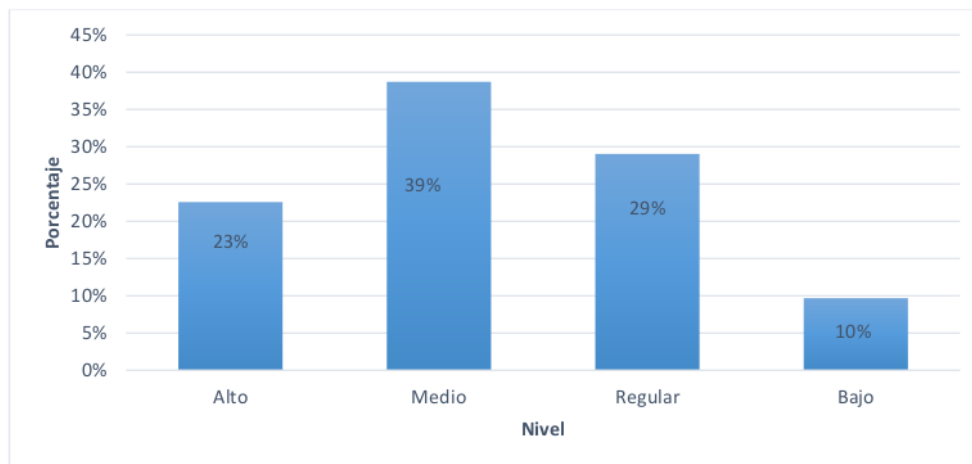


Figura 6. Comportamiento de la supervisión

Descripción:

Como se puede apreciar en la Tabla 10 y Figura 6, los encuestados consideraron que el nivel que prevalece en la dimensión supervisión es medio con 39% siguiendo de regular con 29%; lo que significa que la mayoría de empleados consideran que la empresa cumple de manera aceptable con que durante el desarrollo de las funciones, la empresa cumple con ejercer actividades de supervisión para evaluar los empleados están ejerciendo a cabalidad sus funciones, y que estas evaluaciones derivan en planes de mejora; por otro lado, existe un 10% de empleados que consideran que la empresa no cumple con estas funciones, lo que significa que se debe mejorar las funciones de supervisión

Tabla 11.

Nivel de gestión administrativa

Variable Dependiente	Nivel							
	Alto		Medio		Regular		Bajo	
	N	%	N	%	N	%	N	%
GESTION ADMINISTRATIVA	7	23%	12	39%	10	32%	2	6%

Fuente: SPSS versión 25

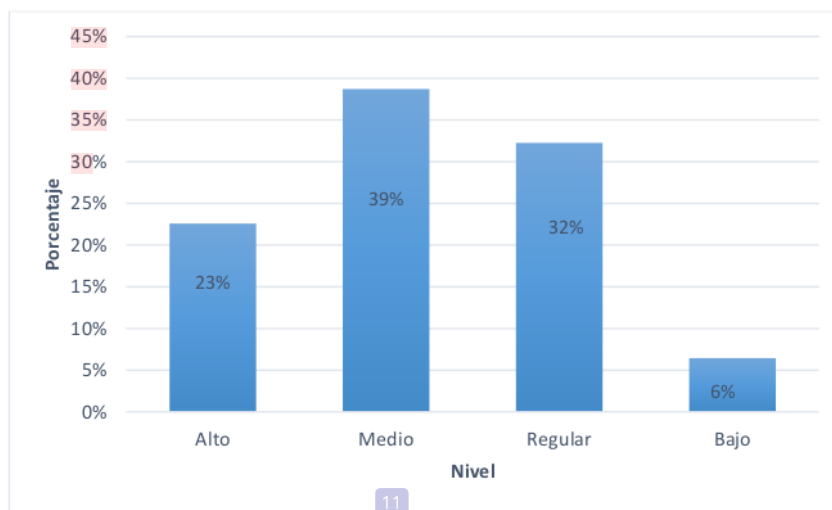


Figura 7. Comportamiento de la gestión administrativa

Descripción:

Como se puede apreciar en la Tabla 11 y Figura 7, los encuestados consideraron que el nivel que prevalece en la variable gestión administrativa es medio con un 39% seguido de un nivel regular con un 32%, lo que significa que la mayoría de empleados consideran que la empresa cumple de manera aceptable con la planificación, dirección, por otro lado, existe un 23% de empleados que consideran que la empresa cumple con estas funciones, lo que significa que la empresa aún debe establecer estrategias para mejorar la gestión administrativa.

