

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

**CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA
EMPRESA E&M COMPANY S.A.C. – CUSCO, PERÍODO 2024**

PRESENTADO POR:

Br. CINTIA ANALILLAMACPONCCA HUAMAN

Br. FRECIA ROXANA QUISPE PEREZ

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

ASESOR:

Mgt. JANCARLO PÉREZ SUÁREZ

CUSCO - PERÚ

2025



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el **Asesor** **JANCARLO PÉREZ SUÁREZ**.....
..... quien aplica el software de detección de similitud al
trabajo de investigación/tesis titulada:

..... **CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA E&M**
..... **COMPANY S.A.C. - CUSCO, PERÍODO 2024**
.....

Presentado por: **CINTIA ANALI LLAMACPONCCA HUAMAN** DNI N° **74226676** ;

presentado por: **FRECIA ROXANA QUISPE PÉREZ** DNI N°: **72437953**

Para optar el título Profesional/Grado Académico de **CONTADOR PÚBLICO**.....

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por **2**..... veces, mediante el Software de Similitud, conforme al Art. 6º del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de Similitud en la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de **10**..... %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	<input checked="" type="checkbox"/>
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, **11** de **DICIEMBRE** de **2025**.....



Firma

Post firma: **JANCARLO PÉREZ SUÁREZ**.....

Nro. de DNI **41659378**.....

ORCID del Asesor **0000-0001-6661-6201**.....

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: **oid: 27259:536897438**.....

CINTIA ANALI LLAMACPONCCA HUAMAN FRECIA ...

CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA E&M COMPANY S.A.C. - CUSCO, PERIODO 2024.docx

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:536897438

158 páginas

Fecha de entrega

5 dic 2025, 11:36 a.m. GMT-5

26.329 palabras

Fecha de descarga

5 dic 2025, 11:53 a.m. GMT-5

150.410 caracteres

Nombre del archivo

CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA E&M COMPANY S.A.C. - CU....docx

Tamaño del archivo

10.8 MB

10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 14 palabras)

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
1%  Publicaciones
7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

 **Texto oculto**

504 caracteres sospechosos en N.º de página

El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

Es una satisfacción grande dedicar este trabajo de investigación a mis padres Andres y Juana por brindarme su amor incondicional, sacrificios y apoyo constante. A mi hermana Lina por ser mi compañera de vida, por sus consejos y su compañía. Gracias por estar presentes en cada paso y enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia, sin ustedes nada de esto hubiera sido posible.

A mí, por no rendirme en este proceso largo, por aprender a levantarme de cada caída y por demostrarme que soy capaz de lograr lo que me propongo con sacrificio y perseverancia.

CINTIA ANALI LLAMACPONCCA HUAMAN

En primera instancia a Dios, por haberme acompañado en mis momentos de debilidad permitiéndome ser fuerte y firme hasta este momento tan relevante de mi formación profesional.

A mi madre, quien es mi motivo de seguir adelante, por confiar siempre en mí y apoyarme en todas las decisiones que he tomado. A mi padre político, a pesar de todo siempre estuvo allí presente apoyándome. A mi hermano, pese a la distancia siempre llegaba sus consejos y motivaciones para ser una mejor persona. Asimismo, a las personas que estuvieron presentes motivándome y apoyándome de manera incondicional desde el inicio hasta ahora en mi vida profesional.

A mí misma, la niña que atravesó caídas, miedos, ansiedad y frustraciones; pero aun así siguió adelante con una sola dirección de cumplir sus metas.

FRECIA ROXANA QUISPE PEREZ

AGRADECIMIENTO

Expresar mi agradecimiento a Dios por darme salud, fortaleza y permitirme cumplir este objetivo, por acompañarme en cada etapa de mi vida e iluminar mi camino.

A mis padres, hermana, jefes, compañeros de trabajo y amigas por su apoyo incondicional, paciencia, ánimo y compañía los que hicieron posible la realización de este trabajo.

CINTIA ANALI LLAMACPONCCA HUAMAN

Ante todo, agradezco a Dios por brindarme sabiduría, fortaleza y perseverancia para cumplir mi objetivo.

Finalmente agradezco a mi compañera y amiga, por confiar en mí a pesar de las caídas y retrocesos que tuvimos durante la realización de este trabajo; pero siempre con una sola dirección de concretizar nuestro trabajo de investigación.

FRECIA ROXANA QUISPE PEREZ

Agradecemos a nuestra querida Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, a nuestros docentes quienes impartieron sus conocimientos y formaron una base sólida para seguir adelante con nuestra vida profesional.

Asimismo, a nuestro asesor Mgt. Jancarlo Pérez Suarez, quien nos brindó su confianza, sabiduría, persistencia, paciencia y apoyo constante para la realización de esta investigación.

LAS TESISTAS

PRESENTACIÓN

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DE CUSCO.

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos vigente de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, ponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulada **“CONTROL INTERNO Y GESTION ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA E&M COMPANY S.A.C. - CUSCO, PERIODO 2024”** con el objetivo de optar al Título Profesional de Contador Público.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación del control interno y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	III
PRESENTACIÓN.....	IV
INDICE GENERAL	V
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE FIGURAS	XII
RESUMEN	XV
ABSTRACT.....	XVI
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.1 Situación Problemática.....	2
1.2 Formulación del Problema.....	3
1.2.1 <i>Problema General</i>	3
1.2.2 <i>Problemas Específicos</i>	4
1.3 Justificación de Investigación	4
1.3.1 <i>Justificación Teórica</i>	4
1.3.2 <i>Justificación Práctica</i>	5
1.3.3 <i>Justificación Metodológica</i>	6
1.4 Objetivos de la Investigación	6
1.4.1 <i>Objetivo General</i>	6
1.4.2 <i>Objetivos Específicos</i>	6

CAPITULO II MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	8
2.1 Bases Teóricas	8
2.1.1 <i>Control Interno</i>	8
2.1.2 <i>Gestión Administrativa</i>	19
2.2 Marco Conceptual.....	29
2.3 Antecedentes de la Investigación	31
2.3.1 <i>Antecedentes Internacionales</i>.....	31
2.3.2 <i>Antecedentes Nacionales</i>	32
2.3.3 <i>Antecedentes Locales</i>	34
CAPITULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	36
3.1 Hipótesis.....	36
3.1.1 <i>Hipótesis General</i>	36
3.1.2 <i>Hipótesis Específicas</i>	36
3.2 Identificación de Variables e Indicadores.....	36
3.3 Operacionalización de Variables	38
CAPITULO IV METODOLOGÍA	39
4.1 Ámbito de Estudio.....	39
4.1.1 <i>Localización Política</i>	39
4.1.2 <i>Localización Geográfica</i>	39
4.2 Tipo y Nivel de Investigación	40
4.2.1 <i>Tipo de Investigación</i>	40
4.2.2 <i>Nivel de Investigación</i>	40
4.2.3 <i>Diseño de Investigación</i>	40

4.2.4 Enfoque de Investigación	40
4.3 Unidad de Análisis	41
4.4 Población de Estudio.....	41
4.5 Muestra de Estudio	41
4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	42
 4.6.1 Técnicas de Recolección de Datos	42
 4.6.2 Instrumentos de Recolección de Datos	43
4.7 Técnicas para el Análisis e Interpretación de Información	43
CAPITULO V RESULTADOS Y DISCUSIÓN	44
5.1 Análisis e Interpretación de Resultados.....	44
 5.1.1 Análisis e Interpretación de Resultados de las Encuestas	45
 5.1.2 Análisis e Interpretación de Documentos de Control Interno	82
 5.1.3 Análisis e Interpretación de Documentos de Gestión Administrativa	90
5.2 Prueba de Normalidad.....	98
5.3 Prueba de Hipótesis	98
5.4 Discusión de los Resultados	104
CONCLUSIONES	113
RECOMENDACIONES	116
BIBLIOGRAFIA	120
ANEXOS.....	125
 ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA	126
 ANEXO 2 MATRIZ DE INSTRUMENTOS.....	128

ANEXO 3 CUESTIONARIO	130
ANEXO 4 DOCUMENTOS DE LA EMPRESA	132

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Número de trabajadores que componen la muestra	42
Tabla 2 ¿La gerencia general dirige a sus trabajadores en base a la filosofía de dirección? ...	45
Tabla 3 ¿En la empresa la distribución de puestos se realiza en base a una adecuada estructura organizacional?	46
Tabla 4 ¿La empresa capacita al personal sobre la identificación de riesgos?	48
Tabla 5 ¿La empresa capacita al personal sobre la valoración de riesgos?	49
Tabla 6 ¿La empresa cuenta con acciones de control para lograr una adecuada planeación y ejecución de sus actividades?	51
Tabla 7 ¿Considera usted que el personal de la empresa tiene asignada de manera adecuada sus funciones?	52
Tabla 8 ¿El registro de las operaciones que realiza el personal responsable es adecuada y oportuna?	54
Tabla 9 ¿La empresa mantiene actualizado sus instrumentos de gestión (planes de negocios, contratos con proveedores, contratos de trabajadores, licencias, seguros y otros) que ayudan a su correcto funcionamiento?.....	55
Tabla 10 ¿El sistema de información generada por la empresa es clara, precisa y real para la toma de decisiones?	57
Tabla 11 ¿La empresa realiza capacitaciones permanentes a sus trabajadores?.....	59
Tabla 12 ¿La empresa protege la información para evitar su manipulación, filtración y difusión inadecuada?.....	60
Tabla 13 ¿La empresa realiza supervisiones oportunas a las funciones realizadas por los trabajadores?	62
Tabla 14 ¿La empresa comunica las deficiencias presentadas de forma oportuna?	63

Tabla 15 ¿Se realiza el seguimiento oportuno de las deficiencias encontradas dentro de la empresa para la mejora continua?.....	65
Tabla 16 ¿Los objetivos de la empresa ayudan a cumplir las metas establecidas?	66
Tabla 17 ¿La empresa cuenta con estrategias que le permiten alcanzar los objetivos proyectados?	68
Tabla 18 ¿Para la distribución de los niveles jerárquicos dentro de la empresa se toma en cuenta el organigrama institucional?.....	69
Tabla 19 ¿La división de tareas de la empresa se delegan considerando los conocimientos y capacidades de los trabajadores?	71
Tabla 20 ¿En la empresa existe una coordinación eficiente entre las áreas?.....	72
Tabla 21 ¿En la empresa existe una comunicación asertiva y clara entre la gerencia general y los trabajadores?	74
Tabla 22 ¿En la empresa se fomenta el trabajo en equipo?	75
Tabla 23 ¿El clima laboral le motiva a identificarse con la empresa?.....	77
Tabla 24 ¿Las actividades que se realizan a diario en la empresa son monitoreadas permanentemente?	78
Tabla 25 ¿Con que periodicidad la empresa emplea medidas correctivas frente a la identificación de deficiencias?.....	80
Tabla 26 Integrantes del Organigrama.....	82
Tabla 27 Prueba de normalidad – Shapiro - Wilk	98
Tabla 28 Prueba de Rho de Spearman – Hipótesis General	99
Tabla 29 Prueba de Rho de Spearman – Hipótesis Especifica 1	100
Tabla 30 Prueba de Rho de Spearman – Hipótesis Especifica 2	101
Tabla 31 Prueba de Rho de Spearman – Hipótesis Especifica 3	102
Tabla 32 Prueba de Rho de Spearman – Hipótesis Especifica 4	103

Tabla 33	Prueba de Rho de Spearman – Hipótesis Especifica 5	104
-----------------	--	-----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Objetivos del control interno	9
Figura 2 Importancia del control interno	10
Figura 3 Tiempo dedicado al desempeño de funciones administrativas.	20
Figura 4 Habilidades gerenciales y jerarquía organizacional	21
Figura 5 Características de la gestión administrativa	23
Figura 6 Localización geográfica de la Empresa E&M Company S.A.C.	39
Figura 7 ¿La gerencia general dirige a sus trabajadores en base a la filosofía de dirección? .	45
Figura 8 ¿En la empresa la distribución de puestos se realiza en base a una adecuada estructura organizacional?	47
Figura 9 ¿La empresa capacita al personal sobre la identificación de riesgos?.....	48
Figura 10 ¿La empresa capacita al personal sobre la valoración de riesgos?.....	50
Figura 11 ¿La empresa cuenta con acciones de control para lograr una adecuada planeación y ejecución de sus actividades?	51
Figura 12 ¿Considera usted que el personal de la empresa tiene asignada de manera adecuada sus funciones?	53
Figura 13 ¿El registro de las operaciones que realiza el personal responsable es adecuada y oportuna?	54
Figura 14 ¿La empresa mantiene actualizado sus instrumentos de gestión (planes de negocios, contratos con proveedores, contratos de trabajadores, licencias, seguros y otros) que ayudan a su correcto funcionamiento?.....	56
Figura 15 ¿El sistema de información generada por la empresa es clara, precisa y real para la toma de decisiones?	58
Figura 16 ¿La empresa realiza capacitaciones permanentes a sus trabajadores?	59

Figura 17 ¿La empresa protege la información para evitar su manipulación, filtración y difusión inadecuada?.....	61
Figura 18 ¿La empresa realiza supervisiones oportunas a las funciones realizadas por los trabajadores?	62
Figura 19 ¿La empresa comunica las deficiencias presentadas de forma oportuna?	64
Figura 20 ¿Se realiza el seguimiento oportuno de las deficiencias encontradas dentro de la empresa para la mejora continua?.....	65
Figura 21 ¿Los objetivos de la empresa ayudan a cumplir las metas establecidas?.....	67
Figura 22 ¿La empresa cuenta con estrategias que le permiten alcanzar los objetivos proyectados?	68
Figura 23 ¿Para la distribución de los niveles jerárquicos dentro de la empresa se toma en cuenta el organigrama institucional?	70
Figura 24 ¿La división de tareas de la empresa se delegan considerando los conocimientos y capacidades de los trabajadores?	71
Figura 25 ¿En la empresa existe una coordinación eficiente entre las áreas?	73
Figura 26 ¿En la empresa existe una comunicación asertiva y clara entre la gerencia general y los trabajadores?	74
Figura 27 ¿En la empresa se fomenta el trabajo en equipo?	76
Figura 28 ¿El clima laboral le motiva a identificarse con la empresa?	77
Figura 29 ¿Las actividades que se realizan a diario en la empresa son monitoreadas permanentemente?	79
Figura 30 ¿Con que periodicidad la empresa emplea medidas correctivas frente a la identificación de deficiencias?.....	80
Figura 31 Acta de Inmovilización de Fecha 07/02/2024.....	83
Figura 32 Registro de Inventario Permanente Valorizado – febrero 2024	85

Figura 33 Acta de Reunión Ordinaria.....	87
Figura 34 Acta de Reunión Ordinaria.....	88
Figura 35 Resolución de Multa	89
Figura 36 Registro de Compras	90
Figura 37 Organigrama.....	91
Figura 38 Establecimientos Anexos de la empresa	92
Figura 39 Estado de Situación Financiera	93
Figura 40 Notas a los Estados Financieros – Detalle del Saldo de la Cuenta 20	94
Figura 41 Estado de Ganancias y Pérdidas por Función	95
Figura 42 Libro de Inventario y Balances	97

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado “Control Interno y la Gestión Administrativa en la Empresa E&M Company S.A.C. - Cusco, periodo 2024” presenta como objetivo general “Determinar la relación del control interno y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024”.

Para alcanzar el objetivo se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de nivel correlacional, asimismo, para la recolección de datos se utilizó la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa E&M Company S.A.C y el análisis documental con el propósito de confirmar la hipótesis planteada. Al obtener la información se prosiguió con el procesamiento, análisis e interpretación de los resultados las que son presentadas en tablas y figuras lo que permitió desarrollar la conclusión general.

A su vez, para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, ya que presento una distribución no normal según la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, donde se obtuvo una correlación positiva muy fuerte entre el Control interno y la Gestión administrativa ($\text{Rho}=0,989$) las que se pueden visualizar en las tablas 27 “*Prueba de normalidad – Shapiro – Wilk*” y 28 “*Prueba de Rho de Spearman – Hipótesis General*”. Llegando a la conclusión donde se confirma que existe una relación positiva muy fuerte entre el control interno y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024; ya que al tener un control interno adecuado se tendrá una eficiente gestión administrativa.

Palabras clave: Control interno, Gestión administrativa, Eficacia, Eficiencia.

ABSTRACT

The research study entitled “Internal Control and Administrative Management in the Company E&M Company S.A.C. – Cusco, 2024 period” has as its general objective: “To determine the relationship between internal control and administrative management in the company E&M Company S.A.C. – Cusco, 2024 period.”

To achieve the objective, a methodology with a quantitative approach, non-experimental design, and correlational level was applied. Likewise, for data collection, a survey administered to the employees of E&M Company S.A.C. and documentary analysis were used in order to confirm the proposed hypothesis. Once the information was obtained, the processing, analysis, and interpretation of the results were carried out, which are presented in tables and figures, allowing for the development of the general conclusion.

Furthermore, for the hypothesis testing, Spearman’s Rho correlation coefficient was used, since the data showed a non-normal distribution according to the Shapiro-Wilk normality test. A very strong positive correlation was obtained between Internal Control and Administrative Management ($\text{Rho} = 0.989$), which can be observed in Tables 27 “*Normality Test – Shapiro-Wilk*” and 28 “*Spearman’s Rho Test – General Hypothesis*”. The conclusion confirms that there is a very strong positive relationship between internal control and administrative management in the company E&M Company S.A.C. – Cusco, 2024 period; as having an adequate internal control leads to efficient administrative management.

Keywords: Internal control, Administrative management, Effectiveness, Efficiency.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulada “**CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA E&M COMPANY S.A.C. - CUSCO, PERÍODO 2024**” tiene como objetivo determinar la relación del control interno y la gestión administrativo en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024. Para lo cual fue necesario desarrollar lo siguiente:

En el **CAPÍTULO I** denominado **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA** se desarrolló la Situación Problemática, formulación del problema, justificación de la investigación y objetivos de la investigación.

En el **CAPÍTULO II** denominado **MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL** se desarrolló las bases teóricas, marco conceptual y antecedentes de la investigación.

En el **CAPÍTULO III** denominado **HIPÓTESIS Y VARIABLES** se desarrolló la hipótesis general, hipótesis específica, identificación de variables e indicadores y la operacionalización de variables.

En el **CAPÍTULO IV** denominado **METODOLOGIA** se desarrolló el ámbito de estudio, tipo y nivel de investigación, unidad de análisis, población de estudio, tamaño de la muestra, técnicas e instrumentos de recolección de información y técnicas para el análisis e interpretación de información.

En el **CAPÍTULO V** denominado **RESULTADOS Y DISCUSIÓN** se desarrolló el análisis e interpretación de resultados de la encuesta, prueba de normalidad, prueba de hipótesis y discusión de los resultados.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. Se presenta las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó en este trabajo de investigación.

ANEXOS. Se presenta como anexos la matriz de consistencia, matriz de instrumentos, el cuestionario y otros documentos relacionados a la empresa.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación Problemática

Las empresas a nivel mundial se encuentran en constante innovación buscando adaptarse a los cambios permanentes de la globalización, por ello es necesario contar con una adecuada gestión administrativa para ser sostenibles, competitivos y eficientes frente al contexto actual. Para que esto ocurra es transcendental que las empresas prioricen implementar un control interno adecuado ya que ayuda al logro de los objetivos y metas propuestos, reduciendo los riesgos existentes. Asimismo, la gestión administrativa se evalúa a través del control interno que es fomentado por las políticas operacionales de las empresas, considerando su grado de confiabilidad y efectividad.

Por ello, el control interno viene a ser un pilar fundamental para una adecuada gestión administrativa en las empresas; llevando consigo un ambiente de control adecuado, la correcta evaluación de riesgos, una adecuada revisión de actividades y tareas para el logro de una comunicación clara, concisa y asertiva. Aun cuando, las empresas a nivel mundial tengan implementado el control interno y estén acorde con las buenas prácticas, están sujetos a ser insuficientes e imperfectos.

En ese entender, las empresas ecuatorianas carecen de eficiencia y eficacia en sus operaciones, uso incorrecto de la tecnología, escasa capacidad operativa e incumplimiento de leyes y normas; debido al deficiente control administrativo existente que viene a ser una parte fundamental para manejar correctamente la gestión administrativa, como lo mencionan Balla y otros, (2018).

Asimismo, nuestro país no se encuentra adverso a la problemática existente. De acuerdo con Ramón, (2004) existe una preocupación acerca de las empresas privadas a consecuencia del mal manejo del control interno generando que muchas de ellas tienden

a quebrar o volverse insolventes; quienes resultan ser más afectados son los trabajadores y el estado porque al quebrar o dar de baja la empresa genera desempleo y dejan de aportar los tributos a los que estaba sujeto durante su funcionamiento

En la misma línea, la empresa E&M Company S.A.C. dedicada a la venta al por mayor de metales y minerales metalíferos con licencia de funcionamiento N° 000334 emitida por la Municipalidad Provincial del Cusco, Registro Especial de Comercializadores y Procesadores de Oro emitida por el Ministerio de Energía y Minas con registro RECPO-000143 y sujeta a la Ley 27693 que crea la Unidad de Inteligencia Financiera del Perú (UIF – Perú); en ese entender la empresa no está deslindada de esta problemática, donde se evidencia que el manejo del control interno es deficiente afectando al correcto funcionamiento de la gestión administrativa, esta situación genero pérdidas económicas, incautación de la mercadería, despido de los trabajadores y multas por parte de la SUNAT y SUNAFIL. En consecuencia, esta problemática género que la empresa detenga las operaciones comerciales de compra y venta de oro, limitando el cumplimiento de sus objetivos y metas propuestos para el periodo 2024.

En consecuencia, el presente trabajo de investigación busca identificar posibles soluciones y recomendaciones a los problemas existentes en la empresa, de esa forma mejorar la gestión administrativa a través del correcto funcionamiento del control interno. Asimismo, este trabajo de investigación enfocara la importancia del control interno en las empresas privadas; contribuyendo en la mejora continua, crecimiento empresarial y dar cumplimiento de los objetivos y metas.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

- ✓ ¿En qué medida el control interno se relaciona con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024?

1.2.2 Problemas Específicos

- ✓ ¿En qué medida el ambiente de control se relaciona con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024?
- ✓ ¿En qué medida la evaluación del riesgo se relaciona con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024?
- ✓ ¿En qué medida las actividades de control se relacionan con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024?
- ✓ ¿En qué medida la información y comunicación se relaciona con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024?
- ✓ ¿En qué medida las actividades de supervisión se relacionan con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024?

1.3 Justificación de Investigación

El control interno en la gestión administrativa de una empresa es muy importante ya que ayuda a cumplir los objetivos establecidos por la entidad, por tal motivo la investigación se enfocará en determinar la relación del control interno y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024, el cual nos resulta importante ya que se determinará la relación del ambiente de control, la evaluación del riesgo, las actividades de control, la información y comunicación y las actividades de supervisión y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. para que finalmente se determine la importancia del control interno dentro de la entidad con un enfoque de mejora continua de manera eficiente y eficaz logrando así los objetivos establecidos.

1.3.1 Justificación Teórica

La investigación se fundamenta en las teorías del control interno y la gestión administrativa. Según Mantilla, (2013) El control interno en las empresas es importante

en la medida en que es útil para optimizarla y para prevenir errores y fraudes; el cual se vale de una cadena de valor compuesta por el diseño, implementación, evaluación, auditoria y supervisión.

Por otro lado, la indagación bibliográfica nos permitirá obtener información valiosa y confiable a cerca de las variables en estudio, desarrolladas en otros escenarios similares los cuales ayudaran a fortalecer esta investigación. Además, permitirá conocer y profundizar los conocimientos sobre el control interno y la gestión administrativa, con el objetivo de proponer posibles soluciones a las deficiencias que presenta la empresa.

Además, en un entorno de competencia en el sector, el éxito de la empresa depende de cómo se gestionen sus procesos, políticas, comunicación, liderazgo y supervisión; lo que permitirá una administración más eficaz y eficiente. Esto se basa en la orientación de los colaboradores hacia el logro de los objetivos, lo que a su vez impulsará una mayor productividad.

1.3.2 Justificación Práctica

El control interno trae consigo beneficios para la entidad, dado que su implementación y fortalecimiento permite la adopción de medidas para el logro de objetivos. Como es de conocimiento el control interno nos permitirá encontrar desviaciones que se puedan generar dentro de la Empresa E&M Company S.A.C.; así mismo, en esta investigación se utilizará los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos. Esta investigación más allá de quedar como un antecedente para futuras investigaciones contribuirá en el fortalecimiento de objetivos y metas de otras empresas que se encuentren en el mismo rubro.

Por otro lado, esta investigación tendrá un impacto positivo a nivel económico pues al realizar esta investigación se evidenciará los resultados de la situación problemática y con ello la empresa podría aplicar mejoras en sus estrategias, lo cual le

permitirá generar mayor cantidad de exportaciones y de esa forma generar mayor utilidad.

1.3.3 Justificación Metodológica

En esta investigación intervendrán los trabajadores de la Empresa E&M Company S.A.C. Para alcanzar los objetivos de esta investigación se aplicará un enfoque cuantitativo de nivel correlacional en la que se determinará la relación del control interno y la gestión administrativa dentro de la empresa en el periodo 2024. Así mismo, utilizaremos técnicas (encuesta y análisis documental) e instrumentos (cuestionario y ficha de análisis documental) para la recolección de datos. Posteriormente la información obtenida será procesada mediante: Microsoft Office Word, Microsoft Office Excel y SPSS V25.

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

- ✓ Determinar la relación del control interno y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.

1.4.2 Objetivos Específicos

- ✓ Determinar la relación del ambiente de control y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.
- ✓ Determinar la relación de la evaluación del riesgo y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.
- ✓ Determinar la relación de las actividades de control y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.
- ✓ Determinar la relación de la información y comunicación y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.

- ✓ Determinar la relación de las actividades de supervisión y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Bases Teóricas

2.1.1 *Control Interno*

El control interno es un proceso integrado y no un sistema rígido de mecanismos burocráticos adicionales, desarrollado por el consejo de la administración, la dirección y todo el personal de una entidad, diseñado con el fin de proporcionar una garantía razonable para el logro de objetivos. (Auditool, 2013).

En esa misma línea, Badillo, (2014) conceptualiza al control interno como un proceso ejecutado por la máxima autoridad, la dirección y el personal que compone cada entidad, el cual proporcionara seguridad razonable para el logro de los objetivos institucionales y la protección de los recursos. Además, está orientado al cumplimiento jurídico, técnico y administrativo; promoviendo así la eficiencia y eficacia en las operaciones institucionales.

Por otro lado, Pereira, (2019) menciona que una adecuada actuación administrativa en las empresas de hoy, debe estar basada en el establecimiento de controles encausados a minimizar el impacto de todos los posibles riesgos a los que están expuestas las diferentes áreas de la empresa y que de ocurrir pueden afectar a los resultados financieros esperados; por tanto, un buen control interno implementado debe basarse en una eficiente administración de los riesgos a los que están expuestas las diferentes áreas, operaciones, departamentos, programas, proyectos y acciones que realiza la empresa.

Finalmente, el control interno no solo se presenta en el sector público sino también en el sector privado dado que se pretende implementar a este como una herramienta de gestión a fin de dar soporte administrativo; puesto que aporta al logro de

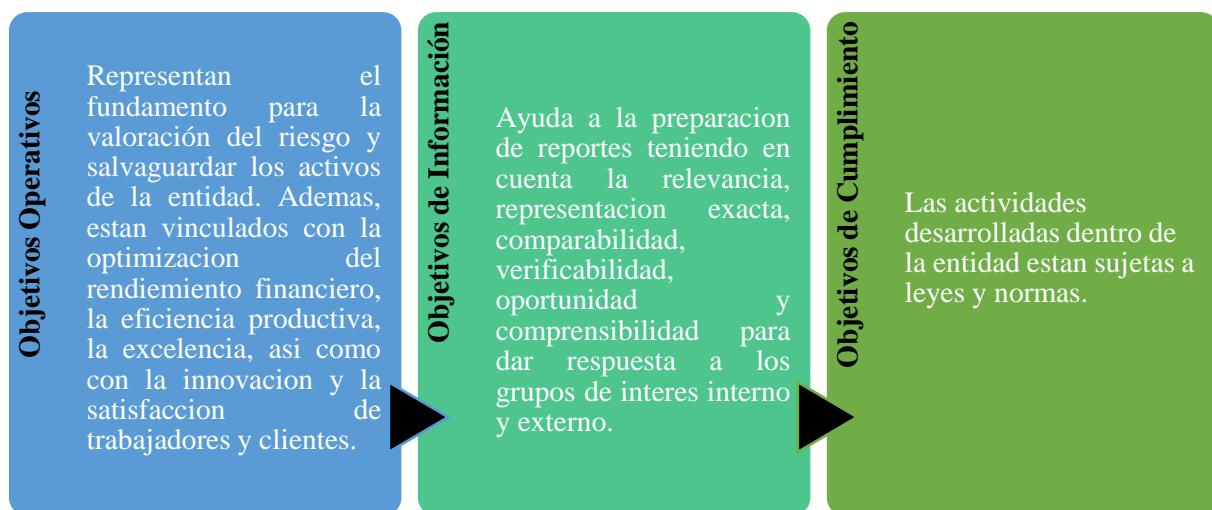
los objetivos institucionales impulsando una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente con el fin de evitar posibles errores.

2.1.1.1 Objetivos del Control Interno.

Los objetivos vienen a ser un requisito esencial para garantizar un control interno eficaz puesto que proporcionan metas cuantificables a las que están orientadas las operaciones empresariales con el fin de controlar y mitigar de manera oportuna los riesgos que afectan a dichos objetivos (González, 2014). Estos objetivos permiten a las organizaciones centrarse en diferentes aspectos las cuales se clasifica de la siguiente manera:

Figura 1

Objetivos del control interno



Nota. Este diagrama representa las tres categorías de objetivos que permiten a las organizaciones centrarse en diferentes aspectos del control interno (González, 2014).

2.1.1.2 Importancia del Control Interno

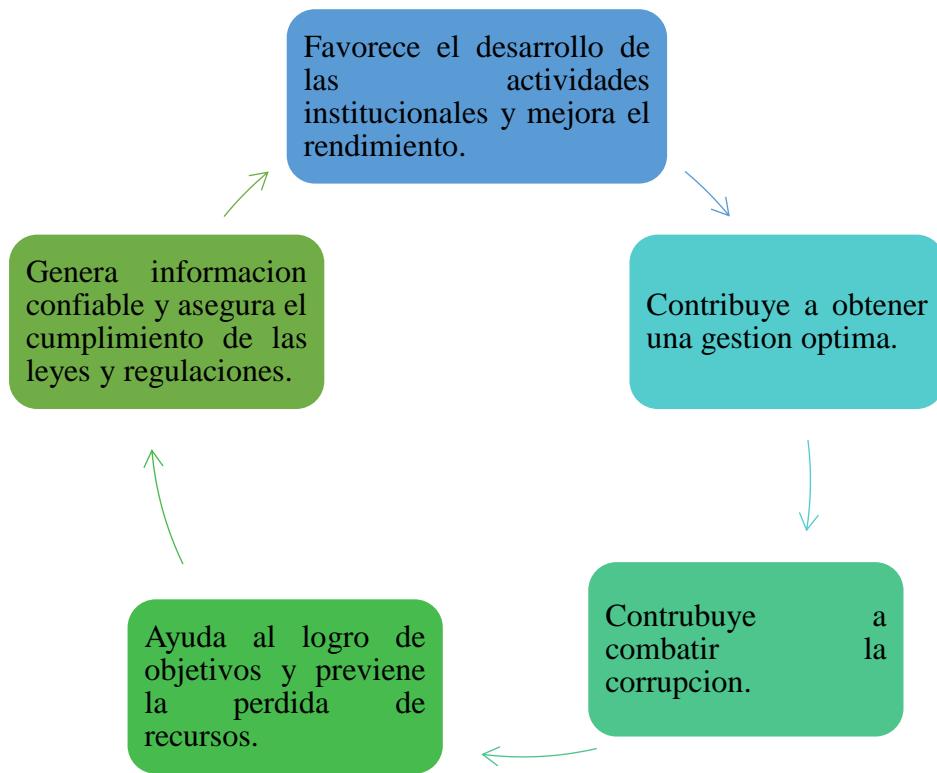
La importancia del control interno y su efectividad empresarial contribuyen a la organización, consolidación y sobre todo a prever riesgos internos o externos que puedan

perjudicar a la empresa y al logro de sus objetivos. Este sistema se utiliza a nivel nacional e internacional; las grandes corporaciones lo implementan debido a que sirve para realizar monitoreos constantes y una evaluación rigurosa con el fin de evitar errores que puedan afectar a la empresa internamente o externamente Hernandez, (2022).

Según, Contraloria General de la Republica, (2014) la importancia del control interno radica en el logro de los objetivos de la entidad brindando los siguientes beneficios:

Figura 2

Importancia del control interno



Nota. Este gráfico nos muestra los principales beneficios que tiene la implementación el control interno. Adaptado de Marco Conceptual del Control Interno (Contraloria General de la Republica, 2014).

2.1.1.3 Limitaciones del control interno

El control interno ayuda a las empresas al logro de sus objetivos, sin embargo no garantiza el cumplimiento de la totalidad de sus objetivos; dado que proviene de las siguientes limitaciones, según Everson y otros, (2013):

- ✓ Cuando los objetivos no están bien establecidos alteran la efectividad del control interno como un requisito previo.
- ✓ El criterio profesional puede afectar a la toma de decisiones los cuales pueden ser erróneos y sujeto a sesgos.
- ✓ Las equivocaciones humanas son inevitables, que provienen de la comisión de un simple error.
- ✓ La dirección está en la capacidad de anular o invalidar el control interno.
- ✓ La capacidad de la dirección como el personal y/o terceros, pueden encontrar formas para eludir los controles mediante complicidad.
- ✓ Factores externos que afectan la gestión de la organización que se encuentra fuera de su control.

2.1.1.5 Dimensiones de control interno

a. Ambiente de Control

Según, González, (2014) El entorno de control es determinado por diversos factores internos como externos, tales como la trayectoria de la entidad, los valores, el mercado, y el contexto competitivo y regulatorio. Este componente establece la disciplina necesaria para respaldar la evaluación del riesgo, asegurando el cumplimiento de los objetivos de la entidad, fortalecer las actividades de control, garantizar el uso de la información y sistemas de comunicación, así como la conducción de las actividades de supervisión. Asimismo, una organización que diseña y mantiene un adecuado entorno

de control es más fuerte para afrontar riesgos y alcanzar sus objetivos. Esto se puede obtener si se cuenta con:

- ✓ Actitudes alineadas con la integridad y los valores éticos institucionales.
- ✓ Procesos y prácticas apropiadas que permitan la evaluación de conductas dentro de la entidad.
- ✓ Distribuir de manera adecuada las obligaciones.
- ✓ La competencia profesional y un fuerte sentido de la responsabilidad ayudan al cumplimiento de los objetivos.

