



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE CONTABILIDAD

**DIAGNOSTICO Y PROPUESTA DE UN CONTROL INTERNO PARA
LA ASOCIACION DE COMERCIANTES UNIFICADOS DEL GRAN
MERCADO DE LA REGIÓN CHAVÍN “ACU”, CHIMBOTE 2012**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Contador Público

Autor:

LÓPEZ NARVÁEZ, CRISTHIAN IRWIN (ORCID: 0000-0003-0241-1818)

Asesor Especialista:

CPCC. SERRANO CASTILLO, ELMO (ORCID: 0000-0001-7052-8431)

Asesor Metodológico:

Mg. MUCHA PAITÁN, ÁNGEL JAVIER (ORCID: 0000-0003-1411-8096)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Auditoria

Chimbote – Perú

2012



DEDICATORIA

A Dios creador del cielo, la tierra y todo lo existente en nuestro mundo, él es la luz que nos guía y nos brinda la esperanza de seguir el camino del bien.

A mis Familiares, mi Novia y sobre todo a mi hermana LYNN LUJÁN y a mi madre CARMEN NARVÁEZ, porque creen en los proyectos que me planteo y realizo, además de brindarme el apoyo que siempre he necesitado para poder lograr mis objetivos profesionales, y a mi tía MANUELA SARAIVA que es como mi segunda madre, me crio desde muy niño y me corrigió cuando debió ante la ausencia de mis padres, y así ser hoy una gran persona y un gran profesional.

A mis amigos, compañeros, docentes del colegio, y de la universidad por los ánimos que me brindan de seguir adelante y el compañerismo que siempre muestran.

AGRADECIMIENTO

A mi madre por permitirme culminar con mi carrera y motivarme a desarrollarme como todo un profesional mediante este trabajo de investigación como es la Tesis, en la cual aplico todos los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera profesional.

A mis familiares que son parte del buen ánimo y motivo de querer culminar este trabajo de investigación con mucho provecho profesional.

Al Profesor Mg. Mucha Paitán Ángel por su paciencia incondicional, dedicación y esfuerzo en todo el proceso de investigación.

A todos mis compañeros por su amistad, apoyo incondicional y por todos los momentos compartidos.

Muchas Gracias...

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Cumpliendo con los requerimientos de elaboración y sustentación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad “Cesar Vallejo”, Pongo a disposición de vuestro criterio profesional la evaluación del presente informe de investigación denominada: **DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE UN CONTROL INTERNO PARA LA ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES UNIFICADOS DEL GRAN MERCADO DE LA REGIÓN CHAVÍN “ACU”, CHIMBOTE 2012**, elaborado con el propósito de obtener el título de contador Público.

La investigación es tipo descriptiva que permitirá diagnosticar la existencia de un control interno que se desarrolla en la Asociación identificada en el título, Asimismo facilitará el desarrollo de la misma.

Respetados señores miembros del jurado y autoridades, confiamos en que sabrán reconocer, en forma justa el mérito de la presente investigación, agradeciéndoles por anticipado las sugerencias y apreciaciones que se sirvan hacer al respecto. Muchas Gracias.

Atentamente y respetuosamente.

El Autor.

Índice

	Pág.
DEDICATORIA	03
AGRADECIMIENTO	04
PRESENTACIÓN	05
RESUMEN	08
ABSTRAC	09
1. Introducción	10
1.1. Problema de investigación	12
1.1.1. Realidad Problemática	12
1.1.2. Formulación del problema	15
1.1.3. Justificación	16
1.1.4. Antecedentes	17
• Internacionales	17
• Nacionales	19
• Local	21
1.1.5. Objetivos	22
General	22
Específicos	22
1.2. Marco Teórico	23
1.2.1. Marco teórico	23
1.2.2. Marco conceptual	45
2. Marco metodológico	47
2.1. Hipótesis	47
2.2. Variables	47
• Operacionalización de variables	48
2.3. Metodología	49
2.3.1. Tipo de estudio	49
2.3.2. Diseño de estudio	49

2.4. Población y Muestra	49
• Población	49
• Muestra	50
2.5. Método de investigación	51
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
2.7. Validación y Confiabilidad	51
2.8. Procedimiento de recolección de datos	51
2.9. Métodos de análisis de datos	51
3. Resultados	52
3.1. Descripción de Resultados	52
• Encuestas	52
• Ficha de Observación	82
3.2. Contrastación de hipótesis	84
4. Discusión	87
5. Conclusiones	92
6. Sugerencias	93
7. Referencias bibliográficas	94
8. Anexos	97
8.1. Propuesta	97
8.2. Instrumentos	101
8.3. Memoria descriptiva	106

Resumen

Debido al mundo económico integrado que existe hoy en día se ha creado la necesidad de integrar metodologías y conceptos en todos los niveles de las diversas áreas administrativas y operativas con el fin de ser competitivos y responder a las nuevas exigencias empresariales, surge así un nuevo concepto de control interno donde se brinda una estructura común el cual es documentado en el denominado informe COSO.

La definición de control interno se entiende como el proceso que ejecuta la administración con el fin de evaluar operaciones específicas con seguridad razonable en tres principales categorías: Efectividad y eficiencia operacional, confiabilidad de la información financiera y cumplimiento de políticas, leyes y normas.

El control interno posee cinco componentes que pueden ser implementados en todas las compañías de acuerdo a las características administrativas, operacionales y de tamaño; los componentes son: un ambiente de control, una valoración de riesgos, las actividades de control (políticas y procedimientos), información y comunicación y finalmente el monitoreo o supervisión.

