

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y  
ADMINISTRATIVAS**  
Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas

**CONTROL INTERNO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA  
EN LA EMPRESA METAL INDUSTRIA HVA SRL,  
CAJAMARCA, 2021.**

**Presentado por:**

Bach. Fiorella Elizabeth Urteaga Arias

**Asesor:**

Mg. Fernando Guerrero Figueroa

Cajamarca – Perú  
2021

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y  
ADMINISTRATIVAS**

Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas

**CONTROL INTERNO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA  
EN LA EMPRESA METAL INDUSTRIA HVA SRL,  
CAJAMARCA, 2021.**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para  
optar el Título Profesional de Contador Público:

**Presentado por:**

Bach. Fiorella Elizabeth Urteaga Arias

**Asesor:**

Mg. Fernando Guerrero Figueroa

Cajamarca – Perú  
2021

COPYRIGHT © 2021 by  
URTEAGA ARIAS, FIORELLA ELIZABETH  
Todos los derechos reservados

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y**

**ADMINISTRATIVAS**

**Carrera Profesional De Contabilidad Y Finanzas**

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO

PROFESIONAL DECONTADOR PÚBLICO

CONTROL INTERNO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA  
EMPRESA METAL INDUSTRIA HVA SRL, CAJAMARCA, 2021.

Presidente: Dr. Andrés Gil Jáuregui

Secretario: Mg. Guillermo Rojas Chávez

Vocal: Mg. Carlos Paredes Romero

## **DEDICATORIA**

Esta investigación está dedicada a mis padres y hermanos por el apoyo incondicional  
y a mis hijos por ser mi motivación cada día.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por darme salud, a mi familia por estar conmigo en cada paso, a mis maestros por las enseñanzas impartidas y la empresa por darme acceso a su información,

## RESUMEN

Esta investigación aborda el control interno que es la eficiencia y la eficacia con la que la empresa lleva a cabo todas sus operaciones y la gestión administrativa que es un conjunto de procesos que deben funcionar sistematizadamente para que la empresa funcione el día a día y se mantenga en el mercado, por ello el objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa en la empresa Metal Industria HVA SRL, Cajamarca, 2021. La investigación es del tipo básica, correlacional dónde se ha tomado como muestra a 14 trabajadores de la empresa Metal Industria HVA SRL a quienes se ha aplicado el instrumento del cuestionario y como técnica la encuesta, luego de recogidos los datos se ha obtenido que variable control interno ha sido calificada con un 47% en totalmente de acuerdo, 33% en de acuerdo, 19% no está de acuerdo ni en desacuerdo, un 1% está en desacuerdo y el 0% está en totalmente en desacuerdo y la variable gestión administrativa ha sido calificada con un 45% en totalmente de acuerdo, 43% en de acuerdo, 13% no está de acuerdo ni en desacuerdo, un 0% está en desacuerdo y el 0% está en totalmente en desacuerdo concluyendo que existe una relación directa muy fuerte entre el control interno y la gestión administrativa habiéndose obtenido un coeficiente Rho Spearman de 0.849 con ello se demuestra la asociatividad entre las variables.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, control interno, administración.

## ABSTRACT

This research addresses internal control, which is the efficiency and effectiveness with which the company carries out all its operations, and administrative management, which is a set of processes that must function in a systematic way so that the company can function on a day-to-day basis and be maintained. in the market, therefore the objective of this study was to determine the relationship between internal control and administrative management in the company Metal Industria HVA SRL, Cajamarca, 2021. The research is of the basic, correlational type where the sample has been taken as 14 workers of the company Metal Industria HVA SRL to whom the questionnaire instrument and the survey technique have been applied, after collecting the data, it has been obtained that internal control variable has been qualified with 47% in total agreement, 33% in agree, 19% neither agree nor disagree, 1% disagree and 0% totally disagree and the administrative management variable has yes Qualified with 45% totally agree, 43% agree, 13% neither agree nor disagree, 0% disagree and 0% totally disagree, concluding that there is a very strong direct relationship between internal control and administrative management, having obtained a Rho Spearman coefficient of 0.849, thereby demonstrating the associativity between the variables.

**Keywords:** Administrative management, internal control, administration.



## ÍNDICE

|  |      |
|--|------|
| DEDICATORIA .....                                      | v    |
| AGRADECIMIENTO .....                                   | vi   |
| RESUMEN.....   | vii  |
| ABSTRACT .....   | viii |
| ÍNDICE .....   | ix   |
| ÍNDICE DE TABLAS .....                                 | xii  |
| ÍNDICE DE FIGURAS.....                                 | xiii |
| CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN .....                         | 1    |
| 1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....                  | 1    |
| 1.1. Planteamiento del problema de investigación ..... | 1    |
| 1.2. Formulación del problema.....                     | 3    |
| 1.2.1. Problema general.....                           | 3    |
| 1.2.2. Problemas específicos .....                     | 3    |
| 1.3. Objetivos de la investigación .....               | 4    |
| 1.3.1 Objetivo general.....                            | 4    |
| 1.3.2 Objetivos específicos .....                      | 4    |
| 1.4 Justificación de la investigación.....             | 5    |

|  |    |
|--|----|
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....                 | 5  |
| 2.1    Antecedentes de la investigación.....     | 5  |
| 2.1.1    Internacionales .....                   | 5  |
| 2.2.2    Nacionales .....                        | 7  |
| 2.2.3    Locales .....                           | 8  |
| 2.2    Bases teóricas .....                      | 9  |
| 2.2.2    Control Interno .....                   | 9  |
| 2.2.3    Gestión administrativa .....            | 13 |
| 2.2.4    Definición de términos básicos.....     | 17 |
| 2.3    Hipótesis de da Investigación .....       | 18 |
| 2.4    Hipótesis específicas.....                | 18 |
| 2.3    Operacionalización de Variables .....     | 19 |
| CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN..... | 21 |
| 3.1    Tipo de Investigación .....               | 21 |
| 3.2    Diseño de la Investigación .....          | 21 |
| 3.3    Unidad de Análisis .....                  | 21 |
| 3.4    Población .....                           | 22 |
| 3.5    Muestra.....                              | 22 |
| 3.6    Métodos de investigación.....             | 22 |

|   |   |    |
|---|---|----|
| 3.7   | Técnicas de Investigación .....           | 23 |
| 3.8   | Instrumentos .....                        | 23 |
| 3.9   | Técnicas de Análisis de Datos .....       | 24 |
| 3.10  | Aspectos éticos de la investigación ..... | 24 |
| CAPITULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....          |   | 25 |
| 4.1   | Resultados .....                          | 25 |
| 4.2   | Discusión .....                           | 49 |
| CAPITULO 5: CONCLUSIONES Y RECONMENDACIONES ..... |   | 53 |
| 5.1   | Conclusiones .....                        | 53 |
| 5.2   | Recomendaciones .....                     | 55 |
| LISTA DE REFERENCIAS .....                        |   | 59 |
| ANEXOS .....                                      |   | 65 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                       |    |
|-----------------------|----|
| <b>Tabla 1</b> .....  | 25 |
| <b>Tabla 2</b> .....  | 27 |
| <b>Tabla 3</b> .....  | 29 |
| <b>Tabla 4</b> .....  | 30 |
| <b>Tabla 5</b> .....  | 32 |
| <b>Tabla 6</b> .....  | 34 |
| <b>Tabla 7</b> .....  | 36 |
| <b>Tabla 8</b> .....  | 37 |
| <b>Tabla 9</b> .....  | 39 |
| <b>Tabla 10</b> ..... | 40 |
| <b>Tabla 11</b> ..... | 42 |
| <b>Tabla 12</b> ..... | 43 |
| <b>Tabla 13</b> ..... | 44 |
| <b>Tabla 14</b> ..... | 44 |
| <b>Tabla 15</b> ..... | 45 |
| <b>Tabla 16</b> ..... | 46 |
| <b>Tabla 17</b> ..... | 46 |
| <b>Tabla 18</b> ..... | 47 |
| <b>Tabla 19</b> ..... | 48 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|                       |    |
|-----------------------|----|
| <b>Figura 1</b> ..... | 35 |
| <b>Figura 2</b> ..... | 43 |

## **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

### **1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1.Planteamiento del problema de investigación**

Las empresas en la actualidad están inmersas en diversos temas que deben manejar y controlar, esto les asegurará su permanencia en el mercado o desaparecerán, como es el caso de la empresa energética estadounidense Enron, que desapareció debido a ocultar la realidad financiera de la empresa, pues declaraban ganancias cuando en verdad lo que tenían era pérdidas, las malas decisiones de gestión, pero sobre todo la falta de control hicieron que esta empresa se declarara en quiebra en el 2002 (Diario Gestión, 2015).

Por otro lado, Latinoamérica no es indiferente a estos casos, en Brasil la petrolera OGX considerada dentro de las diez más grandes del mundo, se declaró en quiebra en el 2013, debido a problemas en sus operaciones y su excesivo apalancamiento, que además dejó como símbolo de caída a todo el país, pues que esta empresa se mantuviera en el mercado implicaba el ingreso de la economía brasilera a la de países desarrollados (Diario Gestión, 2015).

En el Perú las también existen casos parecidos a los antes mencionados, la importante aerolínea Avianca Perú, cerró sus operaciones en mayo de 2020 después de 21 años en el mercado y luego de afrontar procesos de expansión, no obstante, debido a la pandemia, su efecto sobre el sector, y las pérdidas económicas en las que incurrieron debido a las medidas tomadas por el gobierno peruano, la aerolínea tuvo

que hacer frente a sus obligaciones y al no contar con la liquidez necesaria se declaró en quiebra (Diario Gestión, 2020).

En la ciudad de Cajamarca empresas de diversos sectores, sobre todo del sector turismo, transporte, comercio y lácteos cerraron 2011, luego de un proceso de crecimiento y tras enfrentar diversos paros en contra del proyecto minero Conga, las operaciones de dichas empresas dependían de ingresos del día a día, al no tener una política implementada que permitiera afrontar contingencias y contar con la liquidez suficiente para enfrentar obligaciones muchas empresas de estos sectores cerraron (Ministerio de la producción, 2011).

Es por ello de gran relevancia que las empresas presenten atención a la gestión empresarial que es el proceso administrativo que permite cumplir con los objetivos de una organización, llevando a cabo una serie de actividades, que permiten la eficiencia en todo nivel, una adecuada gestión es necesaria porque permite identificar situaciones e implementar mejoras a todo nivel orientando a su desarrollo (Universidad Católica Boliviana San Pablo, 2007).

A su vez, según Reyes, (2013) citado en Calderón (2015), indica que un adecuado control permite medir la situación actual, respecto a situaciones pasadas y esperadas respecto a los estándares establecidos por la organización, cuyo fin es tomar medidas respecto a la situación encontrada, ya sea para corregir, mejorar o replantear acciones, este se lleva a cabo por los órganos superiores según reglamentos, procedimientos, manuales, etc.

La empresa Metal Industria HVA SRL, es una empresa Cajamarquina dedicada a la fabricación de productos de metal, que se encuentra operando desde 2012, que ha ido creciendo constantemente, sin embargo no se conoce como se está gestionando la organización, ni los controles que se están tomando, respecto a las diversas áreas, por lo cual se pretende realizar un estudio para diagnosticar la situación de esos conceptos y la alta gerencia pueda tomar decisiones al respecto, ya que como hemos visto anteriormente muchas empresas han dejado de funcionar por no tomar en cuenta estos factores clave.

## **1.2. Formulación del problema**

Habiendo expuesto en cuenta lo expuesto anteriormente, la investigación busca dar respuesta a las siguientes interrogantes:

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el control interno y la gestión administrativa en la empresa Metal Industria HVA SRL, Cajamarca, 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el ambiente de control en la empresa Metal Industria HVA SRL, Cajamarca, 2021?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la evaluación de riesgos en la empresa Metal Industria HVA SRL, Cajamarca, 2021?



¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y las actividades de control en la empresa Metal Industria HVA SRL, Cajamarca, 2021?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la Información y comunicación en la en la empresa Metal Industria HVA SRL, Cajamarca, 2021?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la supervisión o monitoreo en la empresa Metal Industria HVA SRL, Cajamarca, 2021?

### **1.3.Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa en la empresa Metal Industria HVA SRL, Cajamarca, 2021.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Establecer la relación entre la gestión administrativa y el ambiente de control en la empresa Metal Industria HVA SRL, Cajamarca, 2021.

Establecer la relación entre la gestión administrativa y la evaluación de riesgos en la empresa Metal Industria HVA SRL, Cajamarca, 2021.

Establecer la relación entre la gestión administrativa y las actividades de control en la empresa Metal Industria HVA SRL, Cajamarca, 2021.

Establecer la relación entre la gestión administrativa y la Información y comunicación en la en la empresa Metal Industria HVA SRL, Cajamarca, 2021.

Establecer la relación entre la gestión administrativa y la supervisión o monitoreo en la empresa Metal Industria HVA SRL, Cajamarca, 2021

#### **1.4 Justificación de la investigación**

Muchas empresas de diversos sectores a través de la historia y alrededor del mundo han salido del mercado, por aspectos de gestión administrativa que no manejaron, pero sobre todo porque no hicieron un adecuado control de sus actividades, lo que ocasionó que no tomen medidas proactivas y correctivas, y cuando quisieron hacerlo ya no había opciones, por ello este estudio se justifica teóricamente ya que busca diagnosticar a tiempo y mostrar a la empresa la importancia de aplicar estos conceptos, a su vez se justifica de manera práctica porque permitirá a la empresa evidenciar su situación respecto a estos temas y así tomar decisiones que permitan crecer y mantenerse en el mercado, de esta manera contribuirá con la economía y bienestar de la sociedad, porque pondrá asegurar el empleo de individuos, además pagará impuestos que permiten que se desarrollen proyectos de mejora pública.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1 Internacionales**

Una investigación presentada por Guzmán y Vera (2015). Denominada *El control interno como parte de la gestión administrativa y financiera de los centros de atención y cuidado diario el Pedregal de Guayaquil*, de la Universidad Politécnica Salesiana,

Ecuador. realizaron una investigación de diseño y método causal, que busca explicaciones previas a la relación de variables, donde se tomó como muestra a clientes internos y externos, es decir 15 empleados y 108 familias que reciben el servicio de los centros de atención, dónde se evidenció que carecen de documentos formales que guíen y regulen los procedimiento y normas; por lo que existen el 40% de quejas al año. Del mismo modo cuando realizan el presupuesto esta solo es consultada con él área que genera mayor gasto, y no se realizan informes contables periódicos. En conclusión, no existen la formalización de procesos y la estructura organizacional no permite diferenciar funciones, por lo cual es necesario se tomen medidas al respecto para poder disminuir las quejas.