Asimismo, Badillo, (2014) El ambiente de control o entorno de control es el conjunto de condiciones y comportamientos que orientan el accionar de una entidad desde la perspectiva del control interno. Este surge principalmente de la actitud adoptada por la alta dirección y por el resto de las servidoras(os), frente a la relevancia del control interno y su impacto en los resultados organizacionales. El ambiente de control influye directamente en la forma en como se desarrolla las operaciones y actividades, se definen los objetivos y determinan la probabilidad de presentarse los riesgos. Igualmente tiene relación con el comportamiento de los sistemas de información y con las actividades de monitoreo.

En la misma línea, Santillana, (2015) menciona que el ambiente de control comprende los estándares, los procesos y las estructuras que proporcionan las bases para ejercer el control interno a lo largo de toda la organización. Además, comprende la integridad institucional y los valores éticos, los lineamientos aplicables al consejo de administración y su participación en el desempeño de sus obligaciones y la distribución organizacional.

En ese sentido, el ambiente de control cuenta con indicadores que ayudan a la toma de decisiones de manera oportuna:

- ✓ **Filosofía de Dirección.** Son acciones que adopta un gerente para dirigir a su personal, basada en su percepción del comportamiento organizacional ya sean aspectos visibles y ocultos, según Robbins & Mary, (2010).
- ✓ **Estructura Organizacional.** Para Robbins & Mary, (2010) es la delegación formal de los cargos de una empresa. La cual, está definida por su especialización en el trabajo, departamentalización, cadena de mando, tramo de control, formalización, centralización y descentralización.

b. Evaluación de Riesgo

Este componente permite reconocer los riesgos asociados con el cumplimiento de los objetivos de la organización. Toda entidad hace frente a diversos riesgos de origen tanto interno como externo, las cuales deben ser evaluados. Estos riesgos impactan a las entidades en diferentes aspectos, como en su habilidad competitiva, mantener una posición financiera sólida y preservar una buena imagen pública. Por ende, se entiende que el riesgo genera el incumplimiento de los objetivos de la organización. Por ello, la organización debe anticipar, identificar y gestionar los riesgos a los que se expone, para implementar mecanismos que permitan identificar, analizar y reducir. Este es un proceso dinámico e iterativo que constituye la base para determinar cómo se gestionarán los riesgos (González, 2014).

Por otra parte, Badillo, (2014) lo conceptualiza como la probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado que podría perjudicar o afectar adversamente a la entidad o su entorno. La máxima autoridad, el nivel directivo y todo el personal de la entidad serán responsables de efectuar el proceso de administración de riesgos, que implica la metodología, estrategias, técnicas y procedimientos; a través de los cuales las unidades administrativas identificarán, analizarán y tratarán los potenciales eventos que pudieran afectar la ejecución de sus procesos y el logro de sus objetivos.

Asimismo, Santillana, (2015) indica que este componente “involucra un proceso dinámico e interactivo que sirve para identificar y evaluar los riesgos en un ánimo de alcanzar los objetivos. Además, sirve como base para determinar cómo serán administrados estos”.

En esta línea, la evaluación de riesgos cuenta con indicadores que ayudan en la identificación y superar los riesgos existen dentro del entorno laboral:

- ✓ **Identificación de Riesgos.** Según la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI), (2004) la identificación de riesgos no solo determina las áreas más relevantes, sino también asigna responsabilidades para el manejo de dichos riesgos. Además, se debe considerar todos los riesgos que se puedan presentar en la entidad, la cual es un proceso permanente y muchas veces está integrado al proceso de planificación.
- ✓ **Valoración de Riesgo.** Es un proceso de valuar su importancia y valorar la probabilidad de ocurrencia del riesgo. Además, esta evaluación tiene el propósito de comunicar a la gerencia sobre las áreas de riesgo donde demandan acciones específicas y jerarquización relativas, por tal motivo es necesario desarrollar algún marco de categorización para todos los riesgos, (Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI), 2004).
- ✓ **Acciones de Control.** Permite asegurar el diseño y funcionamiento adecuado de los mecanismos de control con la intención de disminuir los niveles de riesgo, garantizando una adecuada planeación y ejecución de sus actividades.

c. Actividades de Control

Las actividades de control para González, (2014) se definen como las acciones implementadas mediante políticas y procedimientos que contribuyen a asegurar el cumplimiento de las instrucciones de dirección para mitigar los riesgos que puedan

afectar el logro de los objetivos. Estas actividades están diseñadas para minimizar los riesgos que obstaculicen el cumplimiento de los objetivos generales de la organización.

En ese sentido, estos controles permiten:

- ✓ Evitar la ocurrencia de riesgos innecesarios que afectan a la organización.
- ✓ Reducir el impacto que fue originado por la materialización de los riesgos.
- ✓ Restablecer la operatividad del sistema en el menor tiempo posible.

Por su parte, Badillo, (2014) menciona que las actividades de control se dan en toda la organización, en todos los niveles y en todas las funciones. Asimismo, abarcan una variedad de acciones de control orientadas a la detección y prevención, tales como: segregación de funciones divergentes, implementación de protocolos de aprobación y autorización, inspecciones, establecimiento de controles sobre el acceso a recursos y archivos, supervisión del desempeño de operaciones, ejecución, registro y verificación de transacciones, la revisión de procesos y la aplicación de medidas correctivas cuando se identifican desviaciones e incumplimientos.

Las actividades de control son acciones, políticas y prácticas que ayudan a las directrices administrativas a mitigar riesgos, con el propósito de lograr los objetivos trazados. Además, estas pueden ser de naturaleza preventiva o correctiva que involucran todo tipo de procesos manuales o automatizados. Para hacer efectivo las actividades de control se deberá tomar en consideración los siguientes principios:

- ✓ Definir y desarrollar las actividades de control.
- ✓ Seleccionar y aplicar controles generales para el uso de la tecnología.
- ✓ Implementar actividades de control mediante políticas y procedimientos.

Al respecto, las actividades de control cuentan con indicadores que ayudan a establecer políticas y procedimientos para el logro de sus objetivos:

- ✓ **Segregación de Funciones.** Garantiza la adecuada distribución de funciones dentro de una empresa con la finalidad de prevenir falencias y errores al momento de cumplir con sus responsabilidades.
- ✓ **Registro Oportuno de las Operaciones.** Se refiere a que las operaciones deben ser registradas en el momento en que ocurren así mismo estas deben tener un sustento concreto para su veracidad y transparencia financiera.
- ✓ **Instrumentos de Gestión.** Son documentos que ayudan a una empresa al buen funcionamiento a nivel administrativa y operativa con la finalidad de lograr sus objetivos y metas propuestas.

d. Información y Comunicación

El personal debe no solo recibir información, sino también intercambiar, con la finalidad de desarrollar, gestionar y supervisar adecuadamente sus operaciones. Por lo tanto, este componente se relaciona con la forma en que las áreas operativas, administrativas y financieras de la organización identifican, registran e intercambian información; en ese sentido, la información financiera no se utiliza solo para los estados financieros, sino también en la toma de decisiones (González, 2014).

En esa misma línea, Badillo, (2014) menciona que el sistema de información y comunicación, está constituido por los métodos establecidos para registrar, procesar, resumir e informar sobre las operaciones técnicas, administrativas y financieras de una entidad. La calidad de la información que brinda el sistema facilita a la máxima autoridad adoptar decisiones adecuadas que permitan controlar las actividades de la entidad y preparar información confiable. Además, el suministro de información a los usuarios, con detalle suficiente y en el momento preciso, permitirá cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y eficaz.

- ✓ Controles sobre sistemas de información.

- ✓ Canales de comunicación abiertos.

Así mismo; Santillana, (2015) indica que la información resulta indispensable para la entidad en el rendimiento de sus responsabilidades de control interno y pueda respaldar los objetivos de este. Por otro lado, la comunicación es un proceso continuo y progresivo que sirve para brindar, compartir y recolectar información necesaria de la misma como ajenas a ella.

En tal sentido, la información y comunicación viene a ser un pilar fundamental dentro de la organización, ya que permite establecer decisiones oportunas y adecuadas, ante ello, cuenta con los siguientes indicadores:

- ✓ **Sistemas de Información.** Compuesto por personas, procesos, procedimientos y equipos tecnológicos que se utilizan para administrar y supervisar las operaciones, tareas y funciones de una empresa.
- ✓ **Capacitaciones Permanentes.** Permite ampliar y profundizar constantemente los conocimientos, competencias y habilidades de los trabajadores de una empresa. La cual ayuda a que el trabajador tenga un desenvolvimiento laboral óptimo frente a los cambios permanentes tanto tecnológicos como sociales.
- ✓ **Información Restringida.** La información es de acceso limitado por razones de privacidad y seguridad, asimismo, ayuda a prevenir riesgos, respalda las decisiones y preserva los activos empresariales.

e. **Actividades de Supervisión**

Para González, (2014) todo el proceso debe ser objeto de monitoreo permanente con la finalidad de integrar el concepto de mejora continua; así mismo, el sistema de control interno requiere flexibilidad para afrontar de manera rápida y adaptarse a las circunstancias. Es esencial delimitar, evaluar y medir la calidad del desempeño de la estructura de control interno, considerando los siguientes aspectos:

- ✓ Monitorear las operaciones de la entidad dentro del desarrollo habitual.
- ✓ Evaluar independientemente.
- ✓ Identificar y comunicar acciones que comprometan a la entidad.
- ✓ Definir el rol de cada miembro de la organización en los distintos niveles de control.

Además, el seguimiento es el proceso que evalúa la calidad del funcionamiento del control interno en el tiempo y permite al sistema reaccionar en forma dinámica los controles débiles o insuficientes para promover su reforzamiento, así como asegurar que las medidas producto de los hallazgos de auditoría y los resultados de otras versiones, se atiendan de manera efectiva y con prontitud (Badillo, 2014).

Asimismo, el Control Interno puede ser revisado mediante acciones progresivas por parte de los administradores o de manera separada. Las acciones de monitoreo continuo denominado “monitoreo ongoing”, abarcan actos regulares de gestión y supervisión, conciliaciones y otras acciones de carácter rutinario. Por ello, al desempeñarse en una base de tiempo real estas reaccionan dinámicamente a las condiciones cambiantes que están integradas a la gestión de la organización y proporcionan una retroalimentación sobre la efectividad de los otros componentes del control interno (Santillana, 2015).

Sumado a esto, las actividades de supervisión cuentan con indicadores que garantizan la ejecución de políticas y procedimientos en una empresa, con el objetivo de mitigar deficiencias y riesgos:

- ✓ **Supervisión.** Garantiza la ejecución de los objetivos y metas propuesta dentro de una entidad mediante el control y monitorio permanente que identifica, resguarda y rectifica desviaciones.

- ✓ **Comunicación de Deficiencias.** La finalidad es dar a conocer de manera oportuna las limitaciones y desaciertos en las actividades de una empresa con el propósito de brindar posibles soluciones a los problemas encontrados.
- ✓ **Mejora Continua.** Proceso que busca optimizar las actividades empresariales, permitiendo ser más eficiente y eficaz en su entorno, con el objetivo de alcanzar un rendimiento óptimo.

2.1.2 *Gestión Administrativa*

Como se sabe la administración se practicó desde tiempos remotos. Los esfuerzos formales por sistematizarla surgen a inicios del siglo XX, pasando de conceptos tradicionales a enfoques más actuales. Inicialmente la administración surge de una perspectiva científica, cuyo propósito principal era incrementar la productividad de los trabajadores y su eficiencia. Su discurso era respaldado por las ciencias y orientadas a crear principios para optimizar la eficiencia organizacional, (Hernández citado por Santillana, 2022).

Además, la gestión administrativa radica en que la misma permite la confluencia de diversos factores que juntos hacen posible el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles para ofrecer resultados que de otra manera sería menos eficientes y eficaces para la sociedad. Dicho de otra manera, una correcta y adecuada gestión de los insumos organizacionales tiende a la optimización de los resultados, sean estos bienes o servicios requeridos para satisfacer las necesidades de los consumidores internos y externos. Andrade, (2020).

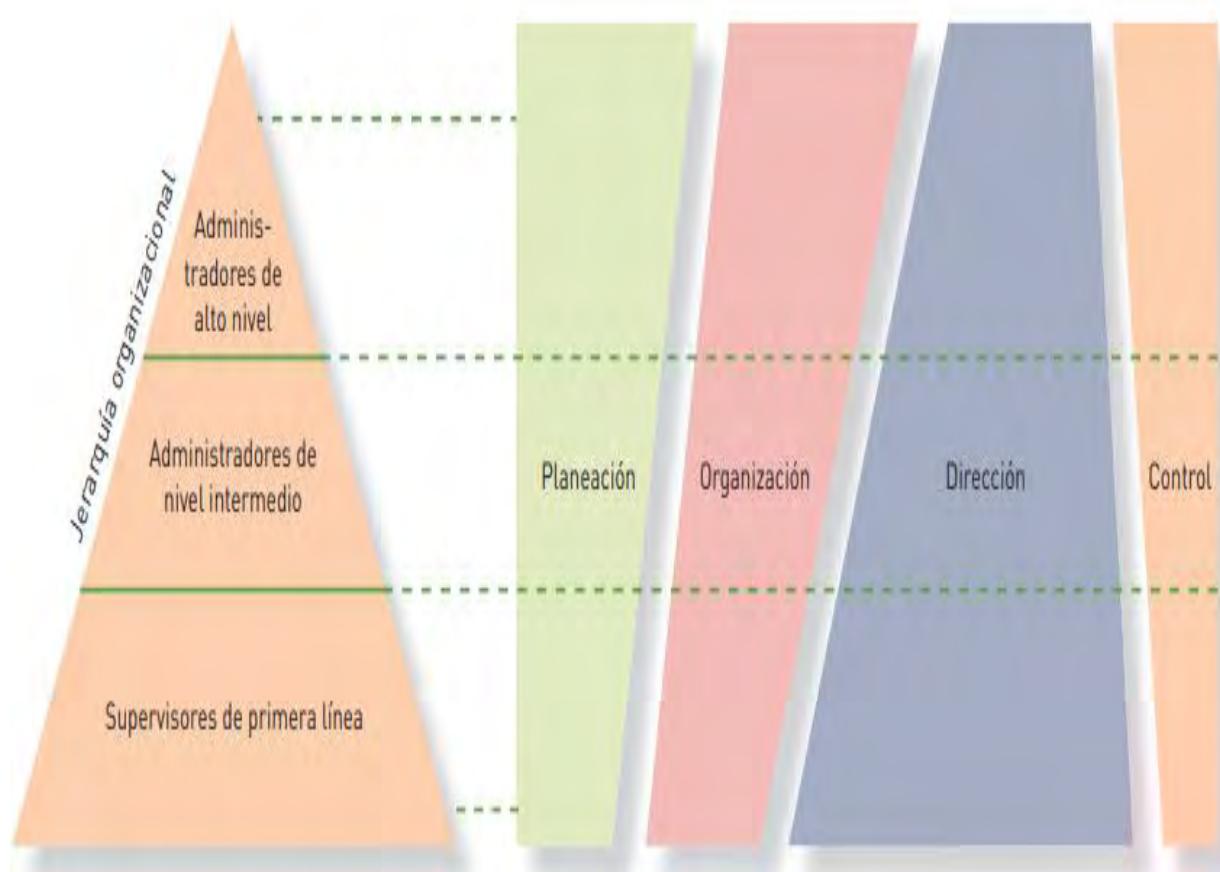
En la misma línea; Ramirez y otros, (2017) menciona que la Gestión Administrativa, es la ejecución de los procesos que conforman la administración; estos son: planeación, organización, dirección, coordinación y control de actividades de la entidad; en otras palabras, la toma de decisiones y la puesta en práctica de las acciones

oportunas para el cumplimiento de los objetivos previamente establecidos por la empresa fundamentadas en los procesos.

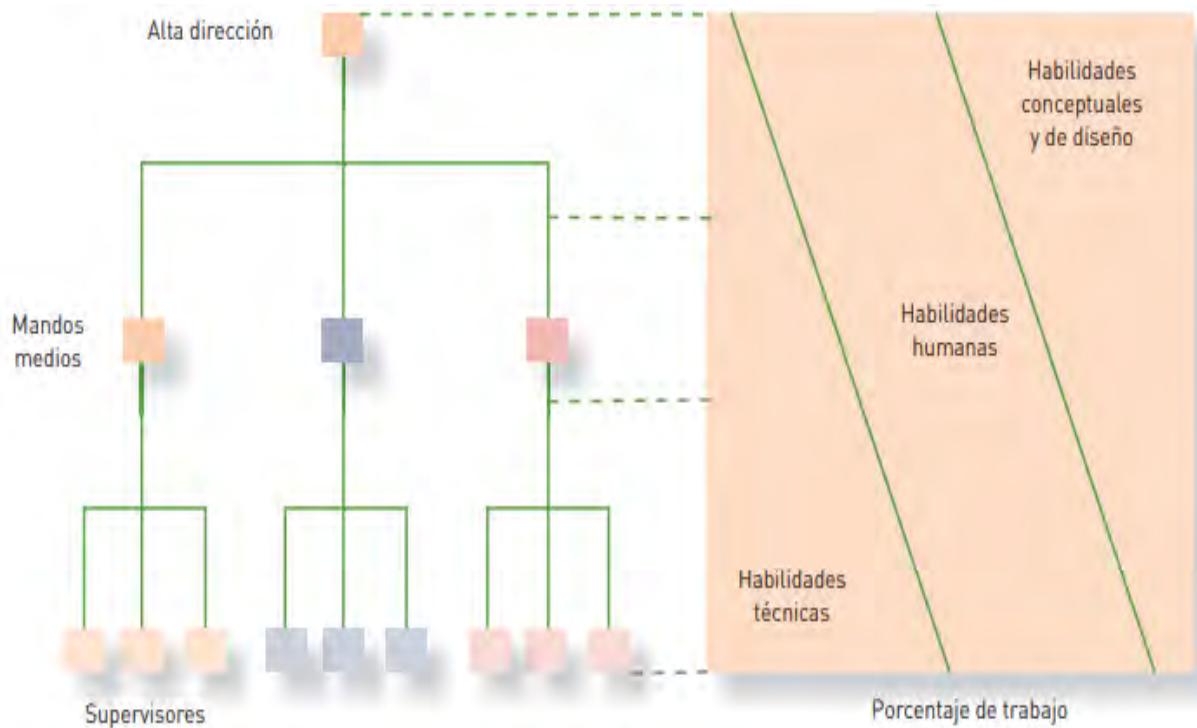
Asimismo, Koontz y otros, (2012) mencionan que todos los gerentes realizan funciones gerenciales; sin embargo, el tiempo dedicado a cada función puede variar como se puede visualizar en la Figura 3. Es así que los gerentes de alto nivel dedican más tiempo a planear y organizar que los de menor nivel. Dirigir, por otra parte, ocupa más tiempo de los supervisores de primera línea. La diferencia en el tiempo dedicado a controlar varía un poco para los gerentes de los diversos niveles.

Figura 3

Tiempo dedicado al desempeño de funciones administrativas.



Nota. Esta figura, muestra que todos los gerentes realizan diferentes funciones y estas son variables en tiempo de acuerdo a la jerarquía organizacional. Tomado de Koontz y otros, (2012).

Figura 4*Habilidades gerenciales y jerarquía organizacional*

Nota. Esta figura demuestra las cuatro habilidades importantes para los administradores: técnicas, humanas, conceptuales y de diseño. Tomado de Koontz y otros, (2012)

En la figura 4 según Robert L. citado por Koontz y otros, (2012) existen 3 tipos de habilidades de los administradores donde las habilidades técnicas (actividades específicas) son de máxima importancia para los supervisores; por otro lado las habilidades humanas (capacidad que deben tener los gerentes para trabajar, guiar y/o motivar a otras personas que se encuentren a su mando) son útiles en las interacciones frecuentes con subordinados; a su vez, las habilidades conceptuales y de diseño (toma de decisiones, pensamiento crítico y la resolución de problemas) son más importantes para la alta dirección.

2.1.2.1 Importancia de la Gestión Administrativa

Según, Münch, (2007) la administración ayudo al avance de la sociedad.

Además, la importancia de esta disciplina se demuestra por lo siguiente:

- ✓ Es indispensable para el adecuado funcionamiento de cualquier organismo social.
- ✓ Simplifica las labores al establecer principios, métodos y procedimientos que permiten lograr mayor agilidad y eficacia.
- ✓ Optimiza los recursos, la productividad y eficiencia en relación directa con la aplicación de una adecuada administración.
- ✓ Contribuye al bienestar de la comunidad, ya que proporciona lineamientos para el aprovechamiento de los recursos, para mejorar la calidad de vida y generar empleos.
- ✓ Es la estructura donde se basa el desarrollo económico y social de la comunidad.

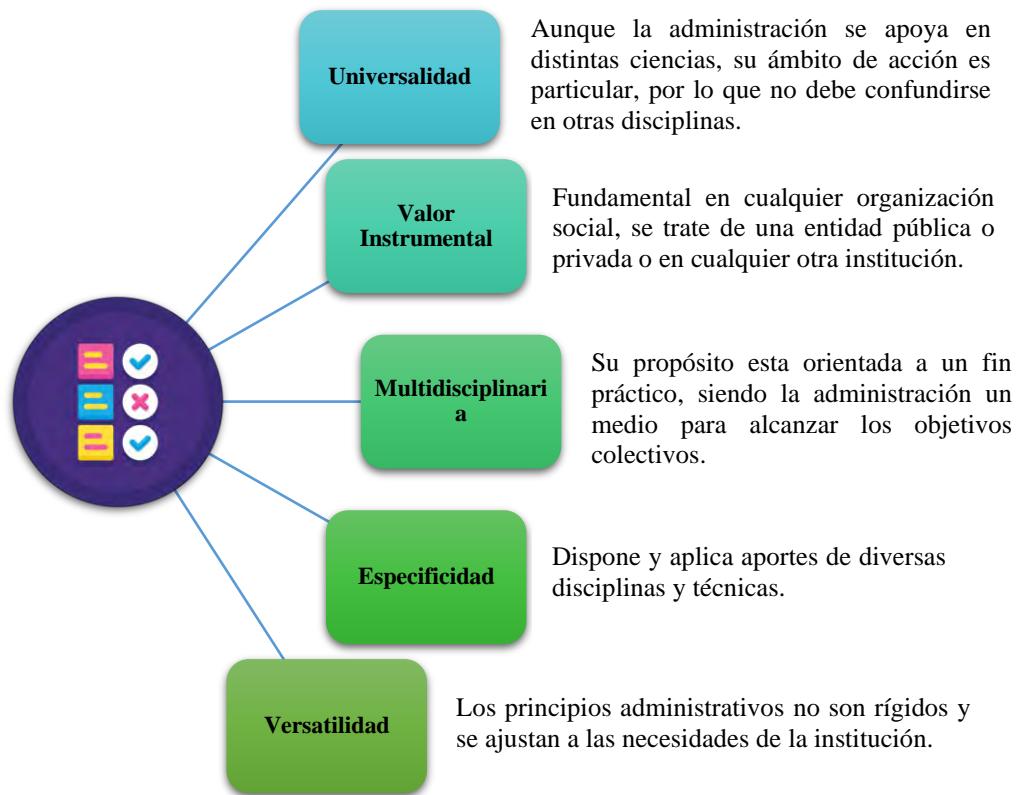
2.1.2.2 Características de la Gestión Administrativa

Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, (2021) menciona que las características vienen a ser rasgos que hacen única a esta disciplina, se trata de atributos que contribuyen a su despliegue en cualquier organización y le permiten complementarse con otras especialidades, con el fin de coordinar los recursos organizacionales metodológicamente y así conseguir los objetivos trazados.

Para Münch, (2010) la administración posee ciertas características que la diferencia de otras disciplinas:

Figura 5

Características de la gestión administrativa



Nota. La administración posee ciertas características que la diferencian de otras disciplinas. Tomado de (Münch, 2007).

2.1.2.3 Dimensiones de la Gestión Administrativa

a. Planeación

Marco y otros, (2016) menciona que el proceso de planeación consiste en la determinación de los objetivos, el estado de las cosas futuras que se desea alcanzar y los lineamientos generales de las acciones que deben realizarse para conseguirlo. En ese sentido, planear consiste en fijar metas y objetivos que se espera alcanzar y trazar estrategias adecuados para alcanzarlos.

En la misma línea Chiavenato, (2001) menciona que la planeación estratégica debe apoyarse en una multiplicidad de planes situados en la parte inferior de la estructura de la organización. Para llevar adelante la planeación estratégica, la empresa requiere

subdivisiones graduales de los planes hasta llegar al nivel de ejecución de tareas y operaciones cotidianas. De este modo, la planeación estratégica requiere planes tácticos y cada uno de estos exige planes operacionales que combinan actividades para obtener efectos sinérgicos.

Asimismo, Andrade, (2020) señala que la planificación, desde la perspectiva de la gestión administrativa, es un conjunto de acciones sistemáticas que se vale de herramientas e instrumentos intelectuales que permiten el desarrollo del modelo que pretenden estimar anticipadamente en diferentes escenarios en los cuales la organización debe desenvolverse. Existiendo esa previsión es posible en consecuencia responder adecuadamente, evitando con ello la improvisación y la crisis en la toma de decisiones.

En ese sentido, la planeación cuenta con indicadores que ayudan a establecer objetivos, estrategias y acciones necesarias para lograr las metas establecidas dentro de una empresa:

- ✓ **Objetivos y Metas.** Chiavenato, (2001) menciona que los objetivos empresariales vienen a ser una situación deseada que ella pretende alcanzar, asimismo las metas serán objetivos establecidos para un determinado tiempo; dado que estas son más específicas y detalladas en comparación con los objetivos.
- ✓ **Estrategias.** Las empresas constantemente deben redistribuir, reajustar y adecuar los recursos disponibles a los objetivos y las oportunidades que brinda el ambiente de tarea, por ello es que la empresa desarrolla sus negocios y operaciones de manera coherente y consistente mediante la aplicación de diversos estándares de estrategias. Además, las estrategias empresariales son el primer y principal paso que debe dar la empresa para lograr esta capacidad de maniobra, Chiavenato, (2001).

b. Organización

Esta función consiste esencialmente en la estructuración de la organización con miras a la persecución de los objetivos trazados. Su propósito es definir cuál es la mejor manera de distribuir, agrupar y coordinar las tareas de la forma más eficiente, así como también establecer las líneas de autoridad y responsabilidad, así como la asociación de personas y recursos a cargos específicos, según (Marco y otros, 2016).

Desde la perspectiva de Andrade, (2020) la organización como función se trata del diseño de los cargos y de las tareas específicas que en ellos se desarrollan, sus responsabilidades y atribuciones. Así como, la contribución que cada uno efectúa a la institución, también trata de la estructura, siendo el organigrama la señal más evidente de este concepto. Se establece en esta etapa la definición de los recursos que se asignan, las políticas y los procedimientos.

Asimismo, Chiavenato, (2001) menciona que, mediante la organización, la empresa reúne e integra sus recursos, define la estructura de los órganos que deberían administrarlos, establece la división del trabajo mediante la diferenciación, proporciona los medios de coordinar las diferentes actividades mediante la integración, define los niveles de autoridad y responsabilidad, etc. La organización representa todos los medios que la empresa utiliza para poner en práctica la planeación, la dirección y el control de la acción empresarial para alcanzar sus objetivos.

Debido a ello, la organización tiene indicadores que ayudan a determinar las funciones claras y precisas, previniendo falencias y riesgos:

- ✓ **Organigrama.** Indica como se vinculan los departamentos a lo largo de las principales líneas de autoridad, asimismo muestra las relaciones de autoridad formal y omite las relaciones informales, Koontz y otros, (2012).

- ✓ **División de Tareas.** Se debe a tres circunstancias diferentes; primero, al aumento en la destreza de todo trabajador individual; segundo, al ahorro del tiempo que normalmente se pierde al pasar de un tipo de tarea a otro; y tercero, a la invención de un gran número de máquinas que facilitan y abrevian la labor, y permiten que un hombre haga el trabajo de muchos, según Smith, (1776).
- ✓ **Coordinación Entre Áreas.** La coordinación está basada en una comunicación real de interés, indica que hay un objetivo por alcanzar y que este debe guiar los actos de todos, asegurando la eficiencia de la organización como un todo, Chiavenato, (2018).

c. Dirección

Para Marco y otros, (2016) la dirección esta referida a la conducción de una entidad hacia la persecución de los objetivos establecidos, es decir, como se monitorea la capacidad de acción potencial que representa una organización. Por ello, la dirección implica decidir como orienta los esfuerzos humanos hacia la persecución de los objetivos establecidos. Por ello, es necesario generar en primer lugar las mejores condiciones posibles para que el personal a cargo cumpla las tareas asignadas y alcance los resultados planteados.

Además, Andrade, (2020) indica que la dirección debe buscar motivar al personal, diseñar e implementar un sistema de comunicación acorde con las necesidades de sus integrantes, manejar de forma acertada los conflictos latentes o evidentes, que puede existir en la organización. Es necesario que existan mecanismos para la evaluación y mejora del desempeño, que permita la administración de sanciones y recompensas que hagan posible el incremento de la productividad y el mantenimiento del orden y la disciplina.

En la misma línea, Chiavenato, (2001) menciona que la dirección se relaciona con la actuación sobre los recursos humanos de la empresa. Además, la dirección representa una de las funciones más complejas de la administración, ya que comprende la orientación, asistencia a la ejecución, comunicación y liderazgo. En otras palabras, todos los procesos que utilizan los administradores ejercen influencia sobre los subordinados, de modo que actúen en concordancia a las expectativas de la empresa.

A esto se suma que, la dirección mediante sus indicadores permite adoptar decisiones y direccionar a los trabajadores a cumplir los objetivos y metas de la empresa:

- ✓ **Comunicación Asertiva.** Facilita el dialogo e intercambio de información entre la alta dirección y los empleados de manera clara y precisa, el cual facilitará la cooperación, coordinación y dirección de las actividades, Chiavenato, (2018).
- ✓ **Trabajo en Equipo.** Los equipos en el trabajo son una forma de “auto coordinación” que cooperan bajo una finalidad común; dichos equipos puedes estar dirigidos o no por un líder, en su defecto intercambiar información para adoptar comportamiento de trabajo homogéneos, Garcia, (2009).
- ✓ **Clima Laboral.** Está ligado a la moral y a la satisfacción ce las necesidades de los empleados, y puede ser saludable o enfermizo, cálido o frio, satisfactorio o insatisfactorio, dependiendo de cómo se siente en la organización, Chiavenato, (2018).

d. Control

Marco y otros, (2016) destacan que el control tiene el propósito de verificar los resultados alcanzados a través de la acción organizacional y compararlos con los planes establecidos. Además, el objetivo del control consiste en detectar las desviaciones

existentes entre lo proyectado y los resultados obtenidos, con el fin de analizar las causas de las desviaciones y aplicar medidas correctivas orientados hacia los objetivos establecidos.

Asimismo, Andrade, (2020) menciona, que el control se encarga de la verificación y comprobación de las acciones que se llevan a cabo en la organización. Esto se realiza con el propósito de comprobar que los resultados que se están obteniendo o que se han logrado, estén conforme a lo planificado. Además, tiene un propósito correctivo por ello el control debe tener una función transversal dentro de la gestión administrativa, debido a que en cada una de las etapas de las mismas se generen acciones que pudieran suscitar fallas, lo cual pudiera poner en riesgo la posibilidad de alcanzar los objetivos organizacionales.

Por otro lado, Chiavenato, (2001) menciona que el control reside en la verificación de si la actividad controlada está alcanzando o no los resultados deseados. Cuando se habla de resultados deseados, se parte del principio de que estos resultados estaban previstos y requieren ser controlados. Por lo tanto, el control presupone la existencia de objetivos y de planes, ya que no se puede controlar sin que haya planes que definan lo que debe hacerse.

A ello, el control en la gestión administrativa facilita la verificación y la contrastación de las actividades realizadas conforme a lo planeado con la finalidad de identificar y prevenir las debilidades y amenazas:

- ✓ **Monitoreo Permanente del Desempeño Laboral.** De acuerdo con Chiavenato, (2009) el monitorero de desempeño laboral es un proceso de revisión de actividades productivas anteriores con el objeto de evaluar que tanto contribuyeron los individuos a alcanzar los objetivos propuestos.

✓ **Medidas correctivas.** En concordancia con Marin & Atencio, (2008) este paso es necesario si los resultados no cumplen con los niveles establecidos y si el análisis indica que se deben tomar medidas. Las medidas correctivas pueden involucrar un cambio en una o varias actividades de las operaciones de la organización.

2.2 Marco Conceptual

a. COSO - (Committee of Sponsoring Organizations of the Tradeway Commission)

Según, GlobalSuite, (2023) menciona que el COSO es una institución conformada por organismos privados en los EE.UU., cuya misión es proporcionar un marco común de orientación a las organizaciones sobre aspectos fundamentales de gestión ejecutiva y de gobierno corporativo, ética empresarial, control interno, administración empresarial, prevención de fraude y elaboración de informes financieros.

b. División de Tareas:

Se define como la separación de una actividad en tareas más simples y asignarlas a diferentes personas, según sus capacidades físicas, habilidades y competencias. Aunque desde la prehistoria fue sustancial a toda actividad humana, la división del trabajo se intensificó con la revolución neolítica que originó las sociedades agrarias y aceleró su contribución al cambio, según Wikipedia, (2024).

c. Eficacia:

Es la capacidad para alcanzar un objetivo o lograr un resultado deseado, sin tener en cuenta los recursos utilizados para ello. Ser eficaz implica cumplir las metas y objetivos trazados, según Tempus Quality, (2024).

d. Eficiencia:

Ser eficiente significa lograr las metas propuestas utilizando la menor cantidad de recursos posibles. La eficiencia se mide en función de la cantidad de recursos que se invierten en comparación con los resultados obtenidos, según Tempus Quality, (2024).

e. FODA:

Asana, (2024) lo conceptualiza como una técnica que se usa para identificar las fortalezas, las oportunidades, las debilidades y las amenazas del negocio o incluso de algún proyecto específico. Si bien, por lo general, se usa muchísimo en pequeñas empresas, organización sin fines de lucro, empresas grandes y otras organizaciones.

f. Gestión Administrativa:

Para Andrade, (2020) los gerentes son responsables de actuar de manera que permitan a los individuos contribuir de la mejor forma al logro de los objetivos del grupo.

g. Procesos:

Los procesos vienen a ser las actividades que conforman un negocio, convirtiendo una idea en una solución para el cliente final. Además, viene a ser un conjunto de actividades que están relacionadas, en la rutina de la empresa, con el objetivo de entregar algún valor a los clientes. Tomado de Sydle, (2024).

h. Riesgo:

Ningún sistema de contabilidad ni de control interno está exento de limitaciones, las cuales originan la posibilidad de riesgo. Además, una representación errónea si es detectada a tiempo entonces podrá ser corregida de manera oportuna, según (Auditool, 2022).

i. Trabajo en Equipo:

El trabajo en equipo surge de la necesidad de mejorar rendimiento, actitudes y la lealtad del grupo de trabajo y ocurre cuando un grupo de personas tratan de cooperar,

utilizando sus habilidades individuales y aportando retroalimentación constructiva, más allá de cualquier conflicto que a nivel personal pudiera haber entre los individuos, definido por QuestionPro, (2024).

