



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**“POLÍTICAS DE CONTROL INTERNO PARA MEJORAR LA GESTIÓN
DE LA EMPRESA LENUS S.A.C.-JAÉN 2015”.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

AUTOR:

Maritza Cecilia Miranda Rodríguez

ASESOR:

Mg. Esther Morillo valle

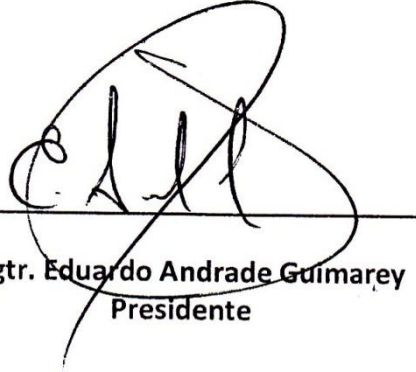
LINEA DE INVESTIGACIÓN

AUDITORIA

CHICLAYO – PERÚ

2017

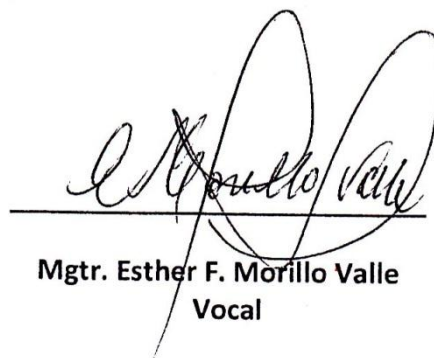
Página del jurado



Mgtr. Eduardo Andrade Guimarey
Presidente



Mgtr. Lilia Corra Rojas
Secretario (a)



Mgtr. Esther F. Morillo Valle
Vocal

DEDICATORIA

A mis PADRES por ser los gestores de mi vida y el motivo constante de superación que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños.

Así también a mi hermana por brindarme su apoyo y mi sobrino quien es mi fortaleza en la vida para nunca rendirme y ser un ejemplo para él.

Maritza Cecilia Miranda Rodríguez

AGRADECIMIENTO

Ante todo, a DIOS, quien guía mi vida y a mis padres por su esfuerzo y apoyo incondicional. Mi agradecimiento es también para mis directores de tesis.

A mi Amigo, Roberto Ibáñez Muñoz, por ser mi apoyo fundamental e incondicional en los momentos muy difíciles de mi vida profesional y emocional, por haber dedicado tiempo y motivación para ayudarme culminar una meta más.

Maritza Cecilia Miranda Rodríguez

Declaratoria De Autenticidad

Yo, Maritza Cecilia Miranda Rodríguez, egresada, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Contabilidad de la Universidad César Vallejo SAC., identificada con DNI 41595008

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor(a) de la tesis titulada: **POLÍTICAS DE CONTROL INTERNO PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LA EMPRESA LENUS S.A.C.-JAÉN 2015**. La misma que presento para optar el título profesional en contabilidad:
2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada. por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 24 de Junio de 2017.



.....
Bach. Maritza Cecilia Miranda Rodríguez

DNI: 41595008

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado evaluador, de conformidad con los lineamientos establecidos en el reglamento para la elaboración y sustentación de tesis para la obtención del Grado de Bachiller en Contabilidad de la Universidad “Cesar Vallejo”, pongo a vuestra consideración la presente tesis titulada: **“POLÍTICAS DE CONTROL INTERNO PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LA EMPRESA LENUS S.A.C.-JAÉN 2015”**,

Pongo a disposición de ustedes el presente trabajo para su revisión, así mismo estoy dispuesta a subsanar las posibles fallas que podría presentarse.

Bach. Maritza Cecilia Miranda Rodríguez

Índice

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	vi
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Trabajos Previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.3.1. Políticas de Control interno	17
1.3.2. Gestión de la empresa	23
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación del estudio	31
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos	32
II. MÉTODO	33
2.1. Diseño de investigación	33
2.2. Variable, operacionalización	33
2.3. Población y muestra	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y confiabilidad	35
2.5. Métodos de análisis de datos	36
2.6. Aspectos éticos.....	36
III. RESULTADOS.....	38
IV. DISCUSIÓN	77
V. CONCLUSIONES	78
VI. RECOMENDACIONES.....	79
VII. REFERENCIAS	80
ANEXOS.....	84
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD.....	92
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS.....	93

Resumen

El control interno juega un papel importante dentro de una empresa, ya que por medio de la auditoria y del control permanente permite que la gestión de una empresa marche adecuadamente, por eso que se planteó el problema, ¿en qué medida la política de control interno mejora la gestión de la empresa Lenus S.A.C.-Jaén 2015?, entonces la finalidad fue proponer políticas de control interno para mejorar la gestión de la empresa Lenus S.A.C.-Jaén 2015.

La investigación es cuantitativa, descriptiva que consideró como población a un total de 11 trabajadores administrativos a quienes se les aplicó 2 cuestionarios, ambos de 17 items.

Entre los resultados se encontró que la gestión de la empresa no es adecuada, al igual que el control interno, por lo tanto, concluye que las políticas de control interno mejoran la gestión.

PALABRAS CLAVES: auditoria, gestión y control interno

Abstract

Internal control plays an important role within a company, since through audit and permanent control allows the management of a company to move properly, that is why the problem was raised, in what extent control policy Internal management improves Lenus SAC- Jaén 2015?, then the purpose was to propose internal control policies to improve the management of the company Lenus SAC-Jaén 2015.

The research is quantitative, descriptive that considered as a population a total of 11 administrative workers to whom 2 questionnaires were applied, both of 17 items.

Among the results, it was found that the management of the company is not adequate, like the internal control, therefore concludes that the internal control policies improve the management, because a strong relationship was established between the variables, internal control and management With a Pearson correlation of 0.874, and management is influenced by 76.36% by internal control.

KEYWORDS: audit, management and internal control

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel Internacional

La gestión de una empresa involucra la dirección de la misma y debe ser de vital importancia para el éxito en el mercado; en cambio, las empresas ecuatorianas carecen de una adecuada gestión porque se enfrentan a conflictos empleador- trabajador, porque el primero no realiza el pago de los salarios o prestaciones a su debido tiempo puede generar sobrecostos, porque según la ley de Trabajo, en este caso él o los trabajadores, pueden solicitar el pago de su salarios y pago por daños, conocido como sueldo caído, donde el empleador tiene que pagar el salario diario por cada día de retraso, asimismo si continua el retraso se cobra intereses. (El Tiempo, 2016)

De lo anterior, también respalda, Martínez (2013) donde manifiesta que en una gestión no debe existir excusa alguna para no realizar el pago de los sueldos o salarios, ya que el empleador, no puede excusarse alegando que tiene deudas impagables por los clientes, o pérdidas, ya que es un derecho del trabajador recibir el pago por el trabajo realizado, sin embargo según la ley del estatuto del trabajador, existe un plazo para exigir el pago, el cual no debe superar el año, caso contrario pierde derecho a todo pago. Si esto se suscita en una empresa genera que los trabajadores no se comprometan con los objetivos de la empresa, por lo tanto la empresa se encontraría lejos de alcanzar su visión.

Las empresas de construcción, son responsables de aportar con el 6% en el producto bruto Interno en Chile, y generan el 8.6% de empleos, es un sector muy cambiante, que se puede expandir o contraer, las mismas que se enfrentan a problemas frecuentes como la falta de planificación en el proceso logístico, que se presentan sobre todo en el abastecimiento, en el control de inventarios, el mal manejo de almacenamiento, y la inexistencia de sistemas de información, a lo mencionado se agrega el mal manejo del abastecimiento del personal,

todo ello genera un desmedro de los recursos materiales, humanos y económicos. (García, 2015)

Entonces es común ver las empresas de construcción en España, enfrentarse a la falta de liquidez o tesorería, dicha problemática empeora cuando la empresa atiende más de dos proyectos a la vez, el cual es por la falta de un control económico y financiero diario, porque no se realiza el control diario de las entradas y salidas de pago de tesorería, de esta manera genera que la empresa no cuente con dinero para hacer frente a los pagos entre ellos los del personal, de continuar con este problema ocasiona que la empresa pueda desaparecer. (SABIMAD, 2014)

Para finalizar con lo antes mencionado, se suma a los problemas de liquidez, la falta de pagos de los municipios a las constructoras, de esta forma obliga a las empresas a tomar medidas drásticas como el despido de los trabajadores por la falta de liquidez, frente a que no pueden pagar los sueldos. (ICEX, 2016)

Uriarte (2017), Indica que el gran problema que existe en las empresas de lucro, es que viene acompañado de un abuso a los trabajadores, porque las empresas, aún no consideran al trabajador como un aliado, que es típico de aquellas empresas que descuidan la gestión y no es importante para ellos la generación de valor, además una mala gestión se convierte en mal ambiente de trabajo, porque el trabajador no se siente parte de él, no es fuente de gratificación su trabajo, y es común en empresas donde un buen clima no es percibido.

Tapia (2016), indica que la mala gestión en la inmobiliaria Fernández Wood, que lo ha llevado a millonarias pérdidas de 12 millones de dólares, y todo lo responsabilizan al exgerente, porque él era el encargado de gestionar la empresa, quién ingresó a trabajar, pero deo de lado la parte de administración de los sindicatos de construcción, además a ello se sumó la inflación, el aumento de la mano de obra y pérdida de ella ya que la mejor mano calificada se llevaron las mineras.

A nivel Nacional

En el Perú el salario del personal de construcción ha aumentado en un 5.4%, los cuales pueden llegar a cobrar hasta 1170 al mes, superando el sueldo mínimo, porque han pasado de recibir de 55.60 soles a 58.60 soles a partir del 1 de junio del 2016, sin contar otros derechos colaterales como Bonificación Unificada de Construcción, relacionada a la función que realizan que puede ser por el desgaste de sus herramientas, ropa, descompensación por falta de agua, o por especialización del operario, también se agrega que tienen derecho a la bonificación por trabajo nocturno que incrementa el 2º al 25% el sueldo. (Ríos, 2015)

Entonces los empleadores de construcción, se enfrentan a una sobrecarga laboral, sin embargo esto no es una excusa para no cumplir con los pagos a tiempo, lo cual se debe a “un importante incremento de los costos salariales, lo que se refleja en el aumento de los ingresos reales por hora trabajada, y de manera particular en el sector construcción, debido a su dinamismo” (Pérez & Sánchez, 2012, p. 1)

En Perú existen empresas que tienen una mala gestión, Siendo una de ellas, la empresa de construcción en Tarapoto, no cumple con el pago de trabajadores, que ha llevado a que los trabajadores renuncien a su trabajo y realicen plantones exigiendo el pago de su sueldo y beneficios e incluso despidos. (Quevedo, 2016)

A nivel Local

En la empresa Lenus S.A.C, empresa dedicada al rubro de la construcción, tiene problemas de gestión porque los problemas se incrementan cuando participa en más dos proyectos a la vez, porque realiza una fuerte inversión, y tiene dificultades en los cobros a la municipalidad, la misma que le ha ocasionado dejar de pagar las planillas de sueldos por falta de liquidez, hasta un punto de recibir una multa de 400 mil soles, sin embargo tras negociaciones se logró reducir a 80 mil soles, lo cual indica que la empresa no realiza la previsión para los sueldos, y atenta contra los derechos de los trabajadores.

Todo lo anterior se le atribuye a que nunca se han realizado políticas de control, en ninguna área, siendo más conflictiva el trato con los obreros de construcción, quienes paralizan las obras, cuando no se les paga a tiempo, además dicha situación afecta en la imagen de la empresa, ya que las entidades contratistas, sienten el temor de que sus obras no se entreguen en el plazo pactado. Entonces de seguir con esa problemática, la rentabilidad y liquidez de la empresa se ve empañada por una mala gestión.

1.2. Trabajos Previos

A nivel Internacional

Labbé & Reyes (2014), elaboró un estudio titulado “Propuesta de rediseño en el servicio logístico para mejorar el sistema de control en la empresa CENABAST”, con el objetivo de elaborar una propuesta de rediseño en el servicio logístico, por eso se centró en el control de la información sobre las existencias en toda la empresa, realizando un mayor control logístico y asegurar la eficiencia de la solicitud de productos. Concluye que la propuesta de rediseño al sistema de control tiene un alto impacto en el proceso de control y apoyo logístico, porque, se facilita la toma de decisiones cuando la información de existencias es correcta asegurando que los pedidos de productos sean eficientes.

En Guayaquil, con la finalidad de evaluar el desempeño del área logística, Carrasco y Navarrete (2015), investigan sobre la “auditoría de control y propuesta de mejoramiento en el área de logística de la empresa Veco Logistics Ecuador S.A.”, con el objetivo diseñar una propuesta de mantenimiento de logística, el estudio es mixto, después de aplicar el control interno – COSO indicadores de gestión e ISO 9001:2008; llegaron a la conclusión que la empresa necesita mejorar el control interno, ya que en reiteradas ocasiones no previene y cometen errores, no hay un seguimiento de los objetivos institucionales, el personal no recibe inducción y por último los manuales no están desarrollados.

León y Cansignia (2012), elaboró la tesis titulada “Diseño estratégico de gestión Administrativa Financiera para el desarrollo de las pequeñas empresas, aplicado a distribuidora la Unión”, con el objetivo diseñar un sistema operativo, el estudio es mixto que incluye la parte cuantitativa y cualitativa, cuya población fueron 73 clientes. Entre los resultados el 59% se encuentran satisfechos con el ofrecimiento del servicio que presta distribuidora la Unión, el 90% consideran y afirman que los productos que comercializa Distribuidora La Unión son de buena calidad, asimismo concluye que existen grandes oportunidades y fortalezas, pero así también amenazas y debilidades, por lo que la optimización y minimización de los mismos solo se puede dar con un adecuado diseño de gestión estratégica. Además, no existe un manual de funciones, procedimientos o que este documentado lo que ha ocasionado que las actividades no se cumplan con eficiencia.

Ramírez y Ramírez (2012), en la tesis “planificación estratégica y propuesta de políticas de control interno para la Empresa General Logistic and Services S.A. basados en el objetivo estratégico y operativo de administración de riesgo empresarial”, con el objetivo de diseñar un plan estratégico y proponer políticas de control interno que permitan mejorar la gestión operativa de la empresa, entre sus resultados, el 80% de clientes consideran que los precios de transporte que cobra la empresa está acorde con las soluciones brindadas, el 90% de los clientes afirmo que si se han sentido bien atendidos cuando llamaron a la empresa, por lo tanto concluyen que los riesgos de control interno están latentes en la actividad empresarial y obligación de la administración identificar y establecer las respuestas a los riesgos, recomienda que se elaboraren manuales de políticas y procedimientos en base a las políticas propuestas para mejorar el control interno de la empresa, asimismo utilizar índices de gestión para evaluar el desempeño de las actividades operativas.

A nivel nacional

Sosa (2016), en la tesis “Implementación del sistema de control interno y la gestión institucional de la Municipalidad Provincial de Ilo”, con el objetivo que buscó determinar la relación entre la implementación del Sistema de Control Interno y la gestión institucional. Es una investigación básica, aplicado - no experimental - correlacional, la población fueron las gerencias, jefes de Oficina, sub Gerencias, y Unidades de 45 funcionarios de la Municipalidad, considerado como muestra 31 funcionarios, obtuvo como resultados. el Control Interno el 58.1% se ubica en el nivel regular en control interno y el 32,3% se ubica en un nivel alto y solo el 9,7% se ubica en un nivel bajo, Por lo tanto consideran que las dimensiones ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control gerencial, información y comunicación y supervisión se desarrollan regularmente en la institución y los niveles de Gestión Institucional el 51.6% se ubica en el nivel regular en gestión institucional y el 32,3% se ubica en un nivel alto y solo el 16,1% se ubica en un nivel bajo, concluye que existe relación entre la implementación del Sistema de Control Interno y la gestión institucional con una correlación de Pearson = 0.850, con ello demuestra que el control interno es un proceso que hace referencia a una cadena de acciones extendida a todas las actividades, inherentes a la gestión e integrados a los demás procesos básicos de la mismas.