Un estudio realizado por Guzmán (2012) que tiene como título *El control interno y su impacto en la gestión administrativa financiera mueblería Rila de la ciudad de Ambato en el primer semestre del año 2011*, de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. realizaron una investigación no experimental – correlacional, donde se aplicó cuestionarios a 44 clientes internos entre las áreas de contabilidad, gerencia, producción y ventas de la empresa, en esta investigación se determinó con un coeficiente de correlación Chi cuadrado de 3,84 que existe una relación entre las variables de control interno y gestión administrativa financiera, además el 70% de empleados opinan que el control interno actual no permite el cumplimiento de objetivos y el 30% indica lo contrario, por lo cual el 80% sugiere implementar un sistema que ayude al control de actividades en las diversas áreas de la empresa y el 20% se encuentra satisfecho con el sistema actual. En general la empresa no realiza control de

cumplimiento de objetivos por áreas y los procedimientos no son claros por lo cual es necesario implementar un sistema de control interno más eficiente y eficaz.

### **2.2.2 Nacionales**

Se presenta una investigación realizada por Chircca & Hilario (2019) denominada *Control interno para la gestión de las empresas avícolas de la Provincia de Huancayo – 2019*, de la Universidad Nacional del Centro del Perú, realizaron una investigación no experimental – correlacional, dónde luego de aplicar su instrumento en 43 avícolas de la ciudad llegaron a concluir que el control interno muy débil, con una deficiencia del 88%, falta control concurrente en un 79% y carece de un control posterior con un 79%; además un 70% menciona que falta aplicar los componentes del control, además un coeficiente de Spearman de 0.901, muestra que existe una correlación positiva entre el control interno con la gestión empresarial.

A su vez se muestra la investigación de Delgado (2019), que lleva como título *Gestión administrativa y sistema de control interno en la Unidad de Gestión Educativa Local San PabloCajamarca-2019*, de la Universidad César Vallejo, su investigación fue no experimental correlacional, con una población de 51 trabajadores se halló con un coeficiente Rho de Spearman que existe una correlación positiva muy fuerte de 0.840 entre la gestión administrativa y sistema de control interno en la Unidad de Gestión Educativa, además se determinó que existe una relación directa entre la gestión administrativa y las dimensiones del sistema de control interno, tales como: el ambiente de control con un valor de 0.763, evaluación de riesgos con 0.718, actividades de control con 0.844, la información y comunicación con 0.660 y la supervisión con un

valor de 0.527. Además, la gestión administrativa ha sido calificada como buena con 66,67%; el 15,69% considera que es excelente; el 13,73% manifestaron que es regular y el 3,92% indicó que es malo, en general esta variable ha sido calificada como buena. Con respecto al control interno el 58,82% de los trabajadores indicaron que es buena; 25,49% considera que es regular; el 15,69% expresaron que es excelente, en general el control interno ha sido calificado en un nivel bueno.

### **2.2.3 Locales**

A continuación, se muestra la investigación que realizó Díaz (2018) que titula *El Control Interno en la Gestión Administrativa de la Empresa de Transportes Marín Hermanos SAC, Cajamarca 2016*, de la Universidad Nacional de Cajamarca, la investigación fue no experimental descriptiva, trasversal. La muestra estuvo compuesta por 40 participantes entre socios y trabajadores de dicha empresa, en la cual se encontró que los colaboradores tienen una errónea concepción de Control Interno, pues el 48% indican que solamente sirve para controlar asistencias y un 39% opina que es para vigilar a colaboradores; con respecto a la gestión administrativa los colaboradores manifiestan no contar con documentos de gestión como: organigrama, manuales, perfiles de puesto, código de ética, reglamentos, etc. A su vez el 7% de los colaboradores indicaron que la comunicación es mala, de igual forma el 53% de los encuestados manifestaron que no hay reuniones luego de la jornada laboral.

Del mismo modo Núñez (2016) presentó su investigación que se titula *Sistema de control interno en la gestión de la empresa Multiservicios Rodríguez SCRL* de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, este estudio fue de tipo no

experimental descriptiva en donde la población fueron 150 trabajadores de la empresa con la cual llegaron a las siguientes conclusiones: solo el 40% de trabajadores conocen la misión, visión, objetivos y metas de la empresa, mientras, el 60% desconocen su existencia; además solo el 70% considera que los valores son imprescindible para el desarrolla de actividades el 30% considera imprescindible, es decir, en general la gestión administrativa presenta deficiencias. Por otro lado, el control interno ha sido calificado con un 90% indicando que no existen acciones de control específicas tanto en los niveles operativos como administrativos. En términos generales la empresa no está manejando adecuadamente los factores de control interno y la gestión administrativa convirtiéndolo en una debilidad de seguir así.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.2 Control Interno**

El control interno según la Comisión de organizaciones patrocinadoras de la comisión Treedway, conocida también como COSO (Committee of Sponsorin Organisations). Actualizó su versión de 1992 y se actualizó en el 2013 indicando que el control interno es un proceso que lleva acabo la alta dirección, cuyo objetivo es brindar confianza respecto a la eficiencia y eficacia de sus operaciones, fiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de leyes y reglamentos establecidos. Es decir, es un sistema integrado de materiales, equipos, procedimientos y personas; enfocado en alcanzar objetivos que no se restrinjan a un área sino a todas las operaciones de la organización (Carmona, & Barrios, 2007).

A su vez se tiene el concepto presentado por Criteria of Control de Canadá que es similar al de COCO y fue presentado en 2005, indica que el control interno incluye elementos de organización como: cultura, estructura, metas, sistemas, procesos y metas que en conjunto ayudan a los colaboradores a cumplir con objetivos de la organización referido a la efectividad y eficiencia de las operaciones, confiabilidad de reportes internos y cumplimiento de leyes internas (Rivas, 2011). Los conceptos de ambos modelos son muy parecidos, no obstante, el modelo COSO es el más utilizado en Latinoamérica, y es la base de los otros modelos desarrollados más adelante.

Para el desarrollo e implementación de control interno es necesario que la organización cuente con leyes, reglamentos, supervisión, políticas, objetivos, estructura organizacional, y tecnología que provea información confiable; además, de la comunicación que debe ser oportuna, asimismo, se debe realizar auditorías constantes del control interno para asegurar su funcionamiento (Mantilla, 2013). El control interno permite principalmente la consecución de objetivos de rentabilidad y rendimiento, pero sobre todo ayuda a la consecución de información confiable, refuerza la confianza en que la empresa cumple con las leyes y normas establecidas, afianzando su reputación (Coopers & Lybrand e Instituto de auditores internos, 1997). El modelo COSO presenta cinco elementos interrelacionados entre sí, mediante los cuales se puede llevar a cabo el control interno:

**Ambiente de Control:**

Esta implica concientizar a los empleados de la importancia del control en la organización, aporta disciplina y estructura; por ello incluye: La integridad y la ética, competencia profesional, la responsabilidad del consejo, el estilo y filosofía gerencial, la estructura organizativa y la delegación de poderes, y responsabilidades.

Los aspectos que intervienen en el ambiente de control son: (a) La integridad y los valores éticos, son el resultado normas de conducta establecidas y como las ponen en práctica, (b) la competencia profesional que implica las habilidades, destrezas y conocimientos que permite llevar a cabo actividades, (c) la responsabilidad del consejo es supervisar y controlar, orientando a la consecución de objetivos a corto, mediano y largo plazo (d) estructura organizacional esta es la base para planear, dirigir y controlar las operaciones (e) estilo y filosofía gerencial que implica la evaluación de aspectos positivos y negativos en la toma de decisiones, (f) delegación de poderes y responsabilidades para asignar responsabilidad y autoridad jerárquica al realizar las actividades operativas (g) Políticas y prácticas de recursos humanos que incluye los procedimientos para el reclutamiento, selección, entrenamiento, evaluación y promoción en el puesto de trabajo (Rivas, 2011).

### **Evaluación de Riesgos:**

Es la identificación y análisis de los riesgos más relevantes para el logro de los objetivos, y como se deben administrar ya que el entorno es cambiante. Todas las empresas sin importar el sector donde se desarrollan y su tamaño enfrentan riesgos que afectan su permanencia en el mercado, por ello para identificar los riesgos es necesario



que se identifiquen los objetivos primero y en base a ello definir acciones para hacerles frente, hay factores como cambio en el ambiente de operaciones, trabajadores nuevos, crecimiento rápido, tecnología nueva, líneas o actividades de producción nuevas, reestructuración corporativa, expansión en el extranjero que implican un riesgo en la empresa (Rivas, 2011).

### **Actividades de control:**

Una vez identificado los riesgos en la organización se deben desarrollar actividades de control, para hacer frente a los riesgos que dificulten conseguir los objetivos, por lo cual esta se lleva a cabo en todos los niveles y funciones (Carmona, & Barrios, 2007).

Las actividades de control incluye: (a) revisiones de alto nivel que implica hacer comparaciones del desempeño obtenido versus el planificado, además se procesa información a fin de verificar los datos obtenidas, (b) funciones directas o actividades administrativas, aquí los administradores deben dirigir las funciones y evaluar el avance, (c) controles físicos, equipos, inventarios y otros activos, se deben llevar registros de estos contándolos y comparando cantidades periódicamente, (e) indicadores de desempeño, comparando los datos, analizar las relaciones y corregir se ser necesario, (f) segregación de responsabilidades, para reducir riesgos de error y acciones inadecuadas (Rivas, 2011).

### **Información y Comunicación:**

Implica identificar los métodos para recopilar información y clasificación de los datos los relevantes para la empresa, estos archivos deben ser referentes a información operacional y financiera lo que permite controlar el negocio tomando en cuenta datos internos y externos, a su vez la comunicación permite la fluidez de información tanto en forma horizontal como vertical, para asumir el control de forma seria, identificar su lugar en el sistema, reconocer posibles contingencias y corregirlas (Rivas, 2011).

### **Supervisión o Monitoreo:**

Esta es una actividad constante que permite identificar que controles están funcionando de acuerdo a lo planteado y cuales deben modificarse, ya que los sistemas cambian constantemente a medida que hay expansión o la tecnología avanza, por lo cual la supervisión de control debe ser rutinaria, en tiempo real, tomando en cuenta las actividades cambiantes y al final realizar una retroalimentación (Rivas, 2011).

### **2.2.3 Gestión administrativa**

Según Morgan (1991) citado en Batista, Estupiñán (2018), las organizaciones están conformados por sistemas abiertos que necesitan ser gestionados para cumplir con las necesidades internas y externas, dependiendo del tipo de empresa. Es decir, la gestión administrativa es un conjunto de procesos sistematizados de actividades, que sirven para obtener resultados favorables, para ello los líderes de las organizaciones deben manejar adecuadamente aspectos como planteamiento de estrategias, cultura organizacional, estructura organizacional, gestión de procesos, creación de valor, entre otros.

Según Machado (2009) citado en Hernández (2011) al inicio las organizaciones eran cerradas y centralizadas, es decir seguían una jerarquía tomando como principio la causalidad, por lo cual la gestión era mecanicista y reactiva, prevaleciendo la experiencia y el sentido común; luego las organizaciones pasaron a ser más anticipativas, y se buscaba tener información que permitiera poseer un control de actividades, en esta etapa gestión era proactiva se buscaba tener datos y verificar la información para la toma de decisiones. Finalmente, las organizaciones en la actualidad son concebidas como sistemas abiertos y complejos, ya que cada organización posee características particulares dependiendo de los sectores dónde se desarrollen, eso sí, en todas las organizaciones debe primar las relaciones horizontales. En tal sentido, la gestión actual es sistémica, creativa y estratégica.

Las organizaciones inicialmente realizaban tareas repetitivas, las personas hacían esas labores de acuerdo a su puesto de trabajo ya sea en las oficinas o en operaciones, por lo cual la gestión se basaba en supervisar estas labores de forma estricta para que los dueños obtengan la rentabilidad esperada; algunos empresarios hoy en día siguen concibiendo la gestión de esta manera, no obstante, la realidad, la tecnología, las exigencias de los clientes y la competitividad en los mercados exigen que actualmente se tengan en cuenta factores básicos para la gestión administrativa en cualquier tipo organización (Rubio, 2006). A lo largo de la historia se han planteado pilares básicos para la gestión administrativa, no obstante, los más actuales según Scanlan (2000) son los siguientes:

**Planeación:**

Es un proceso en el que se debe formular y ejecutar estrategias de la organización que estén alineadas con su misión, según Drucker citado en Chiavenato (2017), la planeación no es un proceso estático sino más bien continuo, basando en el conocimiento actual del futuro para actuar en el presente, y se obtengan los resultados esperados; es decir se debe organizar actividades y tomar decisiones en base a ellas; estas decisiones deben permitir maximizar resultados y disminuir deficiencias.

En general las empresas que le dedican tiempo a la planeación, a largo plazo registran un desempeño superior a otras, por lo cual la estrategia de la organización debe tomar en cuenta el entorno externo, debe proyectarse a largo plazo tomando en cuenta consecuencias, concibe a la empresa como un todo tratando de alcanzar sus objetivos a nivel organizacional, debe ser sencillo y fácil de comprender, debe estar plasmado y ser ejecutado por la alta gerencia. A su vez se debe tomar en cuenta tres niveles para la planeación (a) estratégica, que implica una planeación largo plazo, es genérica ya que concibe a la empresa como un todo, (b) táctica, aquí se aborda cada área por separado con un periodo de tiempo a mediano plazo de forma detallada, finalmente se tiene la planeación (c) operativa, que toca cada actividad de forma específica (Chiavenato, 2017).