2.3 Antecedentes de la Investigación

2.3.1 Antecedentes Internacionales

Para Zavala & Soledispa, (2022) en su artículo de investigación denominada “Control Interno y la Importancia en la Gestión Administrativa en la Compañía San Miguel Chade, Manabí – Ecuador” de la Universidad Estatal del Sur de Manabí - Ecuador, concluye lo siguiente:

- ✓ La investigación realizada demuestra que en la empresa existe un desconocimiento sobre la aplicación del control interno y sus beneficios, a causa de la ausencia de normas y leyes direccionados a la gestión administrativa por parte de los directivos. Asimismo, se observó que la empresa ausenta de un control interno estructurado a pesar de que las responsabilidades se encuentren asignadas y organizadas. Por ello, se recomienda el uso adecuado de un sistema de control interno que contribuya al logro de los objetivos institucionales.

Según Zamora y otros, (2019) en revista arbitrada titulada “Incidencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de las IES. Caso: Departamento de Pastoral, Universidad Politécnica Salesiana - Ecuador” de la Universidad Católica de Cuenca, Cuenca - Ecuador, concluye lo siguiente:

- ✓ La ausencia de controles de las distintas actividades que componen los departamentos conlleva a que no se cumpla con los objetivos de forma económica, eficiente y eficaz. Por ello, importante la incidencia del control interno en la gestión administrativa aportando al cumplimiento de las políticas y

normas legales y universitarias, garantizando la permanencia y grado de sus estudiantes.

En la misma línea, Pineda & Villa, (2018) en su trabajo de investigación titulada “La Aplicación del Control Interno en la mejora de la Gestión Administrativa en las MIPYMES Ecuatorianas” de la Universidad Estatal de Milagro - Ecuador, concluye que:

- ✓ El control interno aporta seguridad dentro de las MIPYMES, permitiendo que las evaluaciones de los componentes ayuden al desarrollo de las organizaciones; así mismo, la gestión administrativa evalúa la efectividad del control interno para diagnosticar y resolver las debilidades generadas en los distintos procesos, incrementando la productividad y generando una ventaja competitiva que conlleva al éxito de las organizaciones.

2.3.2 Antecedentes Nacionales

Para Quilla, (2019) en su trabajo de investigación titulada “Control Interno y su Influencia en la Gestión Administrativa de la empresa Viettel Perú SAC – Sucursal Arequipa 2019” de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, concluye lo siguiente:

- ✓ Como resultado de la aplicación de las técnicas e instrumentos de la investigación se determinó que el control interno en la empresa Viettel Perú SAC es deficiente, ya que la mayor parte de los trabajadores identifican la existencia de problemas en cuanto a la organización de la entidad. Consecuentemente, la gestión administrativa es deficiente dado que la entidad presenta problemas en la organización, dirección y control de sus actividades. Finalmente, el control interno influye en la gestión administrativa de la empresa Viettel Perú SAC, sucursal Arequipa.

Según Otoya, (2024) en su trabajo de investigación titulado “El Control Interno y su Incidencia en la Gestión Administrativa de las Microempresas del Perú: Inversiones Dazav E.I.R.L. – Áncash, 2024”, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote - Áncash, concluye que:

- ✓ La incidencia del control interno en la gestión administrativa genera un éxito sostenible fortaleciendo la posición en el mercado y asegura el crecimiento a largo plazo. Es así que la empresa Inversiones Dazav EIRL presenta deficiencias en su sistema de control interno y gestión administrativa, consecuentemente generando perdidas y decisiones infundadas. Por ello, se concluye que el control interno tiene una incidencia significativa y multidimensional en la gestión administrativa de las microempresas del Perú.

En la misma línea Aniceto, (2024) en su trabajo de investigación titulado “El Control Interno y su Incidencia en la Gestión Administrativa de las Pequeñas Empresas del Perú, Sector Comercio: Dinogas Estaciones y Servicios S.A.C., Chimbote – 2023” de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote - Áncash, concluye lo siguiente:

- ✓ La empresa Dinogas Estaciones y Servicios S.A.C, al no contar con un sistema de control interno implementado tiene una gestión administrativa deficiente, dado que la empresa no realiza una adecuada identificación de riesgos internos y externos, asimismo existe una deficiencia en cuanto al sistema de comunicación y de igual forma no lleva a cabo acciones adecuadas de supervisión sobre las funciones delegadas. Es más, la entidad carece de estrategias óptimas para lograr sus metas y objetivos organizacionales lo que genera dificultades al normal desarrollo de sus actividades. En conclusión, se evidencia que el control interno y la gestión administrativa vienen a ser armas fundamentales que deben ser imprescindibles para el buen funcionamiento de una empresa.

2.3.3 *Antecedentes Locales*

Según Enriquez & Rojas, (2024) en su tesis titulada “Control Interno y la Gestión Administrativa en la Empresa Leading Company HYJW SAC, Cusco periodo 2020”, de la Universidad Andina Cusco, concluye lo siguiente:

- ✓ Se determinó que la relación existente entre el control interno y la gestión administrativa es alta y positiva en la Empresa Leading Company HYJW SAC demostrado una significancia del 0,000 de validación de la hipótesis, pese a los resultados obtenidos los encuestados consideran que el control interno y la gestión administrativa es deficiente lo que evidencia la existencia de problemas en la planificación y ejecución de objetivos y metas, comunicación interna - externa , asignación y supervisión del cumplimiento de funciones y la evaluación de riesgos. Asimismo, en cuanto al análisis documental se evidencia que la empresa cuenta con deficiencias en el manejo de los gastos operativos, incluso al momento de efectivizar las cuentas por cobrar. En conclusión, el control interno y la gestión administrativa presentan deficiencias las que deberán tomarse en cuenta al momento de buscar soluciones.

Para Diaz, (2024) en su tesis de maestría titulada “Control Interno y Gestión Administrativa en el Terminal Terrestre de la Ciudad del Cusco – periodo 2020”, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, concluye lo siguiente:

- ✓ Al aplicar la correlación de Pearson el resultado que se obtuvo fue de ,999 con la que se concluye que el control interno y la gestión administrativa tienen una relación muy significativa, es así que si el control interno incrementa entonces pasara lo mismo con la gestión administrativa. Sin embargo, en el Terminal Terrestre de Cusco no se cuenta con un control interno implementado lo que

genera que la gestión administrativa sea deficiente y no se lleguen a cumplir los objetivos y metas institucionales.

En la misma línea Quispe & Mamani, (2023) en su trabajo de investigación titulado “Incidencia del Control Interno en la Gestión Empresarial de las Empresas pertenecientes al Régimen Tributario del Nuevo Rus del Centro Comercial Altiplano “Los Balseros” – Cusco, periodo 2021”, de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, llego a la siguiente conclusión:

- ✓ Según los resultados obtenidos se evidencia que el control interno y la gestión administrativa guardan una correlación positiva moderada en las empresas del Centro Comercial Altiplano “Los Balseros” – Cusco, demostrado con el 0.648 resultado obtenido de Rho de Spearman. Sin embargo, el 55% de los propietarios de la entidad mencionan que el control interno es regular, debido a que la comunicación e intercambio de información entre los propietarios, proveedores y clientes es escasa. Así mismo, el 58% de los encuestados refiere que la gestión administrativa en el mencionado centro comercial es moderada, ya que los procesos operativos son poco eficientes, carecen de conocimiento en las TICs y no se demuestra un compromiso sólido con el centro comercial lo que genera que no se logre alcanzar un desarrollo óptimo en cuanto a las metas y objetivos propuestos.

CAPITULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 *Hipótesis General*

- ✓ El control interno se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.

3.1.2 *Hipótesis Específicas*

- ✓ El ambiente de control se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.
- ✓ La evaluación del riesgo se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.
- ✓ Las actividades de control se relacionan significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.
- ✓ La información y comunicación se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.
- ✓ Las actividades de supervisión se relacionan significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.

3.2 Identificación de Variables e Indicadores

a. Variable Independiente

Según Arroyo, (2020) las variables independientes son aquellas que cumplen el papel o rol de causa de algún efecto en la explicación de correlación y de causalidad $[Y=f(x)]$ señalada al referirnos a las hipótesis descriptivas. Por lo que, para el presente trabajo de investigación se ha determina como variable independiente al: Control Interno.

Dimensiones

- ✓ Ambiente de Control
- ✓ Evaluación de Riesgos
- ✓ Actividades de Control
- ✓ Información Comunicación
- ✓ Actividades de Supervisión

b. Variable Dependiente

Según Arroyo, (2020) las variables dependientes son aquellas que cumplen el papel de efecto o resultado producido por la acción de una causa (variable independiente). Por lo tanto, la variable dependiente a considerar para el presente trabajo de investigación es: Gestión Administrativa.

Dimensiones

- ✓ Planeación
- ✓ Organización
- ✓ Dirección
- ✓ Control

3.3 Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V.1: Control Interno	<p>El control interno es un proceso integrado y no un sistema rígido de mecanismos burocráticos adicionales, desarrollado por el consejo de la administración, la dirección y todo el personal de una entidad, diseñado con el fin de proporcionar una garantía razonable para el logro de objetivos. (Auditool, 2013). Tomándose en cuenta las siguientes etapas: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y las actividades de supervisión.</p>	<p>1.1 Ambiente de Control</p> <p>1.2 Evaluación de Riesgos</p> <p>1.3 Actividades de Control</p> <p>1.4 Información y comunicación</p> <p>1.5 Actividades de Supervisión</p>	1.1.1 Filosofía de dirección 1.1.2 Estructura organizacional 1.2.1 Identificación de riesgos 1.2.2 Valoración de riesgo 1.2.3 Acciones de control 1.3.1 Segregación de funciones 1.3.2 Registro oportuno de las operaciones 1.3.3 Instrumentos de gestión 1.4.1 Sistema de información 1.4.2 Capacitaciones permanentes 1.4.3 Información restringida 1.5.1 Supervisión 1.5.2 Comunicación de deficiencias 1.5.3 Mejoras continuas	4: Siempre 3: Frecuentemente 2: A veces 1: Nunca
V.2: Gestión Administrativa	<p>Ramirez y otros, (2017) menciona que la Gestión Administrativa, es la ejecución de los procesos que conforman la administración; estos son: planeación, organización, dirección, coordinación y control de actividades de la entidad; en otras palabras, la toma de decisiones y la puesta en práctica de las acciones oportunas para el cumplimiento de los objetivos previamente establecidos por la empresa fundamentadas en los procesos.</p>	<p>2.1 Planeación</p> <p>2.2 Organización</p> <p>2.3 Dirección</p> <p>2.4 Control</p>	2.1.1 Objetivos y metas 2.1.2 Estrategias 2.2.1 Organigrama 2.2.2 División de tareas 2.2.3 Coordinación entre áreas 2.3.1 Comunicación asertiva 2.3.2 Trabajo en equipo 2.3.3 Clima laboral 2.4.1 Monitoreo permanente del desempeño 2.4.2 Medidas correctivas	4: Siempre 3: Frecuentemente 2: A veces 1: Nunca

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Ámbito de Estudio

4.1.1 Localización Política

- ✓ **País** - Perú
- ✓ **Región** - Cusco
- ✓ **Departamento** - Cusco
- ✓ **Provincia** - Cusco
- ✓ **Distrito** - Cusco

4.1.2 Localización Geográfica

La empresa E&M Company S.A.C. está ubicado en la ciudad del Cusco, Av. El Sol 948 Centro Comercial Cusco Sol Plaza Interior 224 segundo piso.

Figura 6

Localización geográfica de la Empresa E&M Company S.A.C.



Nota. Google Maps

4.2 Tipo y Nivel de Investigación

4.2.1 *Tipo de Investigación*

Según Arias y otros, (2022) la investigación aplicada se abastece por el tipo básico o puro, ya que mediante, la teoría se encarga de resolver problemas prácticos, se basa en los hallazgos, descubrimientos y soluciones que se planteó en el objetivo del estudio. Por ello, tomando en consideración lo antes citado el presente trabajo de investigación reúne las condiciones necesarias para ser considerada como Investigación Aplicada.

4.2.2 *Nivel de Investigación*

Los estudios correlacionales son estudios que tratan de establecer algún nivel de significatividad estadística en la relación entre dos o más variables, que a priori se presume poseen una dependencia mutua y más o menos simétrica Arroyo, (2020). En este caso, la investigación es de Nivel Correlacional, ya que tiene como propósito determinar la relación que tiene el control interno y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.

4.2.3 *Diseño de Investigación*

En este tipo de investigación las variables independientes no varían porque se quiere observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, que posteriormente serán analizados Canahuire y otros, (2015). Para la presente investigación el Diseño es No Experimental, dado que no se va a manipular las variables.

4.2.4 *Enfoque de Investigación*

La investigación cuantitativa permite medir variables o fenómenos a través de los valores numéricos y un procesamiento estadístico descriptivo; además esta deriva del empirismo y la observación directa para poder obtener los datos. Asimismo, estos

datos se obtienen mediante el cuestionario, la ficha de observación o el análisis documental Arias y otros, (2022). Para la presente investigación se consideró el enfoque Cuantitativo.

4.3 Unidad de Análisis

La unidad de análisis para la presente investigación estará compuesta por la gerencia general, oficina de administración, oficina de contabilidad, personal de seguridad y personal de las sucursales de la empresa E&M Company S.A.C., que responderán al cuestionario y de esa forma contaremos con la información suficiente, necesaria, completa y precisa las que obtendremos con las técnicas, instrumentos y técnicas de recopilación de datos.

4.4 Población de Estudio

La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar que poseen características en común, que darán origen a los datos de la investigación Tamayo, 2004 citado por Canahuire y otros, (2015). Para esta investigación la población está compuesta por 12 trabajadores que componen la empresa E&M Company S.A.C.

4.5 Muestra de Estudio

La muestra es una parte que representa a la población que se toma para estudiar un fenómeno Canahuire y otros, (2015). La muestra para esta investigación está compuesta por 12 trabajadores que componen la empresa E&M Company S.A.C.

Tabla 1

Número de trabajadores que componen la muestra

Cargo	Cantidad
Gerente General	1
Administrador	1
Caja	6
Contabilidad	2
Seguridad	2
Total	12

Nota. Esta tabla se realizó en base a la planilla de trabajadores que tiene la empresa en el año 2024.

4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

4.6.1 Técnicas de Recolección de Datos

✓ Encuesta

La encuesta es una técnica que se trasunta en un formato que aplicado a la muestra de informantes sirve a los propósitos de recolección de datos a través del instrumento denominado “cuestionario” (Arroyo, 2020). Para esta investigación esta técnica nos permitirá obtener opiniones y puntos de vista de los trabajadores de la empresa E&M Company S.A.C.

✓ Análisis Documental

Es un proceso de revisión que se realiza para obtener datos del contenido de un determinado documento; en este caso, los documentos deben ser fuentes primarias y principales que facultan al investigador obtener datos y le permitan presentar sus resultados para concluir el estudio Arias y otros, (2022). Esta técnica nos ayudara en los análisis de los documentos obtenidos de la empresa E&M Company S.A.C.

4.6.2 Instrumentos de Recolección de Datos

✓ **Cuestionario**

Según, Arroyo, (2020) en la formulación o el diseño del cuestionario es necesario tomar en cuenta aspectos relacionados con:

- Tipo de cuestionario
- Forma de las preguntas
- Redacción de las preguntas
- Organización del cuestionario

✓ **Ficha de Análisis Documental**

La ficha de análisis documental permite recolectar datos de las fuentes que se están consultando, las fichas se elaboran y diseñan teniendo en cuenta la información que se desea obtener para el estudio (Arias y otros, 2022).

4.7 Técnicas para el Análisis e Interpretación de Información

La evaluación de los datos obtenidos en este trabajo de investigación se llevará a cabo a través de herramientas tecnológicas, como son: Microsoft Excel, Microsoft Word y SPSS V25, para asegurar un manejo eficaz y exacto de la información.

✓ **Microsoft Excel:** Las hojas de cálculo serán un instrumento que servirá para extraer información de relevancia a partir de grandes volúmenes de datos. Además, nos resultara eficaz dado que nos ayudara a organizar la información, realizar cálculos, análisis y visualización de los mismos a través de gráficos, diagramas y tablas.

✓ **Microsoft Word:** Se empleará esta técnica para estructurar, organizar y examinar las respuestas recogidas mediante la técnica de recolección de datos (Encuesta). Además, simplificara el procesamiento de datos cualitativos y la detección de temas y patrones que se repitan en las respuestas de los participantes.

CAPITULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis e Interpretación de Resultados

En el presente capítulo se desarrollará el procesamiento, análisis e interpretación de los resultados recolectados mediante la técnica (Encuesta) aplicado a 12 trabajadores que componen la empresa E & M COMPANY S.A.C.; realizados en función a los objetivos planteados y en contraste con el marco teórico y los antecedentes revisados.

Objetivo General:

- ✓ Determinar la relación del control interno y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.

Objetivos Específicos:

- ✓ Determinar la relación del ambiente de control y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.
- ✓ Determinar la relación de la evaluación del riesgo y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.
- ✓ Determinar la relación de las actividades de control y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.
- ✓ Determinar la relación de la información y comunicación y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.
- ✓ Determinar la relación de las actividades de supervisión y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.

5.1.1 Análisis e Interpretación de Resultados de las Encuestas

✓ Variable Independiente: Control Interno

Dimensión 1: Ambiente de Control

Tabla 2

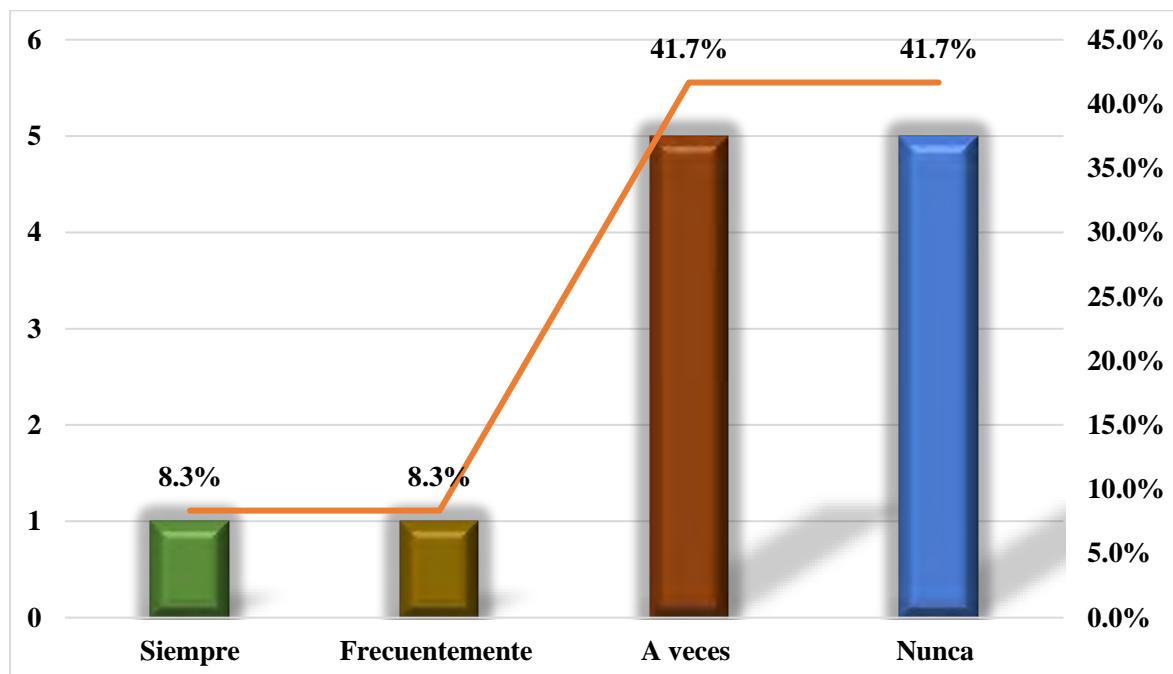
¿La gerencia general dirige a sus trabajadores en base a la filosofía de dirección?

¿La gerencia general dirige a sus trabajadores en base a la filosofía de dirección?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	8.3%
Frecuentemente	1	8.3%
A veces	5	41.7%
Nunca	5	41.7%
TOTAL	12	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 7

¿La gerencia general dirige a sus trabajadores en base a la filosofía de dirección?



Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En concordancia con los resultados del cuestionario que se muestra en la tabla 2 y la figura 7 se observa que el 41.7% de los encuestados opinan que nunca se ha dirigido a los trabajadores bajo esta filosofía de dirección, asimismo el 41.7% de los encuestados manifiesta que a veces se aplica; no obstante, el 8.3% señala que frecuentemente se dirige y el 8.3% de encuestados opina que siempre son administrados en base a una filosofía de dirección.

Asimismo, se infiere que la mayoría de los encuestados tienen una percepción negativa sobre el liderazgo que ejerce la Gerencia General en la empresa; consecuentemente esto evidencia una inconsistencia, ausencia de claridad y orientación en la forma de transmitir y aplicar los valores organizacionales generando un déficit en el alineamiento con la filosofía organizacional lo que limita la motivación y el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la empresa.

Tabla 3

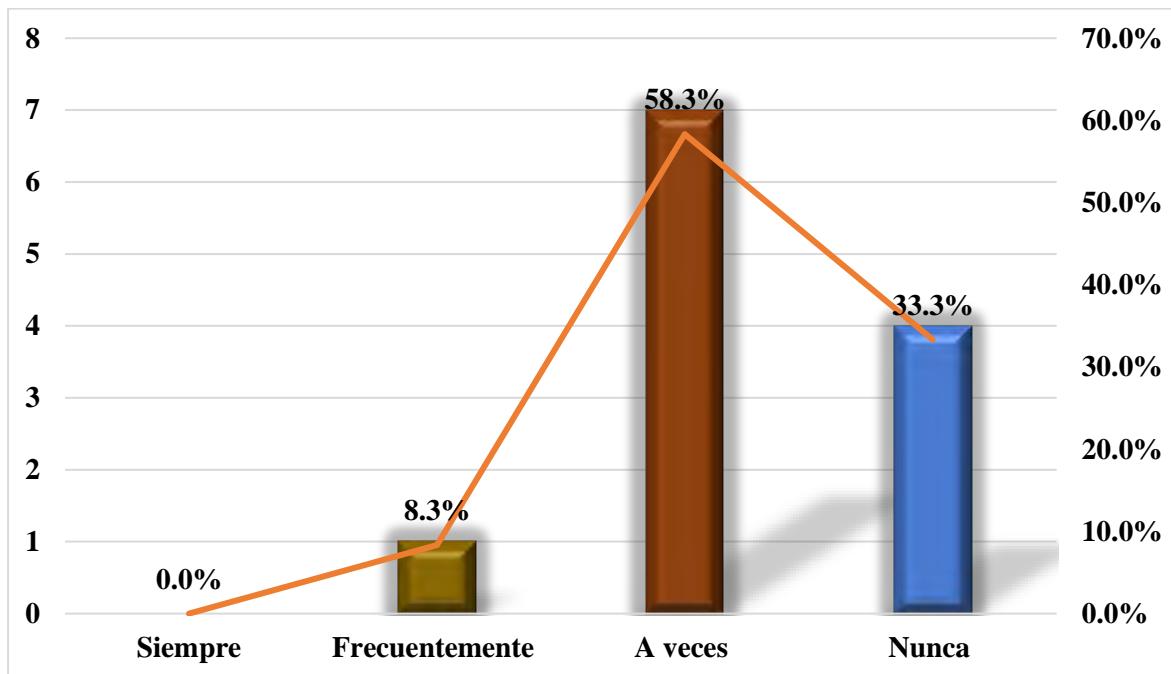
¿En la empresa la distribución de puestos se realiza en base a una adecuada estructura organizacional?

¿En la empresa la distribución de puestos se realiza en base a una adecuada estructura organizacional?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0.0%
Frecuentemente	1	8.3%
A veces	7	58.3%
Nunca	4	33.3%
TOTAL	12	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 8

¿En la empresa la distribución de puestos se realiza en base a una adecuada estructura organizacional?



Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En concordancia con los resultados del cuestionario que se muestra en la tabla 3 y la figura 8 se observa que el 58.3% de los encuestados opinan que a veces se realiza la distribución de puestos en base a una adecuada estructura organizacional, asimismo el 33.3% de los encuestados manifiesta que nunca se toma en cuenta; no obstante, el 8.3% de encuestados indica que frecuentemente y nadie indica la opción siempre.

En tal sentido, se infiere que existe una deficiencia en la estructura organizacional establecida para la distribución de los puestos lo que genera dudas en las funciones asignadas, vacíos y repetición de tareas. En vista de que el 58.3% de los trabajadores perciban que a veces se establece una adecuada estructura organizacional genera la inexistencia de procedimientos formales y una errónea distribución en las

funciones lo que impacta negativamente en la eficiencia y el desempeño de funciones por parte de los trabajadores hacia la empresa.

Dimensión 2: Evaluación de Riesgos

Tabla 4

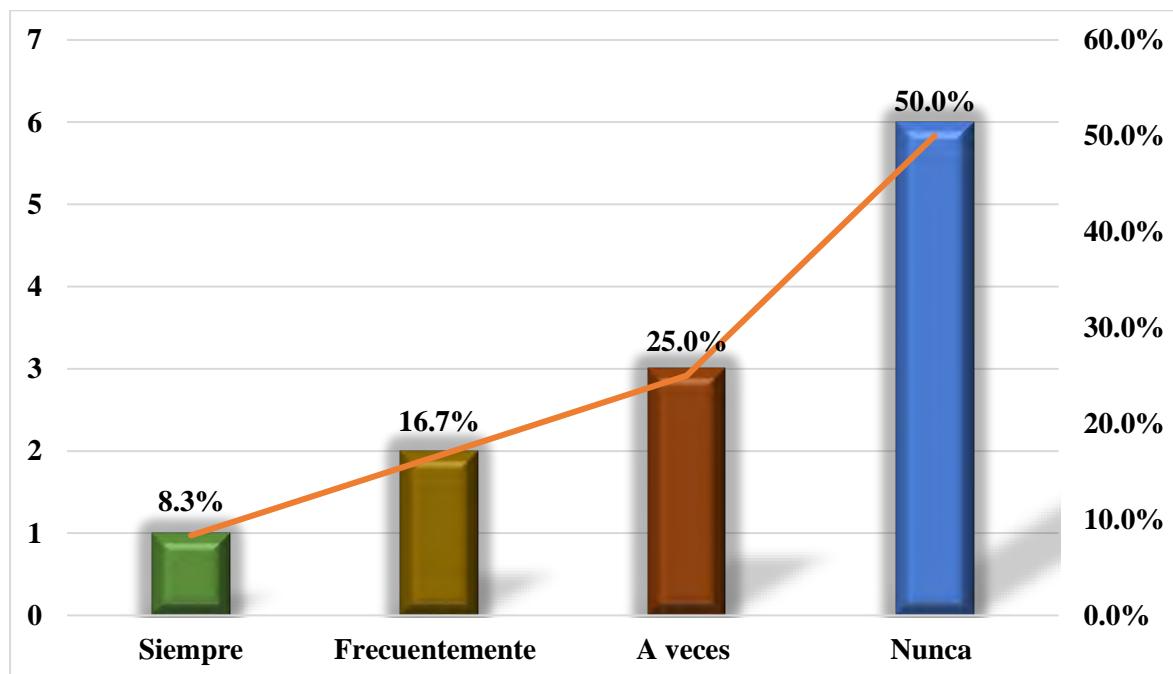
¿La empresa capacita al personal sobre la identificación de riesgos?

¿La empresa capacita al personal sobre la identificación de riesgos?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	8.3%
Frecuentemente	2	16.7%
A veces	3	25.0%
Nunca	6	50.0%
TOTAL	12	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 9

¿La empresa capacita al personal sobre la identificación de riesgos?



Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En concordancia con los resultados del cuestionario que se muestra en la tabla 4 y la figura 9 se observa que el 50% de los encuestados opinan que nunca recibieron capacitaciones sobre la identificación de riesgos, asimismo el 25% de los encuestados manifiestan que a veces se realiza capacitaciones; no obstante, el 16.7% de encuestados indica que frecuentemente y solo un 8.3% que siempre recibe capacitaciones.

Conforme a la información obtenida, se infiere que en la empresa existe un déficit en la identificación de riesgos lo que lo hace vulnerable frente a las amenazas operativas, legales y financieras que puede surgir en el transcurso del tiempo limitando su habilidad para prevenir y mitigar los riesgos afectando su estabilidad y desarrollo. Por lo tanto, al no realizar las capacitaciones de forma regular genera dificultades en los trabajadores en el momento de desarrollar sus habilidades para detectar riesgos en su entorno laboral perjudicando el correcto funcionamiento del control interno y el accionar ante las situaciones desfavorables.

Tabla 5

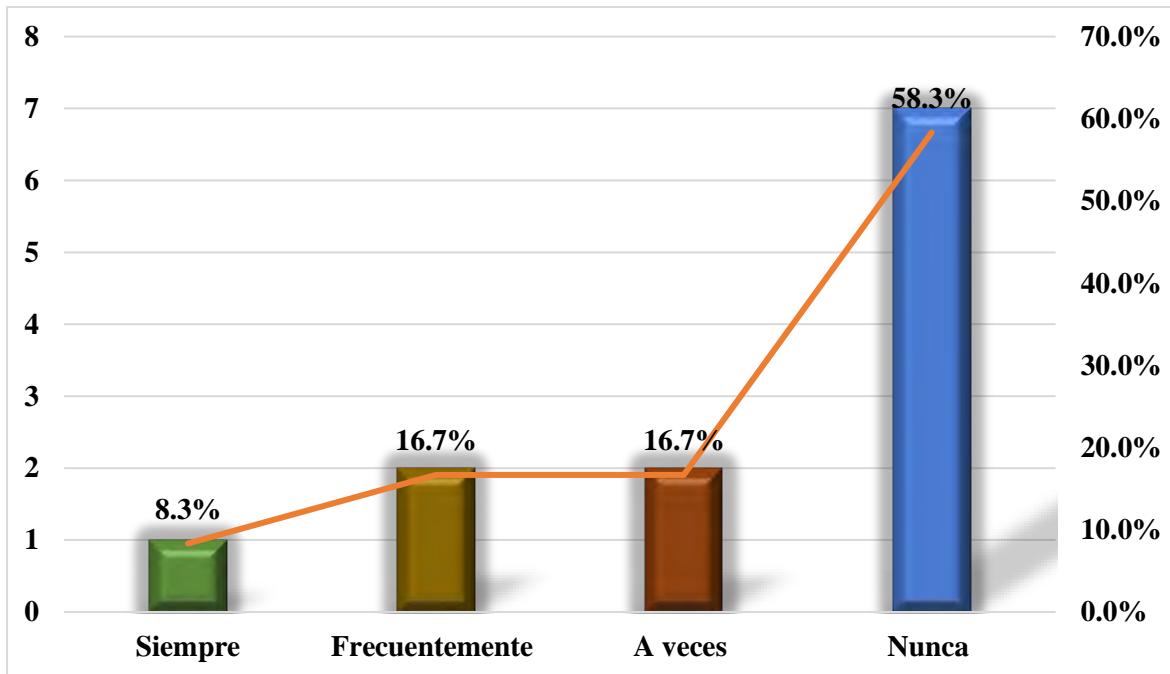
¿La empresa capacita al personal sobre la valoración de riesgos?

¿La empresa capacita al personal sobre la valoración de riesgos?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	8.3%
Frecuentemente	2	16.7%
A veces	2	16.7%
Nunca	7	58.3%
TOTAL	12	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 10

¿La empresa capacita al personal sobre la valoración de riesgos?



Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En concordancia con los resultados del cuestionario que se muestra en la tabla 5 y la figura 10 se observa que el 58.3% de los encuestados opinan que nunca recibieron capacitaciones sobre valoración de riesgos, asimismo el 16.7% de los encuestados manifiesta que se realiza a veces y frecuentemente; no obstante, el 8.3% de los encuestados indican que siempre se realizan capacitaciones.

En tal sentido, se infiere que las políticas de capacitación sobre la valoración de riesgos son esporádicas y limitadas, lo que restringe la habilidad del personal al momento de actuar frente a situaciones que pueden comprometer la seguridad y el normal funcionamiento de las operaciones en la empresa. Esta negligencia puede generar una deficiencia en la prevención de riesgos, incrementando la vulnerabilidad de la empresa frente a incidentes indeseados; ocasionando gastos por accidentes,

multas, reparos tributarios, incautación de mercadería e interrupciones en los procedimientos administrativos.

Tabla 6

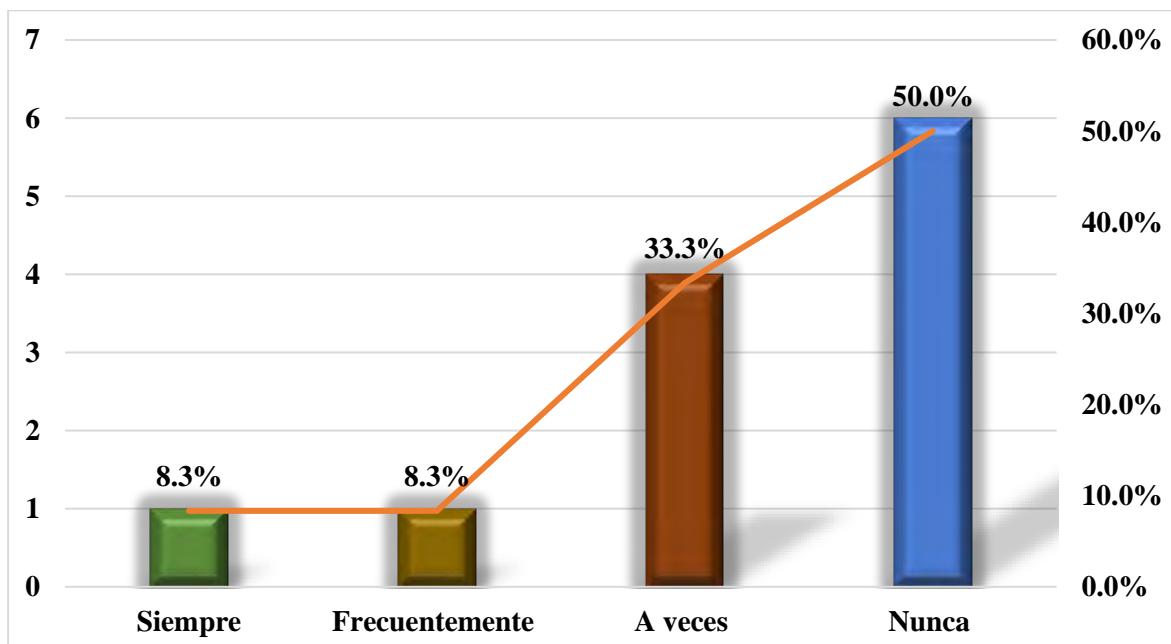
¿La empresa cuenta con acciones de control para lograr una adecuada planeación y ejecución de sus actividades?