Carrión (2015), realizó un estudio en Trujillo sobre “la implementación de un sistema de control interno en el proceso logístico y su impacto en la rentabilidad de la Constructora Rio Bado S.A.C”, el objetivo fue reducir los costos a través del manejo eficiente de los recursos del proceso logístico porque las pérdidas ascendieron a 119,025.00 soles. Es una investigación cuasi experimental, finalmente concluye que con la implementación del control interno se logró el costo beneficio es de S/. 58,677.00, porque a pesar que la implementación tiene un costo a largo plazo se logrará que las pérdidas sean menores, ya que se busca que eliminar los robos, el almacenamiento de

materiales se realizarán de manera correcta para evitar desperdicios, contar con personal calificado y el compromiso de la gerencia en el control y supervisión del personal del área logística.

Vera (2013), en el estudio titulado “Implementación de políticas y procedimientos de control interno en empresas del sistema financiero en estado de liquidación”, cuyo objetivo fue mejorar el control interno aplicable en las empresas del sistema financiero para el cual propone la implementación de un conjunto de Políticas y Procedimientos de Control Interno. El estudio es inductivo y deductivo, concluye que con las políticas se logra ser más eficientes y eficaces los procesos ya que los procesos son lentos, por la falta de un sistema de control interno, que se explica por la carencia de políticas y procedimientos.

A nivel Local

Barboza y Gonzales (2014), en la tesis “propuesta de un sistema de Control interno para mejorar la gestión administrativa en la unidad de Gestión Educativa local Lambayeque”, el objetivo del estudio consistió en proponer un modelo de control interno a fin de mejorar la gestión administrativa; para lograr dicho objetivo se aplicaron encuestas a los trabajadores, para identificar la situación que se encuentra la institución, por lo tanto concluyen, que las políticas de control interno no son las adecuadas, ya que las normas y procedimientos no se aplican en las diferentes actividades de las áreas.

Acuña & Acuña (2012), Elaboraron un estudio al que titularon “Propuesta de un sistema de control logístico para mejorar la gestión administrativa de la tienda Bazar Novedades Jessica”, plantearon el objetivo ellos mencionan, que una forma de mejorar la gestión administrativa se logra a través del control logístico, de una manera que facilite la labor del gerente en proceso administrativo.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Políticas de Control interno

El control es la última parte del proceso administrativo, porque en dicho proceso se realiza la verificación y evaluación de que las acciones se estén realizando según lo planeado. (Osorio, 2007)

En otras palabras, el control dentro de una organización, consiste en establecer el plan de organización, conjunto de métodos y procedimientos, con la finalidad de proteger los activos, con información contable fidedigna y actividades eficaces según las directrices establecidas en la organización. (Barquero, 2013)

También define el control interno Osorio (2007), como

Un plan coordinado entre la contabilidad, las funciones de los empleados y los procedimientos establecidos, de tal manera que la administración de un negocio puede depender de estos elementos para obtener una información más segura, proteger adecuadamente los bienes de la empresa, así como promover la eficiencia de las operaciones y la adhesión a la política administrativa prescrita. (p. 138)

Entonces una empresa grande necesariamente, debe contar con elementos control sofisticado y formal, en cambio las empresas pequeñas, debe tener elementos sencillos que debe ser administrado por el socio de la empresa o el gerente, con suficientes conocimientos. (Osorio, 2007)

Vázquez, Fernández, & Montes (2005), con el control interno pretende una empresa busca cumplir con los requisitos del sistema de gestión y verificar que los resultados obtenidos se corresponden con los objetivos planteados. Entonces se necesita contar con dos tipos de sistemas de control. Es decir que se cuente con un control activo con el objeto de comprobar el grado de cumplimiento de las normas, de los procedimientos establecidos y el grado de consecución de los objetivos planteados, valorando el éxito de las medidas preventivas y reforzando los logros positivos. Acompañado de una realimentación o feedback sobre los procedimientos. Y como complementario, se necesita un control reactivo con

la intención de controlar los recursos mediante la identificación, notificación, registro e investigación de los mismos.

Se debe contar con un sistema de control interno, a fin de que se asegure la calidad de la auditoria en la empresa, la cual se sintetiza en la siguiente figura. (Ver figura 1) (Osorio, 2007)

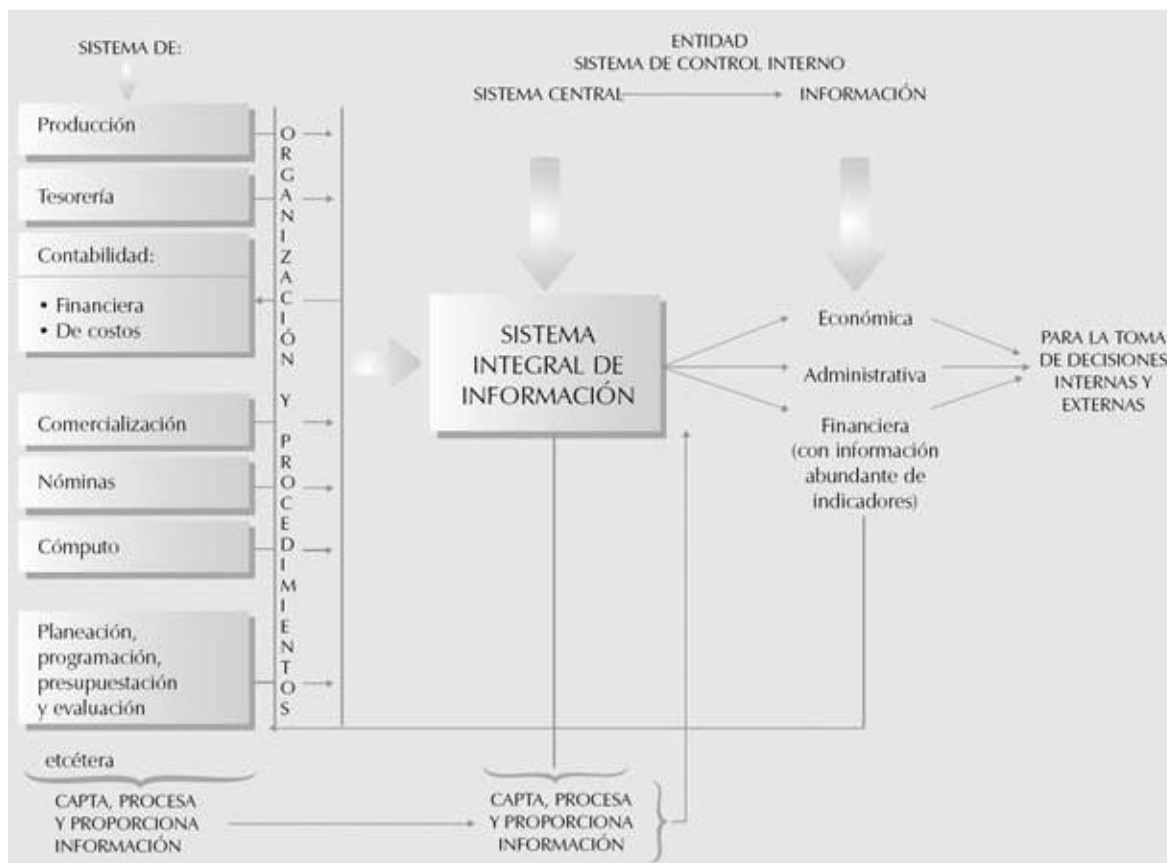


Figura 1: Sistema del control interno

Fuente: (Osorio, 2007)

Osorio (2007), el control interno se clasifica en tres grandes áreas en una empresa.

Control Administrativo. Que comprende el plan de organización y todas las medidas y métodos han sido adoptados dentro de la empresa para promover eficiencia en las operaciones y fomentar y cumplir con las políticas administrativas. (Osorio, 2007)

Control Contable. Consiste en la verificación de la exactitud y confianza de los datos contables, en otras palabras, se busca la exactitud en

los registros y resúmenes de las transacciones financieras realizadas. (Osorio, 2007)

Comprobación Interna. Procedimientos contables, estadísticos, físicos o cualquier otro control que salvaguarde el activo contra desfalcos, u otras irregularidades. (Osorio, 2007)

El control dentro de una organización se base en cinco componentes, y su evaluación se realiza también considerando los principios por cada componente. (Coopers & Lybrand, 1997)

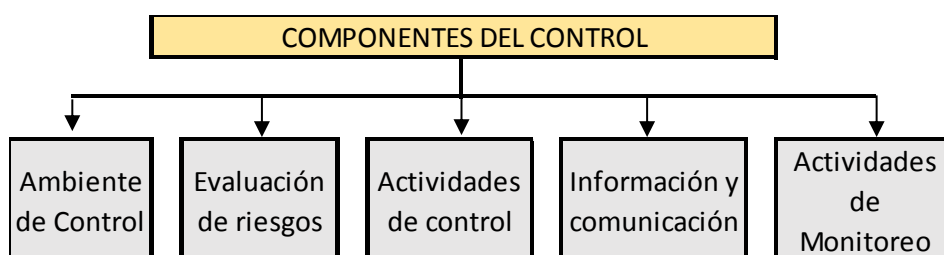


Figura 2: Componentes del control

Fuente: Adaptado de (Coopers & Lybrand, 1997) y (Galaz, Yamazaki, & Ruiz, 2015)

Ambiente de Control; Es el “cimiento de cualquier control” (Barquero, 2013, p. 20), no es concreto y es propio de cada organización, se revisan conceptos como integridad, valores y filosofía, la estructura organizacional, delegación de autoridad, prácticas de recursos humanos y remuneraciones del recurso humano, las responsabilidades, desarrollo profesional. (Coopers & Lybrand, 1997)

Es necesario verificar si cumple con los siguientes principios el ambiente de control:

Principios del ambiente de control

1	La organización demuestra compromiso por la integridad y valores éticos.
2	El Consejo de Administración demuestra una independencia de la administración y ejerce una supervisión del desarrollo y el rendimiento de los controles internos.
3	La Administración establece, con la aprobación del Consejo, las estructuras, líneas de reporte y las autoridades y responsabilidades apropiadas en la búsqueda de objetivos.
4	La organización demuestra un compromiso a atraer, desarrollar y retener personas competentes en alineación con los objetivos.
5	La organización retiene individuos comprometidos con sus responsabilidades de control interno en la búsqueda de objetivos.

Figura 3: principios del ambiente de control

Fuente: Adaptado de (Galaz et al., 2015)

Los elementos del control interno que intervienen en el ambiente de control son:

Actitud de la Administración hacia los controles internos establecidos.

Estructura de organización de la entidad.

Funcionamiento del consejo de administración y sus comités.

Métodos para asignar autoridad y responsabilidad.

Métodos de control administrativo para supervisar y dar seguimiento al cumplimiento de las políticas y procedimientos, incluyendo las funciones de auditoría interna.

Políticas y prácticas de personal.

Influencias externas que afecten las operaciones y prácticas de la entidad. (Osorio, 2007, p. 141)

Evaluación de riesgo; consiste en la identificación de riesgo que se enfrenta la empresa, revisa los documentos, sirve para identificar como se ha realizado la gestión de riesgos y las estrategias para enfrentarlos. (Barquero, 2013)

Además, es necesario obtener los objetivos de la empresa.

Objetivos operacionales

Objetivos de información financiera

En el caso de logística es identificar los riesgos de pérdidas de existencias, en el almacén, identificar fraudes que se pueden dar por la apropiación de activos o información manipulada o maquillada (Barquero, 2013), también es necesario basarse en los principios:

Principios de la evaluación de riesgos	
7	La organización especifica objetivos con suficiente claridad para permitir la identificación y valoración de los riesgos relacionados a los objetivos.
8	de la entidad y analiza los riesgos para determinar cómo esos riesgos deben de administrarse.
9	La organización considera la posibilidad de fraude en la evaluación de riesgos para el logro de los objetivos.
10	La organización identifica y evalúa cambios que pueden impactar significativamente al sistema de control interno.

Figura 4: principios de la evaluación de riesgos

Fuente: Adaptado de (Galaz et al., 2015)

Actividades de control; son las políticas y procedimientos que ayudan a seguir, incluye actividades de verificación, autorizaciones, para salvaguardar las actividades y las funciones. (Coopers & Lybrand, 1997)

Este componente se rige en los siguientes principios:

Principios actividades de control	
10	La organización elige y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de riesgos para el logro de objetivos a niveles aceptables.
11	La organización elige y desarrolla actividades de control generales sobre la tecnología para apoyar el cumplimiento de los objetivos.
12	La organización despliega actividades de control a través de políticas que establecen lo que se espera y procedimientos que ponen dichas políticas en acción.

Figura 5: principios de las actividades de control

Fuente: Adaptado de (Galaz et al., 2015)

Información y comunicación, Consiste en identificar información que fluye entre los trabajadores, clientes y proveedores y cada personal conoce cuál es su función dentro de control. (Coopers & Lybrand, 1997)

Principios información y comunicación	
13	La organización obtiene o genera y usa información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno.
14	La organización comunica información internamente, incluyendo objetivos y responsabilidades sobre el control interno, necesarios para apoyar funcionamiento del control interno.
15	La organización se comunica con grupos externos con respecto a situaciones que afectan el funcionamiento del control interno.

Figura 6: principios información y comunicación

Fuente: Adaptado de (Galaz et al., 2015)

Actividades de Monitoreo; consiste en realizar supervisión continua y evaluaciones periódicas, con la finalidad de identificar desviaciones y ser notificadas a los superiores. (Coopers & Lybrand, 1997)

Principios de monitoreo	
13	La organización obtiene o genera y usa información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno.
14	La organización comunica información internamente, incluyendo objetivos y responsabilidades sobre el control interno, necesarios para apoyar funcionamiento del control interno.

Figura 7: principios de monitoreo

Fuente: Adaptado de (Galaz et al., 2015)

Considerando los componentes del control se debe realizar el siguiente proceso para realizar el control:

1. Establecer los objetivos que se desean lograr con el control
2. Realizar el planeamiento de que y donde se va controlar
3. Quienes serán los responsables.
4. Establecer las normas y estándares para determinar el desempeño

5. Y por último como se va control (evaluación). (Garrido, 2012)

Entonces dentro de una organización se debe realizar el control interno para que las diferentes áreas operacionales informen los control y las comunicaciones a “la gerencia de los resultados obtenidos y si las políticas, procedimientos, normas, sistemas y métodos establecidos, son adecuados a cada situación y observados rigurosamente” (Garrido, 2012, p. 5).

El control puede ser preventivo o detectivo, es decir:

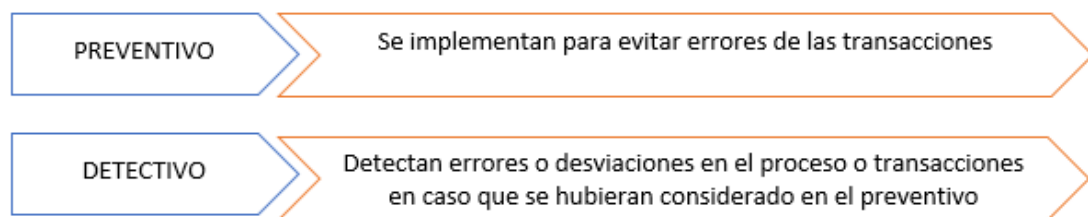


Figura 8: Tipo de control

Fuente: (Osorio, 2007)

Beneficios del control

Su beneficio se centra, porque el control consiga sus objetivos de rentabilidad, rendimiento y prevenir la pérdida de recursos, con la finalidad de obtener información confiable, asimismo permite asegurar el cumplimiento de las leyes, ya que de no cumplirse puede afectar la imagen y reputación de la empresa, además enfrentarse a consecuencias por malos actos contra la legalidad. (Coopers & Lybrand, 1997)

1.3.2. Gestión de la empresa

La gestión según Thompson (2012), consiste en gestionar: mediante acciones a fin de obtener el logro de un negocio enfocadas hacia un fin, dichas acciones comprende el proceso administrativo, como 1) planeación, 2) Organización, 3) Dirección y 4) Control.