La planeación inicia en la cabeza de la organización hacia abajo, tomando en cuenta el equipo de alta dirección, y parte de la visión que sirve como inspiración de toda la organización, y el líder debe formular una estrategia que permita sobrevivir en el mercado, es decir, debe ser capaz de identificar las amenazas y neutralizarlas con las fortalezas, conocer las oportunidades y hacer frente a sus debilidades. Por lo cual las

empresas no deben ser estáticas sino más bien dinámicas que incentiven el trabajo en equipo y creen valor (Haime, 211). Según Chiavenato (2017) para la planeación es necesario los siguientes elementos: misión, visión, diagnóstico de factores internos y externos, identificar los determinantes de éxito, definir objetivos, formular estrategias y formalizar un plan estratégico. Para empresas de gran envergadura resulta indispensable este proceso y necesita de inversión de recursos,

### **Organización:**

Es el proceso que permite organizar a las personas a realizar su trabajo respetando niveles jerárquicos, definiendo perfiles y funciones de acuerdo puesto, con el objetivo de alcanzar resultados (Chiavenato, 2009). La organización permite la división por funciones, los niveles jerárquicos determinan la autoridad, subordinación y responsabilidad en cada nivel, y el análisis de puesto indica las funciones de cada trabajador tomando en cuenta sus conocimiento y habilidades que poseen si se logra juntar esos aspectos las personas tendrán un rumbo para conseguir resultados (Reyes, 2005).

### **Dirección:**

Es el proceso que permite dirigir y motivar a los trabajadores de una empresa, con el objetivo de obtener su máximo rendimiento, por lo cual implica orientar, supervisar, delegar tareas, e influir en las actividades que se encomiendan (Chiavenato, 2009). En la dirección es necesario la autoridad como un mecanismo de respeto para cumplir con las actividades, la delegación que permite hacer partícipes a otros de las actividades

encomendadas y la comunicación a todo nivel para el seguimiento constante de los resultados (Reyes, 2005).

### **Control:**

Es la última fase de la gestión administrativa y consiste en el aseguramiento del cumplimiento de objetivos y metas planteadas que son llevadas a cabo por los trabajadores de la organización. Por ello aquí se evalúa el desempeño, de acuerdo a éstas de toma acciones correctivas y de retroalimentación, se verifica el cumplimiento de los objetivos y se verifico como se están llevando a cabo las actividades (Chiavenato, 2009). Por ello se deben establecer controles, que permitan evaluar lo que se esperaba y lo que se tiene, y la forma y el tiempo en los que se obtuvieron, que se obtuvo más de lo que esperaba y que no se cumplió (Reyes, 2005).

#### **2.2.4 Definición de términos básicos**

**Organización:** entidad que agrupa recursos con el objetivo de obtener beneficios y pertenece a un sector productivo.

**Trabajador:** persona que brinda sus servicios a una entidad y por ello recibe una remuneración

**Riesgo:** probabilidad de que ocurra un incidente no previsto.

**Política:** declaración de principios que los trabajadores deben cumplir y está plasmado en un documento.

**Retroalimentación:** es brindar recomendaciones de mejoras **con el fin de** optimizar las actividades.

### **2.3 Hipótesis de da Investigación**

Existe una relación directa entre el control interno y la gestión en la empresa Metal Industria HVA SRL, Cajamarca, 2021.

### **2.4 Hipótesis específicas**

Existe una relación directa entre la gestión administrativa y el ambiente de control en la empresa Metal Industria HVA SRL, Cajamarca, 2021.

Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la evaluación de riesgos en la empresa Metal Industria HVA SRL, Cajamarca, 2021.

Existe una relación directa entre la gestión administrativa y las actividades de control en la empresa Metal Industria HVA SRL, Cajamarca, 2021.

Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la Información y comunicación en la en la empresa Metal Industria HVA SRL, Cajamarca, 2021.

Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la supervisión o monitoreo en la empresa Metal Industria HVA SRL, Cajamarca, 2021.

### 2.3 Operacionalización de Variables

| Variable                      | Definición Conceptual   | Definición Operacional  | Dimensiones                | Indicadores  |
|-------------------------------|---|---|----------------------------|--|
| <b>Control Interno</b>        | proceso que lleva acabo la alta dirección, cuyo objetivo es brindar confianza respecto a la eficiencia y eficacia de sus operaciones (COSO, 2013) | Proceso que permite medir que se estén logrando los objetivos planteados por la organización. | Ambiente de control        | -Líneas de responsabilidad y subordinación.<br>-Atracción y retención de trabajadores. |
|                               |   |   | Evaluación de riesgo       | -Identificación y análisis de los riesgos<br>-Evaluación de riesgos.                   |
|                               |   |   | Actividades de control     | -Desempeño de trabajadores.<br>-Desarrollo de actividades de control.                  |
|                               |   |   | Información y comunicación | -Generación de información relevante.<br>-Comunicación constante.                      |
|                               |   |   | Monitoreo y supervisión    | -Evaluación continua.<br>-Identificación de deficiencias.                              |
| <b>Gestión administrativa</b> | Es un conjunto de procesos sistematizados de actividades, que permiten obtener  | Proceso que permite a una organización mantenerse y desarrollarse en el mercado.              | Planificación              | -Análisis de la situación<br>-Fijación de objetivos                                    |
|                               |   |   | Organización               | -Coordinación<br>-Trabajo en equipo  |



---

|                                      |           |  |
|--------------------------------------|-----------|--|
| resultados deseados<br>(Morgan,1991) | Dirección | -Comunicación<br>-Liderazgo                  |
|                                      | Control   | -Acciones correctivas.<br>-Retroalimentación |

---

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1 Tipo de Investigación**

Tomando el fin que persigue esta investigación es del tipo básica, ya que busca la ampliación de conocimientos respecto a las teorías de control interno y gestión administrativa, además, es de enfoque cuantitativo porque se realizará una evaluación numérica utilizando la estadística (Grinnell, 1997).

### **3.2 Diseño de la Investigación**

El diseño de la investigación es no experimental, ya que según Kerlinger (2002), en estas investigaciones no se realizan manipulación de variables, obteniendo la información a través de la observación sin realizar manipulación alguna. Además, es de corte transversal ya que se relacionará las variables en un único momento (Rodríguez & Pérez, 2007); teniendo como propósito describir y analizar dichas variables, este estudio es también, de tipo correlacional ya que busca medir el grado de relación entre el control interno y la gestión administrativa tomando en cuenta métodos estadísticos (Kerlinger, 2002).

### **3.3 Unidad de Análisis**

La unidad de análisis es el objeto de investigación (Hernández, Fernández, Baptista, 2014), en este estudio está conformado por cada colaborador a la que se aplicará el instrumento de la empresa Metal Industria HVA SRL.

### **3.4 Población**

La población está constituida por un conjunto de elementos, que tienen características comunes y sobre las cuales se realiza la investigación, está delimitado por la pregunta de investigación (Kerlinger, 2002). La población para este estudio es finita ya que se conoce la cantidad de elementos y está conformada por 14 trabajadores de la empresa Metal Industria HVA SRL.

### **3.5 Muestra**

Según Hernández, et al. (2014) la muestra es un subgrupo de la población de la cual se intenta obtener datos para responder a la pregunta de investigación, en este caso la población es finita, es decir la cantidad de elementos es reducida, se tomará la muestra igual a la población, y está conformada por 14 trabajadores de la empresa Metal Industria HVA SRL y el método de muestreo utilizado es probabilístico ya que serán se tomarán en cuenta todos los elementos de estudio.

### **3.6 Métodos de investigación**

En este estudio se utilizan los siguientes métodos definidos según Rodríguez & Pérez, (2007):

- **Método analítico:** que se define como un modelo que permite la experimentación con los datos que permiten obtener información de las variables, para responder a una pregunta de investigación.

- **Método sintético:** que comprende en realizar un análisis de un todo, pero partiendo de cada unidad de estudio, lo que permite presentar la información en forma sintetizada.
- **Método inductivo – deductivo:** que permite estudiar las variables partiendo de los aspectos generales a los particulares. Además, a partir de estas variables se establecen generalidades de rigurosidad científica.

### **3.7 Técnicas de Investigación**

Como señala Kerlinger (2002), las técnicas para la recolección de datos son los medios que se emplean para el recojo de información necesaria. Los cuales, se obtienen de fuentes primarias y secundarias. Esta investigación utilizará la técnica de la encuesta para la recolección de datos.

### **3.8 Instrumentos**

Según Hernández, et al., (2014) un instrumento de medición es el recurso que utiliza el investigador para registrar los datos sobre las variables que estudia. Para obtener la información en esta investigación se utilizará el cuestionario, que este compuesto por dos partes una referente a la variable Control interno y la otra a la gestión administrativa, a su vez el cuestionario esta conformado por una escala Likert de 1 al 5, dónde (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo. Además, este cuestionario ha sido elaborado mediante la teoría de control interno de COSO (2013) y la gestión administrativa según Scanlan (2000) habiendo sido utilizada en investigaciones anteriores, es decir ha sido validada por juicio de expertos y ha obtenido un Alfa de

Cronbach 0,972 para la variable de control interno y un valor de 0,930 para la variable gestión administrativa (Delgado, 2019).

### **3.9 Técnicas de Análisis de Datos**

Después de recogida la información se utilizó el programa Excel y el programa SPSS en su versión IBM 25, para la organización y procesamiento de datos, así como la prueba de hipótesis respectiva, lo que permitirá elaborar tablas y gráficos con los resultados de la investigación, finalmente el informe de esta investigación será presentado en el programa Word.

### **3.10 Aspectos éticos de la investigación**

Este estudio se desarrollará tomando en cuenta los estándares establecidos de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, citando las fuentes tomadas, y respetando las posiciones de los distintos autores, además se guardará la confidencialidad de los datos que la empresa brinde, la información que se presente será clara y objetiva.

## CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1 Resultados

En la siguiente sección se presenta los resultados de la aplicación de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Metal Industria HVA SRL que tiene una escala Likert de 5 al 1, desde totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo, que fue recogido mediante una encuesta a los trabajadores de dicha empresa.

Por ello, los resultados se han organizado por variables, Gestión administrativa y sus respectivas dimensiones; y la segunda variable control Interno y sus respectivas dimensiones, utilizando la estadística se realizaron frecuencias de cada una de éstas y la moda. A su vez se ha realizado la prueba de hipótesis utilizando el coeficiente de Spearman.

### Control Interno

**Tabla 1**

*Valoración porcentual moda – ambiente de control*

| INDICADORES   | 5                     | 4          | 3                               | 2             | 1                        | MODA | OPINIÓN                      |
|---|-----------------------|------------|---------------------------------|---------------|--------------------------|------|------------------------------|
|   | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |      |                              |
| 1. La gerencia muestra interés de apoyar al establecimiento y mantenimiento del control interno en la entidad a través de políticas, documentos, reuniones, charlas y otros medios. | 53%                   | 27%        | 20%                             | 0%            | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| 2. Se ha difundido y es de conocimiento general la visión, misión, metas y objetivos estratégicos de la organización.   | 53%                   | 27%        | 20%                             | 0%            | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |

|   |     |     |     |    |    |   |                              |
|---|-----|-----|-----|----|----|---|------------------------------|
| 3. La gerencia se asegura de que los trabajadores conozcan los documentos normativos (MOF, ROF, y demás manuales) que regulan las actividades de la entidad.                                    | 67% | 20% | 13% | 0% | 0% | 5 | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| 4. La organización cuenta con mecanismos, políticas y procedimientos adecuados para la selección, inducción, formación, capacitación, compensación, bienestar social, y evaluación de personal. | 80% | 0%  | 20% | 0% | 0% | 5 | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| <b>% Ambiente de control</b>  | 63% | 18% | 18% | 0% | 0% | 5 | Totalmente de acuerdo        |

*Nota:* Tabla de recojo de datos de la empresa Metal Industrial HVA SRL.

En la tabla 1, se muestra los resultados de la dimensión de ambiente de control según los enunciados:

Con respecto al ítem 1, el 53% de trabajadores encuestados muestra una valoración de totalmente de acuerdo con respecto a que la gerencia muestra interés de apoyar al establecimiento y mantenimiento del control interno en la entidad a través de políticas, documentos, reuniones, charlas y otros medios.

Con respecto al ítem 2, el 53% de trabajadores encuestados muestra una valoración de totalmente de acuerdo con respecto a que se ha difundido y es de conocimiento general la visión, misión, metas y objetivos estratégicos de la organización.

Con respecto al ítem 3, el 67% de trabajadores encuestados muestra una valoración de totalmente de acuerdo con respecto a que la gerencia se asegura de que los trabajadores conozcan los documentos normativos (MOF, ROF, y demás manuales) que regulan las actividades de la entidad.

Con respecto al ítem 4, el 80% de trabajadores encuestados muestra una valoración de totalmente de acuerdo con respecto a que la organización cuenta con mecanismos, políticas y procedimientos adecuados para la selección, inducción, formación, capacitación, compensación, bienestar social, y evaluación de personal.

Finalmente, con respecto a la moda esta dimensión ha sido valorada como totalmente de acuerdo.

**Tabla 2**

*Valoración porcentual moda - dimensión evaluación de riesgo*

| INDICADORES  | 5                     | 4          | 3                               | 2             | 1                        | MODA | OPINIÓN                      |
|--|-----------------------|------------|---------------------------------|---------------|--------------------------|------|------------------------------|
|  | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |      |                              |
| 5. Existe un plan de actividades de identificación, análisis, manejo, monitoreo y documentación de los riesgos.  | 40%                   | 33%        | 27%                             | 0%            | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| 6. En el desarrollo de sus actividades, las distintas unidades y dependencias de la entidad han determinado y cuantificado la posibilidad de que ocurran los riesgos identificados (probabilidad de ocurrencia). | 40%                   | 47%        | 13%                             | 0%            | 0%                       | 4    | <b>De acuerdo</b>            |
| 7. Se han establecido las acciones necesarias (controles) para afrontar los riesgos evaluados.   | 47%                   | 33%        | 20%                             | 0%            | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| 8. Se han definido lineamientos para efectuar seguimiento periódico a los controles desarrollados con respecto a los riesgos.  | 33%                   | 40%        | 27%                             | 0%            | 0%                       | 4    | <b>De acuerdo</b>            |



|                               |        |        |        |       |       |   |                       |
|-------------------------------|--------|--------|--------|-------|-------|---|-----------------------|
| <b>% Evaluación de riesgo</b> | 40.00% | 38.33% | 21.67% | 0.00% | 0.00% | 5 | Totalmente de acuerdo |
|-------------------------------|--------|--------|--------|-------|-------|---|-----------------------|

*Nota:* Tabla de recojo de datos de la empresa Metal Industrial HVA SRL.