¿La empresa cuenta con acciones de control para lograr una adecuada planeación y ejecución de sus actividades?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	8.3%
Frecuentemente	1	8.3%
A veces	4	33.3%
Nunca	6	50.0%
TOTAL	12	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 11

¿La empresa cuenta con acciones de control para lograr una adecuada planeación y ejecución de sus actividades?



Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

A partir de los datos obtenidos mediante la encuesta realizada y presentada en la tabla 6 y la figura 11 se observa que el 50% de los encuestados indican que la empresa nunca cuenta con acciones de control para el logro de una adecuada planeación y ejecución de sus actividades, asimismo el 33.3% de los encuestados manifiestan que las acciones de control se utilizan a veces. Sin embargo, el 8.3% de los encuestados indican frecuentemente y siempre.

Por ende, se deduce que existe una deficiencia en la implementación de las acciones de control para el logro de una adecuada planeación y ejecución de sus actividades generando una desorganización en las actividades; incumplimiento de metas las cuales son ocasionadas por el incorrecto alineamiento de las actividades con los objetivos; incremento de riesgos operativos originados por la omisión de normas, accidentes laborales, robos, incautaciones, multas que no son detectados a tiempo para prevenirlos y la pérdida de confianza con los proveedores y clientes que impacta negativamente a la reputación de la empresa.

Dimensión 3: Actividades de Control

Tabla 7

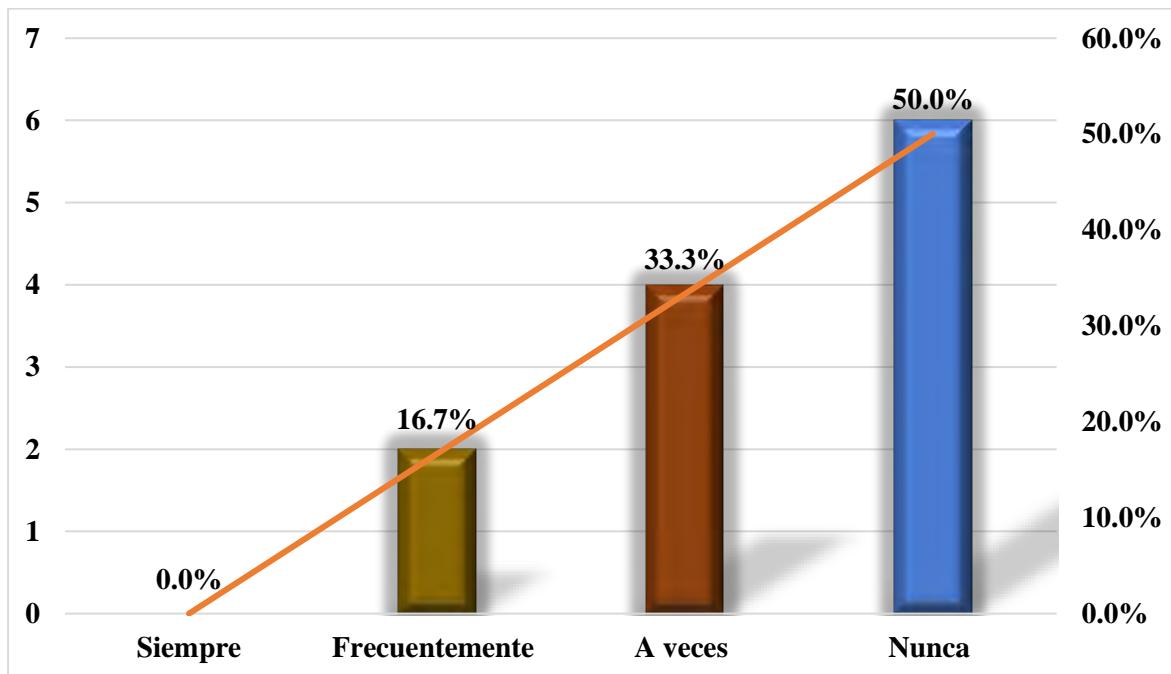
¿Considera usted que el personal de la empresa tiene asignada de manera adecuada sus funciones?

¿Considera usted que el personal de la empresa tiene asignada de manera adecuada sus funciones?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0.0%
Frecuentemente	2	16.7%
A veces	4	33.3%
Nunca	6	50.0%
TOTAL	12	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 12

¿Considera usted que el personal de la empresa tiene asignada de manera adecuada sus funciones?



Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

A partir de los datos obtenidos mediante la encuesta realizada y presentada en la tabla 7 y la figura 12 se observa que el 50% de los encuestados indican que la empresa nunca se les asigna de manera adecuada sus funciones, asimismo el 33.3% de los encuestados menciona que esto ocurre solo a veces. Sin embargo, el 16.7% de los encuestados indican frecuentemente y ninguno de los encuestados indica siempre.

Por consiguiente, se deduce que existe una deficiencia en cuanto a la adecuada asignación de funciones lo que genera confusión y desorganización en la empresa, ausencia de responsabilidad por parte del personal, incremento constante de errores por falta de claridad en cuanto a las funciones asignadas y divergencias laborales a causa

de la superposición de responsabilidades que desencadena disputa entre los trabajadores o con sus superiores.

Tabla 8

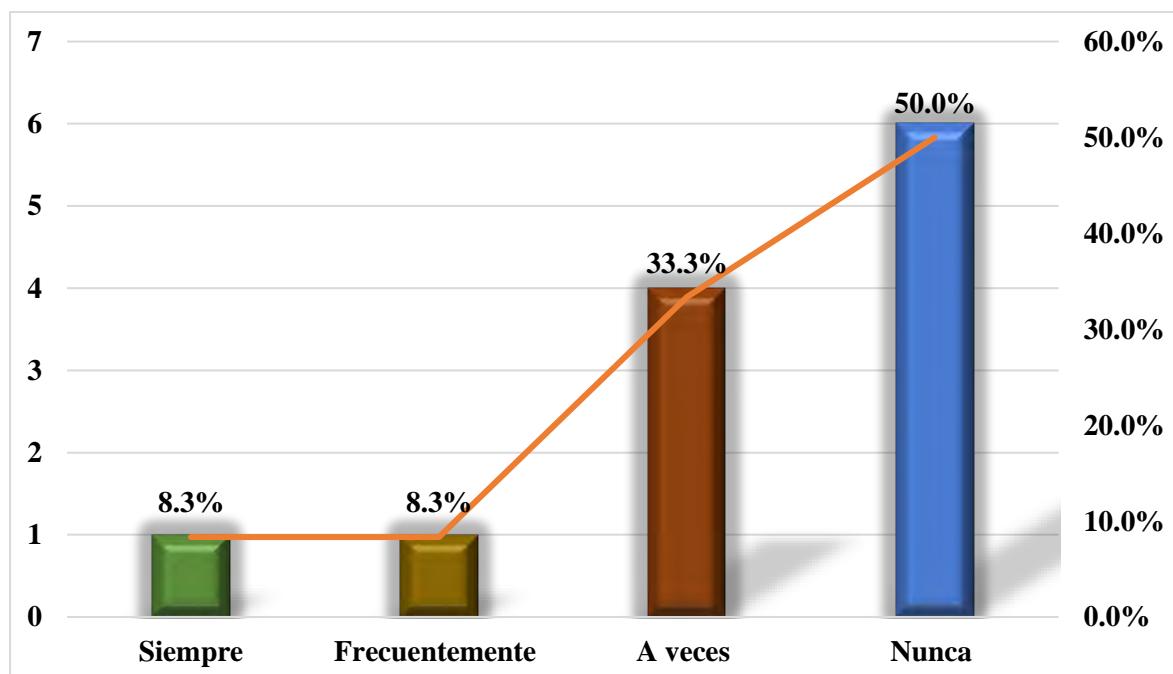
¿El registro de las operaciones que realiza el personal responsable es adecuada y oportuna?

¿El registro de las operaciones que realiza el personal responsable es adecuada y oportuna?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	8.3%
Frecuentemente	1	8.3%
A veces	4	33.3%
Nunca	6	50.0%
TOTAL	12	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 13

¿El registro de las operaciones que realiza el personal responsable es adecuada y oportuna?



Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

A partir de los datos obtenidos mediante la encuesta realizada y presentada en la tabla 8 y la figura 13 se observa que el 50% de los encuestados indican que nunca se realiza el registro de las operaciones de manera adecuada y oportuna por parte del personal responsable, asimismo el 33.3% de los encuestados opina que dicha práctica se realiza a veces. Sin embargo, el 8.3% de los encuestados indican frecuentemente y siempre.

Estos resultados indican que el registro de las operaciones no se está realizando de manera adecuada y oportuna la cual trae consigo errores contables, generando multas y sanciones impuestas por parte de la entidad fiscalizadora a consecuencia del incumplimiento de las obligaciones legales; asimismo genera dificultades financieras y escases de liquidez debido a que no se gestiona los gastos, inventarios e ingresos de manera correcta lo que conlleva a tomar decisiones erróneas afectando la credibilidad y confiabilidad de la empresa.

Tabla 9

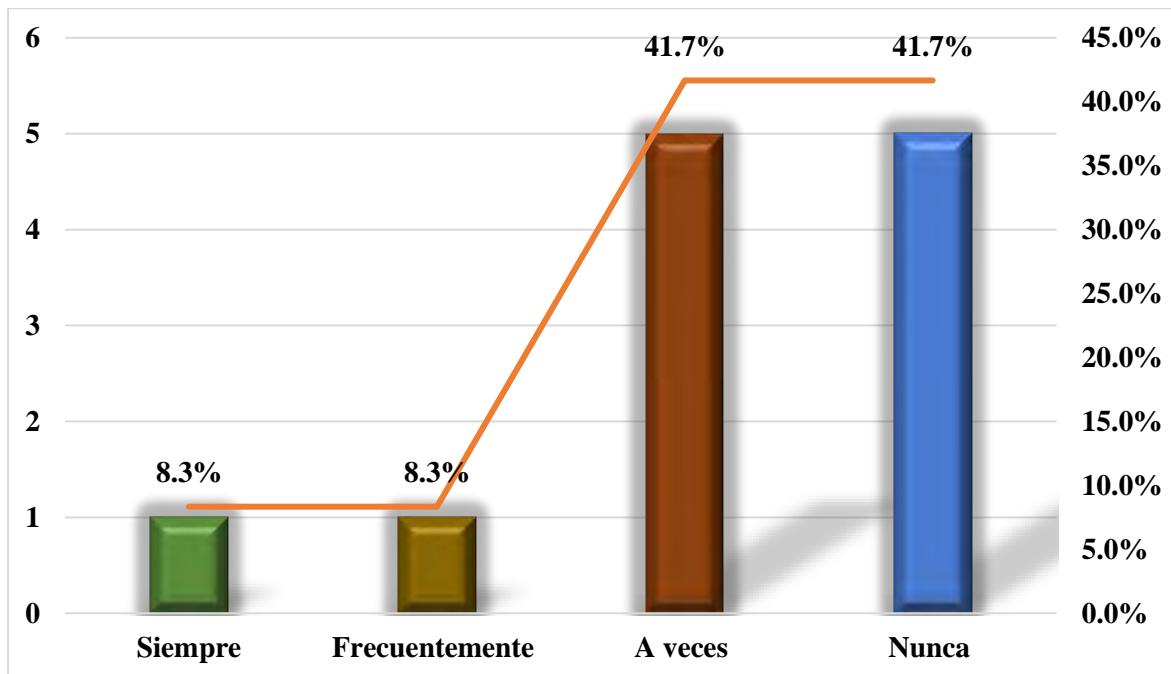
¿La empresa mantiene actualizado sus instrumentos de gestión (planes de negocios, contratos con proveedores, contratos de trabajadores, licencias, seguros y otros) que ayudan a su correcto funcionamiento?

¿La empresa mantiene actualizado sus instrumentos de gestión (planes de negocios, contratos con proveedores, contratos de trabajadores, licencias, seguros y otros) que ayudan a su correcto funcionamiento?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	8.3%
Frecuentemente	1	8.3%
A veces	5	41.7%
Nunca	5	41.7%
TOTAL	12	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 14

¿La empresa mantiene actualizado sus instrumentos de gestión (planes de negocios, contratos con proveedores, contratos de trabajadores, licencias, seguros y otros) que ayudan a su correcto funcionamiento?



Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

A partir de los datos obtenidos mediante la encuesta realizada y presentada en la tabla 9 y la figura 14 se observa que el 41.7% de los encuestados indican que nunca se mantiene actualizado los instrumentos de gestión como: planes de negocio, contratos con proveedores, contratos de trabajadores, licencias, seguros y otros; asimismo el 41.7% de los encuestados opinan que solo a veces se actualizan dichos instrumentos. Sin embargo, el 8.3% de los encuestados indican que esto ocurre con frecuencia y siempre.

Por lo tanto, se infiere que en la empresa no se está realizando de manera oportuna la actualización de los instrumentos de gestión lo que conlleva a que la empresa no tenga una misión y visión clara asimismo puede sufrir riesgos operativos, legales y financieros que afectan su estabilidad y sostenibilidad, de igual forma al no contar con contratos laborales se expone a contraer demandas, multas, indemnizaciones elevadas y otros.

Dimensión 4: Información y Comunicación

Tabla 10

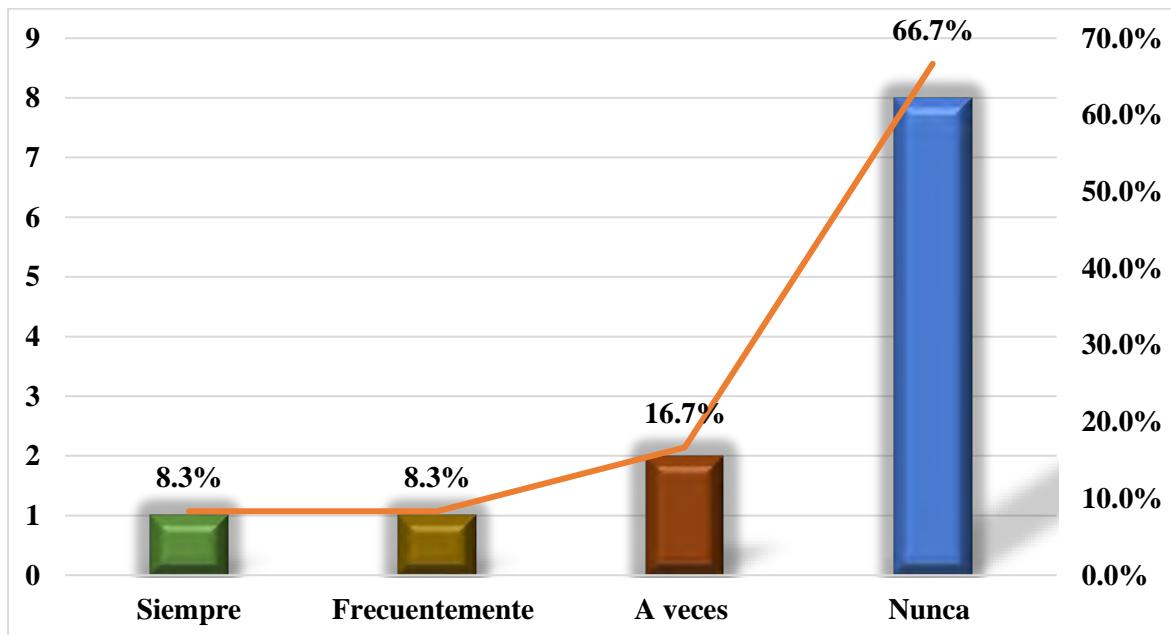
¿El sistema de información generada por la empresa es clara, precisa y real para la toma de decisiones?

¿El sistema de información generada por la empresa es clara, precisa y real para la toma de decisiones?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	8.3%
Frecuentemente	1	8.3%
A veces	2	16.7%
Nunca	8	66.7%
TOTAL	12	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 15

¿El sistema de información generada por la empresa es clara, precisa y real para la toma de decisiones?



Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

A partir de los datos obtenidos mediante la encuesta realizada y presentada en la tabla 10 y la figura 15 se observa que el 66.7% de los encuestados indican que nunca se tiene una información clara, precisa y real para la toma de decisiones; asimismo el 16.7% de los encuestados opinan que solo a veces. Por otro lado, el 8.3% de los encuestados indican que esto ocurre con frecuencia y siempre.

Por lo tanto, se infiere que la empresa no cuenta con una información clara, precisa y real lo que genera perdida de eficiencia productiva porque al no tener información de calidad, los trabajadores derrochan las horas laborales haciendo revisiones y corrigiendo errores lo que consume más tiempo, recurso y deteriora el clima laboral afectando su productividad, asimismo la gerencia general toma decisiones

en base a datos desactualizados generando la perdida de la competitividad y oportunidad empresarial.

Tabla 11

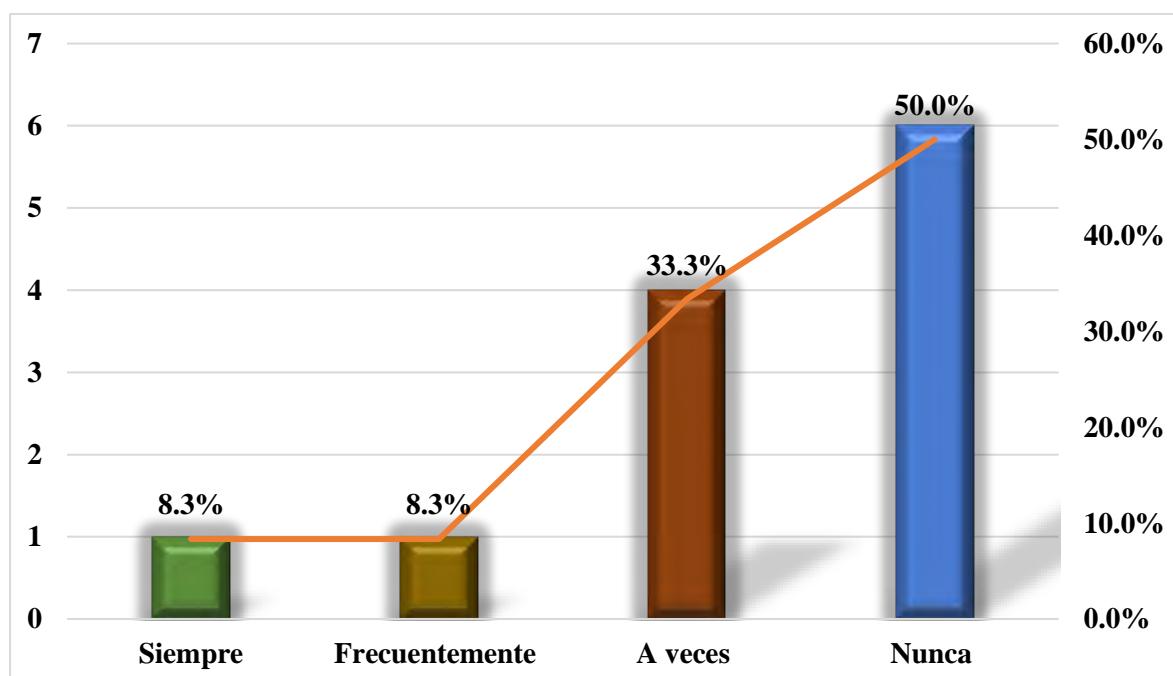
¿La empresa realiza capacitaciones permanentes a sus trabajadores?

¿La empresa realiza capacitaciones permanentes a sus trabajadores?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	8.3%
Frecuentemente	1	8.3%
A veces	4	33.3%
Nunca	6	50.0%
TOTAL	12	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 16

¿La empresa realiza capacitaciones permanentes a sus trabajadores?



Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

A partir de los datos obtenidos mediante la encuesta realizada y presentada en la tabla 11 y la figura 16 se observa que el 50% de los encuestados indican que en la empresa nunca se realizan capacitaciones permanentemente; asimismo el 33.3% de los encuestados opinan que solo a veces. Por otro lado, el 8.3% de los encuestados indican que esto ocurre con frecuencia y siempre.

Por lo tanto, se infiere que la empresa no capacita permanentemente a sus trabajadores generando múltiples falencias que afectan la productividad y el rendimiento laboral; asimismo, al no tener una formación continua, el personal se resiste al cambio ya que no se encuentra listo para adaptarse a las nuevas tecnologías del mismo modo limita la capacidad de innovar y produce desmotivación, afectando la permanencia de los trabajadores.

Tabla 12

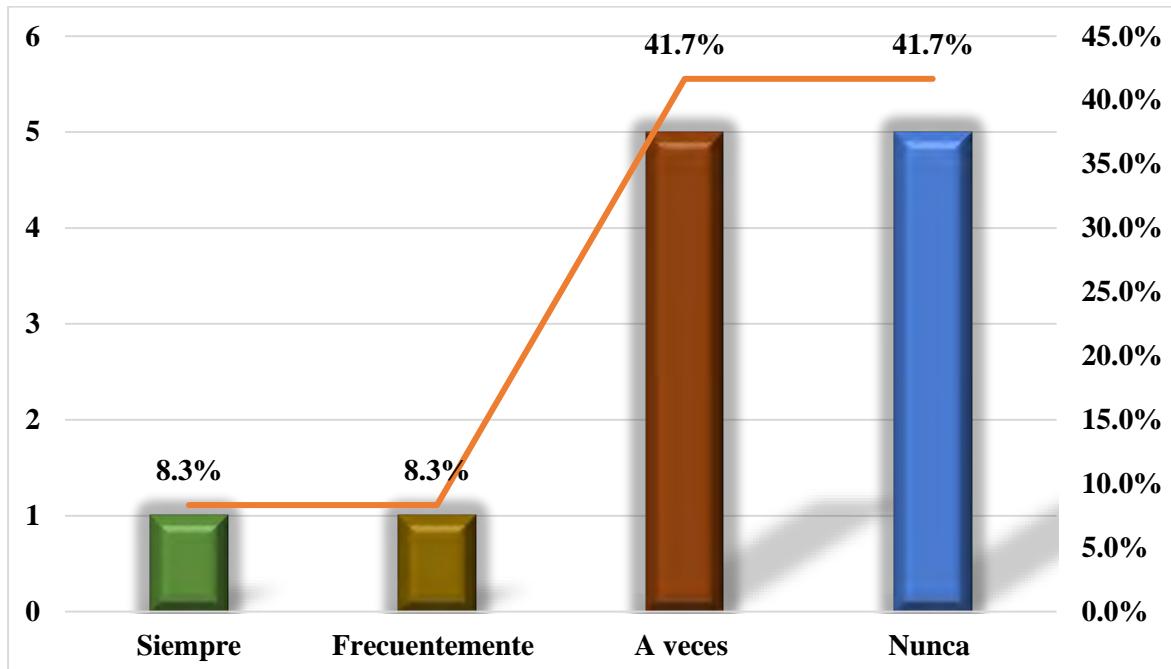
¿La empresa protege la información para evitar su manipulación, filtración y difusión inadecuada?

¿La empresa protege la información para evitar su manipulación, filtración y difusión inadecuada?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	8.3%
Frecuentemente	1	8.3%
A veces	5	41.7%
Nunca	5	41.7%
TOTAL	12	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 17

¿La empresa protege la información para evitar su manipulación, filtración y difusión inadecuada?



Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

A partir de los datos obtenidos mediante la encuesta realizada y presentada en la tabla 12 y la figura 17 se observa que el 41.7% de los encuestados indican que la empresa nunca protege su información para evitar su manipulación, filtración y difusión inadecuada; asimismo el 41.7% de los encuestados opinan que solo a veces. Por otro lado, el 8.3% de los encuestados indican que esto ocurre con frecuencia y siempre.

Por lo tanto, se infiere que la empresa no tiene cautela en la protección de la información que evita su manipulación, filtración y difusión inadecuada que da lugar al espionaje empresarial, fraude, perdida de la ventaja competitiva y pérdidas financieras, generando sabotaje y uso inadecuado de las estrategias empresariales y de marketing con el fin de obtener una ventaja competitiva por parte de la competencia.

Dimensión 5: Actividades de Supervisión

Tabla 13

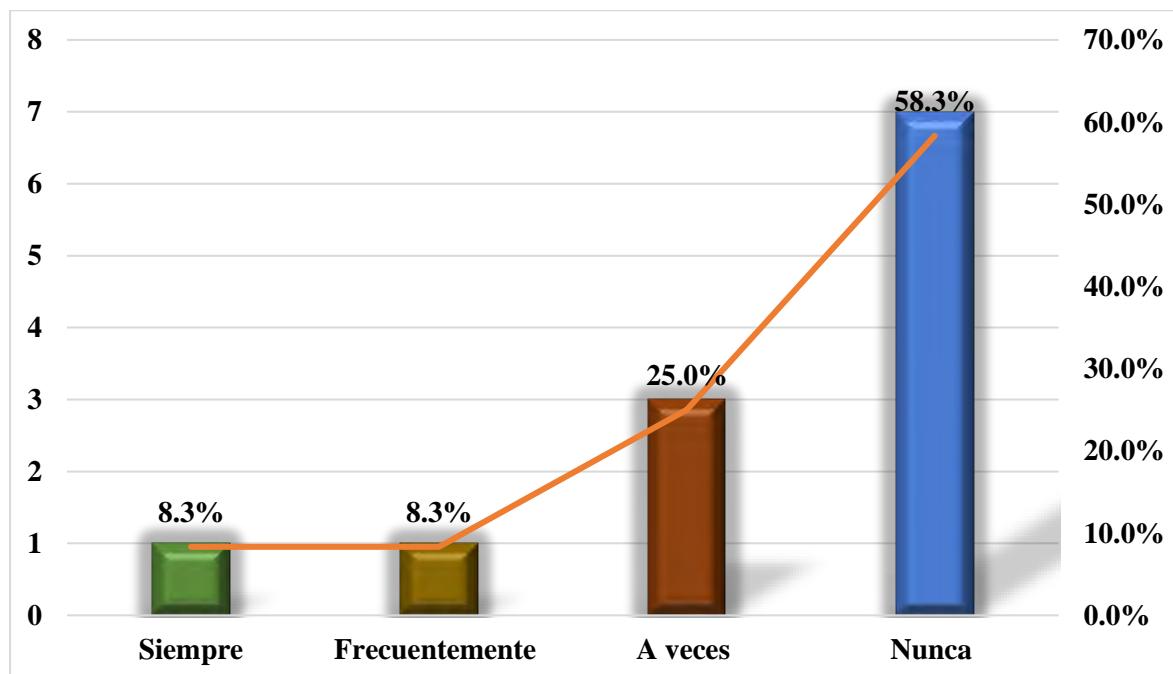
¿La empresa realiza supervisiones oportunas a las funciones realizadas por los trabajadores?

¿La empresa realiza supervisiones oportunas a las funciones realizadas por los trabajadores?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	8.3%
Frecuentemente	1	8.3%
A veces	3	25.0%
Nunca	7	58.3%
TOTAL	12	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 18

¿La empresa realiza supervisiones oportunas a las funciones realizadas por los trabajadores?



Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

A partir de los datos obtenidos mediante la encuesta realizada y presentada en la tabla 13 y la figura 18 se observa que el 58.3% de los encuestados indican que la empresa nunca realiza supervisiones oportunas a las funciones realizadas por los trabajadores; asimismo el 25% de los encuestados opinan que solo a veces. Por otro lado, el 8.3% de los encuestados indican que esto ocurre con frecuencia y siempre.

Por lo tanto, se infiere que la empresa a través de la gerencia general no realiza supervisiones oportunas a las funciones desarrolladas por parte de los trabajadores generando incumplimiento de normas y políticas, acumulación de errores no detectados a tiempo, desigualdad en la carga laboral, incremento de riesgos laborales, deficiencias en la comunicación efectiva y asertiva que afectan su eficacia y eficiencia. Consecuentemente origina la disminución de la productividad, incumplimiento de objetivos establecidos, multas y sanciones.

Tabla 14

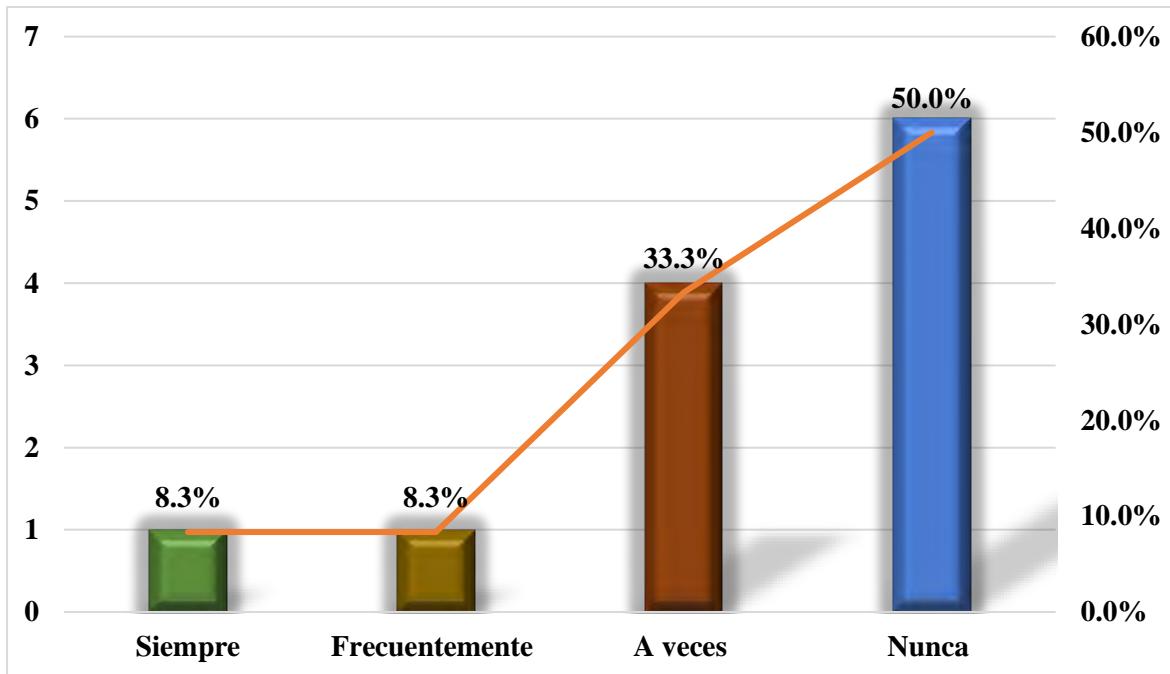
¿La empresa comunica las deficiencias presentadas de forma oportuna?

¿La empresa comunica las deficiencias presentadas de forma oportuna?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	8.3%
Frecuentemente	1	8.3%
A veces	4	33.3%
Nunca	6	50.0%
TOTAL	12	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 19

¿La empresa comunica las deficiencias presentadas de forma oportuna?



Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

A partir de los datos obtenidos mediante la encuesta realizada y presentada en la tabla 14 y la figura 19 se observa que el 50% de los encuestados indican que en la empresa nunca se comunica las deficiencias presentadas de forma oportuna; asimismo el 33.3% de los encuestados opinan que solo a veces. Por otro lado, el 8.3% de los encuestados indican que esto ocurre con frecuencia y siempre.

Por lo tanto, se infiere que en la empresa no se comunica las deficiencias detectadas de forma oportuna evidenciando una debilidad en los canales de comunicación interna y ausencia de protocolos; lo que genera que las deficiencias encontradas se agraven con el tiempo y las soluciones a futuro sean mucho más costosos, además la empresa puede enfrentar sanciones legales y regulatorios afectando la integridad, transparencia y productividad.

Tabla 15

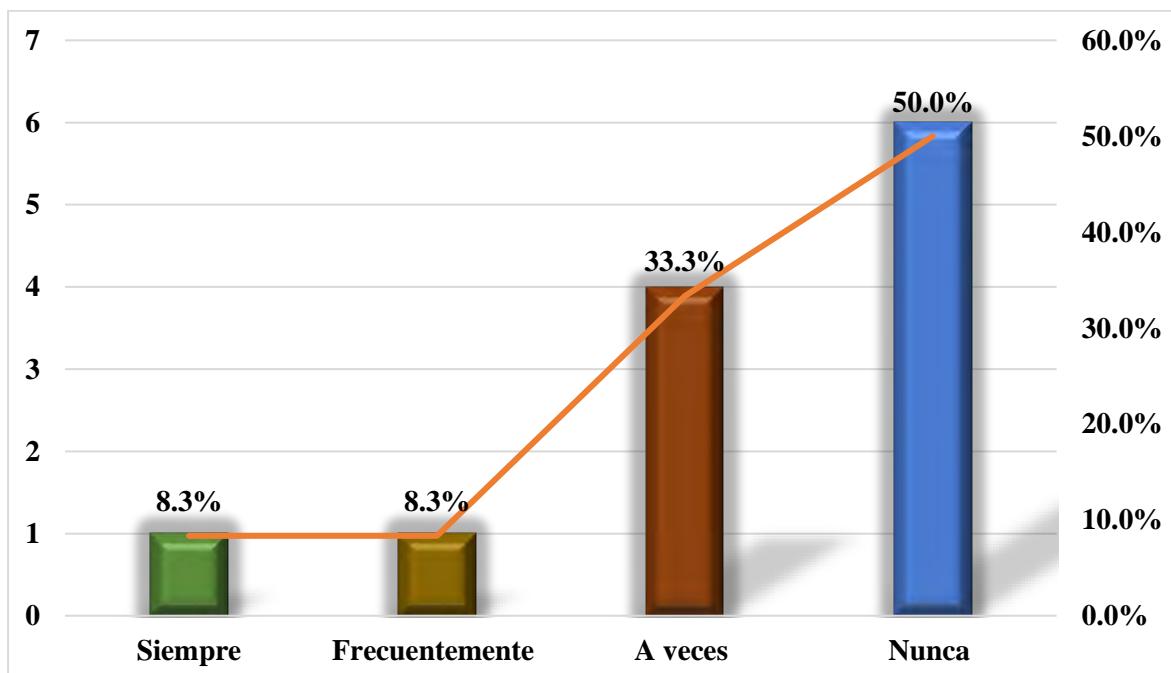
¿Se realiza el seguimiento oportuno de las deficiencias encontradas dentro de la empresa para la mejora continua?