Es decir, cuando se menciona la gestión administrativa, requiere concomimiento mínimos de los principios de administración, que consiste en el manejo de una empresa de una manera constante y eficiente de hacer las cosas y toma de decisiones. Donde las cosas se realicen basados en un plan y no de manera improvisada. (Rodríguez, 2002)

La gestión es una actividad imprescindible en una empresa, muy independiente del sector que va desde a gestión de compraventa, al control de los recursos humanos, como la contratación, nóminas, etc. (Ventura, 2012)

Tabla 1: *proceso de la gestión de una empresa*

Proceso	Definición
Planificar	En este proceso se definen los objetivos de la empresa, los planes, y los recursos necesarios
Organizar	Proceso donde se distribuyen las tareas o actividades, que se denotan en la estructura formal del recurso humano y de los materiales, además de los medios de preparación para realizar las actividades
Dirigir	Se guía y motiva a los colaboradores, con ello comprometerlos en los objetivos establecidos por la empresa.
Controlar	Verificar y monitorear si las acciones se están realizando según lo planeado

Fuente: (Boquera, 2015)

En una empresa cada directivo es responsable de gestionar en cualquier, para ello se muestra en la figura (ver figura), la matriz de la gestión en una empresa

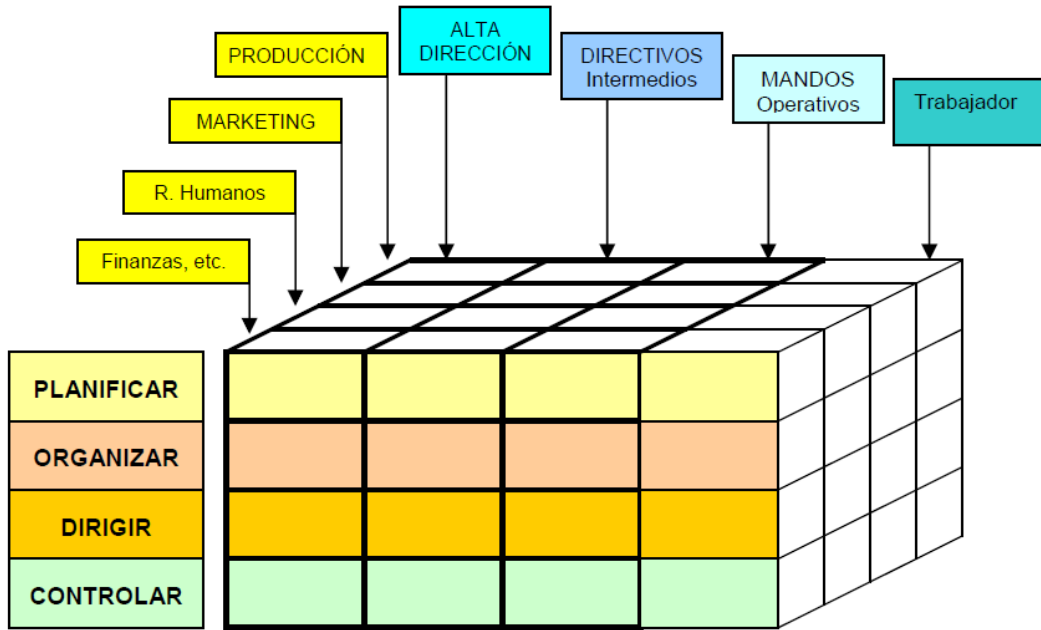


Figura 9: Matriz de la gestión en una empresa

Fuente: (Boquera, 2015)

Entonces la gestión se basa en el la función administrativa que según Rodríguez (2002); ya dichas funciones son medios en que se realiza la acción de administración. Los cuales se muestran en el siguiente cuadro.

Cuadro 1: funciones de administración

Preguntas	Funciones fundamentales	Resultados
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué es lo que necesita? ¿Qué objetivos se van a alcanzar? ¿Qué cursos de acción deben adoptarse? 	Planeación	Objetivos Políticas Procedimientos Programas, etcétera
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuándo deben tener lugar las acciones? ¿Quién debe hacer ese trabajo? 	Organización	División del trabajo Distribución del trabajo Delegación de autoridades
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué recursos humanos son necesarios? ¿Qué cantidad de recursos financieros se requieren? 	Integración (de recursos)	Reclutamiento y selección Presupuestos Instalaciones Equipo-compras Almacén
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué tareas se van a ejecutar? ¿Cómo se van a ejecutar? 	Dirección	Autoridad Responsabilidad Comunicación Innovación
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo se están ejecutando las acciones? ¿Son ejecutadas de acuerdo con los planes? 	Control	Informes Comparaciones Costos Presupuestos, etcétera

Fuente: (Rodríguez, 2002)

En la **organización** de una empresa, se debe coordinar los puestos de trabajo, para ello se debe realizar la estructura organizacional, mediante un organigrama, que debe contener la jerarquía, amplitud de control, y división de las actividades. (Boquera, 2015)

La dirección, en una empresa se trata principalmente el factor humano, entonces es necesario que cada persona sepa que hacer, conocer lo que la empresa espera de él, y debe estar motivado. (Boquera, 2015)

Importancia de la gestión

Se aplica en todas las empresas

El éxito de una empresa depende de manera directa e indirecta de la gestión.

Eleva la productividad de una manera adecuada.

Las técnicas eficientes promueven y orientan el desarrollo.

La gestión es indiscutible y muy esencial.

Es la única posibilidad de compartir. (Rodríguez, 2002)

Dirección de la mano de obra en empresas constructoras

En toda actividad laboral el empleador tiene una serie de obligaciones, formales y sustanciales, dentro de dichas obligaciones destacan el pago de las planillas de remuneraciones, porque de no pagar se enfrenta a una infracción. (Obregón, 2003)

Las planillas de sueldos y salarios deben contener:

- a) Toda la información legalmente exigible, dicha información debe permitir elaborar la información contable, estadística y facilitar la elaboración de las planillas de sueldos y salarios.
- b) También deben llevar las firmas de quienes participan en su confección, revisión y aprobación. (Segunda Reunión de asistentes administrativos, 1980)

En (Conoce Mass - Planillas, s/f), define la planilla de pagos como un “formato en el cual se hace una lista de los trabajadores y se especifica la remuneración mensual y los descuentos, beneficios y retenciones que le corresponde a cada uno de ellos. Puede llevarse un registro en papel ya sea en un libro o en hojas sueltas”. (p. 1)

La remuneración básica de construcción civil se creó a partir dl 2 de abril de 1945, en donde se establece las categorías para cada uno de los operarios. (Bernuy, 2013)

Dichas categorías según Torres (2015), relacionadas al rubro de construcción son:

- Operarios (aquellos trabajadores que tienen una especialidad)
- Oficiales (ayudantes de los operarios)
- Peón (cachimbos de la construcción).

En Acta Final de Negociación Colectiva sobre el pliego de reclamos de los años 2014-2015, acordaron las tarifas de pago de los trabajadores, el aumento del jornal basándose en la siguiente tabla.

Tabla 2: Tarifa Salarial

Condición	Jornal	Incremento	Total
Operario	55.6	3.5	59.1
Oficial	50.3	2.4	52.7
Peón	44.9	2.1	47

Fuente: Adaptado de Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú – FTCCP.

Descanso semanal Remunerado

También tienen derechos a los pagos de descanso semanal remunerado. Equivale a una jornada Ordinaria, y en caso que labore y no se retribuya otro día de descanso, se tiene que hacer el pago más una sobretasa del 100%. (Bernuy, 2013)

Descanso en días feriados

Tiene derechos a recibir el pago de los descansos en feriados según se estipula, D.Leg. N° 713, Ley de Descansos Remunerados. Además, según la Ley N° 24324 también tienen derecho al descanso del día de trabajo de construcción civil (25 de octubre). Si trabajan en dicho feriado, tienen derecho al pago más una sobretasa del 100%. (Bernuy, 2013)

Bonificaciones

1. En ella destaca la conocida bonificación unificada de construcción (BUC), que depende según la condición del trabajo y que se estipula en la R.S.D. 193-91-1-1SD-NEC, el mismo que se paga en base al jornal básico y días laborados, sin considerar el dominical y en la Resolución Directoral N° 155-94-DPSC, los porcentajes correspondientes son: operario 32%, oficiales 30% y peón 30 %. (Bernuy, 2013)

Tabla 3: Bonificación unificada de construcción (BUC)

Condición	Jornal	Bonificación unificada de la construcción – BUC	
		Tasa	S/.
Operario	55.6	32%	17.79
Oficial	50.3	30%	15.09
Peón	44.9	30%	13.47

Fuente: Adaptado de Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú – FTCCP.

2. Bonificación por movilidad acumulada; es el derecho al pago de movilidad urbana e interurbana, por día trabajado, que corresponde a seis

pasajes urbanos, y no existe distinción de categoría. Las excepciones de este pago son cuando se trabaja en campamento, no trabaja o en días de descanso, no tiene que afectar el pago de EsSalud, ONP o SPP, en caso que trabaje los días feriados o descansos, se reconoce 4 pasajes urbanos. (Bernuy, 2013)

3. Bonificación por altura; Es el pago del 7% del jornal básico por cada 4 pisos, en caso que no se puede determinar, se considera a partir de los 10 metros sobre la base, es el pago por trabajar en andamios, revoques, o trabajos que se deben realizar en el exterior, tanque elevados partir de los 5 metros. (Bernuy, 2013)

Tabla 4: *Bonificación por altura*

Condición	Jornal	Bonificación por altura 7%
Operario	55.6	S/. 3.89
Oficial	50.3	3.521
Peón	44.9	3.143

Fuente: Adaptado de Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú – FTCCP.

4. Bonificación por altitud; Esta Bonificación se aplica cuando se contrata personal de la ciudad para trabajar en construcción sobre los 3000 m.s.n.m, el pago es de un sol por día laborado. (Bernuy, 2013)

5. Bonificación por trabajo Nocturno; Son las labores de construcción labores realizadas a partir de las 11 p.m. Que consiste en acordar el pago de un jornal de 8 horas más un 20% de retribución, en el incluye la media hora de refrigerio. (Bernuy, 2013)

6. Bonificación por contacto directo con el agua; es el pago de una retribución del 20 % sobre el salario básico. Cuando el trabajador de construcción, tienen contacto directo con el agua o sumergirse dentro de ella (Inundaciones, ríos, lagos, represas y otros semejantes). (Bernuy, 2013)

7. Bonificación por aguas servidas; es el pago de una retribución del 20 % sobre el salario básico. Cuando el trabajador de construcción, tienen contacto directo con aguas servidas (alcantarillado, y recolectores). (Bernuy, 2013)

8. Bonificación por alta especialización (BAE); Tiene carácter permanente, son aquellos operarios que tienen un certificado de una institución educativa, que les certifica que pueden realizar trabajos especializados; el pago es Operario operador de equipo mediano (8%), operario operador de equipo pesado (10 %), operario electromecánico (15 %) y a partir del 2013 se incluyó a los topógrafos (9%), se aplica sólo por los días laborados. (Bernuy, 2013)

9. Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero, Es el pago de 1.90, por día laborado, a aquellos trabajadores que trabajan en el segundo piso en sótanos o partir de 5 metros bajo la cola del suelo. (Bernuy, 2013)

Asignaciones:

Los trabajadores del sector construcción pueden acceder a la asignación de escolaridad o por sepelio.

Tabla 5: Asignación por escolaridad

	Acceden	Requisito	Derecho	Pago
POR ESCOLARIDAD	Aquellos que tienen hijos menores de 18 años	Partida de nacimiento Documento que acredite la institución educativa	30 jornales por cada hijo	1/12 parte cada fin de mes
Condición	Jornal	Nro de Jornales	Total	Pago mensual
Operario	55.6	30.00	1668.00	139
Oficial	50.3	30.00	1509.00	125.75
Peón	44.9	30	1347	112.25

Fuente: Elaboración propia en base a (Bernuy, 2013)

Asignación por sepelio; es el pago de 1 UIT a los familiares por los trabajadores fallecidos en el trabajo, se aplica si la obra es igual o supera las 50 UIT. (Bernuy, 2013)

Gratificaciones; Reciben la gratificación de fiestas patrias y navidad, donde el primero corresponde a 40 jornales por 7 meses y el de navidad a 40 jornales por 5 meses

Gratificación de fiestas patrias, corresponde a 40 jornales por 5 meses, para el cálculo se debe regir en el siguiente cuadro.

Tabla 6: pago de la Gratificación

Fiestas patrias				
Condición	Jornal	7 mes 40 Jornal	Total	Pago mensual
Operario	55.6	2224.00	317.71	10.59
Oficial	50.3	2012.00	287.43	9.58
Peón	44.9	1796.00	256.57	8.55
Navidad				
Condición	Jornal	7 mes 40 Jornal	mensual	Diario
Operario	55.6	2224.00	444.80	14.83
Oficial	50.3	2012.00	402.40	13.41
Peón	44.9	1796.00	359.20	11.97

Fuente: Elaboración propia en base a (Bernuy, 2013)

Vacaciones; el trabajador tiene derecho a 30 días de descanso, por un año de servicio a un mismo empleador, el requisito es haber trabajado 260 días, que equivale al 10% de todos los salarios, tienen derecho a vacaciones trancas; los que despedidos después de seis meses, o renuncian después de 18 días y si es igual a 18 días, tiene derecho a 2 jornales y medio. No incluye en el pago de las horas extras (Bernuy, 2013)

Compensación por tiempo de servicios – CTS, equivale al 15% de la remuneración básica por los días laborados (no incluye feriados, descansos y faltas). Este monto es en realidad el 12% del CTS, porque el 2% es por derecho a utilidades.

1.4. Formulación del problema

¿En qué medida la propuesta política de control interno mejora la gestión de la empresa Lenus S.A.C.-Jaén 2015?

1.5. Justificación del estudio

La investigación se justifica, porque permite enriquecer la gestión de la empresa, mediante políticas enmarcadas en un control interno. Donde es necesario que existan lineamientos que se deben cumplir y debe ser permanente.

Además, la investigación tiene un aporte práctico, porque la empresa se enfrenta a diferentes multas por el no pago de planillas, es por eso que se debe realizar el control interno para reducir costos en la logística, asimismo establecer políticas que aseguren el pago de la planilla de sueldo.

También tiene un aporte económico, ya que se reduce costos, y se evita afectar la liquidez de la empresa por el pago de multas.

Es importante, porque consiste en realizar todo un diagnóstico del control interno en la empresa, para verificar el control actual, identificar riesgos y proponer alternativas de solución.

Desde el punto de vista del recurso humano, facilita una mejor relación entre el trabajador y el empleador, al realizar sus pagos a tiempo y cumpliendo los aspectos legales.

Permite un mejor manejo tanto del flujo de materiales y de información en las obras de construcción, a fin de que se planifiquen todas las actividades y evitar compras innecesarias.