En la tabla 2, se muestra los resultados de la dimensión evaluación de riesgo según los enunciados:

Con respecto al ítem 5, el 40% de trabajadores encuestados muestra una valoración de totalmente de acuerdo con respecto a que existe un plan de actividades de identificación, análisis, manejo, monitoreo y documentación de los riesgos.

Con respecto al ítem 6, el 47% de trabajadores encuestados muestra una valoración de acuerdo con respecto a que, en el desarrollo de sus actividades, las distintas unidades y dependencias de la entidad han determinado y cuantificado la posibilidad de que ocurran los riesgos identificados (probabilidad de ocurrencia).

Con respecto al ítem 7, el 47% de trabajadores encuestados muestra una valoración de totalmente de acuerdo con respecto a que se han establecido las acciones necesarias (controles) para afrontar los riesgos evaluados.

Con respecto al ítem 8, el 40% de trabajadores encuestados muestra una valoración de acuerdo con respecto a que, se han definido lineamientos para efectuar seguimiento periódico a los controles desarrollados con respecto a los riesgos.

Finalmente, con respecto a la moda esta dimensión ha sido valorada como totalmente de acuerdo.

**Tabla 3***Valoración porcentual moda – ambientes de control*

| INDICADORES  | 5                     | 4          | 3                               | 2             | 1                        | MODA | OPINIÓN                      |
|--|-----------------------|------------|---------------------------------|---------------|--------------------------|------|------------------------------|
|  | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |      |                              |
| 9. Se asignan responsables y delegan funciones con el fin de minimizar errores.  | 47%                   | 33%        | 20%                             | 0%            | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| 10. Al implementarse un sistema o proceso nuevo, se recibe la capacitación necesaria para su aplicación.                               | 47%                   | 33%        | 20%                             | 0%            | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| 11. Las actividades expuestas a riesgos de error o fraude han sido asignadas a diferentes personas o equipos de trabajo.               | 40%                   | 27%        | 33%                             | 0%            | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| 12. Periódicamente se comparan los recursos asignados con los registros de la organización, por ejemplo, arqueos, inventarios u otros. | 40%                   | 47%        | 13%                             | 0%            | 0%                       | 4    | <b>De acuerdo</b>            |
| <b>% Actividades de control</b>  | 43%                   | 35%        | 22%                             | 0%            | 0%                       | 5    | Totalmente de acuerdo        |

*Nota:* Tabla de recojo de datos de la empresa Metal Industrial HVA SRL.

En la tabla 3, se muestra los resultados de la dimensión actividades de control según los enunciados:

Con respecto al ítem 9, el 47% de trabajadores encuestados muestra una valoración de totalmente de acuerdo con respecto a que, se asignan responsables y delegan funciones con el fin de minimizar errores.

Con respecto al ítem 10, el 47% de trabajadores encuestados muestra una valoración de totalmente de acuerdo con respecto a que, al implementarse un sistema o proceso nuevo, se recibe la capacitación necesaria para su aplicación.

Con respecto al ítem 11, el 40% de trabajadores encuestados muestra una valoración de totalmente de acuerdo con respecto a que, las actividades expuestas a riesgos de error o fraude han sido asignadas a diferentes personas o equipos de trabajo.

Con respecto al ítem 12, el 47% de trabajadores encuestados muestra una valoración de acuerdo con respecto a que, periódicamente se comparan los recursos asignados con los registros de la organización, por ejemplo, arqueos, inventarios u otros.

Finalmente, con respecto a la moda esta dimensión ha sido valorada como totalmente de acuerdo.

**Tabla 4**

*Valoración porcentual moda – Información y comunicación*

| INDICADORES  | 5                     | 4          | 3                               | 2             | 1                        | MODA | OPINIÓN                      |
|--|-----------------------|------------|---------------------------------|---------------|--------------------------|------|------------------------------|
|  | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |      |                              |
| 13. Se comunica a los trabajadores de todas las actividades y responsabilidades que se deben realizar para el correcto funcionamiento dentro de sus áreas. | 60%                   | 40%        | 0%                              | 0%            | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| 14. Cuenta con políticas y procedimientos que garantizan el adecuado suministro de información para el cumplimiento de funciones y responsabilidades.      | 40%                   | 47%        | 13%                             | 0%            | 0%                       | 4    | <b>De acuerdo</b>            |
| 15. Se usan diferentes canales de comunicación (horizontal, vertical y/o diagonal) con el fin de que la información fluya de manera adecuada.              | 40%                   | 47%        | 13%                             | 0%            | 0%                       | 4    | <b>De acuerdo</b>            |
| 16. Se revisan periódicamente los sistemas de información y de ser necesario se rediseñan  | 47%                   | 33%        | 20%                             | 0%            | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |

---

para asegurar un adecuado funcionamiento.

---

|                              |     |     |     |    |    |   |                       |
|------------------------------|-----|-----|-----|----|----|---|-----------------------|
| % Información y comunicación | 47% | 42% | 12% | 0% | 0% | 5 | Totalmente de acuerdo |
|------------------------------|-----|-----|-----|----|----|---|-----------------------|

---

*Nota:* Tabla de recojo de datos de la empresa Metal Industrial HVA SRL.

En la tabla 4, se muestra los resultados de la dimensión Información y comunicación según los enunciados:

Con respecto al ítem 13, el 60% de trabajadores encuestados muestra una valoración de totalmente de acuerdo con respecto a que, se comunica a los trabajadores de todas las actividades y responsabilidades que se deben realizar para el correcto funcionamiento dentro de sus áreas.

Con respecto al ítem 14, el 47% de trabajadores encuestados muestra una valoración de acuerdo con respecto a que, cuenta con políticas y procedimientos que garantizan el adecuado suministro de información para el cumplimiento de funciones y responsabilidades.

Con respecto al ítem 15, el 47% de trabajadores encuestados muestra una valoración de acuerdo con respecto a que, Se usan diferentes canales de comunicación (horizontal, vertical y/o diagonal) con el fin de que la información fluya de manera adecuada.

Con respecto al ítem 16, el 47% de trabajadores encuestados muestra una valoración de totalmente de acuerdo con respecto a que, Se revisan periódicamente los sistemas de información y de ser necesario se rediseñan para asegurar un adecuado funcionamiento.

Finalmente, con respecto a la moda esta dimensión ha sido valorada como totalmente de acuerdo.

**Tabla 5**

*Valoración porcentual moda - Monitoreo y supervisión*

| INDICADORES   | 5                     | 4          | 3                               | 2             | 1                        | MODA | OPINIÓN                      |
|---|-----------------------|------------|---------------------------------|---------------|--------------------------|------|------------------------------|
|   | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |      |                              |
| 17. Se controla, monitorea y supervisa las actividades asignadas a los trabajadores de cada área.   | 47%                   | 27%        | 27%                             | 0%            | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| 18. Se efectúan periódicamente autoevaluaciones que le permite proponer planes de mejora que son ejecutados posteriormente.   | 40%                   | 33%        | 27%                             | 0%            | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| 19. Las deficiencias y los problemas detectados en el monitoreo se registran y comunican con prontitud a los responsables con el fin que se tomen las acciones necesarias para su corrección. | 40%                   | 47%        | 13%                             | 0%            | 0%                       | 4    | <b>De acuerdo</b>            |
| 20. Se implementan las recomendaciones que se formulan, las mismas que se constituyen compromisos de mejoramiento.  | 47%                   | 20%        | 20%                             | 13%           | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| <b>% Monitoreo y supervisión</b>  | 43%                   | 32%        | 22%                             | 3%            | 0%                       | 5    | Totalmente de acuerdo        |

*Nota:* Tabla de recojo de datos de la empresa Metal Industrial HVA SRL.

En la tabla 3, se muestra los resultados de la dimensión actividades de control según los enunciados:

Con respecto al ítem 17, el 47% de trabajadores encuestados muestra una valoración de totalmente de acuerdo con respecto a que, se controla, monitorea y supervisa las actividades asignadas a los trabajadores de cada área.

Con respecto al ítem 18, el 40% de trabajadores encuestados muestra una valoración de totalmente de acuerdo con respecto a que, se efectúan periódicamente autoevaluaciones que le permite proponer planes de mejora que son ejecutados posteriormente.

Con respecto al ítem 19, el 47% de trabajadores encuestados muestra una valoración de acuerdo con respecto a que, las deficiencias y los problemas detectados en el monitoreo se registran y comunican con prontitud a los responsables con el fin que se tomen las acciones necesarias para su corrección.

Con respecto al ítem 20, el 47% de trabajadores encuestados muestra una valoración de totalmente de acuerdo con respecto a que, se implementan las recomendaciones que se formulan, las mismas que se constituyen compromisos de mejoramiento.

Finalmente, con respecto a la moda esta dimensión ha sido valorada como totalmente de acuerdo.

**Tabla 6***Valoración porcentual general de las dimensiones de la variable control interno*

| INDICADORES                       | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | MODA | OPINIÓN                      |
|-----------------------------------|-----------------------|------------|---------------------------------|---------------|--------------------------|------|------------------------------|
| <b>Ambiente de control</b>        | 63%                   | 18%        | 18%                             | 0%            | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| <b>Evaluación de riesgo</b>       | 40%                   | 38%        | 22%                             | 0%            | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| <b>Actividades de control</b>     | 43%                   | 35%        | 22%                             | 0%            | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| <b>Información y comunicación</b> | 47%                   | 42%        | 12%                             | 0%            | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| <b>Monitoreo y supervisión</b>    | 43%                   | 32%        | 22%                             | 3%            | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| <b>Control interno</b>            | <b>47%</b>            | <b>33%</b> | <b>19%</b>                      | <b>1%</b>     | <b>0%</b>                | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |

*Nota:* Tabla de recojo de datos por dimensiones de la empresa Metal Industrial HVA SRL.

La tabla 6, muestra las valoraciones por dimensiones de la variable control interno, en la cual se observa:

Los trabajadores de la empresa Metal Industrial HVA SRL calificaron a la dimensión de ambiente de control con un 63% de totalmente de acuerdo.

Los trabajadores de la empresa Metal Industrial HVA SRL calificaron a la dimensión de evaluación de riesgo con un 40% de totalmente de acuerdo.

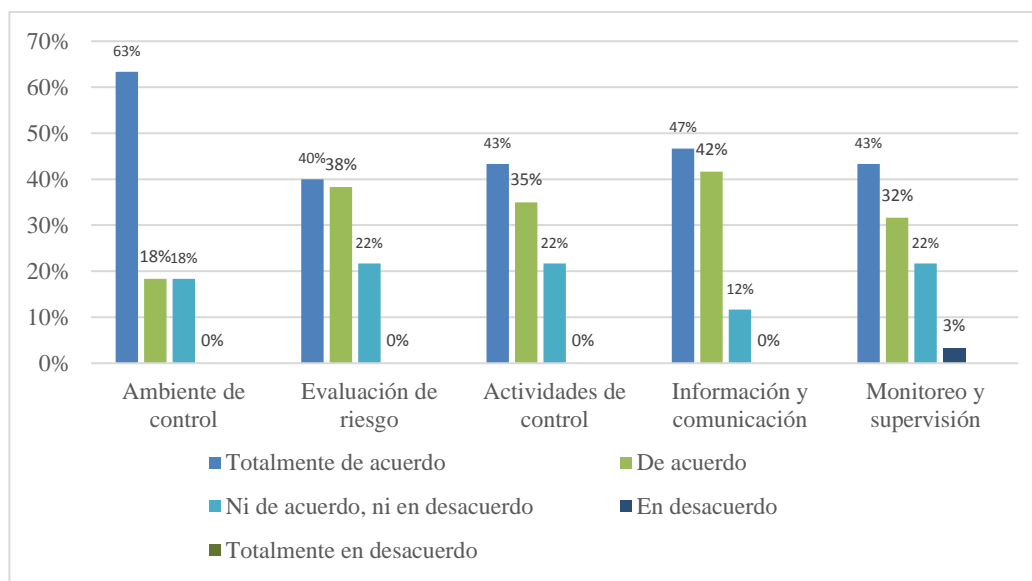
Los trabajadores de la empresa Metal Industrial HVA SRL calificaron a la dimensión de actividades de control con un 43% de totalmente de acuerdo.

Los trabajadores de la empresa Metal Industrial HVA SRL calificaron a la dimensión de información y comunicación con un 47% de totalmente de acuerdo.

Los trabajadores de la empresa Metal Industrial HVA SRL calificaron a la dimensión de evaluación de monitoreo y supervisión con un 43% de totalmente de acuerdo.

**Figura 1**

*Grafica porcentual general de las dimensiones de la variable control interno*



*Nota:* Datos por dimensiones de la empresa Metal Industrial HVA SRL.

En la figura 1 se observa que en general las dimensiones de la variable control interno, la dimensión mejor valorada con totalmente de acuerdo fue la de ambiente de control con un 63%, seguido de la información y comunicación con un 47%, un 43% de actividades de control, un 43% de monitoreo y control, y finalmente un 40% en evaluación de riesgo.



## Gestión administrativa

**Tabla 7**

*Valoración porcentual moda - Planeación*

| INDICADORES  | 5                     | 4          | 3                               | 2             | 1                        | MODA | OPINIÓN                      |
|--|-----------------------|------------|---------------------------------|---------------|--------------------------|------|------------------------------|
|  | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |      |                              |
| 21. La visión y misión de la organización se encuentran claramente definidos y están publicados.   | 60%                   | 20%        | 20%                             | 0%            | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| 22. Los planes y proyectos de la organización son difundidos a todos los trabajadores oportunamente por parte del gerente o jefes de área. | 53%                   | 33%        | 13%                             | 0%            | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| 23. Mis funciones tienen objetivos claramente definidos.   | 60%                   | 27%        | 13%                             | 0%            | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| 24. Las metas y objetivos programados en los planes de trabajo se cumplen.   | 53%                   | 27%        | 20%                             | 0%            | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| <b>% Planeación</b>  | 57%                   | 27%        | 17%                             | 0%            | 0%                       | 5    | Totalmente de acuerdo        |

*Nota:* Tabla de recojo de datos de la empresa Metal Industrial HVA SRL.