¿Se realiza el seguimiento oportuno de las deficiencias encontradas dentro de la empresa para la mejora continua?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	8.3%
Frecuentemente	1	8.3%
A veces	4	33.3%
Nunca	6	50.0%
TOTAL	12	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 20

¿Se realiza el seguimiento oportuno de las deficiencias encontradas dentro de la empresa para la mejora continua?



Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

A partir de los datos obtenidos mediante la encuesta realizada y presentada en la tabla 15 y la figura 20 se observa que el 50% de los encuestados indican que nunca se realiza el seguimiento oportuno de las deficiencias encontradas dentro de la empresa para la mejora continua; asimismo el 33.3% de los encuestados opinan que solo a veces. Por otro lado, el 8.3% de los encuestados indican que esto ocurre con frecuencia y siempre.

No obstante, se infiere que en la empresa no se realiza el seguimiento oportuno de las deficiencias encontradas para la mejora continua, lo que conlleva el aumento de errores repetitivos y con el tiempo van incrementando la intensidad del riesgo como la mala gestión financiera causada por el inadecuado manejo del flujo de caja, endeudamiento con los proveedores, incautación de mercaderías y decisiones erróneas a partir de una información defectuosa.

✓ Variable Dependiente: Gestión Administrativa

Dimensión 1: Planeación

Tabla 16

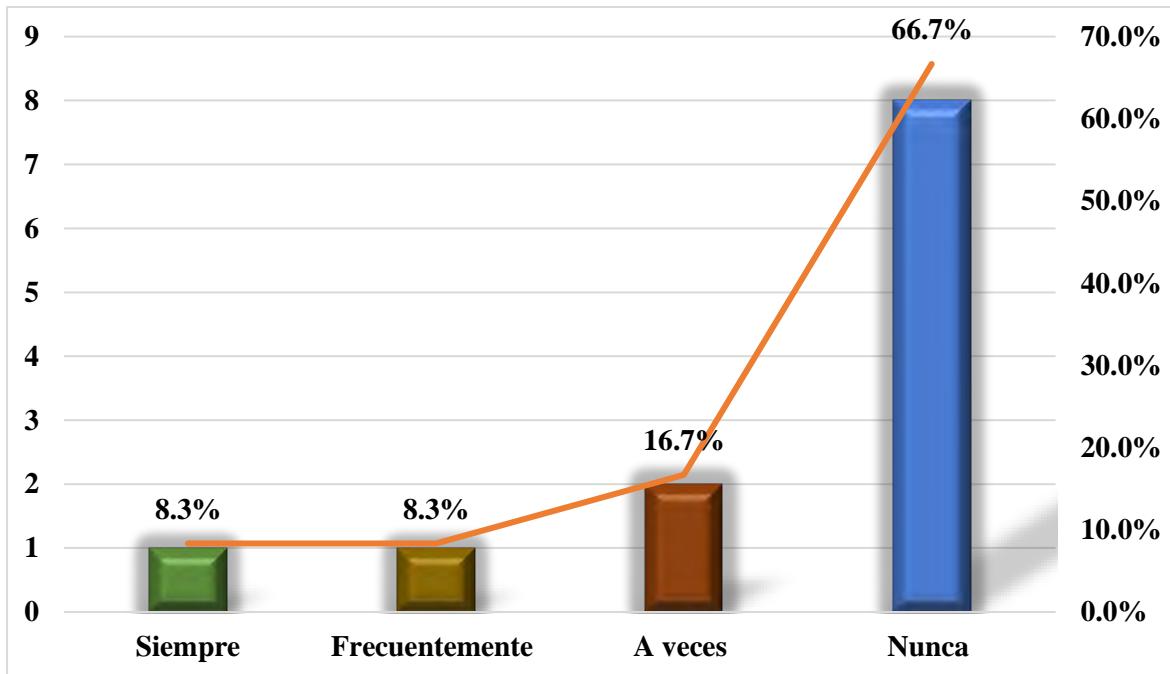
¿Los objetivos de la empresa ayudan a cumplir las metas establecidas?

¿Los objetivos de la empresa ayudan a cumplir las metas establecidas?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	8.3%
Frecuentemente	1	8.3%
A veces	2	16.7%
Nunca	8	66.7%
TOTAL	12	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 21

¿Los objetivos de la empresa ayudan a cumplir las metas establecidas?



Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

A partir de los datos obtenidos mediante la encuesta realizada y presentada en la tabla 16 y la figura 21 se observa que el 66.7% de los encuestados indican los objetivos de empresa nunca ayuda a cumplir las metas establecidas; asimismo el 16.7% de los encuestados opinan que solo a veces. Por otro lado, el 8.3% de los encuestados indican que esto ocurre con frecuencia y siempre.

Por consiguiente, se infiere que la empresa no cuenta con los objetivos adecuados para cumplir con las metas establecidas. Ante la ausencia de una misión, visión y plan de negocios los objetivos de la empresa se ven debilitadas e imprecisas que origina el uso ineficiente de los recursos y del tiempo, así como la perdida de la

ventaja competitiva afectando el posicionamiento en el mercado consecuentemente la pérdida de clientes.

Tabla 17

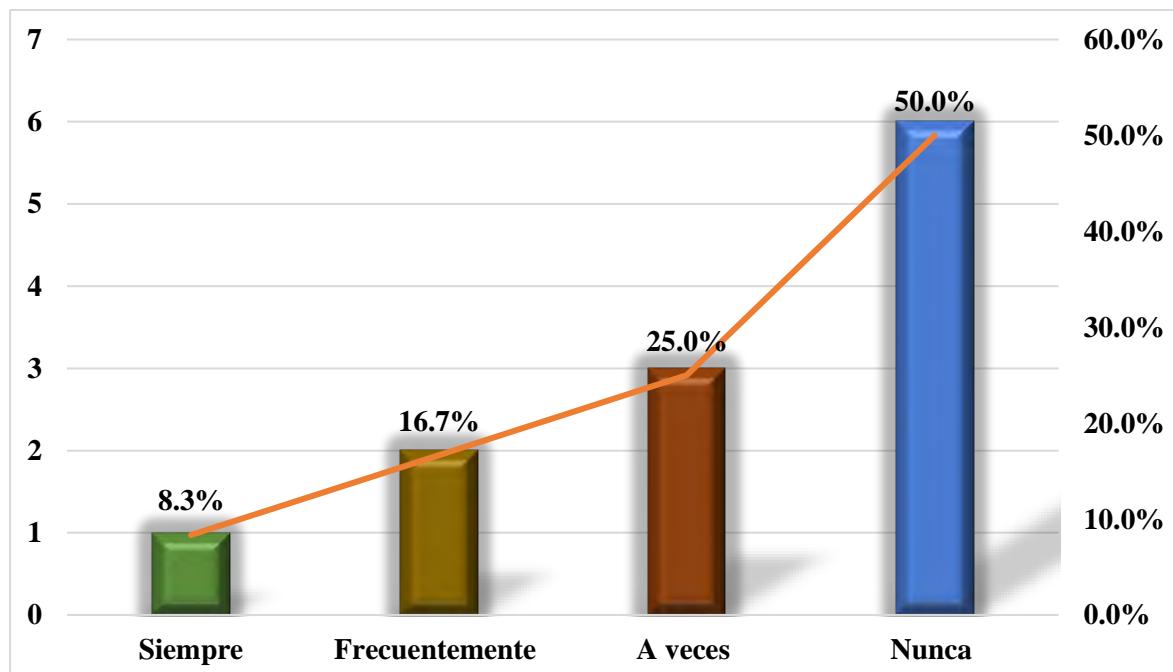
¿La empresa cuenta con estrategias que le permiten alcanzar los objetivos proyectados?

¿La empresa cuenta con estrategias que le permiten alcanzar los objetivos proyectados?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	8.3%
Frecuentemente	2	16.7%
A veces	3	25.0%
Nunca	6	50.0%
TOTAL	12	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 22

¿La empresa cuenta con estrategias que le permiten alcanzar los objetivos proyectados?



Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

A partir de los datos obtenidos mediante la encuesta realizada y presentada en la tabla 17 y la figura 22 se observa que el 50% de los encuestados indican que la empresa nunca contó con estrategias que permitan alcanzar los objetivos proyectados; asimismo el 25% de los encuestados opinan que solo a veces. Por otro lado, el 16.7% de los encuestados indican que esto ocurre con frecuencia y el 8.3% indican siempre.

Por ende, se infiere que la empresa no cuenta con las estrategias adecuadas que le permiten alcanzar los objetivos proyectados afectando directamente a los resultados empresariales. Consecuentemente, hace que la adquisición y uso de recursos sea ineficiente generando bajo rendimiento operativo lo que afecta su competitividad y posicionamiento en el mercado que repercute en la ventaja competitiva y su sostenibilidad a largo plazo.

Dimensión 2: Organización

Tabla 18

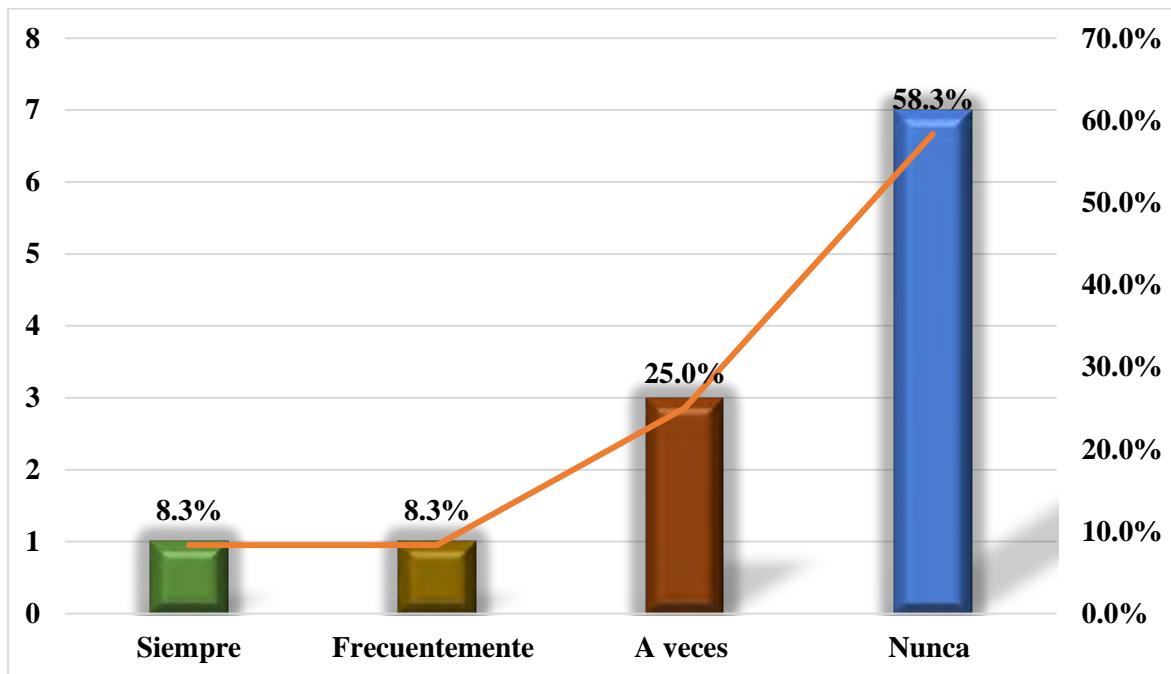
¿Para la distribución de los niveles jerárquicos dentro de la empresa se toma en cuenta el organigrama institucional?

¿Para la distribución de los niveles jerárquicos dentro de la empresa se toma en cuenta el organigrama institucional?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	8.3%
Frecuentemente	1	8.3%
A veces	3	25.0%
Nunca	7	58.3%
TOTAL	12	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 23

¿Para la distribución de los niveles jerárquicos dentro de la empresa se toma en cuenta el organigrama institucional?



Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

A partir de los datos obtenidos mediante la encuesta realizada y presentada en la tabla 18 y la figura 23 se observa que el 58.3% de los encuestados indican que en la empresa nunca se realiza la distribución de niveles jerárquicos tomando en cuenta el organigrama institucional; asimismo el 25% de los encuestados opinan que solo a veces. Por otro lado, el 8.3% de los encuestados indican que esto ocurre con frecuencia y siempre.

En consecuencia, se infiere que la empresa no realiza la distribución de niveles jerárquicos tomando en cuenta el organigrama institucional lo que genera desorganización e incoherencia con respecto a las responsabilidades, no permite identificar quien dirige a quien de forma clara y provoca confusión entre los

trabajadores dado que ellos no saben a quién acudir para comunicar sus molestias o de quien obtener ayuda cuando surgen problemas creando cierta confusión en el entorno laboral.

Tabla 19

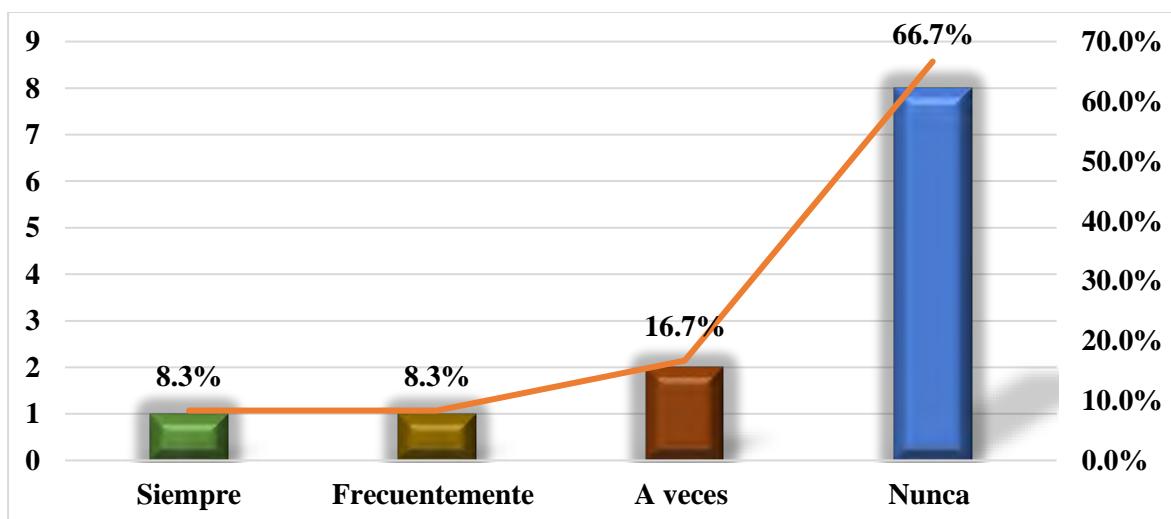
¿La división de tareas de la empresa se delegan considerando los conocimientos y capacidades de los trabajadores?

¿La división de tareas de la empresa se delegan considerando los conocimientos y capacidades de los trabajadores?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	8.3%
Frecuentemente	1	8.3%
A veces	2	16.7%
Nunca	8	66.7%
TOTAL	12	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 24

¿La división de tareas de la empresa se delegan considerando los conocimientos y capacidades de los trabajadores?



Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

A partir de los datos obtenidos mediante la encuesta realizada y presentada en la tabla 19 y la figura 24 se observa que el 66.7% de los encuestados indican que nunca se realiza la división de tareas tomando en cuenta los conocimientos y capacidades de los trabajadores; asimismo el 16.7% de los encuestados opinan que solo a veces. Por otro lado, el 8.3% de los encuestados indican que esto ocurre frecuentemente y siempre.

Por consiguiente, se infiere que la empresa no realiza la división de tareas tomando en cuenta los conocimientos y capacidades de los trabajadores generando que se cometan errores frecuentes, dado que ellos no están capacitados para cumplir ciertas funciones, lo cual afecta al correcto funcionamiento de la empresa, accidentes laborales y baja productividad trayendo consigo que la empresa sea acreedora de multas y otras sanciones impuestas por las entidades fiscalizadoras y reguladoras.

Tabla 20

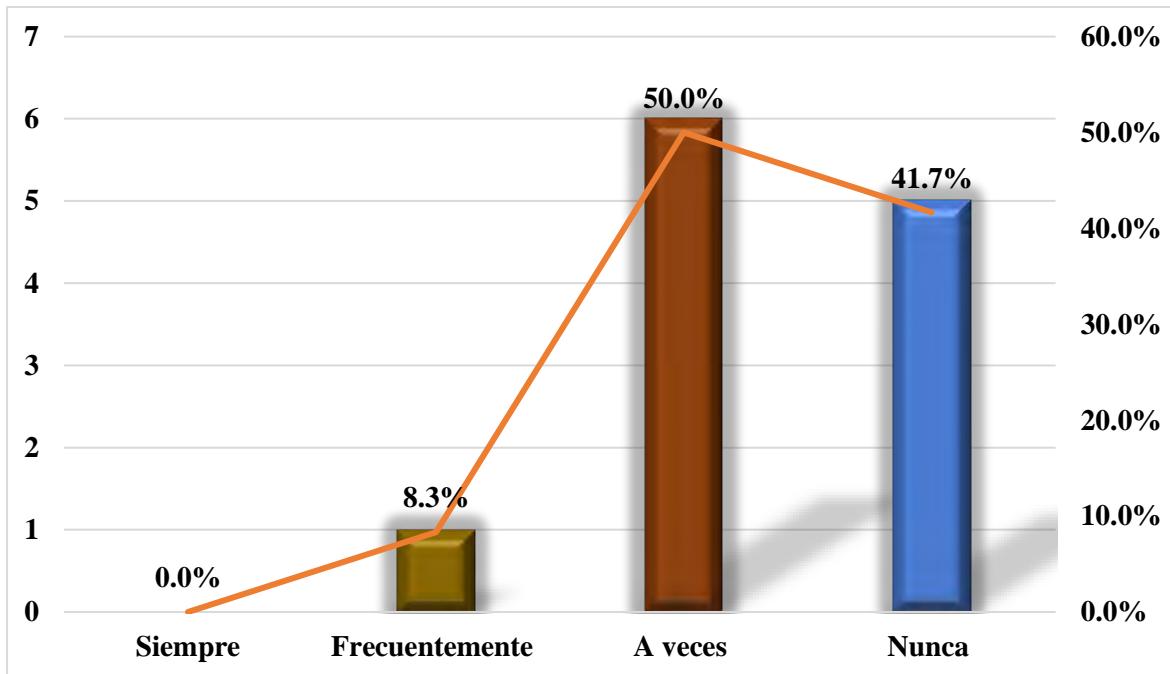
¿En la empresa existe una coordinación eficiente entre las áreas?

¿En la empresa existe una coordinación eficiente entre las áreas?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0.0%
Frecuentemente	1	8.3%
A veces	6	50.0%
Nunca	5	41.7%
TOTAL	12	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 25

¿En la empresa existe una coordinación eficiente entre las áreas?



Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

A partir de los datos obtenidos mediante la encuesta realizada y presentada en la tabla 20 y la figura 25 se observa que el 50% de los encuestados indican que a veces existe una coordinación eficiente entre áreas; asimismo el 41.7% de los encuestados opinan que ello no pasa nunca. Por otro lado, el 8.3% de los encuestados indican que esto ocurre frecuentemente y ninguno de los encuestados indica la opción siempre.

Consecuentemente, se infiere que en la empresa a veces existe una coordinación eficiente entre las áreas lo que debilita la comunicación fluida generando errores constantes, conflictos entre trabajadores, riesgos de crecimiento empresarial, inestabilidad económica e incluso la suspensión de operaciones

Dimensión 3: Dirección

Tabla 21

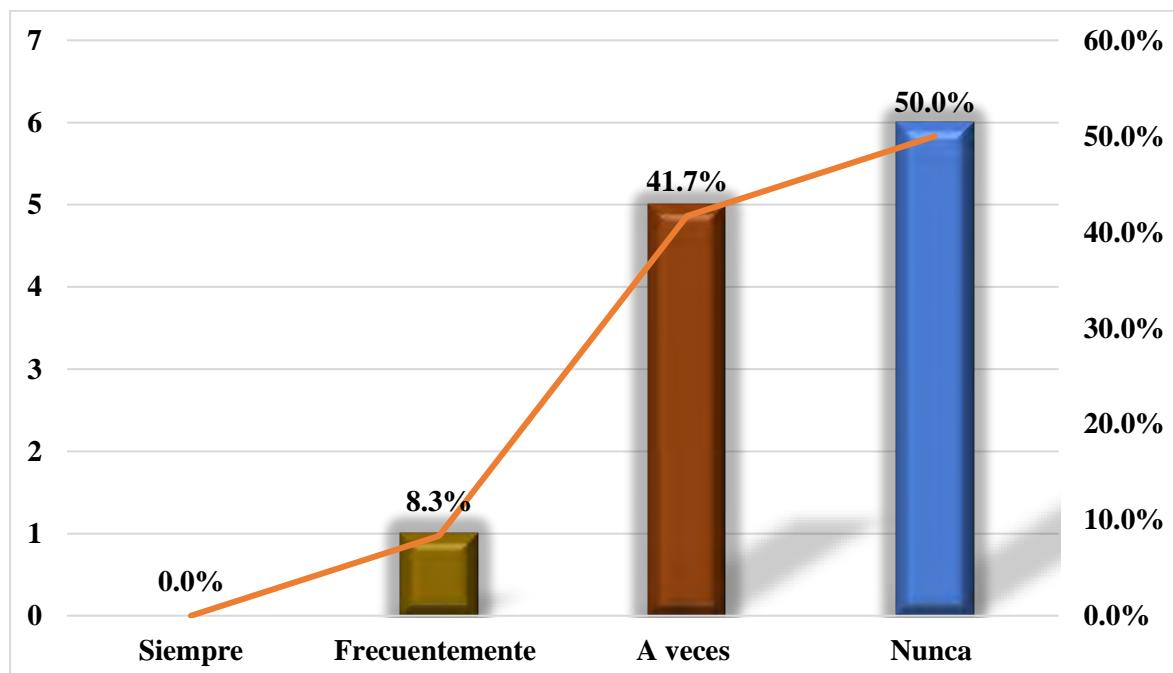
¿En la empresa existe una comunicación asertiva y clara entre la gerencia general y los trabajadores?

¿En la empresa existe una comunicación asertiva y clara entre la gerencia general y los trabajadores?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0.0%
Frecuentemente	1	8.3%
A veces	5	41.7%
Nunca	6	50.0%
TOTAL	12	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 26

¿En la empresa existe una comunicación asertiva y clara entre la gerencia general y los trabajadores?



Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

A partir de los datos obtenidos mediante la encuesta realizada y presentada en la tabla 21 y la figura 26 se observa que el 50% de los encuestados indican que nunca existe una comunicación asertiva y clara entre la gerencia general y los trabajadores; asimismo el 41.7% de los encuestados opinan que esto pasa a veces. Por otro lado, el 8.3% de los encuestados indican que esto ocurre frecuentemente y ninguno de los encuestados indica la opción siempre.

Consecuentemente, se infiere que en la empresa nunca existe una comunicación clara y asertiva entre la gerencia general y los trabajadores que deteriora la confianza y el respeto ocasionando que los errores internos no se informen de manera oportuna por temor a sanciones administrativas, asimismo se puede percibir que la gerencia general es autoritaria generando un entorno laboral tenso que afecta negativamente la motivación y el compromiso de los trabajadores.

Tabla 22

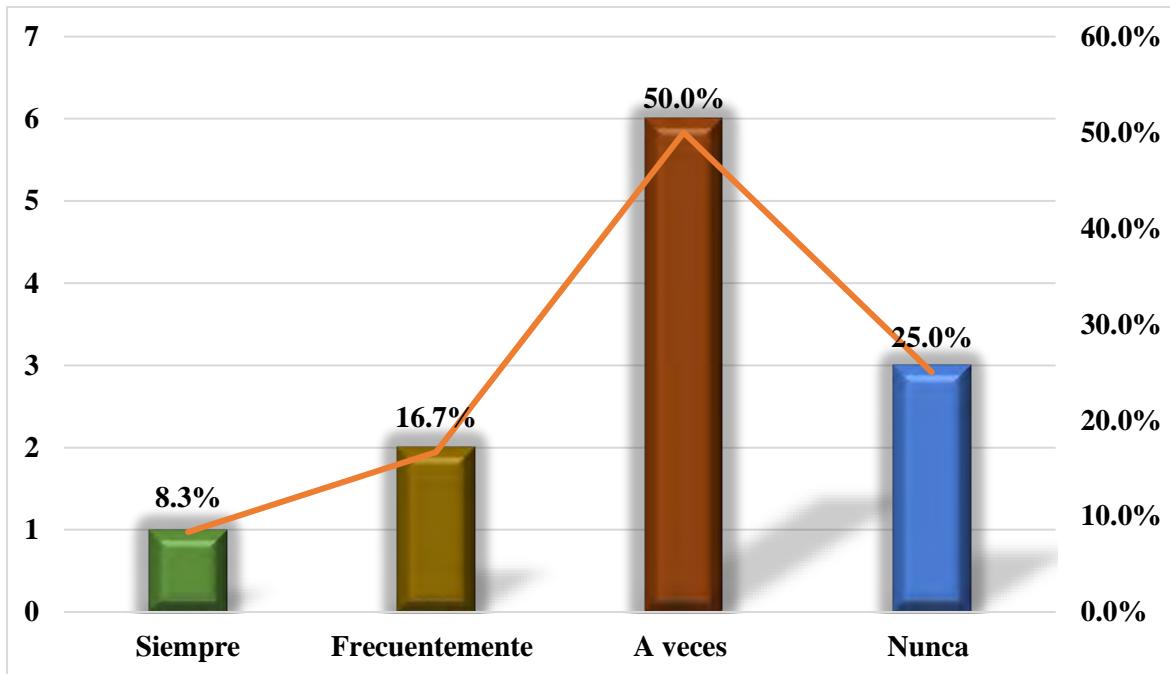
¿En la empresa se fomenta el trabajo en equipo?

¿En la empresa se fomenta el trabajo en equipo?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	8.3%
Frecuentemente	2	16.7%
A veces	6	50.0%
Nunca	3	25.0%
TOTAL	12	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 27

¿En la empresa se fomenta el trabajo en equipo?



Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

A partir de los datos obtenidos mediante la encuesta realizada y presentada en la tabla 22 y la figura 27 se observa que el 50% de los encuestados indican que a veces la empresa fomenta el trabajo en equipo; asimismo el 25% de los encuestados opinan que esto no pasa nunca. Por otro lado, el 16.7% de los encuestados indican que esto ocurre frecuentemente y 8.3% indicó la opción siempre.

En ese entender, se infiere que en la empresa a veces se fomenta el trabajo en equipo provocando que cada trabajador se limite en cumplir sus funciones y se convierta en algo monótono, restringiendo el trabajo coordinado lo que hace que se cometan errores frecuentes afectando el logro de los objetivos y metas de la empresa. Asimismo, con el tiempo estos errores nadie las quiere asumir porque no existe una comunicación asertiva, originando que se desestabilice el clima laboral.

Tabla 23

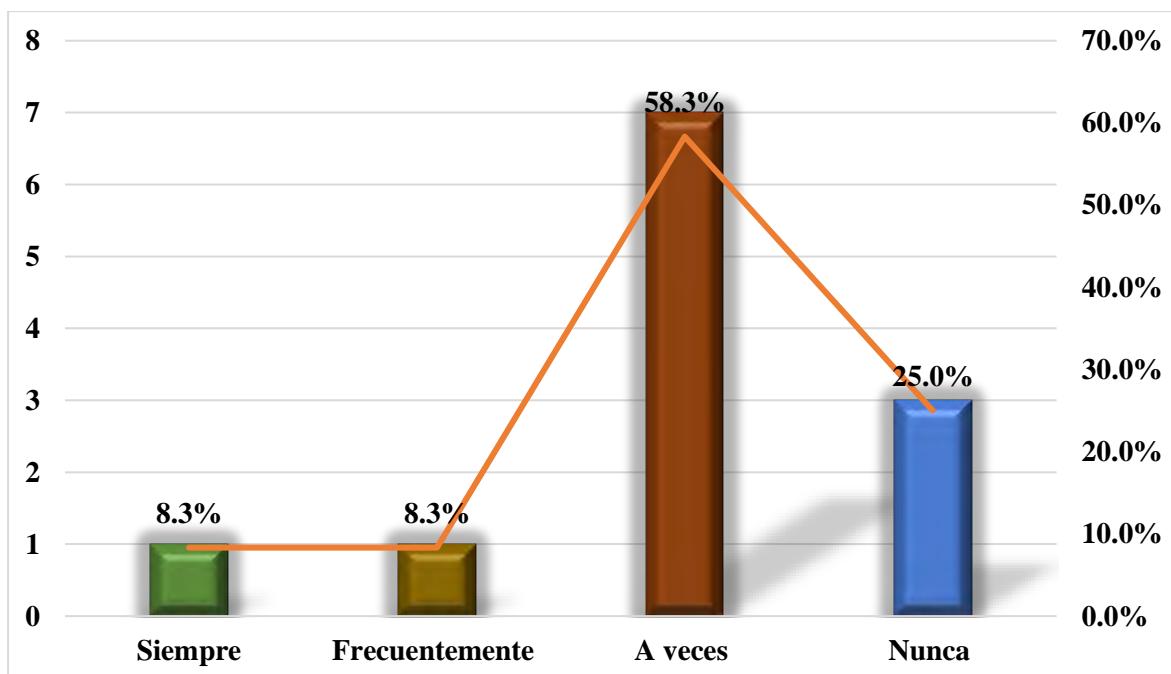
¿El clima laboral le motiva a identificarse con la empresa?

¿El clima laboral le motiva a identificarse con la empresa?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	8.3%
Frecuentemente	1	8.3%
A veces	7	58.3%
Nunca	3	25.0%
TOTAL	12	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 28

¿El clima laboral le motiva a identificarse con la empresa?



Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

A partir de los datos obtenidos mediante la encuesta realizada y presentada en la tabla 23 y la figura 28 se observa que el 58.3% de los encuestados indican que a veces

el clima laboral de la empresa motiva a identificarse con la institución; asimismo el 25% de los encuestados opinan que esto no pasa nunca. Por otro lado, el 8.3% de los encuestados indican que esto ocurre frecuentemente y siempre.

En tal sentido, se infiere que la mayor parte de los trabajadores a veces se identifican con la empresa lo que genera la falta de compromiso, ambiente de trabajo tenso, mala atención al cliente y la ausencia del sentido de pertenencia; lo que trae consigo una reducción en su productividad y estabilidad en la empresa incluso impulsa al trabajador la búsqueda de nuevas oportunidades laborales.

Dimensión 4: Control

Tabla 24

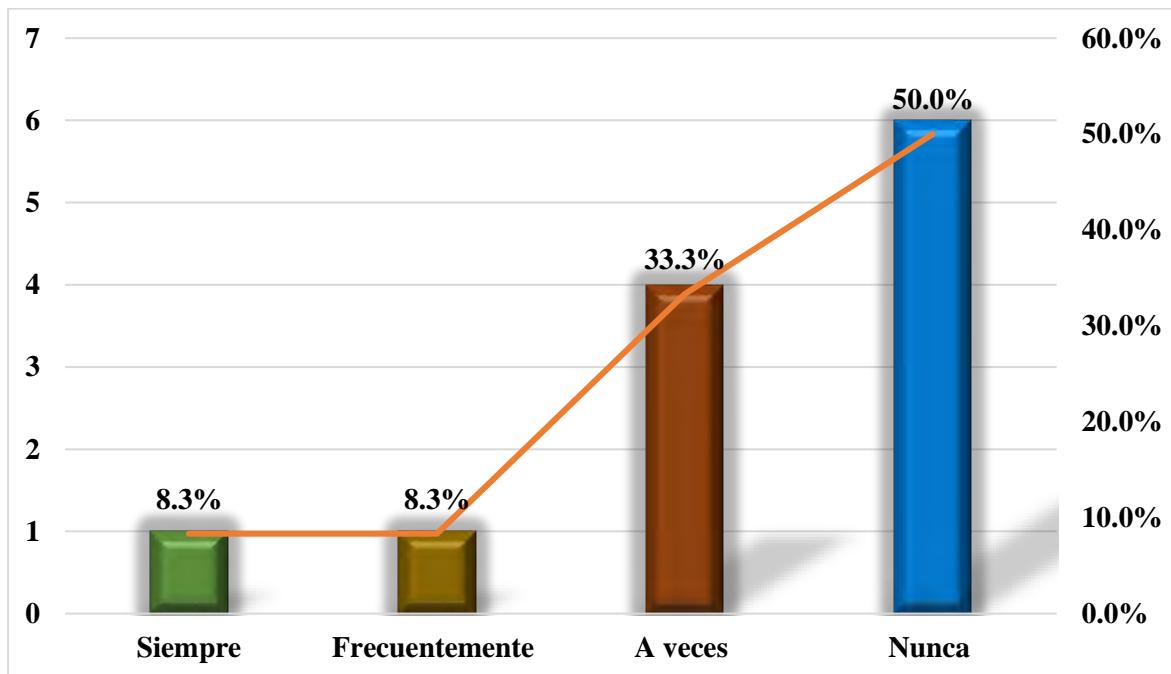
¿Las actividades que se realizan a diario en la empresa son monitoreadas permanentemente?

¿Las actividades que se realizan a diario en la empresa son monitoreadas permanentemente?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	8.3%
Frecuentemente	1	8.3%
A veces	4	33.3%
Nunca	6	50.0%
TOTAL	12	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 29

¿Las actividades que se realizan a diario en la empresa son monitoreadas permanentemente?



Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

A partir de los datos obtenidos mediante la encuesta realizada y presentada en la tabla 24 y la figura 29 se observa que el 50% de los encuestados indican que las actividades que se realizan en la empresa nunca se monitorean; asimismo el 33.3% de los encuestados opinan que esto pasa a veces. Por otro lado, el 8.3% de los encuestados indican que esto ocurre frecuentemente y siempre.

En tal sentido, se infiere que las actividades que se realizan a diario en la empresa nunca son monitoreadas permanentemente, ocasionando pérdidas financieras, desorganización y retrasos en los procesos, fuga de información confidencial, la detección tardía de deficiencias y el bajo desempeño laboral. Asimismo, afecta de

manera negativa la motivación y la productividad de los trabajadores ya que ellos sienten inseguridad y desconfianza al realizar las operaciones.