Tabla 12.

Nivel de planificación

Variable Dependiente	Nivel							
	Alto		Medio		Regular		Bajo	
	N	%	N	%	N	%	N	%
PLANIFICACIÓN	4	13%	11	35%	13	42%	3	10%

Fuente: SPSS versión 25

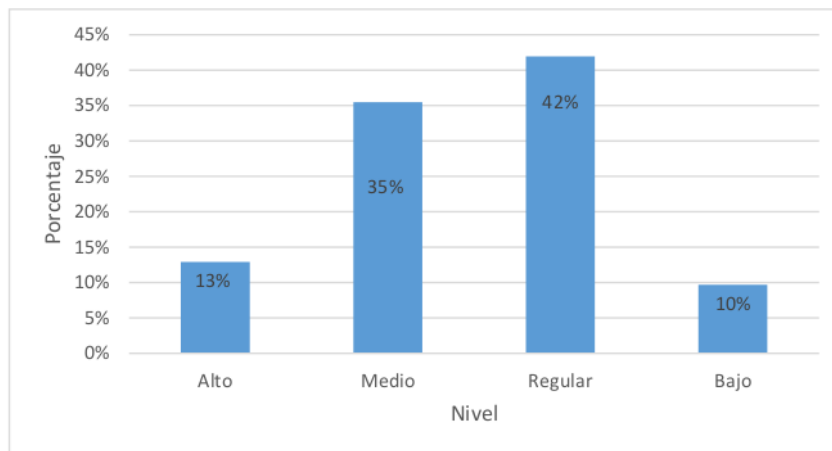


Figura 8. Comportamiento de la planificación

Descripción:

Como se puede apreciar en la Tabla 12 y Figura 8, los encuestados consideraron que el nivel que prevalece en la dimensión planificación es regular con un 42% seguido de un nivel regular con un 32%, lo que significa que la mayoría de empleados consideran que la empresa cumple de manera regular con las estrategias de planificación y tiene objetivos claros de ventas, por otro lado, existe un 10% de empleados que consideran que la empresa no cumple con estas funciones, por lo que se considera que es necesario implementar estrategias de planificación de ventas que deriven en el cumplimiento de los objetivos de venta y que también los empleados cumplan el MOF.

Tabla 13.

Nivel de organización

Dimensión 2	Nivel							
	Alto		Medio		Regular		Bajo	
	N	%	N	%	N	%	N	%
ORGANIZACIÓN	6	19%	13	42%	10	32%	2	6%

Fuente: SPSS versión 25

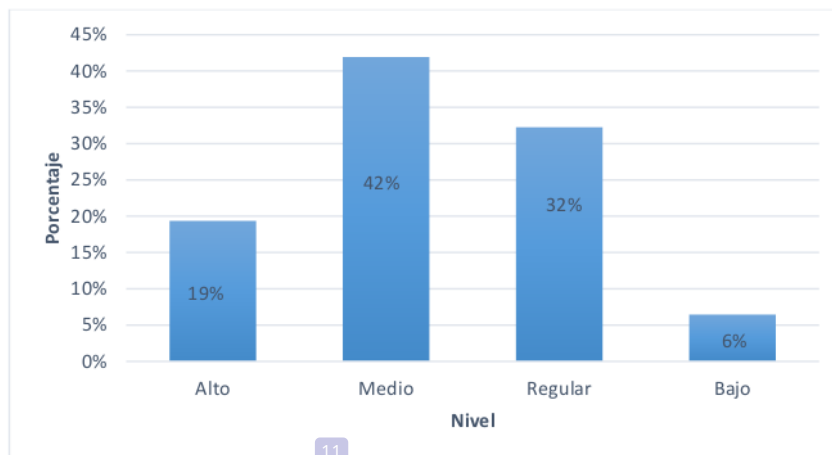


Figura 9. Comportamiento de la organización

Descripción:

Como se puede apreciar en la Tabla 13 y Figura 9, los encuestados consideraron que el nivel que prevalece en la dimensión organización es medio con un 42% seguido de un nivel regular con un 32%, lo que significa que la mayoría de empleados consideran que la empresa cumple de manera aceptable con la estructura del organigrama y que los puestos de trabajo se distribuyen según sus funciones, mientras que hay un 19% que considera que la empresa si los cumple de manera eficiente. Por lo que se concluye que la empresa si tiene un organigrama donde se especifica los puestos de trabajo, un MOF y un ROF, pero hay desconocimiento aun de ello entre los empleados.

Tabla 14.

Nivel de dirección

Dimensión 3	Nivel							
	Alto		Medio		Regular		Bajo	
	N	%	N	%	N	%	N	%
DIRECCIÓN	7	23%	12	39%	9	29%	3	10%

Fuente: SPSS versión 25

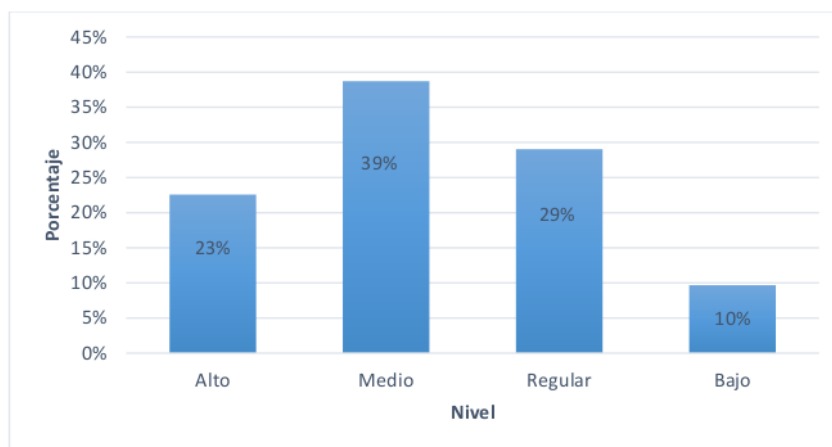


Figura 10. Comportamiento de la dirección

Descripción:

Como se puede apreciar en la Tabla 14 y Figura 10, los encuestados consideraron que el nivel que prevalece en la dimensión dirección es medio con un 39% seguido de un nivel regular con un 29%, lo que significa que la mayoría de empleados consideran que la empresa cumple de manera aceptable con la estructura del organigrama y que los puestos de trabajo se distribuyen según sus funciones, mientras que hay un 19% que considera que la empresa si los cumple de manera eficiente. Por lo que se concluye que el gerente de la empresa no se preocupa en monitorear las actividades del empleado de manera periódica y por desconocimiento no son sujeto a sanciones ya que desconocen el reglamento de trabajo interno, lo que estaría generando que no estén comprometidos con los objetivos de la empresa.

Tabla 15.

Nivel de control

Dimensión 4	Nivel							
	Alto		Medio		Regular		Bajo	
	N	%	N	%	N	%	N	%
CONTROL	6	19%	11	35%	10	32%	4	13%

Fuente: SPSS versión 25

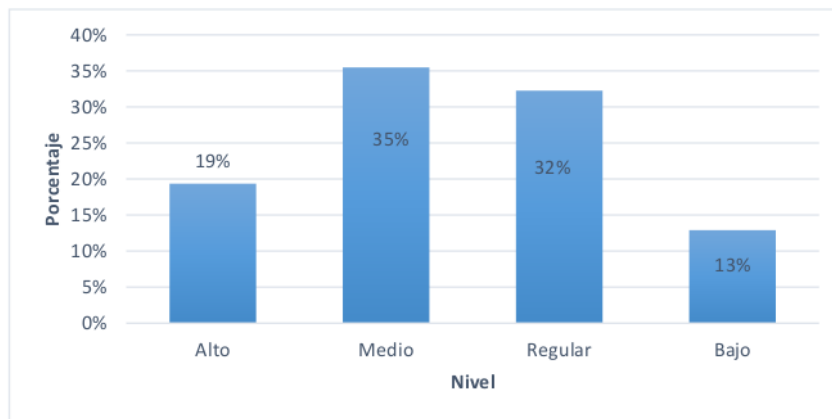


Figura 11. Comportamiento del control

Descripción:

Como se puede apreciar en la Tabla 14 y Figura 10, los encuestados consideraron que el nivel que prevalece en la dimensión dirección es medio con un 39% seguido de un nivel regular con un 29%, lo que significa que la mayoría de empleados consideran que la empresa cumple de manera aceptable con el control periódico y en corregir deficiencias en el área de ventas mientras que hay un 19% que considera que la empresa si los cumple de manera eficiente. Por lo tanto se hace importante establecer estrategias de control para mejorar el área.

Tabla 16.

Nivel de factores Operativos

Dimensión 5	Nivel							
	Alto		Medio		Regular		Bajo	
	N	%	N	%	N	%	N	%
FACTORES OPERATIVOS	7	23%	14	45%	9	29%	1	3%

Fuente: SPSS versión 25

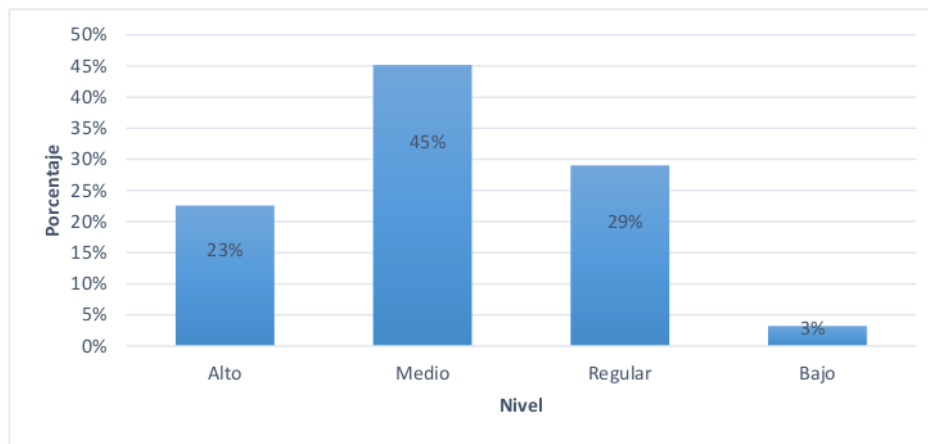


Figura 12. Comportamiento de los factores operativos

Descripción:

Como se puede apreciar en la Tabla 16 y Figura 12, los encuestados consideraron que el nivel que prevalece en la dimensión factores operativos es medio con un 45% seguido de un nivel regular con un 29%, lo que significa que la mayoría de empleados consideran que la empresa cumple de manera aceptable con el liderazgo en la gestión de ventas, mientras que hay un 29% que considera que la empresa los cumple de manera regular, porque no siente que se trabaja en equipo. Por otro lado, el 23% de nivel alto, concluyó eso porque refirieron que no reciben muchas quejas de sus clientes. Por lo que se puede concluir, que la empresa

tiene una imagen solida ante sus clientes, pero hay que mejorar las estrategias de gestión al interno.

4.2 Prueba de hipótesis

Tabla 17.

Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Nº	Sig.
VI. Sistema de Control Interno	,255	31	0
D1. Ambiente de control	,263	31	0
D2. Evaluación de Riesgos	,275	31	0
D3. Actividades de Control Gerencial	,287	31	0
D4. Información y Comunicación	,295	31	0
D5. Supervisión	,283	31	0
V2. Gestión Administrativa	,218	31	0
D1. Planificación	,417	31	0
D2. Organización	,561	31	0
D3. Dirección	,631	31	0
D4. Control	,642	31	0
D5. Factores Operativos	,446	31	0

Descripción:

En relación con la tabla 17, se precisa la prueba de normalidad de los datos, donde se puede apreciar en la de Shapiro-Wilk, que los resultados del Sig. son inferiores al 0.05, por tanto, indica la no distribución normal de los datos, utilizando la fórmula de Rho Spearman para la contrastación.