En la tabla 7, se muestra los resultados de la dimensión planeación según los enunciados:

Con respecto al ítem 21, el 60% de trabajadores encuestados muestra una valoración de totalmente de acuerdo con respecto a que, la visión y misión de la organización se encuentran claramente definidos y están publicados.

Con respecto al ítem 22, el 53% de trabajadores encuestados muestra una valoración de totalmente de acuerdo con respecto a que, los planes y proyectos de la

organización son difundidos a todos los trabajadores oportunamente por parte del gerente o jefes de área.

Con respecto al ítem 24, el 47% de trabajadores encuestados muestra una valoración de totalmente de acuerdo con respecto a que, las metas y objetivos programados en los planes de trabajo se cumplen.

Finalmente, con respecto a la moda esta dimensión ha sido valorada como totalmente de acuerdo.

**Tabla 8**

*Valoración porcentual moda - Organización*

| INDICADORES   | 5                     | 4          | 3                               | 2             | 1                        | MODA | OPINIÓN                      |
|---|-----------------------|------------|---------------------------------|---------------|--------------------------|------|------------------------------|
|   | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |      |                              |
| 25. La estructura organizacional es difundida y conocida por todos los trabajadores, y permite identificarse al órgano u área de dependencia. | 60%                   | 20%        | 20%                             | 0%            | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| 26. Se difunde de manera adecuada y oportuna el Reglamento Interno, MOF, ROF, para que todos conozcan sus funciones, deberes y derechos.      | 60%                   | 27%        | 13%                             | 0%            | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| 27. Se fomenta el trabajo en equipos que permitan el desarrollo de trabajo con eficiencia.  | 40%                   | 60%        | 0%                              | 0%            | 0%                       | 4    | <b>De acuerdo</b>            |
| 28. Se promueve la capacitación y promoción de los puestos actuales de trabajo.   | 40%                   | 53%        | 7%                              | 0%            | 0%                       | 4    | <b>De acuerdo</b>            |
| <b>% Organización</b>   | 50%                   | 40%        | 10%                             | 0%            | 0%                       | 5    | Totalmente de acuerdo        |

*Nota:* Tabla de recojo de datos de la empresa Metal Industrial HVA SRL.

En la tabla 8, se muestra los resultados de la dimensión organización según los enunciados:

Con respecto al ítem 25, el 60% de trabajadores encuestados muestra una valoración de totalmente de acuerdo con respecto a que, la estructura organizacional es difundida y conocida por todos los trabajadores, y permite identificarse al órgano u área de dependencia.

Con respecto al ítem 26, el 60% de trabajadores encuestados muestra una valoración de totalmente de acuerdo con respecto a que, se difunde de manera adecuada y oportuna el Reglamento Interno, MOF, ROF, para que todos conozcan sus funciones, deberes y derechos.

Con respecto al ítem 27, el 60% de trabajadores encuestados muestra una valoración de acuerdo con respecto a que, se fomenta el trabajo en equipos que permitan el desarrollo de trabajo con eficiencia.

Con respecto al ítem 28, el 53% de trabajadores encuestados muestra una valoración de acuerdo con respecto a que, se promueve la capacitación y promoción de los puestos actuales de trabajo.

Finalmente, con respecto a la moda esta dimensión ha sido valorada como totalmente de acuerdo.

**Tabla 9***Valoración porcentual moda - dirección*

| INDICADORES  | 5                     | 4          | 3                               | 2             | 1                        | MODA | OPINIÓN                      |
|--|-----------------------|------------|---------------------------------|---------------|--------------------------|------|------------------------------|
|  | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |      |                              |
| 29. Considera usted que el gerente y jefes de área hacen conocer los objetivos y metas organizacionales a todos los trabajadores.  | 33%                   | 53%        | 13%                             | 0%            | 0%                       | 4    | <b>De acuerdo</b>            |
| 30. Los canales de comunicación entre los colaboradores, los supervisores y el jefe es fluida, además los canales están definidos. | 27%                   | 53%        | 20%                             | 0%            | 0%                       | 4    | <b>De acuerdo</b>            |
| 31. El líder motiva y genera confianza para que todos se involucren en el cumplimiento de los objetivos de la organización.        | 60%                   | 40%        | 0%                              | 0%            | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| 32. Me siento satisfecho en la organización y con las funciones que realizo.   | 53%                   | 40%        | 7%                              | 0%            | 0%                       | 5    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| <b>% Dirección</b>   | 43%                   | 47%        | 10%                             | 0%            | 0%                       | 5    | Totalmente de acuerdo        |

*Nota:* Tabla de recojo de datos de la empresa Metal Industrial HVA SRL.

En la tabla 9, se muestra los resultados de la dimensión dirección según los enunciados:

Con respecto al ítem 29, el 53% de trabajadores encuestados muestra una valoración de acuerdo con respecto a que, considera usted que el gerente y jefes de área hacen conocer los objetivos y metas organizacionales a todos los trabajadores.

Con respecto al ítem 30, el 53% de trabajadores encuestados muestra una valoración de acuerdo con respecto a que, los canales de comunicación entre los

los colaboradores, los supervisores y el jefe es fluida, además los canales están definidos.

Con respecto al ítem 31, el 60% de trabajadores encuestados muestra una valoración de totalmente de acuerdo con respecto a que, el líder motiva y genera confianza para que todos se involucren en el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Con respecto al ítem 32, el 47% de trabajadores encuestados muestra una valoración de totalmente de acuerdo con respecto a que, se sienten satisfechos en la organización y con las funciones que realizan.

Finalmente, con respecto a la moda esta dimensión ha sido valorada como totalmente de acuerdo.

**Tabla 10**

*Valoración porcentual moda – control*

| INDICADORES  | 5                     | 4          | 3                               | 2             | 1                        | MODA | OPINIÓN           |
|--|-----------------------|------------|---------------------------------|---------------|--------------------------|------|-------------------|
|  | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |      |                   |
| 33. Los jefes de área establecen compromisos de desempeño laboral a los subordinados para ser evaluados.   | 20%                   | 60%        | 20%                             | 0%            | 0%                       | 4    | <b>De acuerdo</b> |
| 34. Existen controles a los procedimientos internos de cada área.  | 27%                   | 53%        | 20%                             | 0%            | 0%                       | 4    | <b>De acuerdo</b> |
| 35. Se realiza periódicamente la medición de avance de cumplimiento de las metas y objetivos establecidos. | 33%                   | 53%        | 13%                             | 0%            | 0%                       | 4    | <b>De acuerdo</b> |

|   |     |     |     |    |    |   |                   |
|---|-----|-----|-----|----|----|---|-------------------|
| 36. Se verifica y brinda retroalimentación para mejorar el desarrollo de actividades y lograr las metas establecidas. | 33% | 60% | 7%  | 0% | 0% | 4 | <b>De acuerdo</b> |
| <b>% Control</b>  | 28% | 57% | 15% | 0% | 0% | 4 | De acuerdo        |

*Nota:* Tabla de recojo de datos de la empresa Metal Industrial HVA SRL.

En la tabla 10, se muestra los resultados de la dimensión control según los enunciados:

Con respecto al ítem 33, el 60% de trabajadores encuestados muestra una valoración de acuerdo con respecto a que, los jefes de área establecen compromisos de desempeño laboral a los subordinados para ser evaluados.

Con respecto al ítem 34, el 53% de trabajadores encuestados muestra una valoración de acuerdo con respecto a que, existen controles a los procedimientos internos de cada área.

Con respecto al ítem 35, el 53% de trabajadores encuestados muestra una valoración de acuerdo con respecto a que, se realiza periódicamente la medición de avance de cumplimiento de las metas y objetivos establecidos.

Con respecto al ítem 36, el 60% de trabajadores encuestados muestra una valoración de acuerdo con respecto a que, se verifica y brinda retroalimentación para mejorar el desarrollo de actividades y lograr las metas establecidas.

Finalmente, con respecto a la moda esta dimensión ha sido valorada como de acuerdo.

**Tabla 11**

*Valoración porcentual general de las dimensiones de la variable gestión administrativa*

| <b>Dimensiones</b>            | <b>Totalmente de acuerdo</b> | <b>De acuerdo</b> | <b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b> | <b>En desacuerdo</b> | <b>Totalmente en desacuerdo</b> | <b>MODA</b> | <b>OPINIÓN</b>               |
|-------------------------------|------------------------------|-------------------|--|----------------------|---------------------------------|-------------|------------------------------|
| <b>Planeación</b>             | 57%                          | 27%               | 17%                                    | 0%                   | 0%                              | 5           | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| <b>Organización</b>           | 50%                          | 40%               | 10%                                    | 0%                   | 0%                              | 5           | <b>Totalmente de acuerdo</b> |
| <b>Dirección</b>              | 43%                          | 47%               | 10%                                    | 0%                   | 0%                              | 4           | <b>De acuerdo</b>            |
| <b>Control</b>                | 28%                          | 57%               | 15%                                    | 0%                   | 0%                              | 5           | <b>De acuerdo</b>            |
| <b>Gestión Administrativa</b> | <b>45%</b>                   | <b>43%</b>        | <b>13%</b>                             | <b>0%</b>            | <b>0%</b>                       | <b>5</b>    | <b>Totalmente de acuerdo</b> |

*Nota:* Tabla por dimensiones de recojo de datos de la empresa Metal Industrial HVA SRL.

La tabla 11, muestra las valoraciones por dimensiones de la variable gestión administrativa, en la cual se observa:

Los trabajadores de la empresa Metal Industrial HVA SRL calificaron a la dimensión de planeación con un 57% de totalmente de acuerdo.

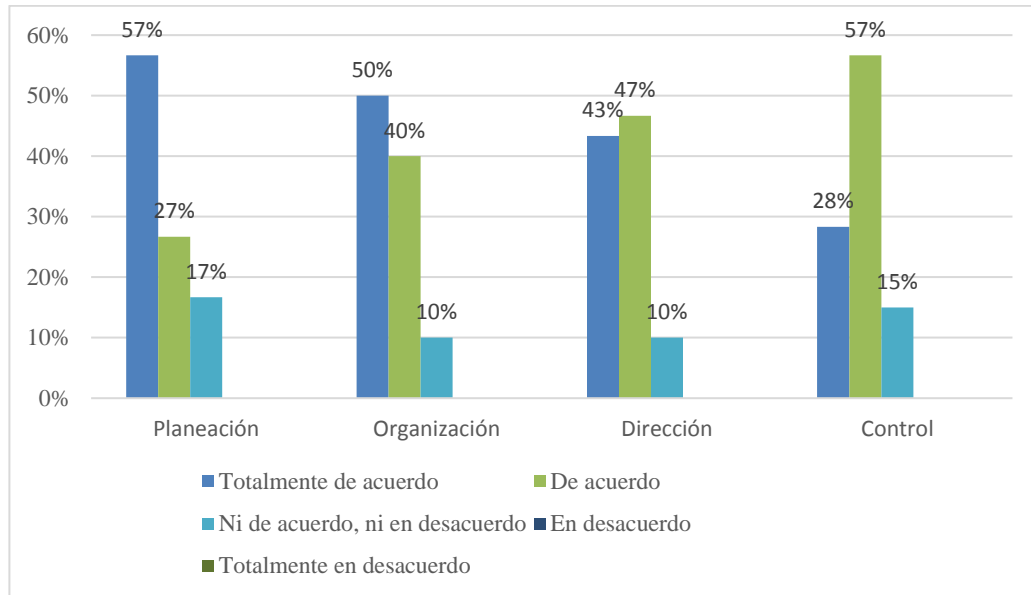
Los trabajadores de la empresa Metal Industrial HVA SRL calificaron a la dimensión de organización con un 50% de totalmente de acuerdo.

Los trabajadores de la empresa Metal Industrial HVA SRL calificaron a la dimensión de dirección con un 47% de acuerdo.

Los trabajadores de la empresa Metal Industrial HVA SRL calificaron a la dimensión de control con un 57% de acuerdo.

**Figura 2**

*Grafica porcentual general de las dimensiones de la variable gestión administrativa*



*Nota:* Datos por dimensiones de la empresa Metal Industrial HVA SRL

En la figura 2 se observa que en general las dimensiones de la variable gestión administrativa, la dimensión mejor valorada con totalmente de acuerdo fue la de planeación con un 57%, seguido de la organización con un 50%, un 43% de actividades de dirección, y finalmente un 28% en control.

**Tabla 12**

*Valoración porcentual de las variables control interno y gestión administrativa*

| VARIABLE               | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | MODA | OPINIÓN               |
|------------------------|-----------------------|------------|---------------------------------|---------------|--------------------------|------|-----------------------|
| Control interno        | 47%                   | 33%        | 19%                             | 1%            | 0%                       | 5    | Totalmente de acuerdo |
| Gestión Administrativa | 45%                   | 43%        | 13%                             | 0%            | 0%                       | 5    | Totalmente de acuerdo |

*Nota:* Tabla de recojo de datos por variable de la empresa Metal Industrial HVA SRL.



En la tabla 12, se muestra la valoración final de la variable control interno que ha sido calificada con un 47% en totalmente de acuerdo, 33% en de acuerdo, 19% no está de acuerdo ni en desacuerdo, un 1% está en desacuerdo y el 0% está en totalmente en desacuerdo.

La variable gestión administrativa ha sido calificada con un 45% en totalmente de acuerdo, 43% en de acuerdo, 13% no está de acuerdo ni en desacuerdo, un 0% está en desacuerdo y el 0% está en totalmente en desacuerdo.