1.6. Hipótesis

Si se propone políticas de control interno entonces mejorará significativamente la gestión de la empresa Lenus S.A.C.-Jaén 2015

1.7. Objetivos

General

Proponer políticas de control interno para mejorar la gestión de la empresa Lenus S.A.C.-Jaén 2015

Específicos

Realizar el diagnóstico de la gestión de la empresa Lenus S.A.C. 2015.

Evaluar el control interno de la empresa Lenus S.A.C. 2015

Elaborar las políticas de control interno en la empresa Lenus S.A.C.-Jaén 2015.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación según Hernández, Fernández, & Baptista (2014), el tipo de estudio es no experimental – transversal – propositiva.

Se dice que es no experimental, por la investigación se realizó sin la manipulación deliberada de las variables y se mostraron tal como se vieron en su ambiente natural. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Transversal por que la recopilación de los datos se realizó en una sola única vez.

Descriptiva, se limita en establecer la descripción de las variables (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

En base a lo antes mencionado se indica el diseño en el siguiente esquema.



Donde:

X₁: Políticas de Control interno

Y₂: gestión de la empresa

2.2. Variable, operacionalización

Variable independiente: Políticas de control interno

Es un plan coordinado entre la contabilidad, las funciones de los empleados y los procedimientos establecidos, para obtener una información más segura, proteger adecuadamente los bienes de la empresa, así como promover la eficiencia de las operaciones y la política administrativa prescrita. (Osorio, 2007)

Variable dependiente: Gestión de la empresa

Consiste en el manejo de una empresa de una manera constante y eficiente de hacer las cosas y toma de decisiones. Donde las cosas se realicen basados en un plan y no de manera improvisada. (Rodríguez, 2002)

Operacionalización

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Políticas de Control interno Variable independiente	Consiste en la evaluación basado en los componentes del control interno	Ambiente de control	Actitud de la gerencia con el control Integridad de Valores de la empresa Organización de los puestos Retención del personal	Encuesta Y ficha de observación
		Evaluación de riesgos	Revisa los documentos Interes en identificar el fraude	
		Actividades de monitoreo	Políticas Procedimientos	
		Información y comunicación	Calidad del flujo de información Conocimiento de las funciones del trabajador	
		Actividades de monitoreo	Supervisión Identificación de desviaciones	

Gestión de la empresa Variable dependiente	Consiste en verificar en el análisis de las funciones administrativas	Planificación	Objetivos Actuales Políticas implementadas Procedimientos establecidos	Encuesta Ficha de observación
		Organización	Delegación de funciones Lineas de autoridad Estructura organizacional	
		Dirección	Políticas de reclutamiento Medios de comunicación Clima Laboral	
		Control	Indicadores de costos cumplimiento de presupuestos	

2.3. Población y muestra

La población estuvo conformada por los 11 trabajadores administrativos de la empresa.

Muestra

Por lo tanto, por ser una población pequeña, se consideró al 100% de población.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y confiabilidad

Las técnicas que se utilizaron fueron:

La observación; que consiste en realizar la observación del proceso logístico. Para el cual se utilizó la ficha de observación que contiene los componentes del control, para evaluar el control interno de la empresa, a fin establecer políticas. Asimismo, a

La encuesta; que se realizó, a los trabajadores de la empresa, a fin de identificar la gestión de la empresa.

La validez se realizó el Coeficiente de Confiabilidad (Kuder Richardson), que se usa para cuestionarios con respuestas dicotómicas.

Y se utilizó a siguiente formula:

$$r_{tt} = \frac{n}{n-1} * \frac{V_t - \sum pq}{V_t}$$

Donde:

r_{tt} =coeficiente de confiabilidad.

n =número de ítems que contiene el instrumento.

V_t = varianza total de la prueba.

$\sum pq$ = sumatoria de la varianza individual de los ítems.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizará la estadística descriptiva, que permitirá mostrar los resultados en tablas y gráficos, asimismo se mostrará el análisis del control logístico. Y para la contratación de la hipótesis se utilizará el SPSS versión 21 y para la base de datos el programa Excel 2013.

2.6. Aspectos éticos

Los criterios éticos de la investigación se basarán según lo propuesto por García, Jiménez, Arnaud, Ramírez, & Lino (2014) que mencionan que se debe seguir en la investigación:

Almacenamiento y custodia de los documentos de estudio; que son responsabilidad del investigador, donde la custodia se debe mantener por un periodo que permita una verificación oportuna del contenido.

Confidencialidad en el manejo de la información; Manejo del producto en estudio y la identidad de los participantes.

Confidencialidad de los sujetos participantes; La identidad de los sujetos debe mantenerse en absoluta confidencialidad, para preservar su identidad.

Consentimiento informado; Documento firmado y fechado que confirma la participación voluntaria del sujeto en el estudio, después de haber sido informado de los beneficios, los riesgos y alternativas.

III. RESULTADOS

Objetivo: Realizar el diagnóstico de la gestión de la empresa Lenus S.A.C. 2015.

Para realizar el diagnóstico de la gestión de la empresa Lenus S.A.C se aplicó un cuestionario de preguntas al personal administrativo y los resultados fueron:

Tabla 1

Considera que la misión y visión deben ser modificados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	11	100.0	100.0	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus



Figura 10: El 100% de los trabajadores considera que se debe modificar la misión y visión de la empresa.

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 2

En la empresa se preocupan que los trabajadores conozcan la misión y visión de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	6	55	55	55
Si	5	45	45	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus



Figura 2: El 55% de los trabajadores opinaron que la empresa no se preocupa para que los trabajadores conozcan la misión y visión de la empresa, en cambio un 45% respondieron lo contrario al mencionar que la empresa se preocupa por dar a conocer la misión y visión de la empresa.

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 3

Los objetivos son establecidos solo por la gerencia general

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	7	64	64	64
No	4	36	36	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

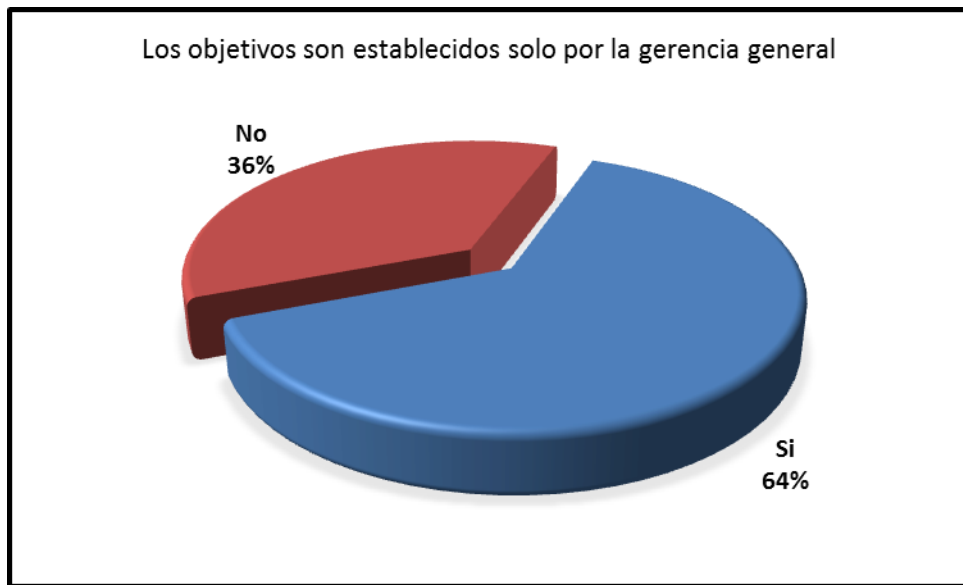


Figura 3: El 64% de los trabajadores opinaron que los objetivos son establecidos solo por la gerencia general, en cambio un 36% opinaron que los objetivos no son establecidos por la gerencia general.

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 4

La empresa ha implementado los manuales de procedimientos en las diferentes áreas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	7	64	64	64
Si	4	36	36	100
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

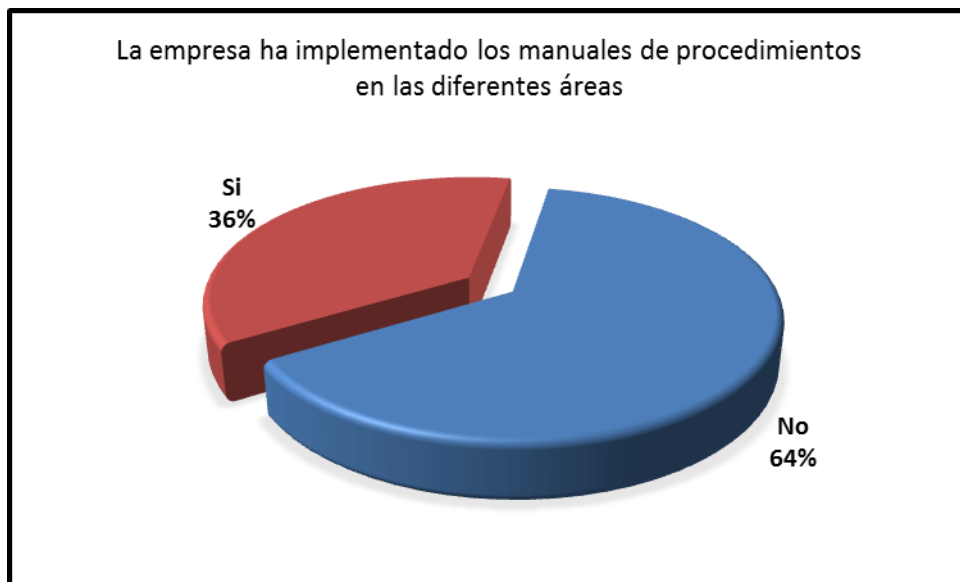


Figura 4: El 64% de los trabajadores opinaron que la empresa no ha implementado los manuales de procedimientos en las diferentes áreas, en cambio el 36% opinaron que sí.

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 5

Las decisiones se toman solo en la gerencia general

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	6	55	55	55
No	5	45	45	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

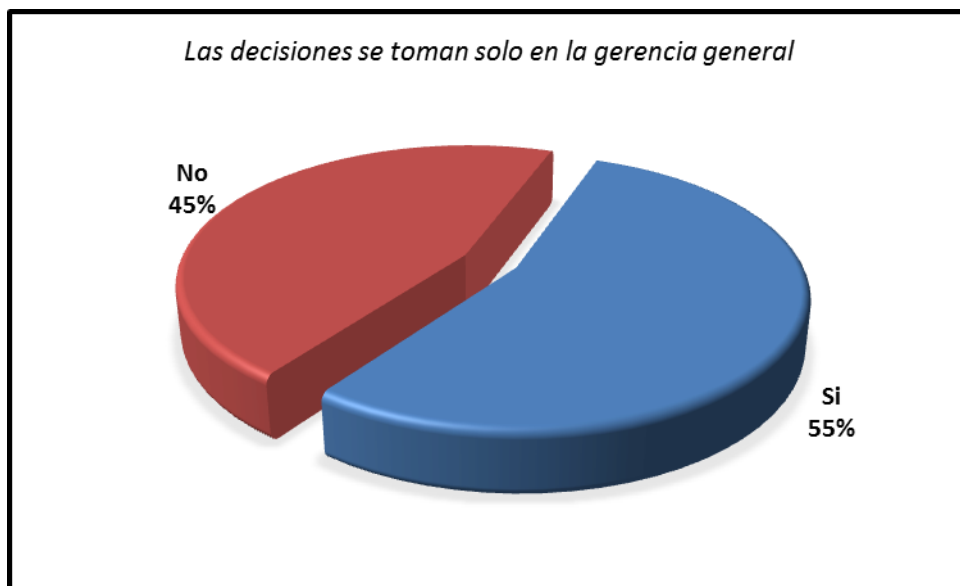


Figura 5: El 55% de los trabajadores opinaron que las decisiones se toman solo con la gerencia general, en cambio el 45% opinaron lo contrario.

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 6

Los trabajadores conocen sus funciones, porque existen manuales de organización y funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	7	64	64	64
Si	4	36	36	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

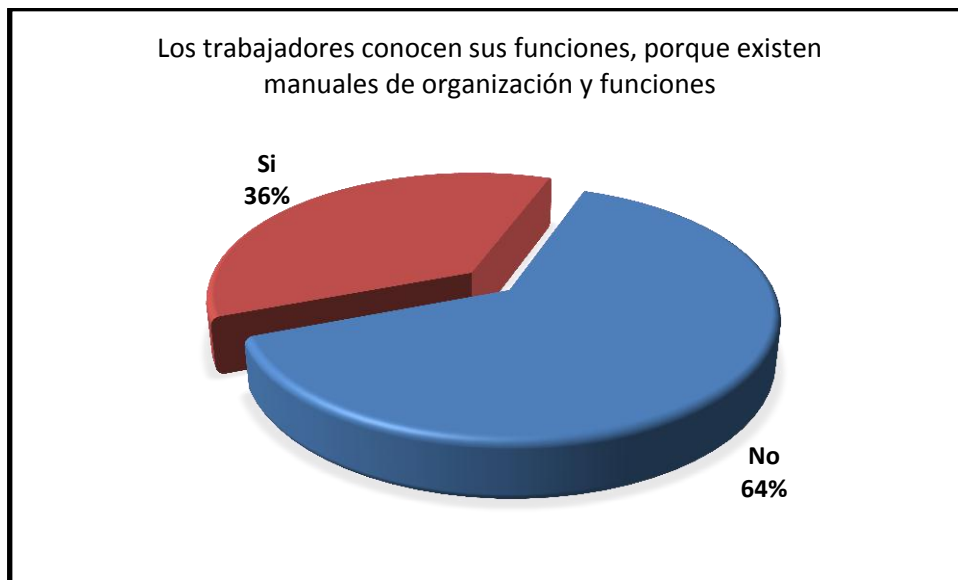


Figura 6: El 64% de los trabajadores opinaron que no conocen sus funciones porque no existen manuales de organización y función, en cambio el 36% opinaron que sí.

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 7

La estructura organizacional facilita el desarrollo de sus funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	6	55	55	55
Si	5	45	45	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus



Figura 7: El 55% de los trabajadores opinaron la estructura organizacional no facilita el desarrollo de sus funciones, en cambio el 45% opinaron que sí.

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 8

En la empresa existen programas de ascensos para retener al personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	7	64	64	64
Si	4	36	36	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

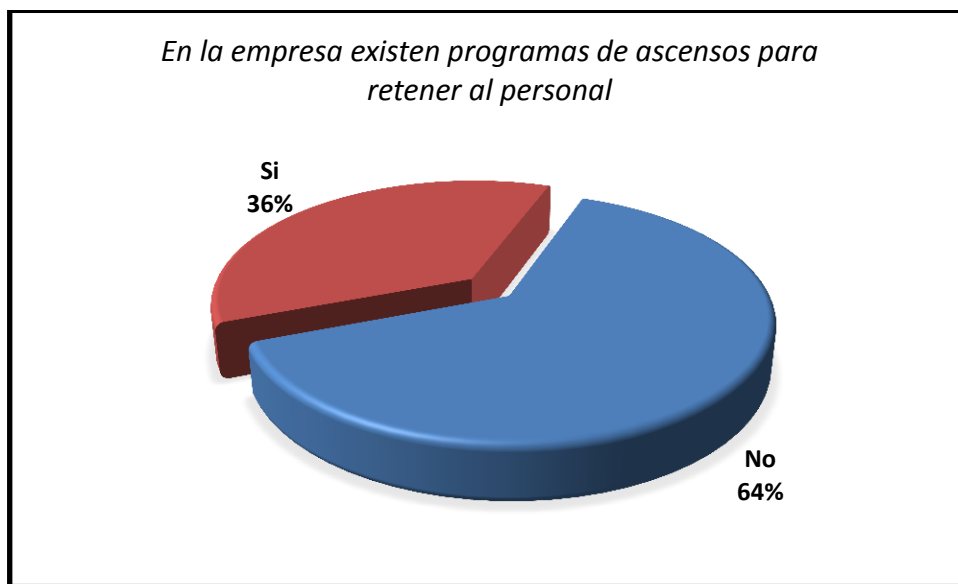


Figura 8: El 64% de los trabajadores opinaron que la empresa no cuenta con políticas de reclutamiento, en cambio el 36% opinaron que sí.