Tabla 18.

Prueba de hipótesis de sistema de control interno y gestión administrativa

Variable	Gestión Administrativa		
	Rho Spearman	P	N
Sistema de Control Interno	,0850	0,00	31

Fuente: SPSS versión 25

2 Descripción

En la tabla 18 se mostró la prueba del Rho Spearman, la cual mostro una correlación alta del ,850** y un sig. del ,000. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general; es decir el efecto del sistema de control interno en la gestión interna es directo y significativo.

Tabla 19.

20 Prueba de hipótesis de sistema de control interno y planificación

Dimensión	Planificación		
	Rho Spearman	P	N
Sistema de Control Interno	,0670	0,00	31

Fuente: SPSS versión 25

2 Descripción

En la tabla 19 se mostró la prueba del Rho Spearman, la cual mostro una correlación moderada y aceptable del ,670** y un sig. del ,000. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica; es decir el efecto del sistema de control interno en la planificación es directo y significativo.

Tabla 20.

1 Prueba de hipótesis de sistema de control interno y organización

Dimensión	Organización		
	Rho Spearman	P	N
Sistema de Control Interno	,0518	0,00	31

Fuente: SPSS versión 25

2 Descripción

En la tabla 20 se mostró la prueba del Rho Spearman, la cual mostro una correlación moderada y aceptable del ,518** y un sig. del ,000. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica; es decir el efecto del sistema de control interno en la organización es directo y significativo.

Tabla 21.

Prueba de hipótesis de sistema de control interno y dirección

Dimensión	Dirección		
	Rho Spearman	P	N
Sistema de Control Interno	,0556	0,00	31

Fuente: SPSS versión 25

2 Descripción

En la tabla 21 se mostró la prueba del Rho Spearman, la cual mostro una correlación moderada y aceptable del ,556** y un sig. del ,000. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica; es decir el efecto del sistema de control interno en la dirección es directo y significativo

Tabla 22.

Prueba de hipótesis de sistema de control interno y control

Dimensión	Control		
	Rho Spearman	P	N
Sistema de Control Interno	,0787	0,00	31

Fuente: SPSS versión 25

2 Descripción

En la tabla 22 se mostró la prueba del Rho Spearman, la cual mostro una correlación alta del ,787** y un sig. del ,000. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica; es decir el efecto del sistema de control interno en es directo y significativo.

1 Tabla 23.

Prueba de hipótesis de sistema de control interno y factores operativos

Dimensión	Factores Operativos		
	Rho Spearman	P	N
Sistema de Control Interno	,0550	0,00	31

Fuente: SPSS versión 25

2 Descripción

En la tabla 23 se mostró la prueba del Rho Spearman, la cual mostro una correlación moderada alta del ,550** y un sig. del ,000. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica; es decir el efecto del sistema de control interno en los factores operativos es directo y significativo

4.3 Discusión de Resultados

Según se analizó para el objetivo general, se logró determinar que existe una correlación alta $\rho=0,850^{**}$ y un sig. $<0,05$, afirmando con ello que el Sistema de Control Interno si tiene un efecto positivo en la Gestión Administrativa de la empresa Edipesa. Esto tiene coincidencia con el cuestionario realizado que refiere que el 58% de los encuestados refirió que el nivel de control interno es medio y el 39% de encuestados dijo que la gestión administrativa es medio, por lo que hay que establecer estrategias para mejorar el control interno. Estos resultados coinciden con los encontrados por Quilla (2019) quien en su estudio también determinó la relación directa entre las variables con un Rho Spearman de $,851^{**}$ y $p<0,005$, y en las encuestas hechas a los empleados se encontró resultados que corresponden a las características y a la evaluación.

Estos resultados tienen implicancias administrativas porque se ha demostrado que, es necesario implementar un sistema integral de control interno y estrategias adecuadas que abarquen las cuatro dimensiones para evitar una gestión administrativa ineficiente que conlleve a pérdidas financieras de la empresa. Tiene relevancias sociales porque al implementar un sistema de control interno los empleados se sentirán motivados a trabajar mejor ya que se sentirán seguros de que se cumplirán los objetivos y las estrategias de la empresa. Tiene implicancias metodológicas porque el mismo instrumento puede ser utilizado para otras investigaciones, con características similares ya que se encuentra validado y cuenta con alta confiabilidad.