### Prueba de hipótesis

Para esta investigación se realizó un análisis se Spearman que permitirá indicar el grado de relación entre variables donde:

**Tabla 13**

*Coefficientes de Correlación de Spearman para interpretación*

| <b>Interpretación</b> | <b>Muy débil</b> | <b>Débil</b> | <b>Moderada</b> | <b>Fuerte</b> | <b>Muy fuerte</b> |
|-----------------------|------------------|--------------|-----------------|---------------|-------------------|
| Rango                 | [0 a 0.2]        | <0.2 a 0.4]  | <0.4 a 0.6]     | <0.6 a 0.8]   | <0.8 a 1]         |

**Tabla 14**

*Prueba de hipótesis general: relación entre la gestión administrativa y control interno*

|                        |                        | Control Interno             | Gestión Administrativa |       |
|------------------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|-------|
| <b>Rho de Spearman</b> | Control Interno        | Coefficiente de correlación | 1.000                  |       |
|                        |                        |                             | ,849**                 |       |
|                        |                        | Sig. (bilateral)            |                        | .000  |
|                        |                        | N                           | 15                     | 15    |
|                        | Gestión Administrativa | Coefficiente de correlación | ,849**                 | 1.000 |
|                        |                        | Sig. (bilateral)            | .000                   |       |

|   |    |    |
|---|----|----|
| N | 15 | 15 |
|---|----|----|

*Nota:* Información extraída de SPSS

En la tabla 14, se muestra la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0.849; lo que indica que existe una relación directa muy fuerte entre la variable control interno y gestión administrativa, en la empresa Metal Industrial HVA SRL, es decir, estas variables están asociadas entre sí. Con esto se acepta la hipótesis propuesta por el investigador.

**Tabla 15**

*Prueba de hipótesis específica 1: relación entre la gestión administrativa y el ambiente de control*

|                        |                        | Gestión Administrativa     | Ambiente de control |       |
|------------------------|------------------------|----------------------------|---------------------|-------|
| <b>Rho de Spearman</b> | Gestión Administrativa | Coeficiente de correlación | 1.000               | .609* |
|                        |                        | Sig. (bilateral)           |                     | .016  |
|                        |                        | N                          | 15                  | 15    |
|                        | Ambiente de control    | Coeficiente de correlación | .609*               | 1.000 |
|                        |                        | Sig. (bilateral)           | .016                |       |
|                        |                        | N                          | 15                  | 15    |

*Nota:* Información extraída de SPSS

En la tabla 15, se muestra la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0.609; lo que indica que existe una relación directa fuerte entre la variable gestión administrativa y la dimensión de ambiente de control, en la empresa Metal Industrial HVA SRL, es decir, la variable y la dimensión están asociadas entre sí. Con esto se acepta la hipótesis propuesta por el investigador.

**Tabla 16**

*Prueba de hipótesis específica 2: relación entre la gestión administrativa y la evaluación de riesgos*

|                        |                        | Gestión Administrativa      | Evaluación de riesgo |       |
|------------------------|------------------------|-----------------------------|----------------------|-------|
| <b>Rho de Spearman</b> | Gestión Administrativa | Coefficiente de correlación | 1.000                |       |
|                        |                        | Sig. (bilateral)            | ,792**               |       |
|                        |                        | N                           | 15                   |       |
|                        | Evaluación de riesgo   | Coefficiente de correlación | ,792**               | 1.000 |
|                        |                        | Sig. (bilateral)            | .000                 |       |
|                        |                        | N                           | 15                   | 15    |

*Nota: Información extraída de SPSS*

En la tabla 16, se muestra la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0.792; lo que indica que existe una relación directa fuerte entre la variable gestión administrativa y la dimensión de evaluación de riesgo, en la empresa Metal Industrial HVA SRL, es decir, la variable y la dimensión están asociadas entre sí. Con esto se acepta la hipótesis propuesta por el investigador.

**Tabla 17**

*Prueba de hipótesis específica 3: relación entre la gestión administrativa y las actividades de control*

|  | Gestión Administrativa | Actividades de control |
|--|------------------------|------------------------|
|--|------------------------|------------------------|

|                        |                        |                             |        |        |
|------------------------|------------------------|-----------------------------|--------|--------|
| <b>Rho de Spearman</b> | Gestión Administrativa | Coefficiente de correlación | 1.000  | ,792** |
|                        |                        | Sig. (bilateral)            |        | .000   |
|                        |                        | N                           | 15     | 15     |
|                        | Actividades de control | Coefficiente de correlación | ,792** | 1.000  |
|                        |                        | Sig. (bilateral)            | .000   |        |
|                        |                        | N                           | 15     | 15     |

*Nota:* Información extraída de SPSS

En la tabla 17, se muestra la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0.792; lo que indica que existe una relación directa fuerte entre la variable gestión administrativa y la dimensión de actividades de control, en la empresa Metal Industrial HVA SRL, es decir, la variable y la dimensión están asociadas entre sí. Con esto se acepta la hipótesis propuesta por el investigador.

### **Tabla 18**

*Prueba de hipótesis específica 4: relación entre la gestión administrativa y la Información y comunicación*

|                        |                            | Gestión Administrativa      | Sumatoria Información y comunicación |         |
|------------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------------------------------|---------|
| <b>Rho de Spearman</b> | Gestión Administrativa     | Coefficiente de correlación | 1.000                                | 1,000** |
|                        |                            | Sig. (bilateral)            |                                      |         |
|                        |                            | N                           | 15                                   | 15      |
|                        | Información y comunicación | Coefficiente de correlación | 1,000**                              | 1.000   |
|                        |                            | Sig. (bilateral)            |                                      |         |
|                        |                            | N                           | 15                                   | 15      |

*Nota:* Información extraída de SPSS

En la tabla 18, se muestra la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 1.000 lo que indica que existe una relación directa muy fuerte entre la variable gestión administrativa y la dimensión de información y comunicación, en la empresa Metal Industrial HVA SRL, es decir, la variable y la dimensión están asociadas entre sí. Con esto se acepta la hipótesis propuesta por el investigador.

**Tabla 19**

*Prueba de hipótesis específica 5: relación entre la gestión administrativa y el monitoreo y supervisión*

|                        |                         | Gestión Administrativa      | Monitoreo y Supervisión |
|------------------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| <b>Rho de Spearman</b> | Gestión Administrativa  | Coefficiente de correlación | 1.000                   |
|                        |                         | Sig. (bilateral)            | .000                    |
|                        |                         | N                           | 15                      |
|                        | Monitoreo y Supervisión | Coefficiente de correlación | .792**                  |
|                        |                         | Sig. (bilateral)            | .000                    |
|                        |                         | N                           | 15                      |

*Nota:* Información extraída de SPSS

En la tabla 19, se muestra la correlación con un coeficiente Rho Spearman de .792\*\* lo que indica que existe una relación directa muy fuerte entre la variable gestión administrativa y la dimensión de monitoreo y supervisión, en la empresa Metal Industrial HVA SRL, es decir, la variable y la dimensión están asociadas entre sí.

## 4.2 Discusión

Esta investigación ha tenido como propósito principal determinar la relación entre la variable control interno y gestión administrativa en la empresa Industrial HVA SRL, Cajamarca 2021, luego de la recopilación de datos se encontró que la variable control interno ha sido calificada por los trabajadores de la empresa con un 47% en totalmente de acuerdo, 33% en de acuerdo, 19% no está de acuerdo ni en desacuerdo, un 1% está en desacuerdo y el 0% está en totalmente en desacuerdo, lo que muestra que evaluación de riesgo, actividades de control, información y comunicación, monitoreo y supervisión, está siendo bien manejada por Metal Industrial HVA.

Ambiente de control

Por otro lado, la variable gestión administrativa ha sido calificada por los trabajadores con un 45% en totalmente de acuerdo, 43% en de acuerdo, 13% no está de acuerdo ni en desacuerdo, un 0% está en desacuerdo y el 0% está en totalmente en desacuerdo, lo que en resumen indica que la planeación, organización, dirección y control están siendo bien gestionadas, ya que no se han mostrado trabajadores en desacuerdo, ni tampoco en muy en desacuerdo.

Lo antes indicado muestra que existe una correlación directa entre las variables control interno y gestión administrativa, con un coeficiente rho Spearman de 0,792; es decir, existe una relación directa fuerte entre las variables, aceptándose la hipótesis planteada por el investigador. Esto significa que el manejo del control interno repercute directamente en la gestión administrativa, mientras se haga un adecuado control interno esto se evidenciará en el buen manejo de la gestión administrativa.

Esto concuerda con la investigación presentada por Guzmán (2012) donde hallaron un coeficiente de correlación Chi cuadrado de 3,84 mostrando que existe una relación entre las variables de control interno y gestión administrativa, pero en esta empresa el control interno actual no permite el cumplimiento de objetivos. En esa misma línea, se encuentra la investigación de coeficiente Rho de Spearman de 0.840 mostrando que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables de control interno y gestión administrativa, donde la gestión administrativa ha sido calificada como buena con 66,67%; el 15,69% considera que es excelente; el 13,73% manifestaron que es regular y el 3,92% indicó que es malo, pero en general esta variable ha sido calificada como buena. Con respecto al control interno el 58,82% de los trabajadores indicaron que es buena; 25,49% considera que es regular; el 15,69% expresaron que es excelente, en general el control interno ha sido calificado en un nivel bueno.

Lo mismo se evidencia en Chircca & Hilario (2019) donde luego de aplicar su instrumento a 43 avícolas encontraron un coeficiente de Spearman de 0.901, que muestra la existencia de una correlación positiva entre el control interno con la gestión empresarial. No obstante, muestra que en dichas empresas el control interno es muy débil, con una deficiencia del 88%, falta control concurrente en un 79% y carece de un control posterior con un 79%; además un 70% menciona que falta aplicar los componentes del control.

Discrepando con los resultados obtenidos en esta investigación, ya que en las dimensiones de la variable control interno, la dimensión mejor valorada con totalmente

de acuerdo fue la de ambiente de control con un 63%, seguido de la información y comunicación con un 47%, un 43% de actividades de control, un 43% de monitoreo y control, y finalmente un 40% en evaluación de riesgo. Y con respecto las dimensiones de la variable gestión administrativa, la dimensión mejor valorada con totalmente de acuerdo fue la de planeación con un 57%, seguido de la organización con un 50%, un 43% de actividades de control, y finalmente un 28% en control. Esto evidencia que existe un buen manejo de ambas variables.

No obstante, según Núñez (2016) si el control interno no es manejado de manera adecuada repercute directamente en la gestión administrativa como se evidencia en su investigación en la empresa Multiservicios Rodríguez SCRL donde no se está manejando adecuadamente los factores de control interno y la gestión administrativa convirtiéndolo en una deficiencia.

Con respecto a las correlaciones de la variable gestión administrativa y las dimensiones del control interno se obtuvieron los siguientes valores, ambiente de control con un valor de 0.609, evaluación de riesgos con 0.792, actividades de control con 0.792, la información y comunicación con 1.000 y el monitoreo y supervisión con un valor de 0.792. concordando con Delgado (2019) el ambiente de control con un valor de 0.763, evaluación de riesgos con 0.718, actividades de control con 0.844, la información y comunicación con 0.660 y la supervisión con un valor de 0.527. En ambos casos de evidencia que existe una correlación positiva entre la gestión administrativa y las dimensiones del control interno.



Por lo tanto, considerando lo antes mostrado esta investigación tiene consistencia teórica de acuerdo a lo planteado por Coso (2013) citado en Carmona, & Barrios (2007) quien indica que el control interno involucra todas las áreas de una empresa brindando la eficiencia, que implica el cumplimiento adecuado de las funciones asignadas haciendo el uso correcto de los recursos y la eficacia que implica el cumplimiento de los objetivos planteados. Esto se evidencia en la empresa por la calificación que ha recibido los componentes de la variable en totalmente de acuerdo, la dimensión de evaluación de riesgo con un 40%, actividades de control con un 43%, información y comunicación con un 47%, finalmente el monitoreo y supervisión con un 43%. Todo esto indica que se están llevando a cabo controles, los trabajadores han sido concientizados y están funcionando en la empresa.

A su vez, se corrobora lo planteado por Morgan (1991) citado en Batista, Estupiñán (2018), indicando que la gestión administrativa es la unión de procesos coordinados necesarios para cumplir con las metas y objetivos de la organización, en esta empresa se evidencia que dichos procesos se están llevando a cabo de manera correcta habiendo obtenido una valoración de totalmente de acuerdo en las dimensiones de planeación con un 57%, organización con un 50%, dirección con un 43%, y control con un 28%. De esta forma se evidencia que las estrategias se están llevando a cabo, que la estructura jerárquica está establecida, que se orientan y delegan las actividades y que se supervisa el avance que se tiene en la organización.

## **CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

Una vez recogida la información y habiéndose presentado los resultados se concluye que:

Existe una relación directa muy fuerte entre el control interno y la gestión administrativa en la empresa Metal Industria HVA SRL, con un coeficiente Rho Spearman de 0.849 con ello se demuestra la asociatividad entre las variables, además la variable control interno ha sido calificada con un 47% en totalmente de acuerdo, 33% en de acuerdo, 19% no está de acuerdo ni en desacuerdo, un 1% está en desacuerdo y el 0% está en totalmente en desacuerdo. Mientras que la variable gestión administrativa ha sido calificada con un 45% en totalmente de acuerdo, 43% en de acuerdo, 13% no está de acuerdo ni en desacuerdo, un 0% está en desacuerdo y el 0% está en totalmente en desacuerdo. Lo que demuestra que en general estas variables están siendo adecuadamente gestionadas por la empresa.

Existe también una relación directa fuerte entre la gestión administrativa y el ambiente de control en la empresa Metal Industria HVA SRL, habiéndose obtenido un coeficiente Rho Spearman de 0.609; evidencia la relación entre sí, además ambiente de control fue calificado con un 63% de totalmente de acuerdo, 18% en de acuerdo, 18% en ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 0% en desacuerdo y también el 0% en está en totalmente en desacuerdo.

A su vez, se afirma que existe una relación directa fuerte entre la gestión administrativa y la evaluación de riesgos en la empresa Metal Industria HVA SRL, con un coeficiente Rho Spearman de 0.792 mostrando la relación entre sí; además, la evaluación de riesgo ha sido calificada con un 40% de totalmente de acuerdo, 38% en de acuerdo, 22% en ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 0% en desacuerdo y también el 0% en está en totalmente en desacuerdo.