Tabla 25

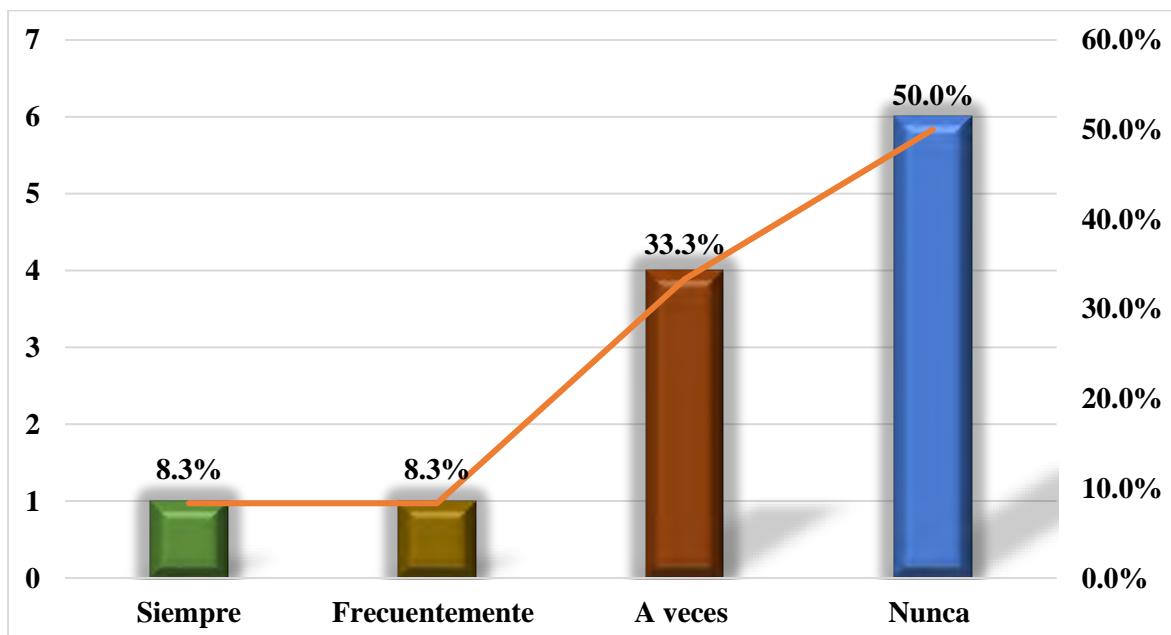
¿Con que periodicidad la empresa emplea medidas correctivas frente a la identificación de deficiencias?

¿Con que periodicidad la empresa emplea medidas correctivas frente a la identificación de deficiencias?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	8.3%
Frecuentemente	1	8.3%
A veces	4	33.3%
Nunca	6	50.0%
TOTAL	12	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 30

¿Con que periodicidad la empresa emplea medidas correctivas frente a la identificación de deficiencias?



Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

A partir de los datos obtenidos mediante la encuesta realizada y presentada en la tabla 25 y la figura 30 se observa que el 50% de los encuestados indican que la empresa nunca emplea medidas correctivas frente a la identificación de deficiencias; asimismo el 33.3% de los encuestados opinan que esto pasa a veces. Por otro lado, el 8.3% de los encuestados indican que esto ocurre frecuentemente y siempre.

En tal sentido, se infiere que la empresa nunca emplea medidas correctivas frente a la identificación de deficiencias, dado que el personal a cargo deja pasar por alto estas deficiencias que genera la suspensión temporal de las actividades comerciales, pérdidas financieras, imposición de multas, despido de trabajadores y la inmovilización de mercaderías.

5.1.2 Análisis e Interpretación de Documentos de Control Interno

5.1.2.1 Ambiente de Control

Tabla 26

Integrantes del Organigrama

Integrantes del Organigrama	
Jerarquía	Apellidos y Nombres
Junta General de Socios	✓ Vargas Garzón Efraín ✓ Zinanyuca Cruz Miguel
Gerencia General	✓ Zinanyuca Cruz Miguel
Administración	✓ Vargas Garzón Efraín
Contabilidad	✓ Romero Sánchez Julio (Jefe de Área) ✓ Mayta Rojas Marco Antonio (Asistente)
Oficina - Cusco	✓ López Fuerte Clemente (Cajero) ✓ Haccara Huarachi Percy (Seguridad)
Oficina - Huepetuhé	✓ Vergara Vargas Víctor Raúl (Cajero) ✓ Mego Amacifuen Rony (Seguridad)
Oficina - Mazuko	✓ Revilla Portugal Jordi Ramiro (Cajero)
Oficina - Colorado	✓ Gonzales Chahuayo Nicanor (Cajero)
Oficina - Laberinto	✓ Bautista Sotelo Fernando (Cajero)
Oficina – Pto. Maldonado	✓ Meza Huallpa Urpi Brisaida (Cajera)

Nota. Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la tabla 26 el personal que compone la empresa es netamente de confianza; es decir, que ellos no fueron asignados por sus méritos sino por afinidad lo que afecta al ambiente de control generando falta de competitividad del personal, clima laboral toxic, debilitamiento de dirección ocasionando que las decisiones que se toman no sean cuestionadas por temor a represalias, riesgos operacionales, perdidas y sanciones; esto afecta la credibilidad de la empresa.

5.1.2.2 Evaluación de Riesgos

Figura 31

Acta de Inmovilización de Fecha 07/02/2024

Nota. Información obtenida de documentos de la empresa

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En relación a la figura 31 se puede visualizar el Acta de Inmovilización – Incautación N° 316-0300-2024 de fecha 07/02/2024 con la cual SUNAT – ADUANAS formaliza la medida preventiva de inmovilización de la mercadería lo que implica la posesión temporal de los bienes con el fin de verificar el cumplimiento de las formalidades tributarias y aduaneras. Esta inmovilización se realizó a 4 barras de oro con un peso equivalente a 27,237.9 kg.

En síntesis, la evaluación de riesgos en la empresa E&M Company SAC periodo 2024 fue deficiente ya que existía incautaciones anteriores como se puede visualizar en la figura 40, esto indica que la empresa no previa los riesgos de realizar las exportaciones en el año 2024 lo que genero una nueva inmovilización en ese año provocando que la empresa tenga escasez de liquidez, deudas con proveedor, suspensión de actividades temporalmente y despido de trabajadores.

5.1.2.3 Actividades de Control

Figura 32

Registro de Inventario Permanente Valorizado – febrero 2024



191

FORMATO 13.1: *REGISTRO DE INVENTARIO PERMANENTE VALORIZADO - DETALLE DEL INVENTARIO VALORIZADO*														
PERÍODO: FEBRERO 2024 RUC: 20450733351 RAZÓN SOCIAL: E & M COMPANY S.A.C.				RUC	TIPO DE OPERACIÓN (TABLA 12)	ENTRADAS			SALIDAS			SALDO FINAL		
FECHA	TIPO (TABLA 10)	SERIE	NÚMERO			CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
31/01/2024														
05/02/2024														
01/02/2024	01	E001	65	10048257698	02	490.3	229.00	112,278.70	26,307.6	230.13	6,054,175.25	26,307.6	230.13	6,054,175.25
02/02/2024	01	E001	39	20491860674	02	1,007.6	234.00	235,778.40	-	-	-	1,497.9	232,3634	348,057.10
01/02/2024	01	E001	63	20490993964	02	309.1	232.00	71,711.20	-	-	-	1,807.0	232,3012	419,768.30
31/01/2024	01	E001	26	10048153556	02	137.9	232.00	31,992.80	-	-	-	1,944.9	232,2799	451,761.10
02/02/2024	01	E001	123	204909989791	02	657.2	233.00	153,127.60	-	-	-	2,602.1	232,4617	604,888.70
05/02/2024	01	E001	29	20605951890	02	701.4	232.00	162,724.60	-	-	-	3,303.5	232,3637	767,613.50
03/02/2024	01	E001	1040	10049632971	02	8.7	228.00	1,983.60	-	-	-	3,312.2	232,3522	769,597.10
04/02/2024	01	E001	1041	10049632971	02	8.5	228.00	1,938.00	-	-	-	3,320.7	232,3411	771,535.10
05/02/2024	01	E001	1042	10049632971	02	7.1	228.00	1,618.80	-	-	-	3,327.8	232,3318	773,153.90
25/01/2024	01	E001	232	1004275392	02	8.8	226.00	1,988.80	-	-	-	3,336.6	232,3151	775,142.70
25/01/2024	01	E001	207	205217505047	01	8.8	226.00	1,988.80	-	-	-	3,345.4	232,2985	777,131.50
05/02/2024	01	E001	947	20491268546	02	77.0	230.00	17,710.00	-	-	-	3,422.4	232,2468	794,841.50
02/02/2024	01	E001	53	20490949900	02	400.0	226.00	88,000.00	-	-	-	3,822.4	230,9652	862,641.50
						TOTALES	3,822.4	882,841.5	26,307.6		6,054,175.25			

MATERIAL INMOVILIZADO

DOCUMENTO DE TRASLADO, COMPROBANTE DE PAGO, DOCUMENTO INTERNO O SIMILAR				RUC	TIPO DE OPERACIÓN (TABLA 12)	ENTRADAS			SALIDAS			SALDO FINAL		
FECHA	TIPO (TABLA 10)	SERIE	NÚMERO			CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
09/01/2014	99	E001	464	INMOVILIZADO								9,832.40	103,2185	1,014,886.04
23/08/2023	1	E001	216	INMOVILIZADO								35,928.90	212,1691	7,623,003.00
09/12/2023	1	E001	230	INMOVILIZADO								22,366.00	230,0499	5,146,295.50
02/02/2024	1	E001	233	INMOVILIZADO								26,307.60	230,1303	6,054,175.25
						TOTAL						94,434.90	210,0639	19,837,359.79

Nota. Información obtenida del libro de Inventario Permanente Valorizado de la empresa.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Como se puede observar en la figura 32 la empresa lleva su control de inventario valorizado con el método promedio ponderado; sin embargo, en dicha figura se observa una alteración al resultado del costo total ya que el producto de la cantidad y el costo unitario viene a ser S/ 6,054,167.988 pero en dicha figura se ve que es S/ 6,054,175.25 teniendo una diferencia de S/ 7.262 lo que no refleja el documento. Por lo tanto, se infiere que esta información ha sido manipulada dando origen el encubrimiento de errores u omisiones y malas prácticas en la gestión de existencias, en resumen, una alteración de la información afecta a las actividades de control debilitando la integridad y transparencia de información de la empresa.

5.1.2.4 Información y Comunicación

Figura 33

Acta de Reunión Ordinaria

ACTA DE REUNIÓN ORDINARIA N.º 0012-2024-CSST

De acuerdo a lo regulado por la Ley Nro. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su reglamento aprobado por el Decreto Supremo Nro. 005-2012-TR, siendo las 10:00am del día **07 de diciembre del 2024**, en las instalaciones de la Empresa E&M Company SAC, ubicada en Av. Sol Nro. 948 Interior 224, se han reunido, para la REUNIÓN ORDINARIA del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo CSST,

- | | |
|--------------------------------|---------------------|
| - Sr. Clemente López Fuerte | presidente del CSST |
| - Sr. Marco Antonio Mayta Roja | secretario CSST |
| - Sr. Freddy Meza Hualpa | Miembro del CSST |
| - Sr. Percy Haccara Huarachi | Miembro del CSST |

Habiéndose verificado el Quorum establecido en el artículo 69 del Decreto Supremo Nro. 005-2012-TR, se da inicio a la reunión con la siguiente Agenda.

AGENDA

1. Aprobación de la Agenda
2. Informe de la Presidencia del CSST
3. Capacitación del Comité Seguridad y Salud en el Trabajo CSST, así como del personal según el PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIONES DE SST
4. Determinación de la próxima Reunión

DESARROLLO DE LA REUNION

1. APROBACION DE LA AGENDA Acto seguido, el presidente solicita al secretario del CSST de lectura de la Agenda propuesta para esta reunión, luego de lo cual los miembros del CSST expresan su conformidad.
2. INFORME DE LA PRESIDENCIA. El presidente Sr Clemente López Fuerte indica que no hubo ningún accidente de trabajo en el mes. Pero recomienda tener mayor cuidado por llegar las fechas de Navidad y Año nuevo y es donde aumenta la delincuencia.
3. Se da Inicio a la Capacitación según el PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACION, el Gerente Administrativo Sr. Elfrain Vargas Garzón empieza dicha capacitación en el tema referente a **Primeros Auxilios en Situación de emergencia**, quedando constancia con el registro de firmas.
4. DETERMINACION DE LA FECHA DE LA SIGUIENTE REUNION A. De acuerdo al artículo 68 del Decreto Supremo 005-2012-TR, El CSST se reúne con periodicidad mensual en día previamente fijado, por lo que corresponde definir la fecha para la siguiente reunión ordinaria del CSST. Luego de la deliberación y posterior votación se definió por consenso citar a Reunión Ordinaria para el dia 11 de enero 2025 a horas 10:00am en las Oficinas de la Empresa

ACUERDOS:

- Citar a próxima reunión el dia 11 de enero del 2025.

Siendo las 12:30am del día 07 de diciembre del 2024 se da por concluida la reunión, firmando los asistentes en señal de conformidad.

E & M COMPANY S.A.C


Clemente López Fuerte
PRESIDENTE CSST

E & M COMPANY S.A.C


Marco Antonio Mayta Rojas
SECRETARIO CSST

E & M COMPANY S.A.C


Freddy Meza Hualpa
MIEMBRO CSST

Nota. Información obtenida del libro de Actas de la empresa

Figura 34

Acta de Reunión Ordinaria

Nº REGISTRO:		REGISTRO DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO Y SIMULACROS DE EMERGENCIA			
DATOS DEL EMPLEADOR:					
RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL	RUC	DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)	ACTIVIDAD ECONÓMICA	Nº TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL	
E Y M COMPANY SAC	20450733351	AV EL SOL 948 INT 224 Cusco, Cusco Cusco	COMERCIALIZACIÓN	11	
MARCAR (X)					
INDUCCIÓN	CAPACITACIÓN		ENTRENAMIENTO	SIMULACRO DE EMERGENCIA	
X					
TEMA:	PRIMEROS AUXILIOS EN SITUACIONES DE EMERGENCIA				
FECHA:	07/12/2024		HORA:	11:00 a.m.	Nº HORAS CAP.
NOMBRE DEL CAPACITADOR O ENTRENADOR		EFRAIN VARGAS GARZON			
ITEM	APELLIDOS Y NOMBRES DE LOS CAPACITADOS	Nº DNI	ÁREA	FIRMA	OBSERVACIONES
1	BAUTISTA SOTELO FERNANDO	04827489	Administración		
2	GONZALES CHAHUAYO NICANOR	40818132	Administración		
3	HACCARA HUARACHI PERCY	80028608	Seguridad		
4	LOPEZ FUERTE CLEMENTE	04818653	Administración		
5	MAYTA ROJAS MARCO ANTONIO	23939894	Contabilidad		
6	MEGO AMACIFUEN RONY	44208263	Seguridad		
7	MEZA HUALLPA URPI BRISAIDA	73372938	Administración		
8	REVILLA PORTUGAL JORDI RAMIRO	30832856	Administración		
9	ROMAN CAÑARO JOWE ERICK	46877795	Seguridad		
10	ROMERO SANCHEZ JULIO	23964648	Contabilidad		
11	VERGARA VARGAS VICTOR RAUL	73337893	Administración		
12	ZINANYUCA CRUZ MIGUEL	23849813	Gerencia		
RESPONSABLE DEL REGISTRO					
Nombre:	Cargo	Fecha:	Firma		
LOPEZ FUERTE CLEMENTE	Presidente CSST	07/12/2024	E & M COMPANY S.A.C.  Clemente Lopez Fuerte PRESIDENTE CSST		

Nota. Información obtenida del libro de Actas de la empresa

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La información y comunicación en la empresa no es clara, para ello referenciamos la figura 33 y 34, como se observa en la figura 33 uno de los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo ya no laboraba en la empresa en dicho periodo, asimismo, en la figura 34 se observa que uno de los participantes en dicha capacitación ya no era parte de la empresa; por lo que se infiere que estos documentos solo se realizan para cumplir con las formalidades ante los Órganos Supervisores y no reflejan la realidad causando una deficiente información y comunicación dentro de la empresa.

5.1.2.5 Actividades de Supervisión

Figura 35

Resolución de Multa

I.T.I. CUSCO-PRICO		SUNAT	
RESOLUCIÓN DE MULTA No.		091-002-0012528	CUSCO, 24/12/2024
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL : E & M COMPANY SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - E & M COMPANY SAC NÚMERO DE R.U.C. : 20450733351 DOMICILIO FISCAL : AV. SOL NRO. 948 INT. 224 (CENTRO COMERCIAL SOL PLAZA) CUSCO - CUSCO - CUSCO			
DATOS DE REFERENCIA: Formulario : 648 IMPUESTO TEMPORAL A LOS ACTIVOS Declaración N° : 953084000 Periodo : 2020 - 03 Fecha Infraction : 18/04/2020 Código de Multa : 6041 Tributo Asociado : 3038 ITAN Base de Referencia : S/ 4.300 Tasa % : 100.00%			
DR. ACUERDO CON LO SEÑALADO EN EL NUMERAL 1 DEL ARTICULO 176 DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL CÓDIGO TRIBUTARIO ABOADO POR D.S. N° 133-2013-EEF Y NORMAS MODIFICATORIAS, CORRESPONDE LA EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE MULTA AL TITULAR INCURRIDO EN LA INFRACCIÓN: NO PRESENTAR LAS DECLARACIONES QUE CONTENGAN LA DETERMINACIÓN DE LA DEUDA TRIBUTARIA, DENTRO DE LOS PLAZOS ESTABLECIDOS.			
POR LO TANTO DEBE CANCELAR EL MONTO QUE SE DETALLA A CONTINUACIÓN:			
Importe de la Multa	Interés	Monto Total	
S/ 860	S/ 359	S/ 1,219	
Base imponible: 01 UIT 2020. Tasa: 100% según Tabla I. Graduabilidad: 80% - LA MULTA HA SIDO CANCELADA CON LA TASA DE INTERÉS MORATORIA (TIM) DESDE EL 18/04/2020 HASTA EL 31/12/2023. - LA MULTA SE ACUERDA CON LA ASIG. DE INTERÉS LEGAL A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 1244 DEL CÓDIGO CIVIL A PARTIR DE LA FECHA EN QUE SURTA EFECTOS LA NOTIFICACIÓN DE ESTA RESOLUCIÓN DE MULTA.			
SE DEJA A SALVO EL DERECHO DEL CONTRIBUYENTE A INTERPONER RECLAMACIÓN CONTRA LA PRESENTE RESOLUCIÓN DE MULTA ANTE LA I.T.I. CUSCO-PRICO EN EL PLAZO DE 10 DÍAS HABILES posteriores a SU NOTIFICACIÓN BAJO LAS CONDICIONES PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 137 DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL CÓDIGO TRIBUTARIO Y NORMAS MODIFICATORIAS.			
 ARREDONDO REYES, ANGELA ANDREA INTENDENTE DE TRIBUTOS INTERNOS DE CUSCO I.T.I. CUSCO-PRICO			

BASE LEGAL
 - INFRACTION: NUMERAL 1 DEL ARTICULO 176 DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL CÓDIGO TRIBUTARIO Y NORMAS MODIFICATORIAS.
 - SANCION: TABLA I DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL CÓDIGO TRIBUTARIO Y NORMAS MODIFICATORIAS.
 - ARTICULO 161° DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL CÓDIGO TRIBUTARIO, Y NORMAS MODIFICATORIAS.
 - GRADUALIDAD: R.S. 063-2007/SUNAT.

INFORMACIÓN DE INTERÉS
 - EL PAGO LO PUEDE EFECTUAR A TRAVÉS DE SUNAT VIRTUAL www.sunat.gob.pe.
 - PARA RECIBIR CERTAS CADA VEZ QUE SEA NOTIFICADO, ES IMPORTANTE QUE MANTenga ACTUALIZADO, EN EL RUC, SU CORREO ELECTRÓNICO Y NÚMERO DE CELULAR.
 - LA NOTIFICACIÓN SE CONSIDERARÁ EFECTUADA EN LA FECHA DE DEPÓSITO DEL DOCUMENTO EN SU BUZÓN, DE COMUNICAR CON LA ENTIDAD CON UNA HORA DE ANTICIPACIÓN. PARA OFICIALES NACIONALES Y PROVINCIALES.



Nota. Información obtenida de los documentos recibidos Sunat 2024

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la figura 35 se observa que la empresa fue acreedora de una multa por no cumplir con el pago del Impuesto Temporal a los Activos – ITAN dentro de los plazos establecidos, es así que la empresa incurre constantemente en infracciones generando multas las que se acumularon con el tiempo originando que en el periodo 2024 la empresa afronte múltiples Cobranzas Coactivas, Ordenes de Pagos y Embargos que asciende a S/ 1,323,244.00 la que posteriormente fue acogida al Fraccionamiento Especial. Con dichas evidencias deducimos que la empresa es deficiente en cuanto a las actividades de supervisión.

5.1.3 Análisis e Interpretación de Documentos de Gestión Administrativa

5.1.3.1 Planeación

Figura 36

Registro de Compras

SUNAT

CONSTANCIA DE RECEPCIÓN DE LA INFORMACIÓN DEL LIBRO O REGISTRO ELECTRÓNICO

17/12/2024 - 22:59:27

Transacción

Nombre: Recepción de la información del Libro Electrónico
 Nro.: 2024 - 68918909
 Fecha: 17/12/2024 - 22:59:27

Datos del contribuyente

Número de RUC: 20450733351
 Nombre o razón social: E & M COMPANY SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - E & M COMPANY SAC

Datos del libro o registro

Libro o registro: 8 - Registro de Compras
 Periodo: 11/2024
 Oportunidad: -
 Indicador de operaciones: Empresa o entidad operativa
 Cantidad de registros: 0

Detalle de resúmenes

Código	Descripción	Cantidad de registros
080100	Registro de Compras	0
080200	Registro de Compras - Información de operaciones con sujetos no domiciliados	0

*Los importes han sido redondeados.

PLE 5.2.0.7

Mensaje: Gracias por cumplir con sus obligaciones tributarias

Nota. Información obtenida del Libro o Registro Electrónico de Compras

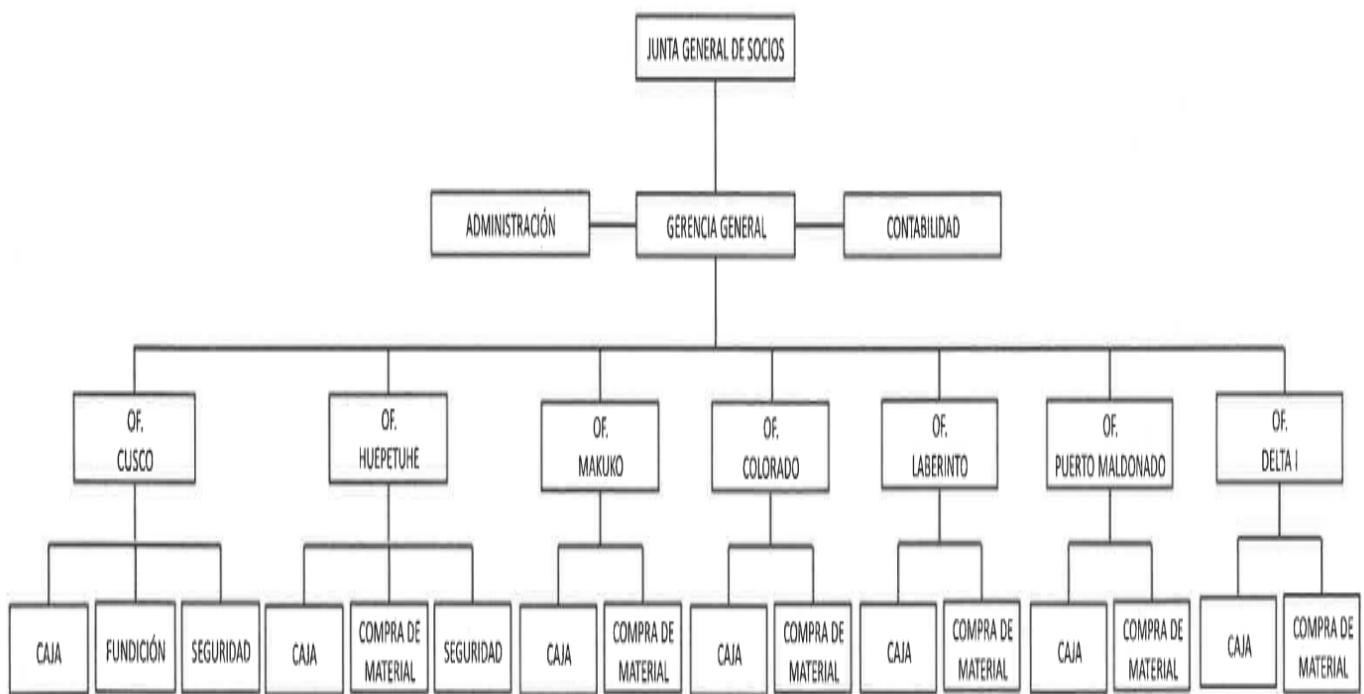
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La finalidad de la empresa en comprar y exportar en Oro al exterior, sin embargo, para el periodo 2024 la empresa ya no tuvo la capacidad adquisitiva debido a múltiples falencias como se visualiza en la figura 36 generando la suspensión de su activades operativas y despido de trabajadores, asimismo, la empresa recibió Cartas Notariales por parte de los proveedores a consecuencia de la falta de pago. Al respecto se deduce que la empresa no tiene un buen planeamiento de sus activades y sus estrategias son deficientes ocasionando que no se cumplan los objetivos y metas.

5.1.3.2 Organización

Figura 37

Organigrama



Nota. Información obtenida de documentos de la empresa

Figura 38*Establecimientos Anexos de la empresa*

Establecimientos Anexos							
Código	Tipo	Denominación	Ubigeo	Domicilio	Otras Referencias	Condición Legal	Licencia
0001	SUCURSAL	SUCURSAL	MADRE DE DIOS MANU HUEPETUHE	CAL. 12 DE ENERO SN	CASA COLOR AZUL DE MADERA	ALQUILADO	-
0005	SUCURSAL	-	MADRE DE DIOS MANU MADRE DE DIOS	C.P. BOCA COLORADO AV. MADRE DE DIOS S/N	-	ALQUILADO	-
0003	SUCURSAL	-	MADRE DE DIOS TAMBOPATA INAMBARÍ	CAL. INAMBARÍ 1-24	COSTADO PLAZA DE ARMAS CALLE PRINCIPAL	ALQUILADO	-
0004	SUCURSAL	-	MADRE DE DIOS MANU MADRE DE DIOS	C.P. PUKIRI AV. CAMPO DE MARTE Mz G Lote 23	-	ALQUILADO	-
0006	SUCURSAL	-	MADRE DE DIOS TAMBOPATA LABERINTO	JR. INAMBARÍ Mz C Lote 3	CERCA A RÍO	ALQUILADO	-
0007	OF.ADMINIST	OF.ADMINISTRAT	MADRE DE DIOS TAMBOPATA TAMBOPATA	AV. ERNESTO RIVERO 833-837 --	-	ALQUILADO	-
0008	SUCURSAL	-	LIMA LIMA LIMA	URB. SANTA BEATRIZ CAL. MANUEL NICOLAS CORPANCHO 379	-	ALQUILADO	-

Nota. Información obtenida de la Ficha Ruc – SUNAT

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En el Perú no existe una normativa que regule la elaboración de un organigrama en el sector privado; pero es importante contar con uno bien estructurado y actualizado. Con respecto a la figura 37 se evidencia que la gerencia general, administración y contabilidad se encuentran en el mismo nivel jerárquico, que da entender que los tres tienen la misma autoridad en cuanto a la toma de decisiones, así mismo al realizar la comparación entre la figura 37 y 38 se observa que el organigrama institucional esta desactualizada ya que en el reporte de la Ficha Ruc – SUNAT no se encuentra la oficina de Delta I pero si la oficina de Lima la cual no figura en el organigrama. Lo que revela que la empresa tiene una deficiente organización afectando al correcto funcionamiento de la gestión administrativa.

5.1.3.3 Dirección

Figura 39

Estado de Situación Financiera

E & M COMPANY S.A.C. 20450733351 AV. EL SOL N° 948 OF. 224 - CUSCO	
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA Del 2024-01 Al 2024-12 (En moneda nacional)	
ACTIVOS	
Activos Corrientes	
Efectivo y Equivalente de Efectivo	16,545.90
Inversiones Financieras	0.00
Activos Financieros a Valor Razonable less Cambios en Gan. y Pérd.	0.00
Activos Financieros Disponibles para la Venta	0.00
Activos Financieros Mantenedos hasta el Vencimiento	0.00
Activos por Instrumentos Financieros Derivados	0.00
Cuentas por Cobrar Comerciales (Neto)	0.00
Otras Cuentas por Cobrar a Partes Relacionadas (Neto)	0.00
Otras Cuentas por Cobrar (Neto)	170,936.00
Existencias (Neto)	20,720,201.29
Activos Biológicos	0.00
Activos no Corrientes Mantenedos para la Venta	0.00
Gastos Contrataicos por Anticipado	0.00
Otros Activos	0.00
Total Activos Corrientes	20,907,683.19
Activos No Corrientes	
Inversiones Financieras	0.00
Activos Financieros Disponible para la Venta	0.00
Activos Financieros Mantenedos hasta el Vencimiento	0.00
Activos por Instrumentos Financieros Derivados	0.00
Inversiones al Método de Participación	0.00
Otras Inversiones Financieras	0.00
Cuentas por Cobrar Comerciales	0.00
Otras Cuentas por Cobrar a Partes Relacionadas	0.00
Otras Cuentas por Cobrar	0.00
Existencias (Neto)	0.00
Activos Biológicos	0.00
Inversiones Inmobiliarias	0.00
Inmuebles, Maquinaria y Equipo (Neto)	232,208.97
Activos Intangibles (Neto)	0.00
Activos por Impuesto a la Renta y Participaciones Diferidos	0.00
Crédito Mercantil	0.00
Otros Activos	0.00
Total Activos No Corrientes	232,208.97
TOTAL ACTIVOS	21,139,892.16
PASIVO	
Pasivos Corrientes	
Sobregiros Bancarios	0.00
Obligaciones Financieras	0.00
Cuentas por Pagar Comerciales	4,749,099.35
Otras Cuentas por Pagar a Partes Relacionadas	0.00
Impuesto a la Renta y Participaciones Comerciales	0.00
Otras Cuentas por Pagar	295,413.73
Provisiones	0.00
Pasivos Mantenedos para la Venta	0.00
Total Pasivos Corrientes	5,044,513.08
Pasivos No Corrientes	
Obligaciones Financieras	0.00
Cuentas por Pagar Comerciales	0.00
Otras Cuentas por Pagar a Partes Relacionadas	0.00
Pasivos por Impuesto a la Renta y Participaciones Diferidos	0.00
Otras Cuentas por Pagar	0.00
Provisiones	0.00
Impuestos Diferidos (Neto)	0.00
Total Pasivos No Corrientes	0.00
TOTAL PASIVO	
Patrimonio Neto	
Capital	150,000.00
Acciones de Inversión	0.00
Capital Adicional	0.00
Resultados no Realizados	0.00
Excedente de Revaluación	0.00
Valorización de Instrumentos Financieros	0.00
Reservas Legales	0.00
Otras Reservas	0.00
Resultados Acumulados	16,283,695.19
Resultados del Ejercicio	-338,316.11
Diferencia de Conversión	0.00
Total Patrimonio Neto Atribuible a la Matriz	16,095,379.08
Intereses Minoritarios	
Total Patrimonio Neto	16,095,379.08
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO NETO	21,139,892.16

Nota. Información obtenida del Libro de Inventario y Balance - 2024

Figura 40

Notas a los Estados Financieros – Detalle del Saldo de la Cuenta 20

"LIBRO DE INVENTARIOS Y BALANCES - DETALLE DEL SALDO DE LA CUENTA 20 - MERCADERIAS									
EJERCICIO:	2024		RUC:	20450733351		DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL:			
SUCURSAL:		E&M COMPANY S.A.C.		00					
DETALLE DE SALDO DE LA CUENTA 20 - MERCADERIAS									
CODIGO DE LA EXISTENCIA	COMPROBANTE DE PAGO		TIPO DE EXISTENCIA	Nº RUC	RAZON SOCIAL	CODIGO DE UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
SERIE	NUMERO								
OBRUT	E001	65	01	10048257696	SANCHEZ HUAMAN REYNALDO	06	490.3	229.00	112,278.70
OBRUT	E001	39	01	20490860674	INVERSIONES UNION PROGRESO PC SOCIEDAD COMER	06	1,007.6	234.00	235,778.40
OBRUT	E001	63	01	20490993884	B & P CONTRATISTAS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - B	06	309.1	232.00	71,711.20
OBRUT	E001	26	01	10048153556	QUISPE QUISPE JUAN	06	137.9	232.00	31,992.80
OBRUT	E001	123	01	20490986791	EMPRESA MINERA CRISTIAN MARLY SOCIEDAD ANÓNIM	06	657.2	233.00	153,127.60
OBRUT	E001	29	01	20605951890	CORPORACION YU SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONS	06	701.4	232.00	162,724.80
OBRUT	E001	1040	01	10049632971	CCANTO MOSCOSO SERGIO CIRIACO	06	8.7	228.00	1,983.60
OBRUT	E001	1041	01	10049632971	CCANTO MOSCOSO SERGIO CIRIACO	06	8.5	228.00	1,938.00
OBRUT	E001	1042	01	10049632971	CCANTO MOSCOSO SERGIO CIRIACO	06	7.1	228.00	1,618.80
OBRUT	E001	232	01	10048275392	BUSTAMANTE CCANSAYA MARCOS MARCELINO	06	8.8	226.00	1,988.80
OBRUT	E001	207	01	20527505047	SOCIEDAD MINERA DE RESPONSABILIDAD LIMITADA HOF	06	8.8	226.00	1,988.80
OBRUT	E001	947	01	20490268546	SOCIEDAD MINERA FORTUNA MILAGRITOS SOCIEDAD C	06	77.0	230.00	17,710.00
OBRUT	E001	53	01	20490949900	INVERSIONES ZERON EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPON	06	400.0	220.00	88,000.00
					TOTALES SI.		3,822.40		882,841.50
DETALLE DE SALDO DE LA CUENTA 20 - MATERIAL INMOVILIZADO									
DOCUMENTO DE TRASLADO, COMPROBANTE DE PAGO, DOCUMENTO INTERNO O SIMILAR				APPELLIDOS Y NOMBRES, DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL			SALDO FINAL		
FECHA	TIPO (TABLA 10)	SERIE	NÚMERO				CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
09/01/2014	99	E001	464	INMOVILIZADO- ADUANAS SUNAT			9,832.40	103,2185	1,014,886.04
23/08/2023	1	E001	216	INMOVILIZADO- ADUANAS SUNAT			35,928.90	212,1691	7,623,003.00
09/12/2023	1	E001	230	INMOVILIZADO- ADUANAS SUNAT			22,366.00	230,0499	5,145,295.50
02/02/2024	1	E001	233	INMOVILIZADO- ADUANAS SUNAT			26,307.60	230,1303	6,054,175.25
				TOTAL SI.			94,434.90		19,837,359.79

Nota. Información obtenida del Libro de Inventario y Balance – 2024

Figura 41*Estado de Ganancias y Pérdidas por Función*

E & M COMPANY S.A.C.
20450733351
AV. EL SOL N° 948 OF. 224 - CUSCO

ESTADO DE GANANCIAS Y PÉRDIDAS POR FUNCIÓN
Del 2024-00 Al 2024-12
(En moneda nacional)

DESCRIPCIÓN	EJERCICIO O PERÍODO
Ventas Netas (ingresos operacionales)	9,368,698.51
Otros Ingresos Operacionales	-
Total de Ingresos Brutos	9,368,698.51
Costo de ventas	-8,989,689.00
Utilidad Bruta	379,009.51
Gastos Operacionales	
Gastos de Administración	-280,219.42
Gastos de Venta	-488,061.31
Utilidad Operativa	-389,271.22
Otros Ingresos (gastos)	
Ingresos Financieros	50,955.11
Gastos Financieros	-
Otros Ingresos	-
Otros Gastos	-
Resultados por Exposición a la Inflación	
Resultados antes de Participaciones,	-338,316.11
Impuesto a la Renta y Partidas Extraordinarias	

Nota. Información obtenida del Libro de Inventario y Balance - 2024

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En relación a la figura 39 se observa que la empresa posee un activo total que asciende a S/ 21,139,892.16 lo que representa el total de sus recursos. Asimismo, dentro del activo corriente se encuentra la partida “Existencias” que asciende a S/ 20,720,201.29 la cual está compuesta por la cuenta “20111- Costo” por un total de S/ 882,841.50 y la cuenta “20113 – Costo de Mercadería Inmovilizada” por S/ 19,837,359.79 las que se visualizan en la figura 40. Lo que indica que la empresa tiene una gran cantidad de mercadería incautada por parte de la SUNAT – ADUANAS lo que significa que dicha entidad retiene temporalmente la mercadería de la empresa las que son trasladadas al almacén con el fin de realizar una investigación para determinar

si existió alguna irregularidad en su proceso de exportación. Esto genera que la mercadería no se pueda exportar originando un estancamiento del flujo de efectivo para la empresa lo que hizo que en este periodo tenga problemas de liquidez, despido de trabajadores y suspensión temporal de sus actividades.