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 9

El personal está calificado para realizar sus labores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	6	55	55	55
Si	5	45	45	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus



Figura 9: El 55% de los trabajadores opinaron que el personal no está calificado para realizar sus labores, en cambio el 45% opinaron que sí.

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 10

Se informa a los trabajadores los objetivos de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	7	64	64	64
Si	4	36	36	100
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus



Figura 10: El 64% de los trabajadores opinaron que no se les informa sobre los objetivos de la empresa, en cambio el 36% opinaron que sí.

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 11

Le parece adecuado el ambiente de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	6	55	55	55
Si	5	45	45	100
Total	11	100	100	

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

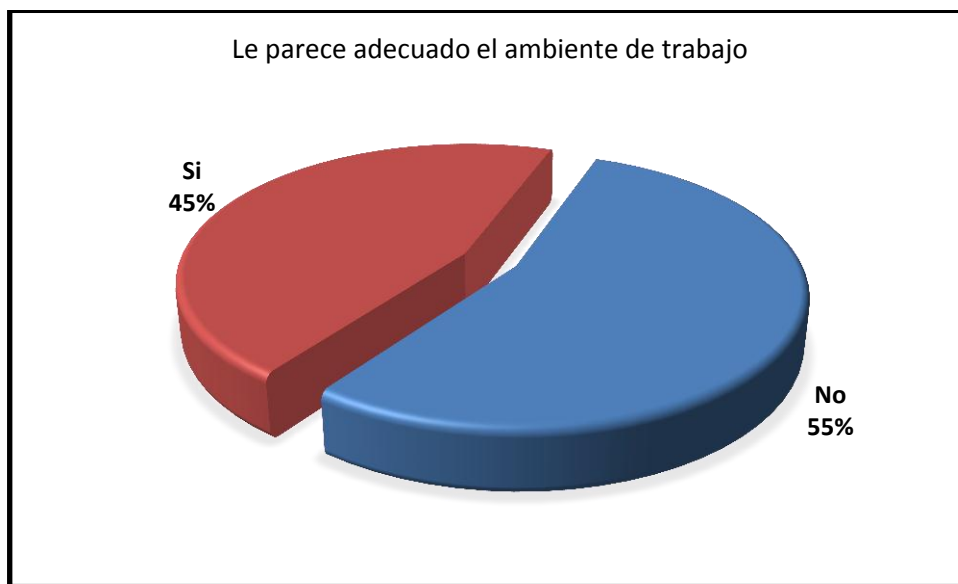


Figura 11: El 55% de los trabajadores opinaron que no les parece adecuado el ambiente laboral, en cambio el 45% opinaron que sí.

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 12

Se fomenta el trabajo en equipo en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	6	55	55	55
Si	5	45	45	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus



Figura 12: El 55% de los trabajadores opinaron que no se fomenta el trabajo en equipo en la empresa, en cambio el 45% opinaron que sí.

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 13

Todos los trabajadores, tienen la misma oportunidad de ascender

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	7	64	64	64
Si	4	36	36	100
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus



Figura 13: El 64% de los trabajadores opinaron que todos los trabajadores no tienen la misma oportunidad de ascender, en cambio el 36% opinaron que sí.

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 14

Reciben capacitación para mejorar sus competencias laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	7	64	64	64
Si	4	36	36	100
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

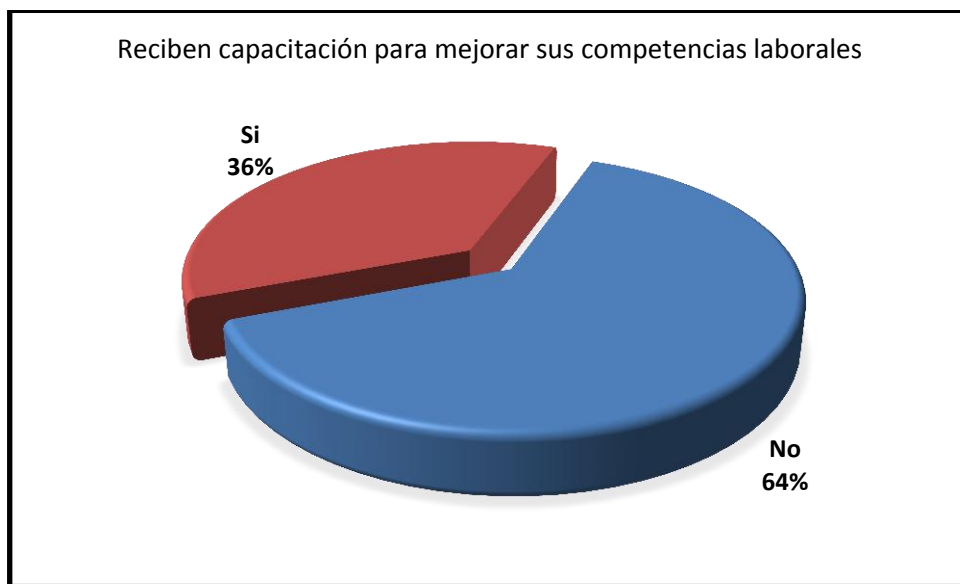


Figura 14: El 64% de los trabajadores opinaron que no reciben capacitación para mejorar sus competencias laborales, en cambio el 36% opinaron que sí.

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 15

Se aplican evaluaciones de desempeño en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	7	64	64	64
Si	4	36	36	100
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

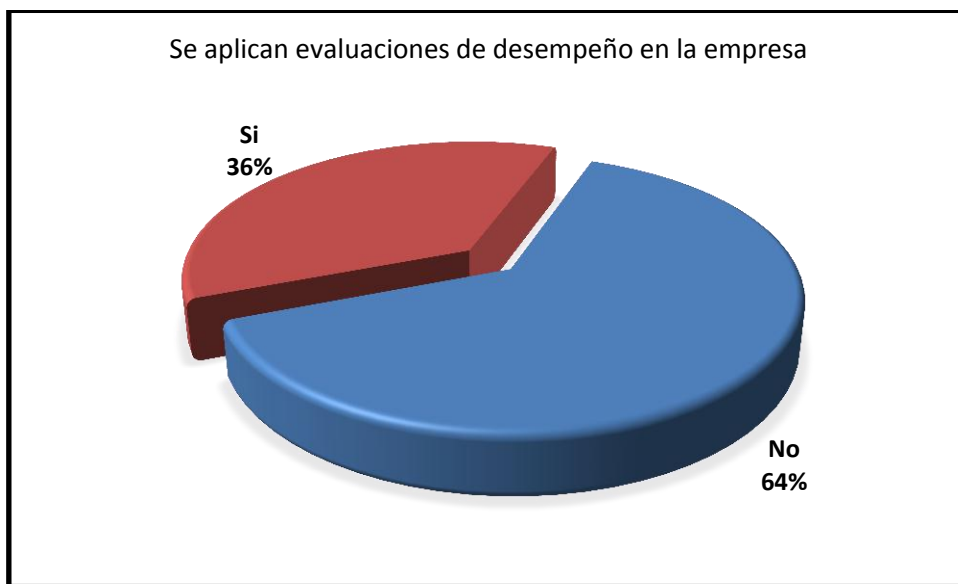


Figura 15: El 64% de los trabajadores opinaron que no se aplican evaluaciones de desempeño en la empresa, en cambio el 36% opinaron que sí.

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 16

Aplica evaluación permanente a los planes implementados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	6	55	55	55
Si	5	45	45	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus



Figura 16: El 55% de los trabajadores opinaron que no aplican evaluación permanente a los planes implementados, en cambio el 45% opinaron que sí.

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 17

Su área cuenta con indicadores de desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	3	27	27	27
No	8	73	73	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus



Figura 17: El 73% de los trabajadores opinaron que su área no cuenta con indicadores de desempeño, en cambio el 27% opinaron que si cuenta con indicadores de desempeño.

Fuente: aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Objetivo 2: Evaluar el control interno de la empresa Lenus S.A.C. 2015

Para evaluar el control interno de la empresa Lenus S.A.C 2015, se realizó un cuestionario a los trabajadores administrativos, basado en las 5 dimensiones del control Interno.

Tabla 18

La gerencia se preocupa por el control interno de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	6	55	55	55
Si	5	45	45	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus



Figura 118: El 55% de los trabajadores manifestaron que la empresa no se preocupa por el control interno de la empresas, en cambio el 45% manifestaron que sí.

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 19

La empresa tiene planes estratégicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	7	64	64	64
Si	4	36	36	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

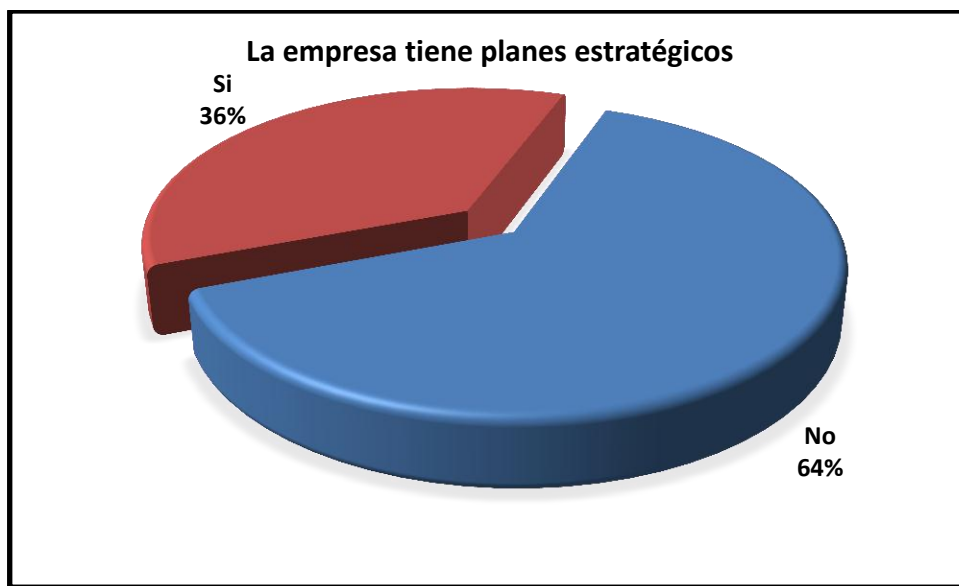


Figura 19: El 64% de los trabajadores consideran que la empresa no tiene planes estratégicos, en cambio el 36% opinaron que sí.

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 20

Los puestos de trabajo están estructurados en un organigrama

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	6	55	55	55
Si	5	45	45	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus



Figura 20: El 55% de los trabajadores manifestaron que en la empresa los puestos de trabajo no están estructurados en un organigrama, en cambio el 45% opinaron que sí.

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 21

Se realiza la verificación de los comprobantes con los registros contables

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	6	55	55	55
Si	5	45	45	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus



Figura 21: El 55% de los trabajadores consideran que no se realiza la verificación de los registros contables con los comprobantes, en cambio el 45% menciona que sí.

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 22

Se realiza los estados financieros y evaluación de rentabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	7	64	64	64
Si	4	36	36	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

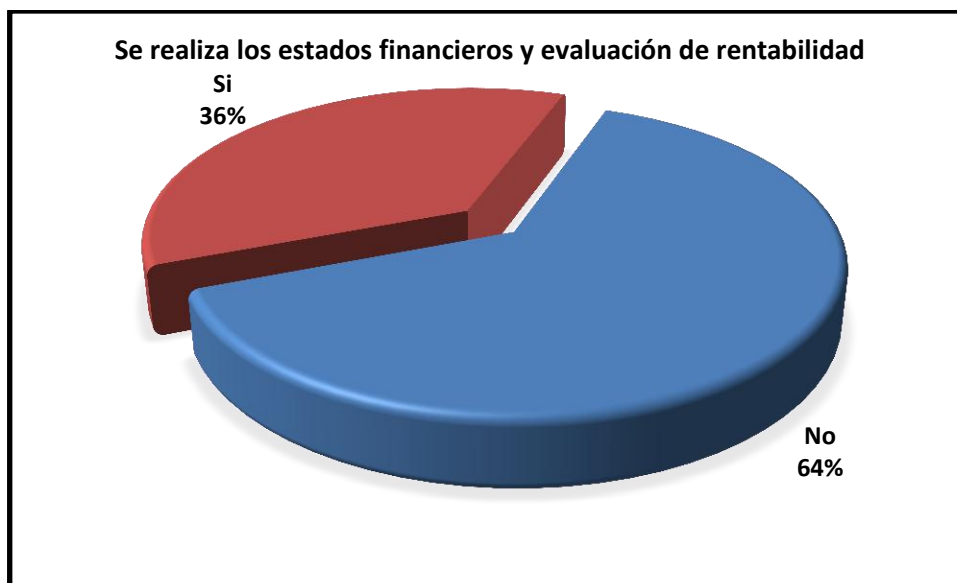


Figura 22: El 64% de los trabajadores consideran que no se realizan los estados financieros y la evaluación de rentabilidad, en cambio el 36% respondieron que sí.

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 23

Existen avisos de personas no autorizadas a ciertas áreas de la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	8	73	73	73
Si	3	27	27	100
Total	11	100	100	

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

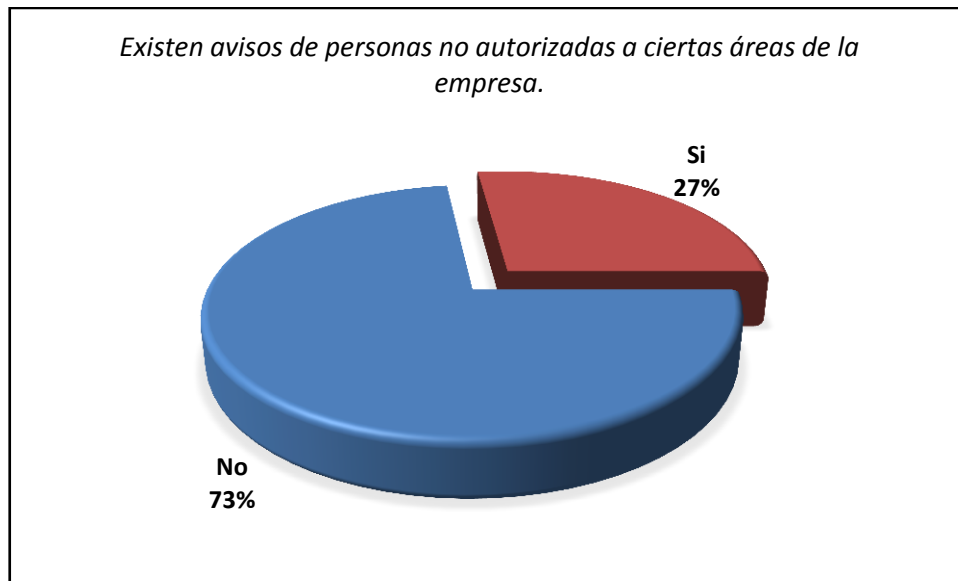


Figura 23: El 73% de los trabajadores manifestaron que la empresa no cuenta con avisos para personas no autorizadas para ciertas áreas de la empresa, el 27% manifiesto lo contrario.