Estos resultados se sustentan en la teoría de Guerrero (2011) quien afirma que el control interno está diseñado para implementar estrategias orientada al desarrollo, evaluación y mejoras que lleguen al objetivo empresarial, minimizando los riesgos y maximizando las utilidades.

Para el objetivo específico 1 se logró identificar que existe, una correlación alta y aceptable con Rho Spearman de $,670^{**}$ y sig. $<0,005$, lo cual demuestra el efecto positivo y directo del Sistema de Control Interno en la planificación de la empresa Edipesa Trujillo. No se encontraron referencias directas con la dimensión de estudio, sin embargo, se puede inferir del estudio de Chumacero (2019) que hay una relación directa. Asimismo según el resultado

de las encuestas, en este nivel es medio con un 35% de empleados quienes concluyen que la empresa no tiene estrategias de planificación, por lo que se hace necesario cambiar esta metodología de trabajo.

Estos resultados tienen implicancia administrativa ya que al descubrir el nivel de la planificación se podrá hacer un planeamiento estratégico que involucre las áreas correspondientes y mejorar el desempeño, por lo que también se mejorará la rentabilidad, implicancia social porque los trabajadores se sentirán más a gusto en la empresa.

Estos resultados se sustentan en la teoría de Lima (2019) quien sostiene que es importante un adecuado sistema de control interno para seleccionar alternativas y cursos de acción para cumplir los objetivos de la empresa.

Para el objetivo específico 2 se logró identificar que existe, una correlación moderada y aceptable con Rho Spearman de ,518** y sig. <0,005, lo cual demuestra el efecto positivo y directo del Sistema de Control Interno en la organización de la empresa Edipesa Trujillo. No se hallaron referencias directas del estudio, sin embargo, se puede inferir del estudio de Heredia y Murga (2020) la influencia directa en la organización. Por otro lado, el nivel de las encuestas, refieren que es medio con un 42% de los encuestados que manifestaron desconocer el organigrama, MOF y ROF de la empresa.

Estos resultados tienen implicancia administrativa ya que al descubrir el nivel de la organización se podrá hacer estrategias de mejora en la comunicación que involucre las áreas correspondientes y mejorar el desempeño, por lo que también se mejorará la rentabilidad, implicancia social porque se trabajará de manera menos desordenada por lo que se los colaboradores se implicarán más con la misión, visión y objetivos de la empresa.

Se sustenta en la teoría de Galindo y García (2015) quienes afirman que la organización consiste en fijar metas para alcanzar, dividir y coordinar las actividades para llegar mejor a un objetivo.

Para el objetivo específico 3 se logró identificar que existe, una correlación moderada y aceptable con Rho Spearman de ,556** y sig. <0,005; lo cual demuestra el efecto positivo y directo del Sistema de Control Interno en la dirección de la empresa Edipesa Trujillo. No se hallaron referencias directas del estudio, sin embargo, se puede inferir del estudio de Aredo

(2016) ya que considera que el sistema de control interno solo abarca el área contable más no el área de dirección.

En cuanto a los resultados de las encuestas de las dimensiones se tiene que el nivel es medio ya que los empleados trabajan de manera desmotivada y no estarían cumpliendo con los objetivos de la empresa porque sienten que el gerente no cumple con monitorear las actividades de manera periódica y existe desconocimiento de las sanciones.

Estos resultados tienen implicancias administrativas y financieras, ya que si se mejora el sistema de control interno en la dimensión de dirección se podrá tener mejor control de las acciones del personal y se minimizarán los riesgos de pérdidas para la empresa.

Se sustenta en la teoría de López (2009) quien sustenta que en esta etapa es donde se sustentan los planes y la gerencia toma las decisiones que van a dirigir la empresa hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Para el objetivo específico 4 se logró identificar que existe, una correlación alta con Rho Spearman de ,787** y sig. <0,005, lo cual demuestra el efecto positivo y directo del Sistema de Control Interno en el control de la empresa Edipesa Trujillo. No se hallaron referencias directas del estudio, sin embargo, se puede inferir del estudio de Aredo (2016) ya que considera que el sistema de control interno solo abarca el área contable mas no considera áreas de evaluación.