Así también, existe una relación directa fuerte entre la gestión administrativa y las actividades de control en la empresa Metal Industria HVA SRL, con un coeficiente Rho Spearman de 0.792 evidenciando la relación entre sí; además la dimensión de actividades de control con un 43% de totalmente de acuerdo, 35% en de acuerdo, 22% en ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 0% en desacuerdo y también el 0% en está en totalmente en desacuerdo.

Del mismo modo, existe una relación directa muy fuerte entre la gestión administrativa y la Información y comunicación en la en la empresa Metal Industria HVA SRL, obteniendo un coeficiente Rho Spearman de 1.000 mostrando que las variables están muy relacionadas entre sí, y habiendo sido calificada la dimensión de Información y comunicación con un 47% de totalmente de acuerdo, 42% en de acuerdo, 12% en ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 0% en desacuerdo y también el 0% en está en totalmente en desacuerdo.

Finalmente, se afirma que existe una relación fuerte entre la gestión administrativa y la supervisión o monitoreo en la empresa Metal Industria HVA SRL, habiéndose obtenido un coeficiente Rho Spearman de 0.792, dejando evidencia de la asociación

entre sí, además la supervisión o monitoreo ha sido calificada con un 43% de totalmente de acuerdo, 32% en de acuerdo, 22% en ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 22% en desacuerdo y también el 0% en está en totalmente en desacuerdo.

## **5.2 Recomendaciones**

De acuerdo a los resultados obtenidos se recomienda:

En relación al control interno, la dimensión de ambiente de control, la gerencia debe aumentar el interés que muestra para apoyar al establecimiento y mantenimiento del control interno en la entidad a través de políticas, documentos, reuniones, charlas y otros medios; estos deben ser difundidos constantemente a los trabajadores con el fin de que estas se interioricen y se tengan claros.

Las políticas que actualmente tiene la empresa son: la política de seguridad y salud en el trabajo, siendo los documentos formales con los que cuenta el manual de organizaciones y funciones, perfil de puesto, organigrama, reglamento interno de trabajo y reglamento de seguridad y salud en el trabajo dentro de los más relevantes como se puede ver en el *anexo 2*. Esto ha sido implementado ya que sus clientes que son las mineras lo solicitan, no obstante, se pueden implementar documentos como: política de selección y reclutamiento del personal, política de capacitación y política de vacaciones ya que esta empresa tiene alta rotación de personal debido a que la empresa brinda servicios esporádicos como mantenimiento en paradas de planta, esto ayudará a tener lineamientos claros y enfrentar adecuadamente algún inconveniente. Los documentos que debería implementar son el reglamento de organizaciones y

funciones y código de ética, que le ayudaría a mantener los lineamientos de comportamiento que la organización desea. Ya que a medida que la organización crece se pueden implementar otros documentos y políticas que ayuden con una adecuada gestión y que logre el 100% de porcentaje en “totalmente de acuerdo”.

Con respecto al control interno, en la dimensión de *evaluación de riesgo*, en la encuesta y con las respuestas de la pregunta 5, se identifica que existe plan de actividades para la identificación, análisis, manejo, monitoreo y documentación de los riesgos como se puede ver en el *anexo 3*, no obstante, este debe ser actualizado cada cierto periodo o cada vez que se tenga reportes con el fin de identificar a tiempo las posibles fallas e implementar acciones de mejora. Además, las actividades expuestas a riesgos de error deben ser asignadas a diferentes personas o equipos de trabajo, para compartir la responsabilidad. Si bien, se tiene una clasificación de los riesgos en función a los objetivos y metas planteadas, tomando en cuenta la probabilidad de ocurrencia y el impacto que tendrá en la organización, este debe actualizarse tomando en cuenta factores externos políticos, sociales, económicos, etc.

Con referencia al control interno, en la dimensión de ambientes de control siempre de deben asignar responsables de tareas y delegar funciones con el fin de minimizar errores y que las actividades de lleven a cabo sin inconvenientes, con esto los trabajadores pueden identificar al líder, además periódicamente se comparan los recursos asignados con los registros de la organización, por ejemplo, arqueos, inventarios u otros, con esto se induce a que se lleve un control contante de los insumos utilizados y la información este actualizada.

Acercas del control interno, la dimensión de información y comunicación se deben realizar más revisiones periódicas de los sistemas de información para asegurar un adecuado funcionamiento de las tareas asignadas y el flujo de información no se detenga, con esto se evitará realizar mantenimientos correctivos que pueden retrasar o dilatar los trabajos asignados.

Sobre el control interno, en la dimensión de monitoreo y supervisión se debe implementar un registro escrito de compromisos de mejoramiento, es decir, la empresa no solo debe identificar las deficiencias, sino que debe tomar acciones para mejorarlas y es posible mediante capacitaciones específicas al puesto, con ello los trabajadores adquieren más conocimientos y pueden aplicarse en el puesto de trabajo.

En cuanto a la gestión administrativa, en la dimensión de planeación se debe divulgar y difundir por todos los medios posibles como la publicación en paredes de la empresa, entregar boletín impreso, publicar en su página web y enviar por correo electrónico, la visión y misión de la organización para que todos los trabajadores la conozcan, la entiendan y la interioricen, es decir se identifiquen con la causa y razón de ser de la empresa.

En cuanto a la gestión administrativa, en la dimensión de organización se debe ampliar la difusión de la estructura organizacional, para que se conozca por todos los trabajadores, y permite identificarse al órgano u área de dependencia, esto debe indicarse sobre todo a los nuevos trabajadores para que tengan claro quién es su jefe inmediato y a quién reportarle.

En consideración a la gestión administrativa, en la dimensión de dirección el líder debe fomentar e indicar los canales de comunicación entre los colaboradores, los supervisores y el jefe es fluida, es decir, se deben utilizar los canales formales establecidos para la comunicación, con la idea de que quede un registro y ante posibles contingencias se pueda realizar el seguimiento.

En lo concerniente a la gestión administrativa, en la dimensión de control los jefes de área deben establecer compromisos por escrito del desempeño laboral a los trabajadores, además deben ser evaluados tomando en cuenta, habilidades blandas, específicas al puesto y en temas de seguridad, para que se tenga en cuenta todos los aspectos relevantes y en base a ello realizar una medición y supervisar el avance.

## LISTA DE REFERENCIAS

- Alvarado, L. Z. (2018). *Control interno y Gestión Administrativa según el personal del Ministerio Público - Lima, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Postgrado, Lima, Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28424/Alvarado\\_OL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28424/Alvarado_OL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Batista, N. & Estupiñán, J. (2018) *Gestión empresarial y posmodernidad*. Recuperado 06 de enero de 2021, de: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=SpqaDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA10&dq=conceptos+de+gesti%C3%B3n+empresarial&ots=okhRIPy1yS&sig=0jc0geG35FzffQINNLD9bAUQ8Mo#v=onepage&q=conceptos%20de%20gesti%C3%B3n%20empresarial&f=false>
- Calderón, H. (2015). *Derecho Procesal Administrativo*. Segunda Edición: 2018. Recuperado 04 de enero de 2021, de: [http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicjlg/biblio\\_sin\\_paredes/fac\\_juri/dere\\_admin\\_I/cap/01.pdf](http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicjlg/biblio_sin_paredes/fac_juri/dere_admin_I/cap/01.pdf)
- Carmona, M. & Barrios, Y. (2007). *Economía y Desarrollo*. Recuperado 08 de enero de 2021, de: <https://www.redalyc.org/pdf/4255/425541595009.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Planeamiento Estratégico: Fundamentos y Aplicaciones*. Tercera edición. D.F, México: Mc Graw Hill Education.



- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Tercera edición. D.F, México: Mc Graw Hill Education. Recuperado 07 de enero de 2021, de: [dehttp://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf](http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf)
- Chircca, M. & Hilario, E. J. (2019). *Control interno para la gestión de las empresas avícolas de la Provincia de Huancayo*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Centro del Perú. Pregrado, Huancayo, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5870/T010\\_72327648\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5870/T010_72327648_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Coopers & Lybrand e Instituto de auditores internos, (1997). *Los nuevos conceptos del control interno: Informe COSO*. Recuperado 08 de enero de 2021, de: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=335uGf3nusoC&oi=fnd&pg=P11&dq=control+interno+definicion+&ots=ZtBAdBaPBc&sig=5bkxm5lS9p8S8HqDrPloHPUmQI#v=onepage&q=control%20interno%20definicion&f=false>
- Delgado, C.I. (2019). *Gestión administrativa y sistema de control interno en la Unidad de Gestión Educativa Local San PabloCajamarca-2019*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Post grado, Chiclayo, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5870/T010\\_72327648\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5870/T010_72327648_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Diario Gestión (2015). *Malas decisiones o turbios manejos, las grandes quiebras desde 1990*. Recuperado 04 de enero de 2021, de:

<https://gestion.pe/economia/empresas/malas-decisiones-turbios-manejos-grandes-quebras-1990-92708-noticia/?ref=gesr>

Diario Gestión (2020). Avianca cierra operaciones en Perú: ¿Cuál será el futuro de sus trabajadores tras proceso de quiebra? Recuperado 04 de enero de 2021, de: <https://gestion.pe/economia/empresas/coronavirus-avianca-cierra-operaciones-en-peru-cual-sera-el-futuro-de-sus-trabajadores-tras-proceso-de-quiebra-nndc-noticia/>

Grinnell, R. (1997). *Social work research & evaluation: quantitative and qualitative approaches*. ISBN 0875814026

Guzmán, C. I. (2012). *El control interno y su impacto en la gestión administrativa financiera mueblería Rila de la ciudad de Ambato en el primer semestre del año 2011*. (Tesis de licenciatura). Pregrado, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/3474/1/TA0268.pdf>

Guzmán, K. E. & Vera M. S. (2015). *El control interno como parte de la gestión administrativa y financiera de los centros de atención y cuidado diario*. (Tesis de licenciatura). Pregrado, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9947/1/UPS-GT001072.pdf>

Haime, L. (2011). *Planeación financiera en la empresa moderna*. Recuperado 07 de enero de 2021, de: [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=zrjKBSptgdcC&oi=fnd&pg=PA1&dq=planeaci%C3%B3n+de+una+empresa&ots=\\_KC1Lqag7V&sig=IVh](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=zrjKBSptgdcC&oi=fnd&pg=PA1&dq=planeaci%C3%B3n+de+una+empresa&ots=_KC1Lqag7V&sig=IVh)

1sT7KEC7Q8PNvk1af53reko#v=onepage&q=planeaci%C3%B3n%20de%20una%20empresa&f=false

Hernández, H.G. (2011). *La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas*. Recuperado 07 de enero de 2021, de: <http://repositorio.uac.edu.co/bitstream/handle/11619/1628/La%20gesti%c3%b3n%20empresarial%2c%20un%20enfoque%20del%20siglo%20XX%2c%20desde%20las%20teor%c3%adas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, S. Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado 08 de enero de 2021, de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Kerlinger, F. (2002). *La Investigación del Comportamiento. (1a. ed.)* ISBN 13: 9789701030707

Mantilla, S. A. (2013). *Auditoría del control interno*. Recuperado 08 de enero de 2021, de: <https://books.google.es/books?id=rMS4DQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Martos, K. L (2018). *El Control Interno en la Gestión Administrativa de la Empresa de Transportes Marín Hermanos SAC, Cajamarca 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Cajamarca. Pregrado, Cajamarca, Perú. Recuperado de:

<http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2154/El%20Control%20Interno%20en%20la%20Gesti%3%b3n%20Administrativa%20de%20la%20Empresa%20de%20Transportes%20Mar%3%adn%20Hermanos%20SAC%2c%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de la producción (2011). *Análisis Regional de empresas: Región Cajamarca*. Recuperado 04 de enero de 2021, de: [http://www2.produce.gob.pe/RepositorioAPS/2/jer/PRODUCTIVIDAD\\_COMPETITIVIDAD/Informes/analisis\\_cajamarca.pdf](http://www2.produce.gob.pe/RepositorioAPS/2/jer/PRODUCTIVIDAD_COMPETITIVIDAD/Informes/analisis_cajamarca.pdf)

Núñez, F. J. (2016). *Sistema De Control Interno En La Gestión De La Empresa Multiservicios Rodríguez SCRL*. (Tesis de licenciatura). Pregrado, Cajamarca, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/586/Cont0056.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reyes, A. (2005). *Administración por objetivos*. Recuperado 07 de enero de 2021, de: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8wPdJ2Jzqg0C&oi=fnd&pg=PR13&dq=motivaci%C3%B3n+seg%C3%BAn+maslow+libro&ots=F0b4TvTjjo&sig=VEb1k4YLmi4ghQIVukNCVgBhkRs#v=onepage&q=motivaci%C3%B3n%20seg%C3%BAn%20maslow%20libro&f=false>

Rivas, G. (2011). *Modelos contemporáneos de control interno: Fundamentos teóricos.*

Recuperado 08 de enero de 2021, de:

<https://www.redalyc.org/pdf/2190/219022148007.pdf>

Rubio, P. (2006). *Introducción a la gestión empresarial.* Recuperado 07 de enero de

2021, de: [http://www.adizesca.com/site/assets/g-](http://www.adizesca.com/site/assets/g-introduccion_a_la_gestion_empresarial-pr.pdf)

[introduccion\\_a\\_la\\_gestion\\_empresarial-pr.pdf](http://www.adizesca.com/site/assets/g-introduccion_a_la_gestion_empresarial-pr.pdf)

Rodríguez M.C. & Pérez, I. (2007). *Tipos de estudio en el enfoque de investigación*

*cuantitativa.* Recuperado 08 de enero de 2021, de

<https://www.redalyc.org/pdf/3587/358741821004.pdf>

Universidad Católica Boliviana San Pablo (2007). *Origen y desarrollo de la*

*administración.* Perspectiva, Recuperado 04 de enero de 2021, de:

mBolivia<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331004.pdf>

## ANEXOS

### ANEXO 1: CUESTIONARIO

#### Cuestionario de Control interno y Gestión administrativa en la empresa Metal Industria HVA SRL, CAJAMARCA, 2021.

La presente encuesta tiene el objetivo estudiar el control interno y la gestión administrativa en la empresa Metal Industria HVA SRL, por lo cual lo invitamos a contestar con sinceridad, ya que la información solo se utilizará para fines académicos.