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 24

La empresa cuenta con un equipo de control interno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	11	100.0	100.0	100.0

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

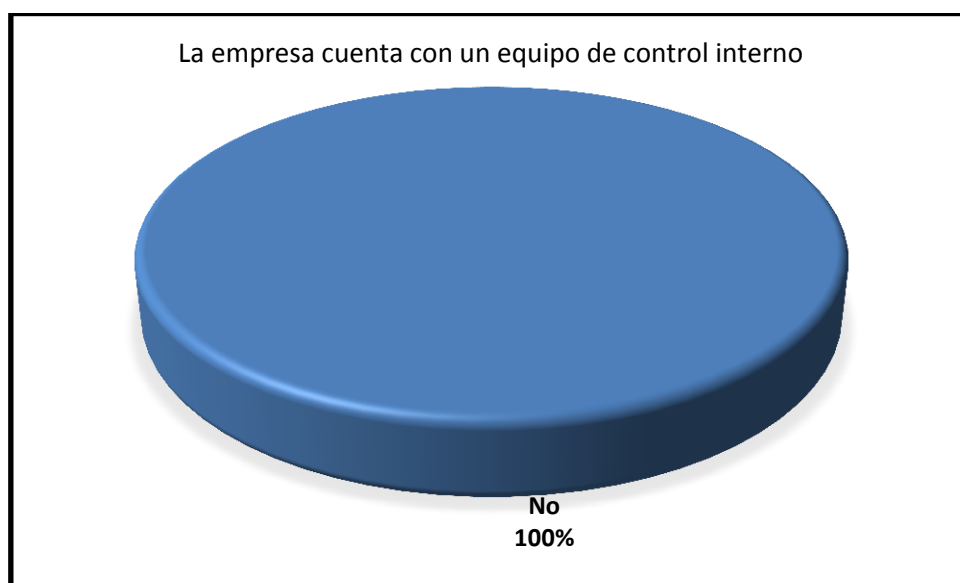


Figura 24: El 100% de los trabajadores manifestaron que la empresa no cuenta con un equipo de control interno.

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 25

Los requerimientos son aprobados por el gerente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	8	73	73	73
Si	3	27	27	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

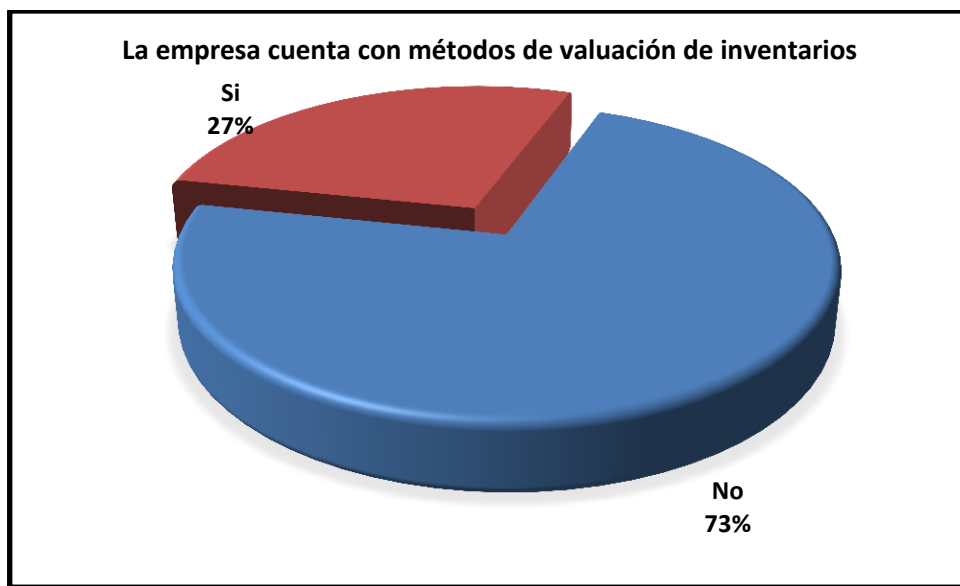


Figura 2512: El 73% de los trabajadores consideran que los requerimientos no son aprobados por el gerente, en cambio el 27% opinaron que sí.

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 26

Se exige los documentos probatorios en las compras

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	8	73	73	73
Si	3	27	27	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

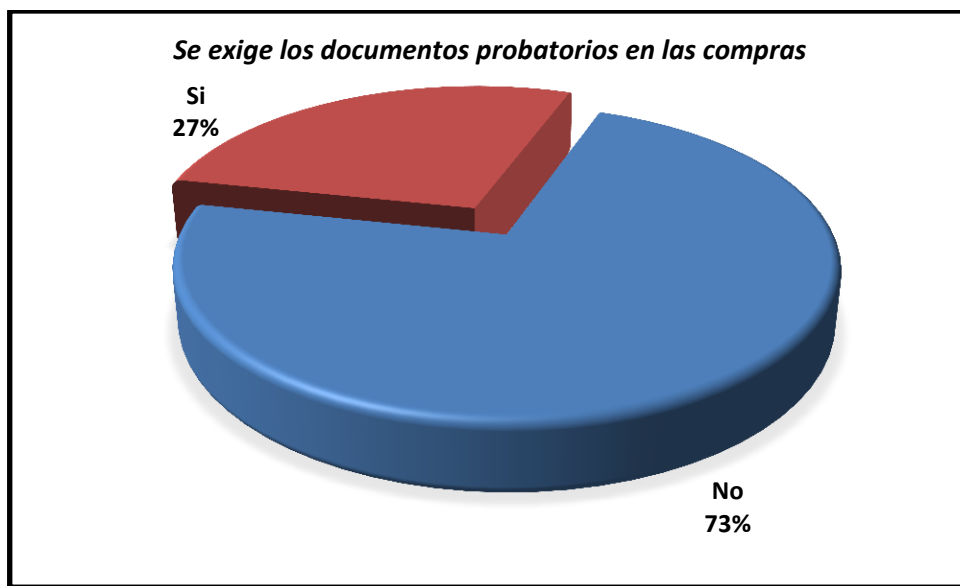


Figura 26: El 73% de los trabajadores manifestaron que no se exige los documentos probatorios en las compras, en cambio el 27% opinaron que sí.

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 27

Se ha realizado la evaluación de proveedores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	7	64	64	64
Si	4	36	36	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus



Figura 27: El 64% de los trabajadores consideran que no se ha realizado la evaluación de proveedores, en cambio el 36% opinaron que sí.

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 28

Se lleva un registro de horarios de ingreso y salida de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	7	64	64	64
Si	4	36	36	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

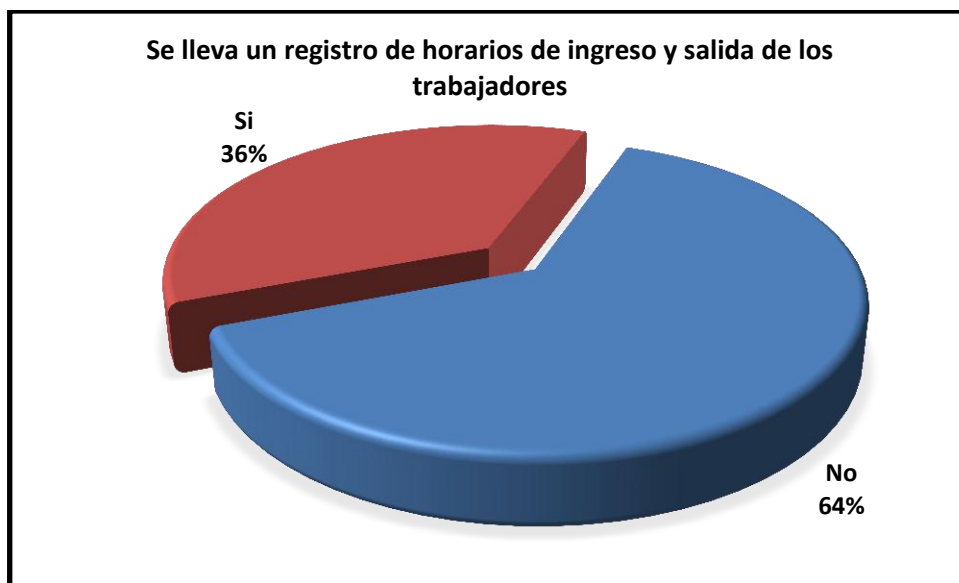


Figura 2813: El 64% de los trabajadores manifestaron que no llevan un registro de sus horarios de entrada y salida, en cambio el 36% respondieron que sí.

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 29

Se verifica que el personal contratado cumpla con el perfil que requiere la empresa, mediante evaluaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	9	82	82	82
Si	2	18	18	100
Total	11	100	100	

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus



Figura 149: El 82% de los trabajadores menciona que en la empresa no se verifica que el personal cumpla con el perfil que la empresa requiera mediante evaluaciones, en cambio el 18% opinaron que sí.

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 30

Los sistemas de información facilitan la toma de decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	8	73	73	73
Si	3	27	27	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

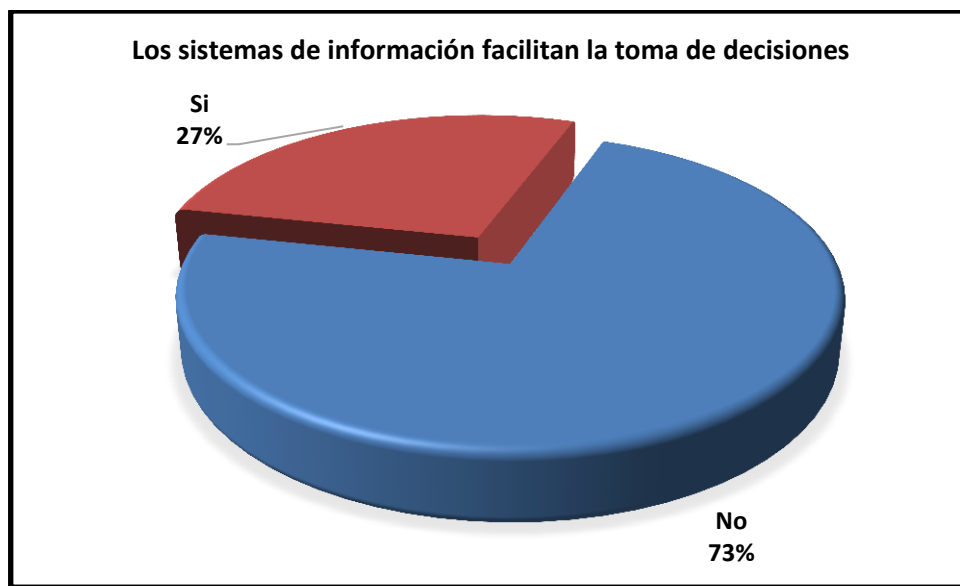


Figura 3015: El 73% de los trabajadores consideran que los sistemas de información no facilitan la toma de decisiones, en cambio el 27% opinaron que sí.

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 31

Conoce las funciones de su puesto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	8	73	73	73
Si	3	27	27	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

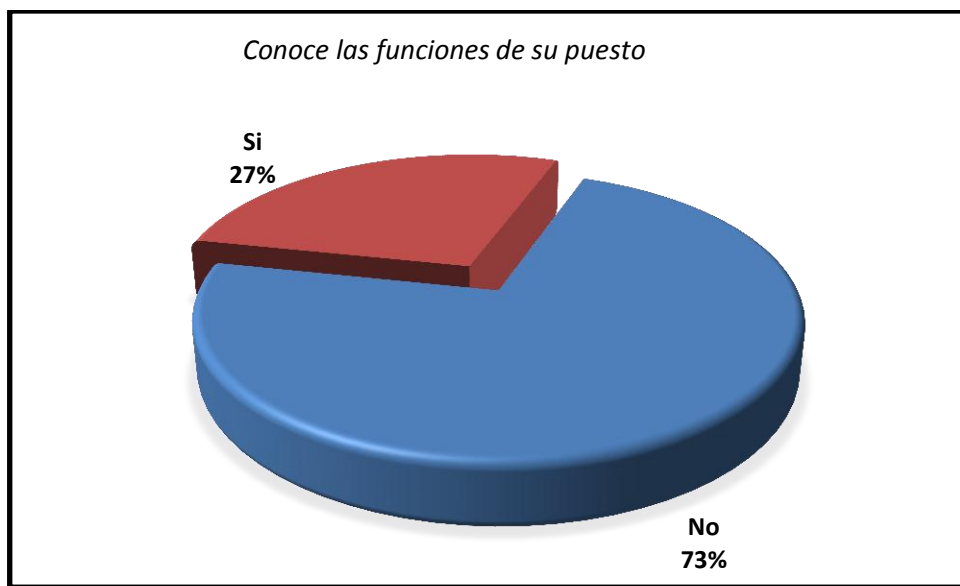


Figura 31: El 27% de los trabajadores manifiestan que si conocen las funciones de su puesto, en cambio el 73% respondieron no conocen sus funciones.

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 32

Existen personas encargadas de evaluar los objetivos alcanzados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	7	64	64	64
Si	4	36	36	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus



Figura 32: El 64% de los trabajadores consideran que la empresa no cuenta con indicadores de desempeño, en cambio el 36% respondieron que si.

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 33

La empresa realiza la evaluación de indicadores financieros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	7	64	64	64
Si	4	36	36	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus



Figura 33: El 100% de los trabajadores manifestaron que la empresa no realiza ninguna evaluación de indicadores financieros, en cambio el 36% opinaron que sí.

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Tabla 34

La empresa verifica que las compras cumplan con las especificaciones de la orden de pedido.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	7	63.6	63.6	63.6
Si	4	36.4	36.4	100.0
Total	11	100.0	100.0	

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

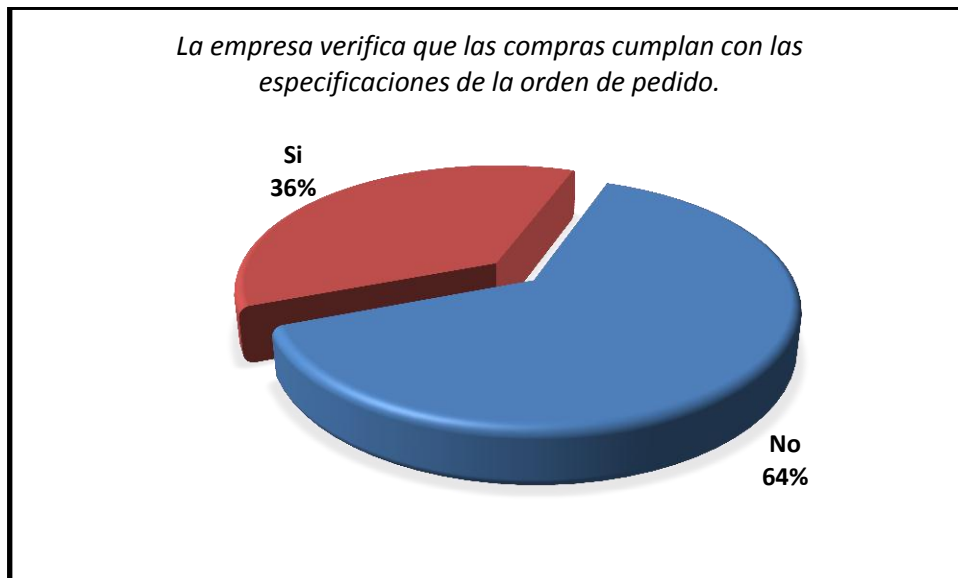


Figura 34: El 64% de los trabajadores manifestaron que la empresa no verifica que las compras cumplan con las especificaciones de la orden de pedido, en cambio el 36% opinaron que sí.

Fuente: Aplicada a los trabajadores de la empresa Lenus

Objetivo: Elaborar las políticas de control interno en la empresa Lenus S.A.C.- Jaén 2015.