Los resultados de las encuestas refieren que el nivel es medio con un 35% de encuestados quienes manifestaron que la empresa ejerce de manera aceptable las funciones de control periódico y supervisión para corregir deficiencias.

Estos resultados, tienen implicancias administrativas y financieras ya que de nada servirán los tres pasos anteriores, sino existe una retroalimentación que marque el camino a de las medidas correctivas. Es por ello que la gerencia debe tomar en cuenta este paso con gente capacitada en el cargo.

Se sustenta en la teoría de Ortega (2019) quien refiere que para que toda logre los propósitos que se ha planteado, deben hacer una retroalimentación de las estrategias, evaluar los resultados y tomar las medidas correctivas.

Para el objetivo específico 5, se tiene que existe una correlación moderada alta con un Rho Spearman de ,787** y sig. <0,005, lo cual demuestra el efecto positivo y directo del Sistema de Control Interno en los factores operativos, Edipesa Trujillo. No se hallaron referencias directas del estudio, sin embargo, se puede inferir del estudio de Aredo (2016) y que considera que el sistema de control interno solo abarca el área contable mas no considera áreas de evaluación.

Los resultados de las encuestas indican un nivel medio en esta dimensión, ya que el 45% de los encuestados manifestaron que la empresa cumple de manera aceptable con el liderazgo en la gestión de ventas, por lo que es necesario que se implementen nuevas estrategias para afrontar de mejor manera esta dimensión.

Se sustenta en la teoría de Ortega (2019) quien refiere que para que toda logre los propósitos que se ha planteado, deben hacer una retroalimentación de las estrategias, evaluar los resultados y tomar las medidas correctivas.

Estos resultados, tienen implicancias administrativas y financieras ya que mantener una buena gestión en el liderazgo de ventas ayudaría a lograr los objetivos de la empresa y se pueda incrementar las ventas y mejorar al interior la gestión y esto se verá reflejado en la calidad de atención al cliente.

V. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1 Conclusiones

Se concluye que el Sistema de Control Interno si tiene un efecto positivo en la Gestión Administrativa de la empresa Edipesa; ya que se encontró un Rho Spearman de ,850** y un sig. < 0,05, lo que significa que se deben establecer estrategias y un sistema eficiente de control interno para que tenga resultados positivo en la gestión administrativa, sino sucederá lo contrario con efectos negativos para la empresa en cuanto a rentabilidad y competitividad.

Se concluye que el control interno tiene un efecto positivo y directo en la planificación, ya que se estableció un Rho Spearman de ,670** y sig. <0,005, lo que significa el control interno debe estar orientado a mejorar las estrategias de comunicación para dar a conocer el organigrama, MOF y ROF de la empresa a fin de que los empleados mejoren su capacidad en la gestión.

Se concluye que el control interno tiene un efecto positivo en la dirección de la empresa, ya que se estableció un Rho Spearman de ,518** y sig. < 0,005, por lo que se determinó, si el gerente cumple con monitorear las actividades de los empleados de manera periódica y se establecen un sistema de control interno orientado a mejorar los canales de comunicación adecuados para dar a conocer las sanciones, entonces la dirección mejoraría.

Se concluye que el control interno tiene un efecto positivo y directo en el control de la empresa, ya que se estableció un Rho Spearman de ,556** y sig. <0,005, por lo que se determinó que el sistema de control interno debe incluir estrategias para tener un control de manera periódica y establecer indicadores de supervisión que permitan corregir deficiencias

Se concluye que el control interno tiene un efecto positivo y directo en los factores operativos de la empresa, ya que se estableció un Rho Spearman de ,787** y sig. <0,005, por lo que el control interno debe incluir factores para poder cumplir con el liderazgo en ventas y la satisfacción de los clientes.