**Género:**

a) Masculino

b) Femenino

**Edad:** .....

Marque con una "X" según la escala determinada en el cuadro:

5= Totalmente de acuerdo, 4 = De acuerdo, 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 2 = En desacuerdo,  
1 = Totalmente en desacuerdo

| N°                          | Control Interno  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----------------------------|--|---|---|---|---|---|
| <b>Ambiente de control</b>  |  |   |   |   |   |   |
| 1                           | La gerencia muestra interés de apoyar al establecimiento y mantenimiento del control interno en la entidad a través de políticas, documentos, reuniones, charlas y otros medios.             |   |   |   |   |   |
| 2                           | Se ha difundido y es de conocimiento general la visión, misión, metas y objetivos estratégicos de la organización.   |   |   |   |   |   |
| 3                           | La gerencia se asegura de que los trabajadores conozcan los documentos normativos (MOF, ROF, y demás manuales) que regulan las actividades de la entidad.                                    |   |   |   |   |   |
| 4                           | La organización cuenta con mecanismos, políticas y procedimientos adecuados para la selección, inducción, formación, capacitación, compensación, bienestar social, y evaluación de personal. |   |   |   |   |   |
| <b>Evaluación de riesgo</b> |  |   |   |   |   |   |
| 5                           | Existe un plan de actividades de identificación, análisis, manejo, monitoreo y documentación de los riesgos.   |   |   |   |   |   |

|                                   |   |  |  |  |  |  |
|-----------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 6                                 | En el desarrollo de sus actividades, las distintas unidades y dependencias de la entidad han determinado y cuantificado la posibilidad de que ocurran los riesgos identificados (probabilidad de ocurrencia). |  |  |  |  |  |
| 7                                 | Se han establecido las acciones necesarias (controles) para afrontar los riesgos evaluados.   |  |  |  |  |  |
| 8                                 | Se han definido lineamientos para efectuar seguimiento periódico a los controles desarrollados con respecto a los riesgos.  |  |  |  |  |  |
| <b>Actividades de control</b>     |   |  |  |  |  |  |
| 9                                 | Se asignan responsables y delegan funciones con el fin de minimizar errores.  |  |  |  |  |  |
| 10                                | Al implementarse un sistema o proceso nuevo, se recibe la capacitación necesaria para su aplicación.  |  |  |  |  |  |
| 11                                | Las actividades expuestas a riesgos de error o fraude han sido asignadas a diferentes personas o equipos de trabajo.  |  |  |  |  |  |
| 12                                | Periódicamente se comparan los recursos asignados con los registros de la organización, por ejemplo, arqueos, inventarios u otros.  |  |  |  |  |  |
| <b>Información y comunicación</b> |   |  |  |  |  |  |
| 13                                | Se comunica a los trabajadores de todas las actividades y responsabilidades que se deben realizar para el correcto funcionamiento dentro de sus áreas.  |  |  |  |  |  |
| 14                                | Cuenta con políticas y procedimientos que garantizan el adecuado suministro de información para el cumplimiento de funciones y responsabilidades.   |  |  |  |  |  |
| 15                                | Se usan diferentes canales de comunicación (horizontal, vertical y/o diagonal) con el fin de que la información fluya de manera adecuada.   |  |  |  |  |  |
| 16                                | Se revisan periódicamente los sistemas de información y de ser necesario se rediseñan para asegurar un adecuado funcionamiento.   |  |  |  |  |  |
| <b>Monitoreo y supervisión</b>    |   |  |  |  |  |  |
| 17                                | Se controla, monitorea y supervisa las actividades  |  |  |  |  |  |

|                     |   |          |          |          |          |          |
|---------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
|                     | asignadas a los trabajadores de cada área.  |          |          |          |          |          |
| 18                  | Se efectúan periódicamente autoevaluaciones que le permite proponer planes de mejora que son ejecutados posteriormente.   |          |          |          |          |          |
| 19                  | Las deficiencias y los problemas detectados en el monitoreo se registran y comunican con prontitud a los responsables con el fin que se tomen las acciones necesarias para su corrección. |          |          |          |          |          |
| 20                  | Se implementan las recomendaciones que se formulan, las mismas que se constituyen compromisos de mejoramiento.  |          |          |          |          |          |
| <b>N°</b>           | <b>Gestión Administrativa</b>   | <b>5</b> | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| <b>Planeación</b>   |   |          |          |          |          |          |
| 21                  | La visión y misión de la organización se encuentran claramente definidos y están publicados.  |          |          |          |          |          |
| 22                  | Los planes y proyectos de la organización son difundidos a todos los trabajadores oportunamente por parte del gerente o jefes de área.  |          |          |          |          |          |
| 23                  | Mis funciones tienen objetivos claramente definidos.  |          |          |          |          |          |
| 24                  | Las metas y objetivos programados en los planes de trabajo se cumplen.  |          |          |          |          |          |
| <b>Organización</b> |   |          |          |          |          |          |
| 25                  | La estructura organizacional es difundida y conocida por todos los trabajadores, y permite identificarse al órgano u área de dependencia.   |          |          |          |          |          |
| 26                  | Se difunde de manera adecuada y oportuna el Reglamento Interno, MOF, ROF, para que todos conozcan sus funciones, deberes y derechos.  |          |          |          |          |          |
| 27                  | Se fomenta el trabajo en equipos que permitan el desarrollo de trabajo con eficiencia.  |          |          |          |          |          |
| 28                  | Se promueve la capacitación y promoción de los puestos actuales de trabajo.   |          |          |          |          |          |
| <b>Dirección</b>    |   |          |          |          |          |          |
| 29                  | Considera usted que el gerente y jefes de área hacen conocer los objetivos y metas organizacionales a todos los trabajadores.   |          |          |          |          |          |



|                |  |  |  |  |  |  |
|----------------|--|--|--|--|--|--|
| 30             | Los canales de comunicación entre los colaboradores, los supervisores y el jefe es fluida, además los canales están definidos. |  |  |  |  |  |
| 31             | El líder motiva y genera confianza para que todos se involucren en el cumplimiento de los objetivos de la organización.        |  |  |  |  |  |
| 32             | Me siento satisfecho en la organización y con las funciones que realizo.   |  |  |  |  |  |
| <b>Control</b> |  |  |  |  |  |  |
| 33             | Los jefes de área establecen compromisos de desempeño laboral a los subordinados para ser evaluados.                           |  |  |  |  |  |
| 34             | Existen controles a los procedimientos internos de cada área.  |  |  |  |  |  |
| 35             | Se realiza periódicamente la medición de avance de cumplimiento de las metas y objetivos establecidos.                         |  |  |  |  |  |
| 36             | Se verifica y brinda retroalimentación para mejorar el desarrollo de actividades y lograr las metas establecidas.              |  |  |  |  |  |

## ANEXO 2: documentos formales de la empresa Metal Industrial HVA



# QUIENES SOMOS



SOMOS UNA EMPRESA METALMECÁNICA ORIENTADA A BRINDAR SERVICIOS AL SECTOR INDUSTRIAL, MINERO Y PETROLERO EN LA REPARACIÓN DE TODO TIPO DE COMPONENTES DE MAQUINARIA PESADA, MAESTRANZA (FABRICACIÓN Y RECUPERACIÓN DE PIEZAS), ESTRUCTURAS METÁLICAS, SOLDADURA EN GENERAL, ASÍ COMO MANTENIMIENTO DE PLANTAS CONCENTRADORAS Y DE CHANCADO.



# MISIÓN

Ser empresa líder a nivel nacional en el rubro de metalmecánica, altamente competitiva, brindando una versatilidad de servicios de calidad que logre satisfacer las exigencias del mercado y que garantice a nuestros clientes la satisfacción total de nuestro servicio.



Fabricar, diseñar, realizar cálculos estructurales, recuperar piezas y accesorios metalmecánicos con altos niveles de calidad y servicio integral donde nuestro principal objetivo es satisfacer las necesidades de nuestros clientes en las diferentes áreas; así como también intercambiar y aportar nuestros conocimientos profesionales y técnicos a fin de garantizar los mejores resultados en el desarrollo de cada actividad.

# VISIÓN



**JERARQUICOS / ESPECIALISTAS**

|                               |  |                            |   |
|-------------------------------|--|----------------------------|---|
| <b>Puesto</b>                 | <b>Técnico Mecánico – Parada de Planta</b> |                            |   |
| <b>Área</b>                   | <b>Procesos</b>                            | <b>Aprobado por</b>        | <b>Superintendente de Mantenimiento</b> |
| <b>Dependencia Jerárquica</b> | <b>Supervisor Mecánico</b>                 | <b>Fecha de Aprobación</b> |   |
|                               |  | <b>Ocupante</b>            |   |
|                               |  | <b>Firma del Ocupante</b>  |   |

**7. COMPETENCIAS**

|  |
|--|
| <p><b>Educación básica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Profesional técnico egresado en especialidad de Mecánica, Mantenimiento de planta o afines y/o amplia experiencia y conocimientos de actividades de mantenimiento en una planta de procesos.</i></li> </ul> <p><b>Formación Requerida:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Mantenimiento de maquinas industriales</i></li> <li>▪ <i>Uso de herramientas mecánicas</i></li> <li>▪ <i>Resistencia de materiales</i></li> </ul> <p><b>Formación Deseable:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Técnicas de soldadura TIG MAG II</i></li> <li>▪ <i>Conocimiento de Sistema de Gestión Ambiental.</i></li> <li>▪ <i>Conocimiento de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.</i></li> <li>▪ <i>Conocimiento de Matrices de aspectos ambientales y matrices de identificación de peligros y evaluación de riesgos que apliquen de acuerdo a sus actividades.(Inducción Especifica)</i></li> </ul> <p><b>Experiencia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>3 años en mantenimiento mecánico en plantas de beneficio.</i></li> </ul> |
|--|

|   |  |         |             |
|---|--|---------|-------------|
|  | <b>POLÍTICA INTEGRADA DE SEGURIDAD,<br/>SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO<br/>AMBIENTE</b> | CÓDIGO  | SGSSO-PI001 |
|   |  | VERSIÓN | 02          |
|   |  | PAGINA  | 1 DE 1      |

**METAL INDUSTRIA HVA S.R.L.** es una empresa orientada al rubro de Mantenimiento de Plantas Concentradoras, De Chancado, Mantenimiento de Maquinaria Pesada; Fabricación de Estructuras Metálicas y Recuperación de componentes, presentando objetivos con una elevada calidad, estableciendo altos estándares de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente para todo su personal, proveedores, clientes, contratistas y visitantes, en todo el desarrollo de sus actividades; teniendo como principal valor la integridad de sus colaboradores; por lo cual nos comprometemos a:

1. Brindar los recursos necesarios para el diseño, implementación, verificación y retroalimentación permanente del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente.
2. Identificar peligros, evaluar, realizar monitoreos ambientales y valorar los riesgos e impactos para tomar medidas de control; de manera permanente verificando su cumplimiento a cabalidad.
3. Prevenir los accidentes e Incidentes que se puedan presentar en las diferentes áreas de la empresa.
4. Cumplir y promover el cumplimiento de la Legislación de seguridad vigente.
5. Promover la participación y compromiso de todos los trabajadores en el cumplimiento de las normas de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, establecidas e implementadas en la empresa.
6. Promover y respaldar las mejoras continuas en materia de Seguridad y Medio Ambiente a implementar por el trabajo en conjunto de nuestra organización.

Cajamarca, 18 de mayo del 2017

REV 03

  
 METAL INDUSTRIA HVA S.R.L.  
 Jhon M. Alcaide  
 Gerente General  
 GERENTE GENERAL  
 METAL INDUSTRIA HVA S.R.L.



# Reglamento interno de Seguridad y Salud Ocupacional

## Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional

---

### INDICE

|  |    |
|--|----|
| Introducción   | 3  |
| Política Integrada de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente          | 4  |
| <b>Capítulo I</b>  |    |
| Generalidades y Principios   | 5  |
| Alcance  | 5  |
| Objetivos  | 5  |
| Base Legal   | 6  |
| Principios   | 6  |
| <b>Capítulo II</b>   |    |
| Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional                                     | 8  |
| <b>Capítulo III</b>  |    |
| Comité de Seguridad y Salud Ocupacional                                      | 11 |
| <b>Capítulo IV</b>   |    |
| Atribuciones y Obligaciones de METAL INDUSTRIA HVA                           | 14 |
| <b>Capítulo V</b>  |    |
| Derechos y Obligaciones de METAL INDUSTRIA HVA                               | 17 |
| <b>Capítulo VI</b>   |    |
| Reglas de Seguridad y Salud Ocupacional                                      | 20 |
| <b>Capítulo VII</b>  |    |
| Régimen de Estimulos   | 24 |
| <b>Capítulo VIII</b>   |    |
| Régimen Disciplinario  | 25 |
| <b>Anexo I</b>   |    |
| Glosario   | 28 |
| <b>Anexo II</b>  |    |
| Declaración de Conocimientos del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional | 34 |

## INTRODUCCIÓN

El Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional se expide de acuerdo a Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, y el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en la actividad minera aprobada por Decreto Supremo N° 024-2016-EM, así mismo en el presente reglamento se está considerando el D.S. 006-2014-TR y la Política Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional, D.S. 002-2013-TR. Este documento forma parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud elaborado por la empresa METAL INDUSTRIA HVA.

La empresa METAL INDUSTRIA HVA es consciente que el valor más importante de su organización es su personal; es por ello que una de sus principales obligaciones es el cuidado de la Seguridad y Salud de sus trabajadores, este documento recoge las normas mínimas que con carácter imperativo deberán cumplirse en cualquier frente donde se desarrolle nuestras actividades.

Así mismo, consideramos que es nuestra responsabilidad la prevención de accidentes; esto debe ir de la mano con el estricto cumplimiento de los estándares, normas y reglamentos vigentes.

El Presente Reglamento ha sido aprobado por la Gerencia de la empresa METAL INDUSTRIA HVA. La difusión es realizada por el área de seguridad a todo el personal y se hace entrega de una copia en físico a fin de mantener un ambiente de Trabajo libre de incidentes y/o lesiones.





**ANEXO 3: Mapa de identificación de riesgos tomando en cuenta el impacto y la probabilidad**



**Mapa de identificación de riesgos tomando en cuenta el impacto y la probabilidad**