Políticas de control interno para mejorar la gestión de la empresa Lenus S.A.C

Introducción

La presente propuesta busca mejorar la gestión de la empresa por medio de políticas que deben cumplir las diferentes áreas y deben ser compartidas desde la alta gerencia hasta el personal operativo.

Con la finalidad de que se trabaje en equipo y se mejore la planificación, organización, dirección y control de la empresa. Cuidando que cada función del proceso administrativo se cumpla.

Asimismo, el personal se comprometa en la consecución de objetivos, además se requiere de recursos para que las políticas no queden en sólo papel.

Objetivos

Objetivo general

Mejorar la gestión de la empresa Lenus S.A.C

Objetivos específicos

Elaborar políticas de control interno para la empresa Lenus S.A.C

Establecer un presupuesto para la implementación de las políticas

Diagnóstico de la empresa

Planificación

La empresa cuenta con la misión, visión y valores, sin embargo, estos o son conocidos por los trabajadores.

Misión

LENUS SAC. Es una empresa constructora dedicada a la construcción de proyectos de obra civil, construcción de obras gubernamentales como privadas, satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes antes, durante y después de finalizado el proyecto; dando cumplimiento a los estándares de calidad, costos y plazos fijados, respetando la legislación laboral, técnica,

medioambiental y social, aportando al desarrollo de nuestro país y de nuestra comunidad.

Así mismo se encuentra en constante búsqueda de generar relaciones duraderas con sus clientes, oportunidades de desarrollo para sus trabajadores, formación de vínculos estratégicos con sus proveedores y así crear valor a sus dueños.

Visión

Ser una empresa pionera, reconocida nacionalmente en el mercado por los proyectos y obras civiles por medio de la responsabilidad y eficiencia, cumpliendo a tiempo con todos y cada uno de los trabajos encomendados. Por otro lado, aspiramos a tener una posición valorada en el mercado local como empresa constructora de obras civiles y finalmente buscamos ser una empresa reconocida por la contribución que realizamos a la sociedad.

Valores Corporativos

Responsabilidad

Respeto

Trabajo en equipo

Compromiso

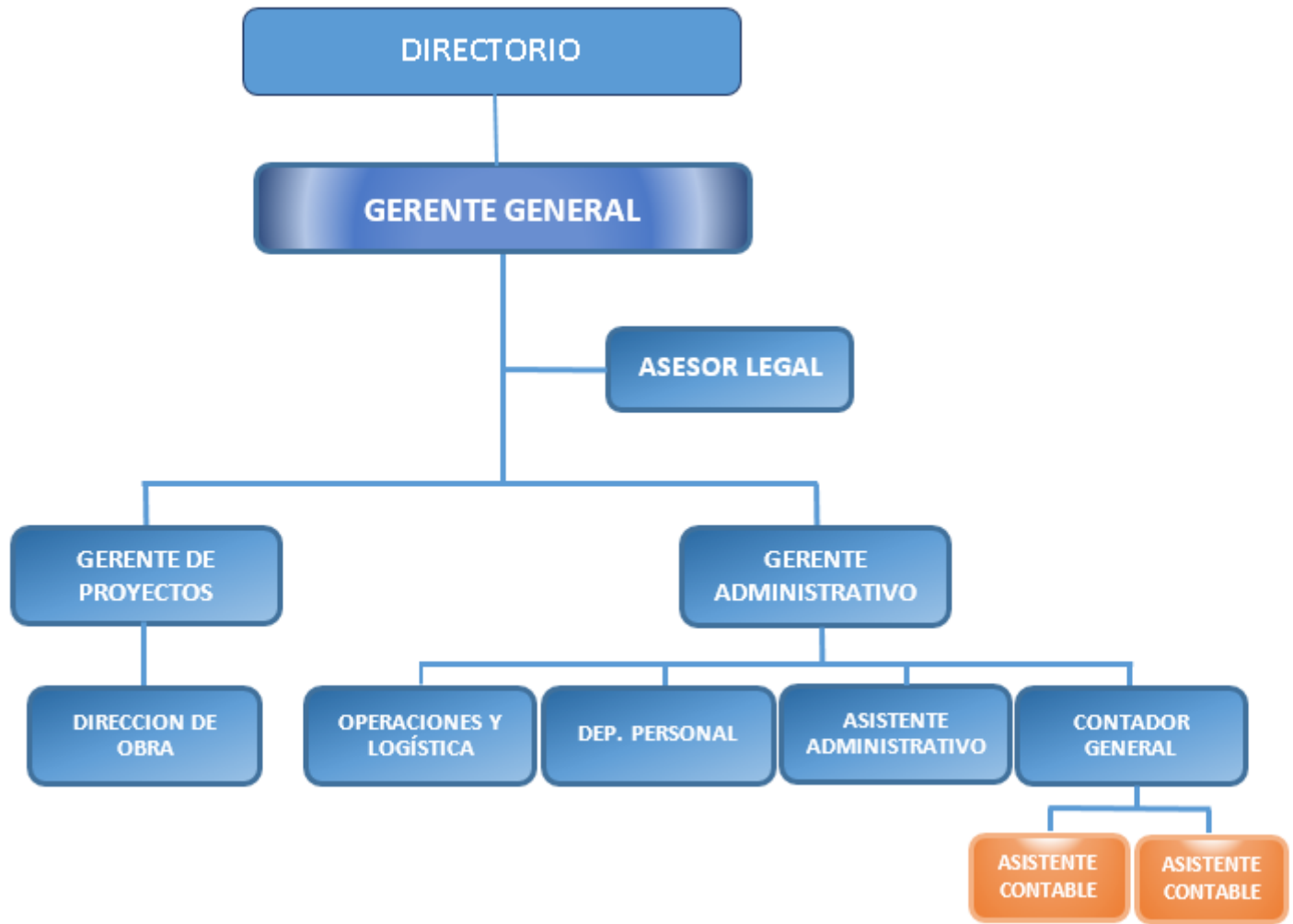
Honestidad

Innovación

Cumplimiento

Organización

La empresa cuenta con el siguiente organigrama



Sin embargo, el 55% no conoce que existe un organigrama

Dirección

No se han establecido políticas de reclutamiento, el ambiente de trabajo no es adecuado, no se fomenta el trabajo en equipo, y los objetivos no son comunicados.

Control

No se han establecido indicadores de desempeño.

Desarrollo de la propuesta

Políticas propuestas

Todo el personal debe conocer la filosofía empresarial

El personal nuevo debe recibir un documento con la filosofía empresarial y funciones.

La filosofía empresarial (misión, visión, valores) debe estar a disposición y vista de todo el personal.

Sólo deben ascender las personas que han demostrado un buen desempeño, y cumplen con el perfil del puesto.

El personal contratado debe cumplir con el perfil del puesto.

El personal tiene que contar con un archivador, donde se encuentren todos sus documentos sustentarlos a su puesto de trabajo.

El clima organizacional debe ser evaluado al menos una vez al año.

El personal debe recibir capacitación 2 veces al año.

Los jefes de áreas deben fomentar el trabajo en equipo

Se debe evaluar una vez al año el desempeño de los trabajadores

Todos los años se debe realizar la evaluación de los estados financieros.

Divulgar propuestas

El gerente general, debe realizar una reunión con todos los jefes de áreas para dar a conocer las políticas establecidas. A fin de establecer los indicadores de evaluación.

Motivación del personal

Se debe realizar talleres de motivación al personal, a fin de comprometerlos en el cumplimiento de las políticas.

Recursos

Estrategia	Objetivo	S/	Responsable
Talleres de capacitación	Dar a conocer las políticas	300	Gerente general
Elaboración de gigantografías de la filosofía empresarial	Dar a conocer misión, visión y valores	200	Gerente administrativo
Evaluación de desempeño	Evaluar el desempeño	400	Jefe de personal
Talleres	Mejorar el trabajo en equipo	300	Jefe de personal
Viajes de confraternidad	Mejorar el ambiente de trabajo	400	Jefe de personal
Evaluación del clima organizacional	Mejorar el ambiente de trabajo	400	Jefe de personal
Total		2000	

IV. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como finalidad proponer políticas de control interno en la empresa Lenus S.A.C, entonces fue necesario evaluar el control interno en la empresa, para de esta manera se establezcan aquellas políticas que deben implementarse en la empresa, conforme a ello se logre mejorar la gestión de la empresa.

En cuanto a la evaluación del control interno relacionado a las actividades de control que se llevan a cabo en la empresa, en la tabla 24, donde 100% de los trabajadores administrativos afirman que la empresa no cuenta con un equipo de control interno, y por lo tanto no se lleva a cabo el control interno, entonces la empresa está dejando de lado según Osorio (2007) asegurar la calidad en la auditoria de una empresa, asimismo, esto dificulta llevar acabo un control de los objetivos implementados según manifiesta Carrasco y Navarrete (2015), y lleva a cometer errores en reiteradas oportunidades en una empresa, entonces la empresa Lenus Necesita mejorar el control interno en la empresa.

En cuanto a la gestión de la empresa Lenus S.A.C; A pesar, que se ha establecido la filosofía empresarial, como misión y visión, el 55% de los trabajadores indican que la empresa no se preocupan en dar a conocer la misión y la visión y el 100% indica que deben ser modificados, y el 64% manifiesta que los objetivos sólo se establecen en la alta gerencia, esto se contradice a los hallazgos de Boquera (2015), quien en su matriz de gestión de una empresa, relaciona la planificación, no sólo le corresponde a la alta dirección, sino que también se deben considera a directivos intermedios(jefes de áreas), y los trabajadores, porque en vano son los esfuerzos por plasmar la filosofía en un papel, si estos no se conocen y no se hace partícipe a todos los trabajadores, a fin de que estos se comprometan en la consecución de los objetivos de una empresa, esto sirve para otros estudios, donde lo más importante no es establecer la filosofía, sino hacer que se viva la filosofía dentro del ambiente laboral.

V. CONCLUSIONES

Las políticas de control interno estuvieron enfocadas en mejorar la gestión de la empresa Lenus S.A.C, buscando dar solución a los problemas encontrados en el diagnóstico de la gestión. Y se requiere una inversión de S/ 2000 soles.

- 5.1. En el diagnóstico de la gestión de la empresa Lenus S.A.C. 2015, la empresa en la planificación ha establecido la misión y visión sin embargo un 100% indica que deben ser modificados y un 55% que no dan a conocer la misión visión; en la organización el 64% indica que no se han implementado manuales y el 55% las decisiones se toman en a alta gerencia indicando un organización jerárquica, y solo el 36% conocen sus funciones, en la dirección; el 55% del personal no está calificado para realizar sus labores, no se fomenta el trabajo en equipo (55%).
- 5.2. En relación al control interno, la empresa carece de control, pues la dimensión ambiente de control, se identificó la despreocupación de la gerencia en el control interno (55%), y no tiene planes estratégicos (64%), y los puestos no están contemplados en una estructura organizacional. En la evaluación del riesgo; no comprueban que los registros contables se encuentren apalancados con comprobantes de pago (55%), y el 100% indica que no existe un equipo de control, en las actividades de control son nulas, porque no hay políticas claras, porque no todos los requerimientos son firmados por el gerente, y en la dimensión información y comunicación, el personal no conoce las funciones de sus puesto(73%) , y en las actividades de monitoreo; no existe personal responsable de evaluar los objetivos alcanzados (64%).
- 5.3. La propuesta de políticas de control se originan las carencias originadas en la gestión administrativa de la empresa, con la finalidad de mejorar dicha situación.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda, al gerente general llevar el control de las políticas implementadas, asimismo bonificar a las áreas que más cumplen las políticas.

- 6.1. Se recomienda al gerente general y jefe de personal, formalizar los manuales tanto de funciones y procedimientos, así como establecer la filosofía empresarial, y dar inducción al personal nuevo y antiguo de la empresa en el conocimiento de las funciones de su puesto.
- 6.2. Se recomienda al gerente de la empresa Lenus, establecer el equipo de control interno, así como el plan estratégico de la empresa, asimismo el plan operativo que permita dar seguimiento a los objetivos, y establecer políticas a las diferentes áreas de la empresa que apoyen a los objetivos propuestos del plan.
- 6.3. Se recomienda al gerente, dar a conocer las políticas de control interno al personal, así como dar empoderamiento a los jefes de área para que verifiquen el cumplimiento de las políticas en el personal a su cargo.

VII. REFERENCIAS

- Acuña, Y., & Acuña, M. (2012). Propuesta de un sistema de control logístico para mejorar la gestión administrativa de la tienda Bazar Novedades Jessica, 2012. Universidad Señor de Sipán. Recuperado a partir de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/933>
- Barboza, J. y Gonzales, D.C. (2014). propuesta de un sistema de Control interno para mejorar la gestión administrativa en la unidad de Gestión Educativa local Lambayeque. [Tesis de pregrado]. Universidad Señor de Sipán. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/710>
- Barquero, M. (2013). Manual práctico de Control Interno: Teoría y aplicación práctica. Profit Editorial.
- Bernuy, O. (2013). Régimen laboral especial en construcción civil - A propósito de la vigencia del Convenio Colectivo 2013-2014. Actualidad Empresarial, 285, 3.
- Boquera, P. (2015). Planificación y control de empresas constructoras. Valencia: Universidad Politécnica de valencia.
- Carrasco Quisnia, M. J., & Navarrete Bonilla, L. G. (2015). Auditoría de control y propuesta de mejoramiento en el área de logística de la empresa Veco Logistics Ecuador S.A. Recuperado a partir de <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/9999>
- Carrión, E. M. (2015). Implementación de un sistema de control interno en el proceso logístico y su impacto en la rentabilidad de la Constructora Rio Bado S.A.C. en el año 2014. Universidad Privada del Norte. Recuperado a partir de <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/6347>
- Conoce Mass - Planillas. (s/f). Conoce Mass - Planillas | Aula Empresarial - Mass. Recuperado el 6 de abril de 2017, a partir de <http://aula.mass.pe/cursos/planillas/marco-teorico/conoce-mass-planillas>
- Coopers & Lybrand. (1997). Los Nuevos Conceptos del Control Interno: Informe COSO. Ediciones Díaz de Santos.