Asimismo, la empresa tiene pasivos que asciende a un total S/ 5,044,513.00 que representa las obligaciones que tiene la empresa con sus proveedores, trabajadores y la SUNAT. La partida más significativa viene a ser “Cuentas por Pagar Comerciales” con total de S/ 4,749,099.35 que implica una deuda considerable con sus proveedores y “Otras Cuentas por Pagar” por S/ 295,413.73 que están compuestas por las deudas a los trabajadores, obligaciones tributarias y beneficios sociales de los trabajadores.

En relación a la figura 41 donde se observa el Estado de Ganancias y Pérdidas periodo 2024 se observa que genero ingresos de “Ventas Netas” por un total de S/ 9,368,698.51 con un “Costo de Ventas” equivalente a S/ 8,989,689.00, obteniendo una “Utilidad Bruta” por S/ 379,009.51. Por otro lado, incurrió en “Gastos de Administración” y “Gastos de Venta” por un monto que equivale a S/ 768,280.73, generando una “Pérdida Operativa” por S/ 389,271.22.

A pesar de que la empresa obtuvo una Utilidad Bruta positiva e “Ingresos Financieros” por un total de S/ 50,955.11 no fue suficiente para solventar los gastos operativos dado que en dicho periodo se generó un déficit económico.

Dichas evidencias revelan que en la empresa existe una falta de dirección lo que genero el estancamiento del logro de los objetivos, inestabilidad económica y pérdida del control empresarial.

5.1.3.4 Control

Figura 42

Libro de Inventario y Balances

078

FORMATO 3.2: "LIBRO DE INVENTARIOS Y BALANCES - DETALLE DEL SALDO DE LA CUENTA 10 - CAJA Y BANCOS"

EJERCICIO: 2024
RUC: 20450733351
APELLIDOS Y NOMBRES, DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL: E&M COMPANY S.A.C.
SUCURSAL: 00

CUENTA CONTABLE DIVISIONARIA		REFERENCIA DE LA CUENTA			SALDO CONTABLE FINAL	
CÓDIGO	DENOMINACIÓN	ENTIDAD FINANCIERA (TABLA 3)	NÚMERO DE LA CUENTA	TIPO DE MONEDA (TABLA 4)	DEUDOR	ACREEDOR
1011	Caja			PEN	15,688.77	0.00
10416	Cuentas corrientes BanBif S/	OTROS	007000733799	PEN	100.68	0.00
10417	Cuentas corrientes BanBif \$	OTROS	007000733802	PEN	756.45	0.00
		Totales S/.			16,545.90	0.00

REPRESENTANTE LEGAL _____

CONTADOR _____

Nota. Información obtenida de los Libros y Registros Contables de la Empresa

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la figura 42 se observa que los libros y registros contables carecen de firmas afectando el control adecuado en la empresa, ya que las firmas evidencian la validez y confiabilidad de información, asimismo asegura un control administrativo sólido, transparente y acorde a las normas vigentes contribuyendo a su buen funcionamiento y sostenibilidad.

5.2 Prueba de Normalidad

- H_a:** La variable Control interno sigue una distribución no normal (No paramétrica)
- H₀:** La variable Control interno sigue una distribución normal (Paramétrica)

Tabla 27

Prueba de normalidad – Shapiro - Wilk

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Control Interno	,309	12	,000	,768	12	,000
Gestión	,309	12	,000	,768	12	,000
Administrativa						

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaboración propia utilizando el SPSS

INTERPRETACIÓN:

El grado de libertad en la prueba de normalidad es n= 12 por lo cual, se aplica la prueba de normalidad Shapiro Wilk. Así mismo el nivel de significancia es menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la H₀ y se acepta la H_a concluyendo que la variable Control interno presenta una distribución no normal.

5.3 Prueba de Hipótesis

5.3.1 Hipótesis General

- H_a:** El Control Interno se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.
- H₀:** El Control Interno no se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.

Tabla 28*Prueba de Rho de Spearman – Hipótesis General*

		Correlaciones		Gestión Administrativa
		Control Interno		
Rho de Spearman	Control Interno	Coeficiente de correlación	1,000	,989**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	12	12
	Gestión	Coeficiente de correlación	,989**	1,000
	Administrativa	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	12	12

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia utilizando el SPSS

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la tabla 28, se ha obtenido un valor de significancia igual a 0.000 que es menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Así mismo, según la correlación calculada con el Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.989, indicando una correlación positiva muy fuerte. Esto significa que existe una relación estadísticamente significativa entre el Control interno y la Gestión administrativa. Por lo tanto, “El Control Interno se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024”.

5.3.2 Hipótesis Específica 1

H_a : El ambiente de control se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.

H_0 : El ambiente de control no se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.

Tabla 29*Prueba de Rho de Spearman – Hipótesis Específica 1*

Rho de Spearman		Correlaciones		Ambiente de Control
		Control Interno		
		Ambiente de Control	Coeficiente de correlación	
			Sig. (bilateral)	
	Ambiente de Control		1,000	,781**
			.	,000
		N	12	12
	Gestión administrativa		,781**	1,000
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	12	12

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia utilizando el SPSS

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la tabla 29, se ha obtenido un valor de significancia igual a 0.000 que es menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Así mismo, según la correlación calculada con el Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.781, indicando una correlación positiva fuerte. Esto significa que existe una relación estadísticamente significativa entre el Ambiente de control y la Gestión administrativa. Por lo tanto, “El ambiente de control se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024”.

5.3.3 Hipótesis Específica 2

- H_a :** La evaluación del riesgo se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.
- H_0 :** La evaluación de riesgo no se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.

Tabla 30*Prueba de Rho de Spearman – Hipótesis Específica 2*

		Correlaciones		Evaluación de Riesgos
		Control Interno		
Rho de Spearman	Evaluación de riesgos	Coeficiente de correlación	1,000	,968**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	12	12
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,968**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	12	12

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia utilizando el SPSS

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la tabla 30, se ha obtenido un valor de significancia igual a 0.000 que es menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Así mismo, según la correlación calculada con el Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.968, indicando una correlación positiva muy fuerte. Esto significa que existe una relación estadísticamente significativa entre la Evaluación de riesgos y la Gestión administrativa. Por lo tanto, “La evaluación del riesgo se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024”.

5.3.4 Hipótesis Específica 3

- H_a :** Las actividades de control se relacionan significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.
- H_0 :** Las actividades de control se relacionan significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.

Tabla 31*Prueba de Rho de Spearman – Hipótesis Específica 3*

		Correlaciones		Actividades de Control
		Control Interno	Control	
Rho de Spearman	Actividades de control	Coeficiente de correlación	1,000	,817**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	12	12
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	12	12

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia utilizando el SPSS

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la tabla 31, se ha obtenido un valor de significancia igual a 0.001 que es menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Así mismo, según la correlación calculada con el Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.817, indicando una correlación positiva muy fuerte. Esto significa que existe una relación estadísticamente significativa entre las Actividades de control y la gestión administrativa. Por lo tanto, “Las actividades de control se relacionan significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024”.

5.3.5 Hipótesis Específica 4

- H_a :** La información y comunicación se relacionan significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.
- H_0 :** La información y comunicación se relacionan significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.

Tabla 32*Prueba de Rho de Spearman – Hipótesis Específica 4*

		Correlaciones		Información y Comunicación
		Control Interno		
Rho de Spearman	Información y comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,866**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	12	12
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,866**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	12	12

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia utilizando el SPSS

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la tabla 32, se ha obtenido un valor de significancia igual a 0.000 que es menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Así mismo, según la correlación calculada con el Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.866, indicando una correlación positiva muy fuerte. Esto significa que existe una relación estadísticamente significativa entre Información y comunicación y la gestión administrativa. Por lo tanto, “La información y comunicación se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024”.

5.3.5 Hipótesis Específica 5

- H_a :** Las actividades de supervisión se relacionan significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.
- H_0 :** Las actividades de supervisión se relacionan significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.

Tabla 33*Prueba de Rho de Spearman – Hipótesis Específica 5*

		Correlaciones		Actividades de Supervisión
		Control Interno		
Rho de Spearman	Actividades de supervisión	Coeficiente de correlación	1,000	,776*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	12	12
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,776*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	12	12

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Elaboración propia utilizando el SPSS

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la tabla 33, se ha obtenido un valor de significancia igual a 0.000 que es menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Así mismo, según la correlación calculada con el Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.776, indicando una correlación positiva fuerte. Esto significa que existe una relación estadísticamente significativa entre las Actividades de supervisión y la gestión administrativa. Por lo tanto, “Las actividades de supervisión se relacionan significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024”.

5.4 Discusión de los Resultados

Con respecto al objetivo general de determinar la relación del control interno y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024, se utilizó la prueba de Rho de Spearman método de correlación que nos permite conocer el grado de dependencia entre las variables no paramétricas. Al desarrollar esta prueba

se obtuvo un coeficiente de correlación de $\text{Rho} = 0,989$ lo que indica que el control interno y la gestión administrativa tienen una correlación positiva muy fuerte. Este resultado demuestra que el control interno y la gestión administrativa son directamente proporcionales ya que al tener un control interno adecuado se tendrá una eficiente gestión administrativa. Además, el pilar fundamental de una empresa está en tener un buen control interno que es crucial para el éxito, la sostenibilidad y la calidad administrativa. Sin embargo, la empresa presenta ausencia de un buen control interno y por ende una mala gestión administrativa que trae consigo deficiencias en la organización, así como se evidencia en los resultados. Asimismo, en el análisis documental se evidencio la existencia de problemas estructurales y financieros como un organigrama deficiente, incautación de mercaderías, problemas en las cuentas por pagar y otras cuentas por pagar que conlleva la obtención de la pérdida operativa.

Estos resultados son validados con la investigación realizado por Otoya, (2024) quien indica que la integración y coordinación del control interno con la gestión administrativa permite definir políticas, estrategias, procedimientos de supervisión para proteger sus activos, evitar fraudes, asegurar la veracidad de la información financiera y fomentar la eficacia en las actividades las cuales les facilita tomar decisiones informadas, adaptarse a los retos y oportunidades del entorno empresarial. Asimismo, Enriquez & Rojas, (2024) concluyen que el control interno en la Empresa Leading Compañy HYJW SAC tiene una relación alta y positiva con la gestión administrativa validado con la hipótesis general con una significación de 0,000, en cuanto a sus resultados se obtuvo que el 43,33% de los encuestados consideran que el control interno es muy deficiente y el 33,33% opinan que la gestión administrativa es inadecuada, evidenciado problemas cruciales en la comunicación interna y externa de la organización, así como la evaluación de riesgos, supervisión, asignación de funciones,

planificación y ejecución de metas. Por lo tanto, la presente investigación y sus antecedentes corroboran que el control interno tiene una relación con la gestión administrativa.

Con respecto al objetivo específico 1 de determinar la relación del ambiente de control y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024, se utilizó la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0,781 lo que indica que existe una relación positiva fuerte entre el ambiente de control y la gestión administrativa asimismo los resultados muestran que el 41.7% de los encuestados perciben que la filosofía de dirección es deficiente lo que limita la motivación y el sentido de pertenecía de los trabajadores hacia la empresa de la misma forma el 58.3% perciben que la distribución de puestos es defectuoso originando la inexistencia de procedimiento formales y una errónea distribución de las funciones lo que impacta negativamente en la eficiencia y el desempeño de sus actividades por parte de los trabajadores hacia la empresa.

Estos resultados son validados con la investigación realizada por Enriquez & Rojas, (2024) afirman que en la empresa Leading Compañy HYJW SAC el ambiente de control y la gestion administrativa tienen una correlacion positiva moderada, asimismo los resultados muestran que el 47% de los encuestados califican de muy malo el ambiente de control por ello se deduce que es deficiente generado por la ausencia de canales de comunicación, problemas de coordinacion e incumplimiento de normas lo que origina un ambiente propenso a riesgos y ausencia de resposabilidad. Esto destaca la importacia de reforzar el ambiente de control para optimizar la gestion administrativa y solucionar deficiencias detectadas. En la misma linea Quispe & Mamani, (2023) demuestran que existe un correlación positiva moderada entre el ambiente de control y la gestión empresarial con un valor Rho de Spearman = 0,483. Estos hallazgos muestran

que el 55% de los propietarios del Centro Comercial Altiplano “Los Balseros” califican el ambiente de control como regular lo que evidencia que la mayoría de los emprendimientos no mantiene los estándares éticos esperados, la estructura organizacional son inapropiada para su capacidad y magnitud de los productos que expenden, la planeación y sus objetivos no están claramente definidos y son inadecuados.

Con respecto al objetivo específico 2 de determinar la relación de la evaluación de riesgos y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024, se utilizó la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0,968 lo que indica que existe una correlación positiva muy fuerte entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa asimismo los resultados muestran que el 50% de los encuestados perciben que la evaluación de riesgos es deficiente lo que lo hace vulnerable frente a las amenazas operativas, legales y financieras que pueden surgir en el transcurso del tiempo limitando su capacidad para prevenir y mitigar los riesgos que puedan afectar su estabilidad y desarrollo, asimismo, el 58.3% de los encuestados opinan que las capacitaciones sobre valoración de riesgos es irregular generando una deficiencia en la prevención de riesgos, incrementando la vulnerabilidad de la empresa frente a los incidentes indeseados; ocasionando gastos por accidentes, multas, reparos tributarios, incautación de mercadería e interrupción en los procedimientos administrativos.

Dichos resultados son contrastados con Diaz, (2024) quien concluye que la evaluación de riesgos y la gestión administrativa tienen una relación muy significativa según la correlación de Pearson de 0,900 lo que significa que en la empresa no se identifican correctamente los objetivos, asimismo en los resultados se observa que el 63% de los encuestados consideran que la evaluación de riesgos en la empresa es de

nivel medio, el 30% indican nivel bajo y 7% consideran nivel alto. Por lo tanto esto ocasiona que existan riesgos de fuentes internos y externos afectando la integridad de la institución. De la misma manera Quispe & Mamani, (2023) concluyen que la evaluación de riesgos tiene una correlación positiva baja con la gestión empresarial de las empresas que se encuentran dentro del regimen tributario del Nuevo RUS en el Control Comercial Altiplano “Los Balseros” – Cusco, periodo 2021 basada en Rho de Spearman cuyo valor es de 0,321 y una significancia de 0,008 que es inferior a 0,05 aceptando la hipotesis alterna, asimismo, en los resultados se evidencia que la evaluación de riesgos en el centro comercial es regularmente mala a causa de un inadecuado monitoreo de su inventario generando que la mercaderia permanesca en stock durante largos periodos sin movimiento afectando los ingresos de los comerciantes.

Con respecto al objetivo específico 3 de determinar la relación de las actividades de control y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024, se utilizó la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0,817 lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre las actividades de control y la gestión administrativa; asimismo los resultados muestran que el 50% de los encuestados indican que la asignación de funciones es inadecuada lo que genera confusión y desorganización en la empresa, ausencia de responsabilidad por parte del personal, incremento constante de errores por falta de claridad en cuanto a las funciones asignadas y divergencias laborales a causa de la superposición de responsabilidades desencadenando disputa entre los trabajadores o sus superiores, asimismo el 50% de los encuestados indican que el registro de las operaciones no se realizan de forma adecuada y/o oportuna por parte del personal responsable que trae consigo errores contables, generando multas y sanciones impuestas por parte de la entidad fiscalizadora a consecuencias del incumplimiento de las obligaciones legales, causando dificultades

financieras y escasez de liquidez debido a que no se gestionan los gastos, inventarios e ingresos de manera correcta.

Los resultados previamente expuestos son verificados con Diaz, (2024) quien concluye que las actividades de control y la gestión administrativa tienen una relación muy significativa según la correlación de Pearson de 0,849 lo que evidencia que la ejecución de políticas y procedimientos es deficiente consecuentemente las acciones identificadas por la administración no son aplicadas de manera efectiva. De la misma manera Quispe & Mamani, (2023) concluyen que la evaluación de riesgos tiene una correlación positiva baja con la gestión empresarial de las empresas que se encuentran dentro del régimen tributario del Nuevo RUS en el Centro Comercial Altiplano “Los Balseros” – Cusco, periodo 2021 basada en Rho de Spearman cuyo valor es de 0,321 y una significancia de 0,008 que es inferior a 0,05 aceptando la hipótesis alterna, asimismo, en los resultados se evidencia que la evaluación de riesgos en el centro comercial es regularmente mala a causa de un inadecuado monitoreo de su inventario generando que la mercadería permanesca en stock durante largos períodos sin movimiento afectando los ingresos de los comerciantes. Del mismo modo Enriquez & Rojas, (2024) concluyen que las actividades de control y la gestión administrativa tienen una relación moderada positiva con una significancia de 0,000 determinada con el Rho de Spearman, en cuanto a los resultados se observa que el 43% de los encuestados califican las actividades de control como muy malo generando una deficiencia en las funciones y los cargos, también existe falencias en la supervisión y monitoreo de cuentas y errores en la organización. Es así que el análisis documental muestra la inexistencia de control sobre los gastos administrativos y las obligaciones financieras originando problemas económicos en la empresa.

Con respecto al objetivo específico 4 de determinar la relación de la información y comunicación y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024, se utilizó la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0,866 lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre la información y comunicación y la gestión administrativa; asimismo los resultados muestran que el 66.7% de los encuestados indican que la información generada no es clara, precisa y real causando perdida de eficiencia productiva dado que al no tener información de calidad, los trabajadores derrochan las horas laborales haciendo revisiones y corrigiendo errores lo que consume más tiempo, recurso y deteriora el clima laboral afectando su productividad; asimismo las decisiones son tomados en base a datos desactualizados generando la perdida de la competitividad y oportunidad empresarial. Asu vez, el 50% de los encuestados indican que las capacitaciones no son permanentes lo que afecta la productividad y el rendimiento laboral de los trabajadores; además al no tener una formación continua el personal se resiste al cambio ya que no están dispuesto a adaptarse a las nuevas tecnologías limitando su capacidad de innovar. Del mismo modo, el 41.7% indica que la protección de la información es ineficiente, con ello no puede evitar la filtración, manipulación y difusión dando lugar al espionaje empresarial, fraude, perdida de la ventaja competitiva y financiera. Esto confirma que la información y comunicación tiene una relación muy significativa con la gestión administrativa con una correlación de 0,883 con la cual se concluye que la comunicación no está siendo efectiva ya que solo consideran la información interna y no la información externa para la toma de decisiones según Diaz, (2024). En la misma línea Enriquez & Rojas, (2024) afirman que las actividades de control y la gestión administrativa tienen una relación moderada positiva con una significancia de 0,000. El 53.3% de los encuestados opinan que la información proporcionada en la entidad es

regular lo que evidencia las deficiencias en los canales, calidad y periodicidad de la información. Del mismo modo el análisis documental muestra la falta de información actualizada y adecuada afectando la gestión empresarial y la toma de decisiones.

Con respecto al objetivo específico 5 de determinar la relación de las actividades de supervisión y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024, se utilizó la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0,776 lo que indica una correlación positiva fuerte entre las actividades de supervisión y la gestión administrativa; asimismo los resultados muestran que el 58.3% de los encuestados indican que la supervisión oportuna a las funciones realizadas por los trabajadores es deficiente desencadenando incumpliendo de normas y políticas, acumulación de errores no detectados a tiempo, desigualdad en la carga laboral, incremento de riesgos laborales, deficiencias en la comunicación efectiva y asertiva originado la disminución de la productividad, incumplimiento de objetivos establecidos, multas y sanciones; paralelo a ello, el 50% de los encuestados opinan que la comunicación de las deficiencias no se realiza de forma oportuna provocando que estas deficiencias se agraven con el tiempo y las soluciones a futuro sean más costosas; además, la empresa puede enfrentar sanciones legales y regulatorias afectando su integridad, transparencia y productividad. Sumado a ello, el 50% de los encuestados indican que el seguimiento oportuno de las deficiencias es precario lo que conlleva el aumento de errores repetitivos y con el tiempo van incrementando la intensidad del riesgo como la mala gestión financiera causada por el inadecuado manejo del flujo de caja, endeudamiento con los proveedores e incautación de mercaderías. Es así que Diaz, (2024) concluye que la supervisión y la gestión administrativa en el terminal terrestre de la ciudad del Cusco guarda una relación muy significativa con una correlación de 0,820, en concordancia con los resultados el 40% de los encuestados opinan que la supervisión

tiene un nivel bajo, el 50% nivel medio y el 10% nivel alto generando una carencia en la evaluación continua sobre la calidad del desempeño del control interno. Asimismo, el monitoreo y la gestión empresarial tienen una relación significativa considerando el valor de $Rho = 0,586$, asimismo, los resultados evidencian que el 49% de los propietarios del Centro Comercial Altiplano “Los Balseros” consideran el monitoreo como regular por otro lado el 28% percibe que es malo y el 22% como bueno con lo que se concluye que la gran parte de los empresarios no monitorean las políticas y procesos, además no se realizan con frecuencia las capacitaciones y evaluaciones al personal, como sostienen Quispe & Mamani, (2023).

CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general se confirma que existe una relación positiva muy fuerte entre el control interno y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024 según la tabla 27 donde se observa un coeficiente de correlación calculada con Rho de Spearman de 0,989 y un valor de significancia de 0,000; es decir, el control interno y la gestión administrativa son directamente proporcionales. En ese entender la empresa carece de un buen control interno y por ende una mala gestión administrativa que trae consigo deficiencias en la organización; como problemas estructurales y financieros, organigrama deficiente, incautación de mercaderías, suspensión de actividades y dificultad para cumplir con sus obligaciones.
2. Respecto al objetivo específico 1 se confirma la existencia de una relación positiva fuerte entre el ambiente de control y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024 según la tabla 28 donde se observa un coeficiente de correlación calculada con Rho de Spearman de 0,781 y un valor de significancia de 0,000 evidenciando que la filosofía de dirección es deficiente limitando la motivación, desempeño y el sentido de pertenencia de los trabajadores, además, presenta una mala distribución de puestos por ende una mala distribución de funciones.
3. Respecto al objetivo específico 2 se confirma la existencia de una relación positiva muy fuerte entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024 según la tabla 29 donde se observa un coeficiente de correlación calculada con Rho de Spearman de 0,968 y un valor de significancia de 0,000 por ende se deduce que la evaluación de riesgos es deficiente originado la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas operativas, legales y financieras que limita su capacidad de prevenir y mitigar riesgos afectando su

estabilidad y desarrollo empresarial. Asimismo, existe una deficiente capacitación sobre valoración de riesgos que incide en gastos indeseados.

4. Respecto al objetivo específico 3 se confirma la existencia de una relación positiva muy fuerte entre las actividades de control y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024 según la tabla 30 donde se observa un coeficiente de correlación calculada con Rho de Spearman de 0,817 y un valor de significancia de 0,001, no obstante la empresa tiene una mala asignación de funciones, el registro de operaciones es inadecuada e inoportuna concluyendo que las actividades de control son deficientes ocasionando confusión, desorganización y divergencias laborales que incide en multas y sanciones generando dificultades financieras.
5. Respecto al objetivo específico 4 se confirma la existencia de una relación positiva muy fuerte entre la información y comunicación y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024 según la tabla 31 donde se observa un coeficiente de correlación calculada con Rho de Spearman de 0,866 y un valor de significancia de 0,000, sin embargo la empresa no cuenta con una información clara, precisa y real generando una perdida en la eficiencia productiva, sumado a esto la empresa no protege su información ocasionando su manipulación, filtración y difusión inadecuada.
6. Respecto al objetivo específico 5 se confirma la existencia de una relación positiva fuerte entre las actividades de supervisión y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024 según la tabla 32 donde se observa un coeficiente de correlación calculada con Rho de Spearman de 0,776 y un valor de significancia de 0,000 consecuentemente se deduce que las actividades de control en la empresa es deficiente que ocasiona el incumplimiento de normas y políticas,

acumulación de errores no detectados a tiempo, desigualdad en la carga laboral, incremento de riesgos laborales y deficiencias en la comunicación efectiva y asertiva.

RECOMENDACIONES

1. Respecto al objetivo general se recomienda a la gerencia general lo siguiente:

- ✓ Mejorar el control interno de manera integral y efectiva abarcando todos los componentes como el ambiente de control, evaluación de riesgos, las actividades de control, la información y comunicación y las actividades de supervisión, así mismo, se debe establecer metas y objetivos claros para cada área alineados a la misión y visión la cual debe tener como respaldo los instrumentos de gestión que posee la empresa.

2. Respecto al objetivo específico 1 se recomienda a la gerencia general lo siguiente:

- ✓ Impulsar una cultura organizacional cimentada en la ética, la transparencia y el respeto mutuo que promueva la participación activa y el compromiso de todos los trabajadores. Esta cultura debe orientarse a fortalecer la confianza interna, optimizar el desempeño laboral, fomentar un ambiente de trabajo positivo y garantizar la sostenibilidad institucional con el objetivo de fortalecer el sentido de pertenencia, la responsabilidad compartida y el orgullo por contribuir al desarrollo ético y sostenible de la empresa.
- ✓ Actualizar el organigrama e implementar un manual de funciones que muestren de forma clara y accesible la estructura de la organización, definiendo con precisión los roles y responsabilidades de cada trabajador. De esta manera, se fortalecerá la comunicación, colaboración y el sentido de pertenencia entre los trabajadores de la empresa. Un manual de funciones y un organigrama bien estructurado no solo optimiza los procesos y evita la duplicidad de funciones, sino también promueve un ambiente laboral más ordenado, transparente y armonioso.

3. Respecto al objetivo específico 2 se recomienda a la gerencia general lo siguiente:

- ✓ Implementar un proceso continuo de identificación y clasificación de los riesgos operativos, financieros y estratégicos con el propósito de fortalecer la estabilidad, eficiencia y sostenibilidad de la empresa permitiendo anticipar posibles amenazas que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales, además de fomentar una cultura preventiva y responsable dentro de la empresa.
- ✓ Realizar revisiones periódicas para identificar y valorar los riesgos con el propósito de mantener a la empresa preparada ante posibles amenazas derivadas de los cambios del mercado, los avances tecnológicos y las variaciones del entorno; asimismo, se sugiere involucrar activamente a todas las áreas clave promoviendo el trabajo en equipo y una cultura preventiva dentro de la empresa permitiendo anticiparse a los cambios, optimizar estrategias y asegurar una gestión responsable, coherente y sostenible de los riesgos empresariales.

4. Respecto al objetivo específico 3 se recomienda a la gerencia general lo siguiente:

- ✓ Implementar la segregación de funciones con el fin de establecer una estructura organizacional clara y equilibrada, donde cada trabajador cuente con roles, responsabilidades y límites de autoridad bien definidos. Esta acción permitirá alinear las funciones con los objetivos estratégicos de la empresa, garantizando que cada puesto contribuya al cumplimiento de las metas institucionales. Asimismo, fortalecerá la transparencia y el control interno, previniendo conflictos de interés, errores o malas prácticas promoviendo un ambiente laboral ordenado, justo y responsable en el que cada integrante reconozca la importancia de su labor para el buen funcionamiento y la sostenibilidad de la empresa.
- ✓ Aplicar procedimientos documentados para todas las operaciones clave con el propósito de garantizar una gestión ordenada, coherente y transparente dentro de la

empresa. Esta acción permitirá unificar criterios de trabajo, facilitar el cumplimiento de los estándares establecidos y mejorar la eficiencia operativa contribuyendo a fortalecer el control interno, promoviendo la mejora continua y consolidando una cultura organizacional basada en la responsabilidad, claridad y eficiencia.

5. Respecto al objetivo específico 4 se recomienda a la gerencia general lo siguiente:

✓ Fortalecer los canales de comunicación entre los distintos niveles de la empresa con el fin de promover un entorno laboral colaborativo, transparente y participativo. Esta acción permitirá mejorar la coordinación interna, agilizar la toma de decisiones y facilitar la resolución oportuna de problemas, garantizando una gestión más eficaz y eficiente; asimismo, se sugiere establecer reuniones periódicas y espacios de diálogo que posibiliten compartir avances, alinear objetivos y atender las inquietudes del personal; de igual modo, mejorar las estrategias sobre la protección de la información para evitar su manipulación, filtración y difusión inadecuada. De esta manera, la empresa podrá fortalecer la confianza, el compromiso y el sentido de pertenencia de sus trabajadores, consolidando una cultura organizacional saludable y orientada al desarrollo sostenible.

6. Respecto al objetivo específico 5 se recomienda a la gerencia general lo siguiente:

✓ Diseñar e implementar un sistema de supervisión continua orientado a fortalecer el control interno y garantizar la eficiencia en la gestión de sus procesos críticos. Este sistema debe incluir la identificación de las actividades más sensibles, la definición de indicadores de desempeño, la asignación de responsabilidades específicas y la ejecución de controles internos periódicos que permitan evaluar el cumplimiento de los objetivos empresariales. Además, se sugiere incorporar mecanismos de corrección inmediata para atender oportunamente cualquier desviación o deficiencia detectada, mediante procedimientos claros, documentados y difundidos entre todo el personal. De

este modo, la empresa podrá optimizar la toma de decisiones, reducir riesgos operativos y consolidar una cultura organizacional comprometida con la transparencia, la mejora continua y la calidad en cada uno de sus procesos.