5.2 Sugerencias

A nivel práctico, a los propietarios de la empresa se les recomienda utilizar estos resultados para hacer un diagnóstico general de la situación de la empresa y poder establecer medidas de mejora, ya que se ha establecido la relación directa entre las variables.

Se sugiere también hacer un estudio de carácter experimental con la finalidad de establecer como ha impactado las medidas de mejora que se han tomado en la empresa

A nivel metodológico se recomienda hacer un estudio a nivel mixto donde también se pueda incluir la opinión de los principales clientes y proveedores ya que el efecto del control interno también se verá reflejado en la calidad de atención.

Se sugiere ampliar las bases de la investigación hacia otros idiomas y realizarlo también con otras dimensiones o indicadores

SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU EFECTO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA EDIPESA, TRUJILLO

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	go.gale.com Fuente de Internet	1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
6	docplayer.es Fuente de Internet	1%
7	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	

<1 %

10

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

11

Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru

Trabajo del estudiante

<1 %

12

Submitted to Universidad Tecnologica del Peru

Trabajo del estudiante

<1 %

13

www.clubensayos.com

Fuente de Internet

<1 %

14

Submitted to Universidad del Istmo de Panamá

Trabajo del estudiante

<1 %

15

repositorio.uncp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

16

Submitted to Universidad Catolica de Trujillo

Trabajo del estudiante

<1 %

17

Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

<1 %

18

www.webyempresas.com

Fuente de Internet

<1 %

19	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1 %
20	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
21	dspace.esPOCH.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
22	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
24	sites.google.com Fuente de Internet	<1 %
25	Santiago Martínez Fernanda Carmelita, Carbajal Vázquez Alejandra. "El papel del psicólogo ante el modelo de competencias laborales en el proceso de capacitación de recursos humanos", TESIUNAM, 2010 Publicación	<1 %
26	Submitted to Ana G. Méndez University Trabajo del estudiante	<1 %
27	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	manuelguerrerocono.com Fuente de Internet	<1 %

<1 %

29

repositorio.unab.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

30

www.revistagenteqroo.com

Fuente de Internet

<1 %

31

repositorio.unc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

32

repositorio.unu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

33

www.dspace.unitru.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

34

1library.co

Fuente de Internet

<1 %

35

bibliotecas.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

36

www.repositorio.unach.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

37

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

<1 %

38

repositorio.uap.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

39

repositorio.upse.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

40	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %
42	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.umb.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.upecen.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
46	www.euskadi.net Fuente de Internet	<1 %
47	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
48	asiestamaulipas.com Fuente de Internet	<1 %
49	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
50	repositorio.uho.edu.cu Fuente de Internet	<1 %
51	ifcs-tech.com	

Fuente de Internet

<1 %

52

repositorio.undac.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

53

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

54

repositorio.unh.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

55

repositorio.unp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

56

repositorio.usil.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

57

tesis.usat.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

58

www.blaisten.com.ar

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU EFECTO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA EDIPESA, TRUJILLO

INFORME DE GRADEMARK

NOTA FINAL

/0

COMENTARIOS GENERALES

Instructor

PÁGINA 1

PÁGINA 2

PÁGINA 3

PÁGINA 4

PÁGINA 5

PÁGINA 6

PÁGINA 7

PÁGINA 8

PÁGINA 9

PÁGINA 10

PÁGINA 11

PÁGINA 12

PÁGINA 13

PÁGINA 14

PÁGINA 15

PÁGINA 16

PÁGINA 17

PÁGINA 18

PÁGINA 19

PÁGINA 20

PÁGINA 21

PÁGINA 22

PÁGINA 23

PÁGINA 24

PÁGINA 25

PÁGINA 26

PÁGINA 27

PÁGINA 28

PÁGINA 29

PÁGINA 30

PÁGINA 31

PÁGINA 32

PÁGINA 33

PÁGINA 34

PÁGINA 35

PÁGINA 36

PÁGINA 37

PÁGINA 38

PÁGINA 39

PÁGINA 40

PÁGINA 41

PÁGINA 42

PÁGINA 43

PÁGINA 44

PÁGINA 45

PÁGINA 46

PÁGINA 47

PÁGINA 48

PÁGINA 49

PÁGINA 50

PÁGINA 51