- El Tiempo, C. E. E. (2016, abril 26). Conozca qué hacer si la empresa no le paga el salario o prestaciones. Recuperado el 27 de marzo de 2017, a partir de <http://www.eltiempo.com/politica/justicia/que-hacer-si-la-empresa-no-le-paga-el-salario-o-prestaciones/16573675>
- Galaz, Yamazaki, & Ruiz, S. (2015). COSO: Marco de referencia para la implementación, gestión y control de un adecuado Sistema de Control Interno.
- García, E. (2015, octubre 21). LA LOGÍSTICA EN LA CONSTRUCCIÓN. Recuperado el 28 de marzo de 2017, a partir de <http://www.innovacion-construccion.cl/2015/10/21/la-logistica-en-la-construccion/>
- Garrido, A. (2012). La auditoría aplicada a la logística. Recuperado a partir de approlog.org/wp-content/uploads/2012/11/la-auditoria-aplicada-a-la-logistica.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. P. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). México: McGraw-Hill.
- ICEX. (2016, septiembre). Las empresas constructoras acusan la falta de liquidez de la administración. Recuperado el 28 de marzo de 2017, a partir de <http://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/noticias/NEW2016659557.html?idPais=DZ>
- Labbé, Y. C., & Reyes, X. N. (2014). Propuesta de rediseño en el servicio logístico para mejorar el sistema de control en la empresa CENABAST /. Universidad de Santiago de Chile. Recuperado a partir de <http://www.tesislatinoamericanas.info/index.php/record/view/289653>
- León, G., & Cansignia, J. P. (2013). Diseño estratégico de gestión Administrativa Financiera para el desarrollo de las pequeñas empresas, aplicado a "Distribuidora La Unión". Recuperado a partir de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1195>

- Obregón, T. (2003). Planilla de Remuneraciones 1. Recuperado el 6 de abril de 2017, a partir de <https://es.scribd.com/doc/88578109/Planilla-de-Remuneraciones-1>
- Osorio, I. (2007). Auditoría 1: Fundamentos de auditoría de estados financieros. (4ta ed.). México: Cengage Learning.
- Pérez, J., & Sanchez, L. (2012, octubre 21). En Construcción pagan por encima del sueldo promedio que es de S/. 1.307. Recuperado el 27 de marzo de 2017, a partir de <http://larepublica.pe/21-10-2012/en-construccion-pagan-por-encima-del-sueldo-promedio-que-es-de-s-1307>
- Quevedo. (2016). Trabajadores de Construcción Civil exigen pago a empresa constructora. Recuperado el 28 de marzo de 2017, a partir de <https://www.diariovoces.com.pe/70351/trabajadores-construccion-civil-exigen-pago-empresa-constructora>
- Ramírez Torres, A. E., & Ramírez Torres, J. E. (2012). Planificación estratégica y propuesta de políticas de control interno para la Empresa General Logistic and Services S.A. basados en el objetivo estratégico y operativo de administración de riesgo empresarial. Recuperado a partir de <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/3127>
- Ríos, M. (2015, septiembre 2). Sueldos de los trabajadores de construcción civil se incrementaron en 5%. Recuperado el 27 de marzo de 2017, a partir de <http://gestion.pe/economia/sueldos-trabajadores-construccion-civil-se-incrementaron-5-2141583>
- Rodríguez, J. (2002). La Empresa: ¿Cómo Administrarla?: Administración de Pequeñas y Medianas Empresas. (5ta ed.). Cengage Learning.
- SABIMAD. (2014, abril 30). Problemas de tesorería y liquidez en empresas de reforma. Recuperado el 28 de marzo de 2017, a partir de <http://www.sabimad.com/principales-problemas-de-tesoreria-y-liquidez-en-empresas-de-reformas-y-rehabilitacion/>
- Segunda Reunión de asistentes administrativos. (1980). Manual de Procedimientos Administrativos. Bib. Orton IICA / CATIE.

- Sosa, C. S. (2016). Implementación del sistema de control interno y la gestión institucional de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2015. Universidad José Carlos Mariátegui. Recuperado a partir de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/81359>
- Tapia, M. J. (2016, mayo 13). Malas terminaciones. Recuperado el 18 de mayo de 2017, a partir de <http://www.quepasa.cl/articulo/negocios/2016/05/malas-terminaciones.shtml/>
- Thompson, I. (2012, abril 19). ¿QUÉ ES GESTIÓN DE EMPRESA? - GestionEmpresas.com. Recuperado el 18 de mayo de 2017, a partir de <http://www.gestionempresas.com/notas/que-es-gestion-de-empresas.html>
- Torres, M. (2015, diciembre 3). Planilla de Construcción Civil + Boletas de Pago. Recuperado el 6 de abril de 2017, a partir de <http://excelservicios.com/planilla-de-construccion-civil-boletas-de-pago/>
- Uriarte, S. (2017, mayo 16). Cómo generar valor compartido en las empresas. Recuperado el 18 de mayo de 2017, a partir de <http://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/como-generar-valor-compartido-en-las-empresas>
- Vázquez, C. J., Fernández, B., & Montes, J. M. (2005). Control de las actuaciones: Cómo crear un entorno de trabajo seguro: Organización y gestión económica de la salud laboral. Madrid: Paraninfo.
- Ventura, B. E. (2012). La gestión administrativa en la empresa: Operaciones administrativas de recursos humanos. Madrid: Paraninfo.
- Vera, R. T. (2013). Implementación de políticas y procedimientos de control interno en empresas del sistema financiero en estado de liquidación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado a partir de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/112887>

ANEXOS

Anexo 01

Encuesta aplicada al personal administrativo de la empresa sobre el control interno

Estimado colaborador(a): estamos interesados en diagnosticar el control interno de la empresa Lenus S.A.C, responda las siguientes preguntas, no hay respuestas correctas o incorrectas, sólo es conocer su opinión.

Ambiente de control		
	si	No
1. La gerencia se preocupa por el control interno de la empresa		
2. La empresa cuenta con planes estratégicos		
3. Los puestos de trabajo están estructurados en un organigrama		
Evaluación de riesgos		
4. Se realiza la verificación de los comprobantes con los registros contables		
5. Se realiza los estados financieros y evaluación de rentabilidad		
6. Existen avisos de personas no autorizadas a ciertas áreas de la empresa.		
7. La empresa cuenta con un equipo de control interno		
Actividades de control		
8. Los requerimientos son aprobados por el gerente		
9. Se exige los documentos probatorios en las compras		
10. Se ha realizado la evaluación de proveedores		
11. Se lleva un registro de horarios de ingreso y salida de los trabajadores		
12. Se verifica que el personal contratado cumpla con el perfil que requiere la empresa, mediante evaluaciones		
Información y comunicación		
13. Los sistemas de información facilitan la toma de decisiones		
14. Conoce las funciones de su puesto de trabajo		
Actividades de monitoreo		
15. Existen personas encargadas de evaluar los objetivos alcanzados		
16. La empresa realiza la evaluación de indicadores financieros		
17. La empresa verifica que las compras cumplan con las especificaciones de la orden de pedido.		

Anexo 2: Fiabilidad de la encuesta control interno

Se realizó con el estadístico de Coeficiente de Confiabilidad (Kuder Richardson)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	11	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Fiabilidad de la escala	,930
Fiabilidad de escala (sin sesgo)	,939

Anexo 03: Encuesta aplicada al personal sobre la gestión de la empresa Lenus

1. Considera que la misión y visión deben ser modificados
 - a. Si
 - b. No
2. En la empresa se preocupan que los trabajadores conozcan la misión y visión de la empresa
 - a. Si
 - b. No
3. Los objetivos son establecidos sólo por la gerencia general
 - a. Si
 - b. no
4. La empresa ha implementado los manuales procedimientos en las diferentes áreas
 - a. Si
 - b. No
5. Las decisiones se toman sólo en la gerencia general
 - a. Si
 - b. No

6. Los trabajadores conocen sus funciones, porque existen manuales de organización y funciones
 - a. Si
 - b. No
7. La estructura organizacional facilita el desarrollo de sus funciones
 - a. Si
 - b. No
8. La empresa cuenta con políticas de reclutamiento
 - a. Si
 - b. No
9. El personal está calificado para realizar sus labores
 - a. Si
 - b. No
10. Se informa a los trabajadores los objetivos de la empresa
 - a. Si
 - b. No
11. Le parece adecuado el ambiente de trabajo
 - a. Si
 - b. No
12. Se fomenta el trabajo en equipo en la empresa
 - a. Si
 - b. No
13. Todos los trabajadores, tiene la misma oportunidad de ascender
 - a. Si
 - b. No
14. Reciben capacitación para mejorar sus competencias laborales
 - a. Si
 - b. No
15. Se aplican evaluaciones de desempeño en la empresa
 - a. Si
 - b. No
16. Aplica evaluación permanente a los planes implementados
 - a. Si
 - b. No
17. Su área cuenta con indicadores de desempeño
 - a. Si
 - b. No

Anexo 4: Fiabilidad de la encuesta gestión

Se realizó con el estadístico de Coeficiente de Confiabilidad (Kuder Richardson)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	11	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Fiabilidad de la escala	,979
Fiabilidad de escala (sin sesgo)	,983

Anexo 5: Formato de validación de juicio de experto 1

FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION MEDIANTE EL JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Título de la tesis: POLÍTICAS DE CONTROL INTERNO PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LA EMPRESA LENUS S.A.C.-JAÉN 2015

Maestría o doctorado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Experto: Mg. CPC. Jessica Fernández Salazar.

Nombre del instrumento: Encuesta aplicada al personal administrativo de la empresa sobre el control interno

INSTRUCCIONES: Determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular, o deficiente, colocando una aspa (X) en el


Nº	Indicadores	Definición	Excelente 19-20	Muy bueno 17-18	Bueno 15-16	Regular 12-14	Deficiente < 11
01	Claridad y precisión	Las preguntas están relacionadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	X				•
02	Coherencia	Las Preguntas guardan relación con la hipótesis, variables e indicadores del proyecto	X				
03	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio	X				
04	Organización	Antes de las preguntas, comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos e instrucciones		X			
05	Confiable	El instrumento es confiable	X				
06	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación las respuestas	X				
07	Orden	Las preguntas o reactivos han sido redactados utilizando la técnica del "avance en estudio" de lo general a lo particular		X			
08	Marco referencia	Las preguntas están redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestador: lenguaje, nivel de información sistema de referencia		X			
09	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables		X			
10	Inocuidad	Las preguntas no constituye riesgo para el encuestado		X			

casillero correspondiente.

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado

Chota, 20 de Julio del 2017

Firma de experto


Mg. CPC. Jessica K. Fernández Salazar
 Mat. 1770

Anexo 6: Formato de validación de juicio de experto 2

FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION MEDIANTE EL JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Título de la tesis: POLÍTICAS DE CONTROL INTERNO PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LA EMPRESA LENUS S.A.C.-JAÉN 2015

Maestría o doctorado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Experto: Mg. CPC. Jessica Fernández Salazar

Nombre del instrumento: Encuesta aplicada al personal sobre la gestión de la empresa Lenus

INSTRUCCIONES: Determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular, o deficiente, colocando una aspa (X) en el

N°	Indicadores	Definición	Excelente 19-26	Muy bueno 17-18	Bueno 15-16	Regular 12-14	Deficiente < 11
01	Claridad y precisión	Las preguntas están relacionadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	X				
02	Coherencia	Las Preguntas guardan relación con la hipótesis, variables e indicadores del proyecto	X				
03	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio		X			
04	Organización	Avance de las preguntas, comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos e instrucciones		X			
05	Confiabilidad	El instrumento es confiable	X				
06	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación las respuestas		X			
07	Orden	Las preguntas o reactivos han sido redactados utilizando la técnica del "avance en embudo" de lo general a lo particular		X			
08	Marco de referencia	Las preguntas están redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestador: lenguaje, nivel de información sistema de referencia	X				
09	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables		X			
10	Incongruidad	Las preguntas no constituye riesgo para el encuestado		X			

casillero correspondiente.

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado

Chota, 20 de Julio del 2017

Firma de experto


Mg. CPC. Jessica K. Fernández Salazar
Mat. 1770

Anexo 7: Formato de validación de juicio de experto 1

FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION MEDIANTE EL JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Título de la tesis: POLÍTICAS DE CONTROL INTERNO PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LA EMPRESA LENUS S.A.C.-JAÉN 2015

Maestría o doctorado: MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Experto: Mg. C.P.C. Nilthon Ivan Pisfil Benites.

Nombre del instrumento: Encuesta aplicada al personal administrativo de la empresa sobre el control interno

INSTRUCCIONES: Determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular, o deficiente, colocando una aspa (X) en el

N°	Indicadores	Definición	Excelente 19-20	Muy bueno 17-18	Bueno 15-16	Regular 12-14	Deficiente < 11
01	Claridad y precisión	Las preguntas están relacionadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades		X			
02	Coherencia	Las Preguntas guardan relación con la hipótesis, variables e indicadores del proyecto		X			
03	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio		X			
04	Organización	Antes de las preguntas, comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos e instrucciones		X			
05	Confiabilidad	El instrumento es confiable	X				
06	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación las respuestas		X			
07	Orden	Las preguntas o reactivos han sido redactados utilizando la técnica del "avance en embudo" de lo general a lo particular		X			
08	Marco referencia	Las preguntas están redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información sistema de referencia		X			
09	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables		X			
10	Inocuidad	Las preguntas no constituye riesgo para el encuestado		X			

casillero correspondiente.

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado

Chota, 20 de Julio del 2017


Firma de experto

Mg. C.P.C. Nilthon Ivan Pisfil Benites
COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE LAMBAYEQUE
N° DE COLEGIATURA: 64-3010

Anexo 8: Formato de validación de juicio de experto 1

FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION MEDIANTE EL JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Título de la tesis: POLÍTICAS DE CONTROL INTERNO PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LA EMPRESA LENUS S.A.C.-JAÉN 2015

Maestría o doctorado: MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Experto: Mg. C.P.C. Nilton Ivan Pisfil Benutes

Nombre del instrumento: Encuesta aplicada al personal sobre la gestión de la empresa Lenus

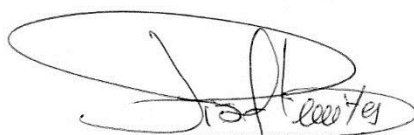
INSTRUCCIONES: Determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular, o deficiente, colocando una aspa (X) en el

N°	Indicadores	Definición	Excelente 19-20	Muy bueno 17-18	Bueno 15-16	Regular 12-14	Deficiente < 11
01	Claridad y precisión	Las preguntas están relacionadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades		X			
02	Coherencia	Las Preguntas guardan relación con la hipótesis, variables e indicadores del proyecto		X			
03	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio		X			
04	Organización	Antes de las preguntas, comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos e instrucciones		X			
05	Confiabilidad	El instrumento es confiable	X				
06	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación las respuestas		X			
07	Orden	Las preguntas o reactivos han sido redactados utilizando la técnica del "avance en embudo" de lo general a lo particular		X			
08	Marco referencia	Las preguntas están redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información sistema de referencia		X			
09	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables		X			
10	Inocuidad	Las preguntas no constituye riesgo para el encuestado		X			

casillero correspondiente.

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado

Chota, 20 de julio del 2017



Firma de experto

Mg. C.P.C. Nilton Ivan Pisfil Benutes
COLEGIO DE CONTADORES PUBLICOS DE LAMBAYEQUE

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Mg. C.P.C. Eduardo Andrade Guimarey, Director de EAP de Contabilidad, y revisor del trabajo académico (Tesis) titulado:

**POLÍTICAS DE CONTROL INTERNO PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LA EMPRESA LENUS S.A.C. -
JAÉN 2015**

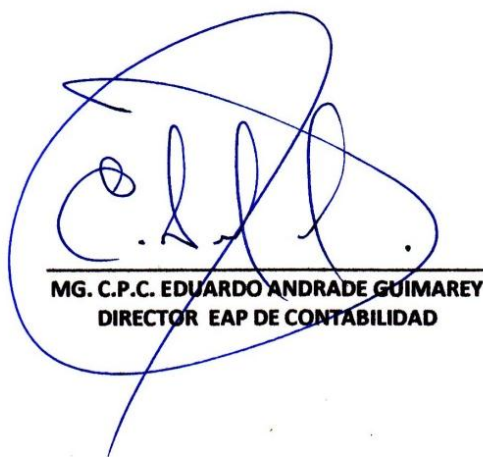
Del Bachiller de la Escuela Académica Profesional de Contabilidad:

- MIRANDA RODRIGUEZ CECILIA MARITZA

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud **20 %**, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencias irrelevantes que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 25 de Agosto del 2017

Atentamente



MG. C.P.C. EDUARDO ANDRADE GUIMAREY
DIRECTOR EAP DE CONTABILIDAD

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo MARITZA CECILIA MIRANDA RODRIGUEZ, identificado con DNI N° 41595008, egresado de la Escuela Profesional de CONTABILIDAD de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado

"Políticas de Control Interno Para Mejorar la Gestión de la Empresa LENUS SAC JAÉN 2015"

....."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 41595008

FECHA: 29 de Octubre del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------