BIBLIOGRAFIA

- Andrade, J. (2020). *Gestión Administrativa*. Academia: https://www.academia.edu/41535138/Gestion_administrativa?source=swp_share
- Aniceto, L. (2024). El Control Interno y su Incidencia en la Gestión Administrativa de las Pequeñas Empresas del Perú, Sector Comercio: Dinogas Estaciones y Servicios S.A.C., Chimbote – 2023 [Para optar el Grado Académico de Maestra en Contabilidad con mención en Auditoría]. *Repositorio Uladec*. https://repositorio.uladec.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/37114/CONTROL_INTERNO_GESTION_ADMINISTRATIVA_ANICETO_GONZALES_LOURDES_MARINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la Investigación "El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis"*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Arroyo, A. (2020). *Metodología de la Investigación en las Ciencias Empresariales* (Primera ed.). Cusco, Cusco. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5402/L-2020-001.pdf>
- Asana. (2024). ¿Qué es el Análisis FODA o DAFO? Asana: <https://asana.com/es/resources/swot-analysis>
- Auditool. (2013). *El Informe COSO I y II*. Auditool: <https://www.auditool.org/blog/control-interno/el-informe-coso-i-y-ii>
- Auditool. (2022). ¿Qué es el Riesgo de Control en una Auditoría de Información Financiera? Auditool: <https://www.auditool.org/blog/auditoria-externa/que-es-el-riesgo-de-control-en-una-auditoria-de-informacion-financiera>
- Badillo, L. (2014). *Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado*. LEXIS. https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_cge_12_nor_con_int_400_cge.pdf
- Balla, I., López, K., & Gamboa, J. (Abril de 2018). El Control Interno en la Gestión Administrativa de las Empresas del Ecuador [Examne de Grado, Universidad Estatal de Milagro]. *Repositorio UNEMI*. <https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/4022>
- Canahuire, A., Endara, F., & Morante, E. (2015). *¿Como hacer la Tesis Universitaria?* <https://mega.nz/file/ATHkwI7I#tDqF8Viud8qrmApovn25xOy023VE3lNnFnq0yaJfh6g>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración Teoría, Proceso y Práctica* (Tercera ed.). (S. Lily, Ed.) Colombia: Makron Books Do Brasil Editora, LTDA. <https://books.instituto-idema.org/sites/default/files/Administración%20-%20Proceso%20administrativo%20-%20Idalberto%20Chiavenato%20-%203ed.pdf>

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Segunda ed.). Mc Graw Hill. <https://jgestiondeltalento humano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Decima ed.). Mc Graw Hill. https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3678/1/dokumen.pub_introducción-a-la-teoría-general-de-la-administración-decima-edición-9781456269821-1456269828-9781456271824-1456271822%20%283%29.pdf
- Contraloría General de la Republica. (2014). *Marco Conceptual del Control Interno* (PRIMERA ed.). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1305474/Marco%20conceptual.pdf>
- Contraloría General de la Republica. (2014). *Plataforma del Estado Peruano*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1305474/Marco%20conceptual.pdf>
- Díaz, N. H. (2024). Control Interno y Gestión Administrativa en el Terminal Terrestre de la Ciudad del Cusco - periodo 2020 [Para optar el Grado de Maestro en Contabilidad mención Auditoría]. *Repositorio Unsaac*. https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/10152/253T20241293_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Enriquez, S. L., & Rojas, M. K. (2024). Control Interno y la Gestión Administrativa en la Empresa Leading Company HYJW SAC, Cusco periodo 2020 [Tesis para optar el título profesional de Contadora Pública]. *Repositorio UAndina*. <https://repositorio.uandina.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/21c0f457-56fd-4378-a74b-110ba8ddfbfa/content>
- Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. (2021). *Características de la Gestión Administrativa*. Studocu: <https://www.studocu.com/ec/document/escuela-superior-politecnica-de-chimborazo/administracion/caracteristicas-de-la-gestion-administrativa/66036344>
- Everson, M., Beston, C., Jourdan, C., Soske, S., Harris, C., Posklenky, J., . . . Perraglia, S. (2013). *Control Interno - Marco Integrado*. PWC. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/8ba7cc8040809738ac41ed9515c1560a/3.COSO+2013+Resumen+Ejecutivo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=8ba7cc8040809738ac41ed9515c1560a>
- García, A. (2009). Mecanismos de Coordinación en Empresas. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3059682.pdf>
- GlobalSuite. (2023). *Definición del Modelo Coso*. GlobalSuite: <https://www.globalsuitesolutions.com/es/que-es-modelo-coso/>
- González, R. (2014). *Marco Integrado de Control Interno. Modelo COSO III*. QUALPRO CONSULTING S.C. <http://200.46.165.35/audinet/assets/14-coso-iii.pdf>
- Hernández citado por Santillana, J. (2022). El Control Interno y la Gestión Administrativa del Proyecto: 10233 de la Empresa Mota Engil Perú S.A. [Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público, Universidad Continental]. *Repositorio*

CONTINENTAL.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11159/1/IV_FCE_310_TE_Santillana_Condori_2022.pdf

Hernandez, Z. (2022). La Importancia Del Control Interno Y Su Efectividad Empresarial [Tesis de Pregrado, Universidad Antonio Nariño]. *Universidad Antonio Nariño*. <https://repositorio.uan.edu.co/server/api/core/bitstreams/2bd1176d-9502-4c91-8c41-46cc5a681be2/content>

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administracion una Perspectiva Global y Empresarial* (Catorceavo ed.). Mc Graw Hill. https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

Mantilla, S. (2013). *Auditoria del Control Interno* (Cuarta ed.). ECOEEDICIONES. <https://www.ecoediciones.mx/wp-content/uploads/2018/04/Auditoría-del-Control-Interno-4ed.pdf>

Marco, F., Loguzzo, H., & Fedi, J. (2016). *Introduccion a la Gestion y Administración en las Organizaciones* (Segunda ed.). Buenos Aires: Unaj. <https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>

Marin, K., & Atencio, E. (2008). Proceso Academino Administrativo de la Revista Cientifica y Etica del Investigador. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73711121009.pdf>

Münch, L. (2007). *Administración Escuelas, Procesos Administrativos, Areas Funcionales y Desarrollo Emprendedor* (Primera ed.). (P. Guerrero, Ed.) México: Pearson Educación de Méxic, S.A. de C.V. https://www.academia.edu/34609927/Administracion_Escuelas_proceso_administrativo_reas_funcionales_y_desarrollo_emprendedor_redacted

Münch, L. (2010). *Administración Gestion Organizacional, Enfoques y Proceso Administrativo*. (P. Guerrero, Ed.) México: Pearson Educación de Mexico. https://www.academia.edu/12705991/Administración_Gestión_organizacional_enfoques_y_proceso_administrativo

Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI). (2004). *ISSAI.ORG*. https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/intosai_gov_9100s.pdf

Otoya, C. (2024). El Control Interno y su Incidencia en la Gestión Administrativa de las Microempresas Del Perú: Inversiones Dazav E.I.R.L. - Áncash, 2024 [Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Contabilidad con mención en Auditoria, ULADECH]. *Repositorio Ulaech*. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/37933/GESTION_CONTROL_OTOYA_TASAYCO_CHRISTIAN_OSWALDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pereira, C. (2019). *Control Interno en las Empresas: Su Aplicacion y Efectividad* (1 ed.). Mexico: Azucena Garcia Nares.

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xM_DDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP4&dq=control+interno+empresa&ots=BMTuHDxsk1&sig=tmGadRxrtDTeIMynCNkrRZi9n9I#v=onepage&q=control%20interno%20empresa&f=true

Perez, M. G. (2016). La Importancia del Organigrama en la Empresa. *Publicaciones Didacticas*. <https://core.ac.uk/download/pdf/235859997.pdf>

Pineda, J. G., & Villa, J. V. (2018). La Aplicacion del Control Interno en la Mejora de la Gestión Administrativa en las MIPYMES Ecuatorianas. *Repositorio Unemi*. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/4264>

QuestionPro. (2024). *¿Qué es el Trabajo en Equipo?* QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/trabajar-en-equipo/>

Quilla, R. (2019). Control Interno y su Influencia en la Gestión Administrativa de la Empresa Viettel Perú Sac – Sucursal Arequipa 2019 [Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. *Repositorio Unsa*. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b32848d3-008f-4dd5-aaa4-9a700db8d4cb/content>

Quispe, M., & Mamani, S. (2023). Incidencia del Control Interno en la Gestión Empresaria de las Empresas Pertenecientes al Régimen Tributario del Nuevo Rus del Centro Comercial Altiplano “Los Balseros” – Cusco, Periodo 2021 [Para optar al Título Profesional de Contador Público, UNSAAC]. *Repositorio Unsaac*. https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/9475/253T20240855_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramirez, A. d., Ramirez, R., & Calderon, E. (2017). *La Gestión Administrativa en el Desarrollo Empresarial*. Revista Academica Contribuciones a la Economia. Unirioja: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9032964>

Ramón, J. (2004). *El Control Interno en las Empresas Privadas*. Revistas de investigación UNMSM, Quipukamayoc: <https://doi.org/10.15381/quipu.v11i22.5476>

Robbins, S., & Mary, C. (2010). *Administración* (Décima ed.). Pearson Educación. <https://www.ceut.edu.mx/Biblioteca/books/Administración/Administración-Robbins.pdf>

Santillana, J. (2015). *Sistemas de Control Interno* (Tercera ed.). PEARSON EDUCACIÓN. <https://es.scribd.com/document/779315435/Libro-Sistemas-de-control-interno>

Smith, A. (1776). *La Riqueza de las Naciones*. (C. Rodriguez, Trad.) Alianza Editorial. <https://web.seducoahuila.gob.mx/biblioweb/upload/1%20La%20riqueza%20de%20las%20Adam%20Smith.pdf>

Sydle. (2024). *¿Qué es un Proceso Empresarial?* Sydle: <https://www.sydle.com/es/blog/procesos-empresariales-62686abc355bcb08dcbe06ec>

Tempus Quality. (2024). *¿Qué es la Eficacia y la Eficiencia en una Empresa?* Tempusquality: <https://tempusquality.es/gestion-recursos-humanos/que-es-la-eficacia-y-la-eficiencia-en-una-empresa>

Wikipedia. (2024). *División del Trabajo*. Wikipedia: https://es.wikipedia.org/wiki/División_del_trabajo

Zamora, E. P., Narváez, C. I., & Erazo, J. C. (2019). Incidencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de las IES. Caso Departamento Pastoral, Universidad Politécnica Salesiana - Ecuador. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i2.477>

Zavala, M. C., & Soledispa, S. G. (2022). Control Interno y la Importancia en la Gestión Administrativa en la Compañía San Miguel Chade, Manabí - Ecuador. *Ecuadorian Science Juornal*. Repositorio Unemi: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/606/6063133005/>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA E&M COMPANY S.A.C. – CUSCO, PERÍODO 2024.				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General ¿En qué medida el control interno se relaciona con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024?	Objetivo General Determinar la relación del control interno y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.	Hipótesis General El control interno se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.	VARIABLE INDEPENDIENTE V.1. Control Interno DIMENSIONES 1.1 Ambiente de Control	Enfoque ✓ Cuantitativo Tipo de estudio ✓ Aplicada Nivel ✓ Correlacional Diseño de estudio ✓ No experimental
Problemas Específicos ¿En qué medida el ambiente de control se relaciona con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024?	Objetivos Específicos Determinar la relación del ambiente de control y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.	Hipótesis Específicas El ambiente de control se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.	1.2 Evaluación del Riesgo 1.3 Actividades de Control 1.4 Información y Comunicación	

<p>¿En qué medida la evaluación del riesgo se relaciona con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024?</p> <p>¿En qué medida las actividades de control se relacionan con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024?</p> <p>¿En qué medida la información y comunicación se relaciona con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024?</p> <p>¿En qué medida las actividades de supervisión se relacionan con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024?</p>	<p>Determinar la relación de la evaluación del riesgo y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.</p> <p>Determinar la relación de las actividades de control y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.</p> <p>Determinar la relación de la información y comunicación y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.</p> <p>Determinar la relación de las actividades de supervisión y la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.</p>	<p>La evaluación del riesgo se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.</p> <p>Las actividades de control se relacionan significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.</p> <p>La información y comunicación se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.</p> <p>Las actividades de supervisión se relacionan significativamente con la gestión administrativa en la empresa E&M Company S.A.C. – Cusco, periodo 2024.</p>	<p>1.5 Actividades de Supervisión</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>V.2 Gestión Administrativa</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>2.1 Planeación</p> <p>2.2 Organización</p> <p>2.3 Dirección</p> <p>2.4 Control</p>	Técnicas
				✓ Encuesta
				✓ Análisis documental
				Instrumentos
				✓ Cuestionario
				✓ Ficha de análisis documental
				Técnicas de procesamiento de datos
				✓ Microsoft Office Word.
				✓ Microsoft Office Excel.
				✓ SPSS
				Población
				✓ 12 de trabajadores
				Muestra
				✓ Población al 100% (12 trabajadores)

ANEXO 2

MATRIZ DE INSTRUMENTOS

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Escala
Control Interno	Ambiente de Control	a. Filosofía de Dirección	1. ¿La gerencia general dirige a sus trabajadores en base a la filosofía de dirección?	Likert
		b. Estructura Organizacional	2. ¿En la empresa la distribución de puestos se realiza en base a una adecuada estructura organizacional?	
	Evaluación de Riesgos	c. Identificación de Riesgos	3. ¿La empresa capacita al personal sobre la identificación de riesgos?	
		d. Valoración de Riesgos	4. ¿La empresa capacita al personal sobre la valoración de riesgos?	
		e. Acciones de Control	5. ¿La empresa cuenta con acciones de control para lograr una adecuada planeación y ejecución de sus actividades?	
	Actividades de Control	f. Segregación de Funciones	6. ¿Considera usted que el personal de la empresa tiene asignada de manera adecuada sus funciones?	
		g. Registro Oportuno de Operaciones	7. ¿El registro de las operaciones que realiza el personal responsable es adecuada y oportuna?	
		h. Instrumentos de Gestión	8. ¿La empresa mantiene actualizado sus instrumentos de gestión (planes de negocios, contratos con proveedores, contratos de trabajadores, licencias, seguros y otros) que ayudan a su correcto funcionamiento?	
	Información y Comunicación	i. Sistema de Información	9. ¿El sistema de información generada por la empresa es clara, precisa y real para la toma de decisiones?	
		j. Capacitaciones Permanentes	10. ¿La empresa realiza capacitaciones permanentes a sus trabajadores?	
		k. Información Restringida	11. ¿La empresa protege la información para evitar su manipulación, filtración y difusión inadecuada?	

Gestión Administrativa	Actividades de Supervisión	1. Supervisión	12. ¿La empresa realiza supervisiones oportunas a las funciones realizadas por los trabajadores?	
		m. Comunicación de Deficiencias	13. ¿La empresa comunica las deficiencias presentadas de forma oportuna?	
		n. Mejoras Continuas	14. ¿Se realiza el seguimiento oportuno de las deficiencias encontradas dentro de la empresa para la mejora continua?	
	Planeación	a. Objetivos y Metas	1. ¿Los objetivos de la empresa ayudan a cumplir las metas establecidas?	Likert
		b. Estrategias	2. ¿La empresa cuenta con estrategias que le permiten alcanzar los objetivos proyectados?	
		c. Organigrama	3. ¿Para la distribución de los niveles jerárquicos dentro de la empresa se toma en cuenta el organigrama institucional?	
		d. División de Tareas	4. ¿La división de tareas de la empresa se delegan considerando los conocimientos y capacidades de los trabajadores?	
		e. Coordinación entre Áreas	5. ¿En la empresa existe una coordinación eficiente entre las áreas?	
		f. Comunicación Asertiva	6. ¿En la empresa existe una comunicación asertiva y clara entre la gerencia general y los trabajadores?	
		g. Trabajo en Equipo	7. ¿En la empresa se fomenta el trabajo en equipo?	
		h. Clima Laboral	8. ¿El clima laboral le motiva a identificarse con la empresa?	
		i. Monitoreo Permanente de Desempeño Laboral	9. ¿Las actividades que se realizan a diario en la empresa son monitoreadas permanentemente?	
		j. Medidas Correctivas	10. ¿Con que periodicidad la empresa emplea medidas correctivas frente a la identificación de deficiencias?	

ANEXO 3

CUESTIONARIO

Variable Independiente “Control Interno”

Valoración:

- ✓ Siempre (4)
- ✓ Frecuentemente (3)
- ✓ A veces (2)
- ✓ Nunca (1)

Nº	ITEMS	1	2	3	4
1	¿La gerencia general dirige a sus trabajadores en base a la filosofía de dirección?				
2	¿En la empresa la distribución de puestos se realiza en base a una adecuada estructura organizacional?				
3	¿La empresa capacita al personal sobre la identificación de riesgos?				
4	¿La empresa capacita al personal sobre la valoración de riesgos?				
5	¿La empresa cuenta con acciones de control para lograr una adecuada planeación y ejecución de sus actividades?				
6	¿Considera usted que el personal de la empresa tiene asignada de manera adecuada sus funciones?				
7	¿El registro de las operaciones que realiza el personal responsable es adecuada y oportuna?				
8	¿La empresa mantiene actualizado sus instrumentos de gestión (planes de negocios, contratos con proveedores, contratos de trabajadores, licencias, seguros y otros) que ayudan a su correcto funcionamiento?				
9	¿El sistema de información generada por la empresa es clara, precisa y real para la toma de decisiones?				
10	¿La empresa realiza capacitaciones permanentes a sus trabajadores?				
11	¿La empresa protege la información para evitar su manipulación, filtración y difusión inadecuada?				
12	¿La empresa realiza supervisiones oportunas a las funciones realizadas por los trabajadores?				
13	¿La empresa comunica las deficiencias presentadas de forma oportuna?				
14	¿Se realiza el seguimiento oportuno de las deficiencias encontradas dentro de la empresa para la mejora continua?				

Variable Dependiente “Gestión Administrativa”

Valoración:

- ✓ Siempre (4)
- ✓ Frecuentemente (3)
- ✓ A veces (2)
- ✓ Nunca (1)

Nº	ITEMS	1	2	3	4
1	¿Los objetivos de la empresa ayudan a cumplir las metas establecidas?				
2	¿La empresa cuenta con estrategias que le permiten alcanzar los objetivos proyectados?				
3	¿Para la distribución de los niveles jerárquicos dentro de la empresa se toma en cuenta el organigrama institucional?				
4	¿La división de tareas de la empresa se delegan considerando los conocimientos y capacidades de los trabajadores?				
5	¿En la empresa existe una coordinación eficiente entre las áreas?				
6	¿En la empresa existe una comunicación asertiva y clara entre la gerencia general y los trabajadores?				
7	¿En la empresa se fomenta el trabajo en equipo?				
8	¿El clima laboral le motiva a identificarse con la empresa?				
9	¿Las actividades que se realizan a diario en la empresa son monitoreadas permanentemente?				
10	¿Con que periodicidad la empresa emplea medidas correctivas frente a la identificación de deficiencias?				

ANEXO 4
DOCUMENTOS DE LA EMPRESA



CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN

Yo, Miguel Zinanyuca Cruz, identificado con DNI N° 23849813, en mi calidad de Gerente General de la empresa E&M COMPANY S.A.C, con RUC N° 20450733351, con domicilio fiscal en Av. Sol N° 948 Int. 224 de la ciudad del Cusco.

AUTORIZO:

A las Bachilleres Cintia Analí Llamacpóneca Huaman, identificado con DNI N° 74226676 y Freccia Roxana Quispe Pérez con DNI N° 72437953, egresadas de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras - Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco para que utilicen la información de la empresa con la finalidad de desarrollar su Trabajo de Investigación para optar el grado académico de Contador Público.

Cusco, 06 de enero de 2025.

CDSCO:

Av. Sol N° 948 - C.C. Sol Plaza Ofc. 224 Tel.: 984-242367
 Cel: 984 117109 - 984 117110

HUERETUHF:
 Calle: 12 de ENERO S/N
 Madre de Dios - Mmbo
 Cel: 984 117113

MAZUCO
 Av. Incahuasi S/N
 Cel: 982714132



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO

LICENCIA DE APERTURA

SERIE N° 000334

LEY N° 28976



RAZON SOCIAL: & M. COMPANY S.A.C. CODIGO: 000311-13

ACTIVIDAD COMERCIAL / GIRO: OFICINA ADMINISTRATIVA AREA: 21.00

UBICADO EN: AV. EL SOL N°: 948 - OF. 224

PROPIETARIO Y/O CONDUCTOR: ZINANVICA CRUZ MIGUEL

HORARIO DE ATENCION: 08:00 A 19:00 HRS.

N° DE EXPEDITE: 009142-10



Cusco Patrimonio Cultural de la Humanidad

CUSCO, 15 DE Junio DE 2010

Es obligatoria su exhibición en lugar visible



"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"

LICENCIA

Nº 000312

EXP. Nº	0323-D/1.0771
RECIBO Nº	0053816
MONTO Nº	S/. 916.50

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INAMBARI
DIRECCIÓN GENERAL DE RENTAS

Base Legal & D.Leg. 776, Ley 27180
& Ley 28976, Ley 27972

LICENCIA DE APERTURA DE ESTABLECIMIENTO

Otorgamos la presente Licencia de Funcionamiento

desde el día 28 de ENERO de 2013 para su funcionamiento
en el horario de 5:00 a.m. - 11:00p.m.

A: E & M GOLD COMPANY S. A. C.

RUC.No. 20450733351

AVENIDA INAMBARI- MAZUKO

S/n. MZ-K-10

INAMBARI

Ubicado en

Nº

Distrito de

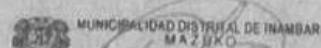
COMPRA VTA.DE METALES ORO DE 48.00 M2.

para desarrollar las actividades correspondientes al giro de

ORDENANZA MUNICIPAL No.015-2009-MDI-A-SG.

NOTA: PRESENTAR LA DECLARACION JURADA ANUAL DE PERMANENCIA DEL GIRO AUTORIZADO AL LOCAL COMERC.

Mazuko, 28 de ENERO del 20.. 13.



Téc. *Alvaro Velasquez Llerma*
DNI No. 046.500
JEFE DE RENTAS

ALCALDE

DIRECCIÓN GENERAL DE RENTAS

NOTA: La presente deberá colocarse en lugar visible, su incumplimiento dará lugar a la sanción respectiva.
La presente Licencia está sujeta a control y evaluación por mal uso de la misma.



Municipalidad Distrital de Huepetuhe

MANU - MADRE DE DIOS



LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO

Nº 011-12

Exp. Nº 001561

Código Nº 001411

A favor de:

E & M COMPANI S.A.C.

Conducido por:

MIGUEL ZINANYUCA CRUZ

Ha cumplido con la presentación de los documentos para la apertura
de un(a): **"COMPRA Y VENTA DE ORO"**

Ubicado en:

AV. 11 DE AGOSTO (PARTE BAJA)

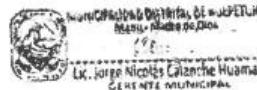
Nº S/N

DISTRITO DE HUEPETUHE

Fecha de otorgamiento:

Del 23 de ...ABRIL..... del 2002..... Hasta el XXX. de .XXXXXX. del 200XX.

Pierde Vigencia de Acuerdo
al Art. 74 del D. Leg. N° 776



Huepetuhe, 23 de ...ABRIL..... del 2002...

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
TAMBOPATA**

Base Legal: D. Leg. 776
& Ley 27180
& Ley 27972



LICENCIA	Nº 006433
EXP. N°	23373-14/11/2019
RECIBO N°	36083
MONTO N°	S/ 159.09
CAP. LOCAL	
AREA DE LOCAL	28.00 m2

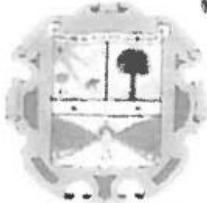
LICENCIA DE APERTURA DE ESTABLECIMIENTO

Otorgamos la presente Licencia de Apertura y Funcionamiento
desde el día 14 de NOVIEMBRE del 2019 para su funcionamiento en
el horario de 06:00 a 23:00 horas

A: E & M COMPANY S.A.C.

Ubicado en AV. ERNESTO RIVERO N° 837 Distrito de TAMBOPATA
para desarrollar las Actividades correspondientes al Giro de VENTA Y COMPRA DE ORO Y
TRANSFERENCIAS
Habiendo cumplido los requisitos a que refiere El Art. 7 T.T.U.O. Ley N° 28976 Ley Marco de Licencia de Funcionamiento.
Puerto Maldonado, 22 de NOVIEMBRE del 2019

NOTA: La presente deberá colocarse en lugar visible, su incumplimiento dará lugar a la sanción respectiva.
La presente Licencia está sujeta a control y anulaciones.



"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL MADRE DE DIOS
BOCA COLORADO - MANU**

Base Legal & D. Leg. 776
& Ley 27180
& Ley 27972
& Ley 28976

LICENCIA: 00020
EXP. N° : 002833
RECIBO N° : 005231
MONTO N°: S/. 980.00
CAP. LOCAL:
ÁREA DE LOCAL: 20 M2

LICENCIA DE APERTURA DE ESTABLECIMIENTO

*Otorgamos la presente Licencia de Apertura y Funcionamiento Definitivo
Desde el día 08 de ENERO de 2014 para su funcionamiento en*

En horario de 5:00 am. A 11:00 p.m.

A: E&M COMPANY S.A.C

Ubicación en: LA AV MADRE DE DIOS S/N -BOCA COLORADO S/N Distrito: Madre de Dios

Para desarrollar las actividades correspondientes al Giro de: "COMPRA ORO E&M COMPANY S.A.C "

Habiendo cumplido los requisitos a que refiere: DECRETO LEGISLATIVO N° 776

Boca Colorado, 07 de ENERO del 2014

*MUNICIPALIDAD DISTRITAL MADRE DE DIOS
BOCA COLORADO - MANU
Firma: Huanman
Sociedad de Gestión y Administración Tributaria*

Base legal & D. leg. 776 & Ley 27180 & Ley 27972 & Ley 28976	Cap. Local Área de Local	04 PERSONAS 08.95 M2.	Radio N° Nro. t/c	0005550 S/. 990.00	Licencia N° Exp. N°	002-2024 3532-2023
---	-----------------------------	--------------------------	----------------------	-----------------------	------------------------	-----------------------

"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"

Municipalidad Distrital De Laberinto

LICENCIA DE APERTURA DE ESTABLECIMIENTO

Otorgamos la presente Licencia de Apertura y Funcionamiento desde el dia 18 de ENERO de 2024 para su funcionamiento en el horario de 07:00 HR a 22:00 HR

A Don: **E & M GOLD COMPANY S.A.C.**

Ubicado en: AV. INAMBARÍ N° Distrito de: LABERINTO

Para desarrollar las actividades correspondientes al Giro de: VENTA DE METALES Y MINERALES METALÍFEROS

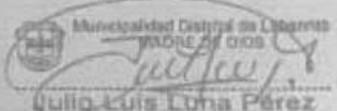
habiendo cumplido los requisitos a que refiere: **ORDENANZA MUNICIPAL N° 005-A-SG-DGR-MDL-2009**

Puerto Rosario, 18 de ENERO del 2024



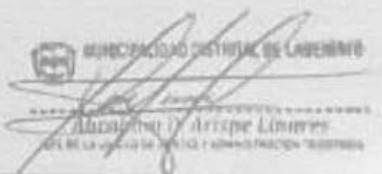
Municipalidad Distrital de Laberinto
MADRE DE DIOS

Ernesto David Cordero Amorales
ALCALDE MUNICIPAL



Municipalidad Distrital de Laberinto
MADRE DE DIOS

Julio Luis Luna Perez
ALCALDE



Municipalidad Distrital de Laberinto
MADRE DE DIOS

Alfonso Ulises Llave
DIRECCIÓN DE DESARROLLO ECONOMICO Y ADMINISTRACION MUNICIPAL

Nota: La presente licencia es válida en base a lo establecido en la legislación y reglamento local. La licencia no es transferible ni se extiende para más uso de la misma.

Registro Especial de Comercializadores y Procesadores de Oro al 09/02/2024

Fecha: 09/02/2024
Pag.: 128 de 424

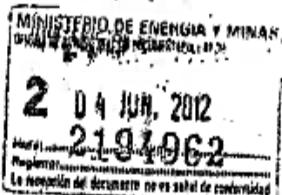
(Este formato se actualizará cada 24 horas)

Item	Declarante	Nº REGISTRO	Nº Recurso	Fecha Recurso	Tipo Persona	RUC	DNI	Email	Condición	Situación
3307	E & E SERVICIOS DORADOS E.I.R.L.	RECPO-007871	3049091	07/07/2020	Jurídica	20605761403		eugenia_41@hotmail.com	COMPRA Y VENTA DE ORO	Completo
3308	E & H COMPANY S.A.C.	RECPO-008148	3059379	10/08/2020	Jurídica	20606122021		rmuancas10@gmail.com	COMPRA/VENTA Y REFINACIÓN DE ORO	Completo
3309	E & M MINING S.A.C.	RECPO-000143	2194962	04/06/2012	Jurídica	2060733351		elminesac@hotmail.com	COMPRA Y VENTA DE ORO	Completo
3310	E & M COMPANY S.A.C.	RECPO-000143	2194962	04/06/2012	Jurídica	2060733351		elminesac@hotmail.com	COMPRA Y VENTA DE ORO	Completo
3311	E & M CONSULTORES PERU E.I.R.L.	RECPO-000443	2058301	22/11/2016	Jurídica	20601611907		coop2arroedwin@gmail.com	COMPRA/VENTA Y REFINACIÓN DE ORO	Completo
3312	E & M EDMA GROUP SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	RECPO-009824	3162140	23/06/2021	Jurídica	20605744193		edmagroup123@gmail.com	COMPRA/VENTA Y REFINACIÓN DE ORO	Completo
3313	E & V METALES Y MINERALES DEL SUR S.R.L.	RECPO-005051	2589545	28/03/2016	Jurídica	20600850700		hesnaider_ed1@hotmail.com	COMPRA/VENTA Y REFINACIÓN DE ORO	Completo
3314	E & V SERVICES LA VICTORIA EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	RECPO-010970	3357165	01/03/2022	Jurídica	20605940988		serviceslavictoria@gmail.com	COMPRA/VENTA Y REFINACIÓN DE ORO	Completo
3315	E & Z CORPORACION E.I.R.L.	RECPO-010549	3276527	23/02/2022	Jurídica	20609679747		yulisservizgoycueta@gmail.com	COMPRA/VENTA Y REFINACIÓN DE ORO	Completo
3316	E&F INVERSIONES MINERAS E.I.R.L.	RECPO-005823	2730597	08/08/2017	Jurídica	20601508592		tributariosaq@gmail.com	COMPRA/VENTA Y REFINACIÓN DE ORO	Completo
3317	E-PORT_JA INVERSIONES Y REPRESENTACIONES E.I.R.L.	RECPO-005095	2598588	27/04/2016	Jurídica	2060010425		contacto@eport_ops.com	COMPRA/VENTA Y REFINACIÓN DE ORO	Completo
3318	E. M. REY ANDINA S.R.L.	RECPO-001927	2214195	17/07/2012	Jurídica	20539486269		emreyandinas1@hotmail.com	SOLO VENTA DE ORO	Completo
3319	E.I.R.L. LB FORTUNA	RECPO-007476	3017392	31/01/2020	Jurídica	20603647866		gvacontabilidad@hotmail.com	SOLO VENTA DE ORO	Completo
3320	E.M. EMIDOC S.R.L.	RECPO-001641	2213589	16/07/2012	Jurídica	20539447107			COMPRA/VENTA Y REFINACIÓN DE ORO	Completo
3321	E.M. FORTALEZA H&F S.A.C.	RECPO-003938	2385448	16/04/2014	Jurídica	20539433663		millytha@hotmail.com	COMPRA/VENTA Y REFINACIÓN DE ORO	Completo
3322	E.M. OROMIN S.A.C.	RECPO-003864	2377763	24/03/2014	Jurídica	20539531663		millytha@hotmail.com	COMPRA/VENTA Y REFINACIÓN DE ORO	Completo
3323	E.M.SAJORI S.A.C.	RECPO-003803	2368639	17/02/2014	Jurídica	20156159959		celsoc1@hotmail.com	COMPRA/VENTA Y REFINACIÓN DE ORO	Completo
3324	EAMUD E.I.R.L.	RECPO-000819	3090215	04/11/2020	Jurídica	20606398043		earmudcompany@gmail.com	COMPRA/VENTA Y REFINACIÓN DE ORO	Completo
3325	EARTH CORE MINING E.I.R.L.	RECPO-011672	3547534	26/07/2023	Jurídica	20609571633		dr.giraforeswifredo@gmail.com	COMPRA/VENTA Y REFINACIÓN DE ORO	Completo
3326	ECHEANDIA NIETO MONICA	RECPO-005764	2721306	06/07/2017	Natural	10079606750	07860675	monikabififi@hotmail.com	COMPRA/VENTA Y REFINACIÓN DE ORO	Completo
3327	ECHENIQUE VASQUEZ CARLOS SEGUNDO	RECPO-005339	2642783	27/09/2016	Natural	10447526333	44752033	luanamary_15@gmail.com	SOLO VENTA DE ORO	Completo
3328	ECHEVERRIA CASTRO FERNANDO SANTIAGO	RECPO-010514	3273887	15/02/2022	Natural	10400194238	45049423	fernando_ecastro@hotmail.com	COMPRA/VENTA Y REFINACIÓN DE ORO	Completo
3329	ECMYM COMPANYTH E.I.R.L.	RECPO-008559	3060276	05/10/2020	Jurídica	20606227729		jhon_mcm_10@hotmail.com	COMPRA/VENTA Y REFINACIÓN DE ORO	Completo
3330	ECO GOLD SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	RECPO-007584	3024418	19/02/2020	Jurídica	20605634274		jfucker@polimetalicosp Peru.com	COMPRA/VENTA Y REFINACIÓN DE ORO	Completo
3331	ECO MINERA SOL CRECIENTE E.I.R.L.	RECPO-006385	2832518	06/07/2018	Jurídica	20601873754		gladysramosmamani12@gmail.com	COMPRA/VENTA Y REFINACIÓN DE ORO	Completo
3332	ECO-MET PERU S.A.C.	RECPO-005035	2587345	14/03/2016	Jurídica	2060024427		tomas@gotthold.com.dr	COMPRA/VENTA Y REFINACIÓN DE ORO	Completo
3333	ECO-MINE S.A.C.	RECPO-000015	2193541	29/05/2012	Jurídica	20515026662		edixon@mineraapu.com	COMPRA Y VENTA DE ORO	Completo

Nota : * Para cualquier consulta, comunicarse al Ministerio de Energía y Minas al teléfono 4111100: Anexo 2226 wsanchez@minem.gob.pe (Walter Sanchez) y temp_dgm14@minem.gob.pe (Emily Rivera).

** Aquellas personas que sólo cuentan con DNI, deben tramitar el RUC ante SUNAT.





MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

INGRESO DE DOCUMENTOS

NUMERO 2194962

FECHA 04/06/2012 Hora 09:46:29

BERRON

CLIENTE E&M GOLD COA 36369

E & M COMPANY Y SOCIEDAD
ANONIMA CERRADA - E & M
COMPANY SAC

TUPA RUC 20450733951

CONCEPTO

NRO DE DOCUMENTO

DESCRIPCION DEL DOCUMENTO

PRESENTA FICHA DE REGISTRO DE
COMERCIALIZADORES Y
PROCESADORES DE ORO, DE
ACUERDO AL DECRETO SUPREMO N°
012-2012-EM

OFICINA RECIBE DPM

DIRECCION DE PROMOCION
MINERA-N

TIPO DOCUMENTO

EXPEDIENTE

Nº FOLIOS DECLARADOS POR FJADN 23

MONTO 0.00 S/ EN COSTO

OBSEVACION DEL DOCUMENTO

OBSEVACION AL DOCUMENTO

04/06/2012 09:46:29 APUMA

Central : (511) 4141166

<http://www.minem.gob.pe>

ACTA DE ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DE ACCIONISTAS

En la ciudad del Cusco a los seis días del mes de Julio del año 2017, siendo las 4:15 pm . se reunieron La Junta general Extraordinaria de Socios, en el local de la Empresa, sito en Av. Sol N° 948, oficina 224, del Distrito, Provincia y Departamento del Cusco, bajo la presidencia del Sr. Miguel Zinanyuca Cruz, y actuando como secretario, el señor Efraín Vargas Garzón, y la asistencia de la Oficial de Cumplimiento, con el siguiente orden del día: =====

PRIMERO: DESIGNACION DE OFICIAL DE CUMPLIMIENTO ALTERNO DE LA EMPRESA E & M COMPANY S.A.C. , a la Sra. C.P.C. Patricia Fernández Pacheco, identificada con D.N.I. N° 23949579, de esta ciudad =====

No habiendo mas puntos a tratar, se procede a la Designación de la Sra.- Patricia Fernández Pacheco como OFICIAL DE CUMPLIMIENTO ALTERNO de la Empresa E&M COMPANY S.A.C., firmando los presentes en señal de conformidad.