La implementación del control interno implica que cada uno de sus componentes estén aplicados a cada categoría esencial de "ACU". Por ello es necesario el diagnóstico y propuesta de dicho Control Interno en la ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES UNIFICADOS DEL GRAN MERCADO DE LA REGIÓN CHAVÍN "ACU". Gestión administrativa, control interno, organización, efectividad.

Palabras claves: Diagnóstico, propuesta de control, comerciantes unificados.

Abstract

Due to the world economic approach that exists today has created the need to integrate methodologies and concepts at all levels of the various administrative and operational areas in order to be competitive and respond to changing business requirements, and a new concept emerges internal control which provides a common structure which is documented in the report called COSO.

The definition of internal control is understood as the process running the administration in order to assess specific operations with reasonable safety in three main categories: effectiveness and operational efficiency, reliability of financial reporting and compliance with policies, laws and regulations.

Internal control has five components that can be implemented in all companies according to the characteristics of administrative, operational and size, the components are: control environment, a risk assessment, control activities (policies and procedures), information and communication and finally monitoring or supervision.

The internal control implementation means that each of its components are applied to each category essential "ACU". It is therefore necessary diagnosis and proposal of internal control in the Merchants Association GRAND UNIFIED REGIONAL MARKET CHAVÍN "ACU".

Keywords: Diagnosis, control proposal, unified merchants.

I.- INTRODUCCIÓN

En el grupo empresarial moderno, la fiscalización ministerial hace una emergencia inmediata, por lo que se creó la Guardia Regional, lo que significa que cada uno de sus componentes se aplica a cada individuo. La parte crítica de la organización en el caso del Gran Valor Comercial de los Estados Unidos "ACU". Convertirse en un recurso sinérgico y de largo plazo cuyos objetivos, políticas y estrategias limitados estén vinculados para asegurar los recursos de la organización y alcanzar las metas corporativas. El Suplemento de Estudios Contemporáneos incluye los siguientes capítulos:

CAPÍTULO I : INTRODUCCIÓN

Incluyen la sinceridad del problema, la dificultad de redacción, justificación, introducción, objetivo, general y específico; Un marco teórico y global que explica los fundamentos teóricos del análisis, incluidos los conceptos de supervisión de grupo a grupo y regional.

CAPITULO II : MARCO METODOLÓGICO

Comprenda qué es la reducción de la mucosa, la fijación y las indicaciones, las capas de monitoreo, el diseño de la sonda, los boletos, los índices, las técnicas y herramientas de recolección de datos y los métodos de análisis de datos.

CAPÍTULO III : RESULTADOS

Comprende en la técnica de recolección de datos, en este caso la encuesta hecha a los trabajadores.

CAPITULO IV : DISCUSIÓN

Se presentan y se discuten la totalidad de los resultados a la luz de las diversas teorías científicas.

CAPÍTULO V : CONCLUSIONES

Se destacan es su totalidad las conclusiones.

CAPÍTULO VI : SUGERENCIAS

Se destacan las mejores recomendaciones.

CAPÍTULO VII : REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Se menciona a todos los autores que se hicieron mención en el presente trabajo y que sirvieron de guía durante el desarrollo de la presente investigación.

CAPÍTULO VIII : ANEXOS

Se coloca el instrumento, y otros documentos que sean necesarios.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA

Debido a las diferencias estructurales y los cambios en las organizaciones, la lucha de la gestión moderna se ha centrado en mejorar los sistemas aplicados dentro de ellas. City Patrol es una revisión y reparación constantemente desde adentro hacia afuera. Como bien es sabido todas las actividades y funciones de la empresa, son desarrolladas por personas, como tal es necesario medir constantemente el progreso de su trabajo, con el fin de brindar mejoras en sus desempeños.

A NIVEL INTERNACIONAL

Uno de los temas que hace más interesante el funcionamiento y la gestión de las organizaciones es la afiliación. Es este nuevo mundo que vivimos, la competencia es mas fuerte en el mercado yaque requiere una gestión problemática, por lo que se ha convertido en una tendencia ecuménica.

A nivel internacional se ha encontrado que la mayoría de empresas tienen deficiencia por falta de un manejo de Control Interno, han sufrido muchas pérdidas que pudieron llevar a la quiebra, como consecuencia: del no cumplimiento de las normas, políticas, funciones y responsabilidades.¹

De está manera se ha encontrado en América Latina, casos muy deficientes en cuanto al manejo de Control Interno, como el de La Compañía Anónima Industrial de Pesca (CAIP) – Bolivia, tiene deficiencias en sus Controles Internos, que le causaba a la empresa fraudes por parte de su personal, no cumplían con sus funciones y responsabilidades, la mayoría en el área de cuentas por cobrar.

Otro caso es la empresa familiar chilena de nombre comercial FRE PRACE, era una cadena de tiendas que estaba conformada por dos empresas BUHA y CIA. LTDA – Chile, esta empresa tenía deficiencia en delegar funciones a su personal, puesto que su estructura era muy descentralizada, las inversiones y registros contables eran deficientes, no permitían tomar buenas decisiones. La empresa tuvo que reinventarse e implementar nuevos Sistema de Control interno para salir de la crisis en donde se encontraba.

Así mismo existió otro caso de un nuevo manejo de control interno inadecuado en la empresa “Pinturas Cóndor” S.A – Ecuador, se dedica a la fabricación de pinturas, esta entidad tiene problemas en sus procesos administrativos y operacionales que en ciertas actividades es poco el control o lo es nula, por ello esta empresa debe adquirir un sistema de aplicaciones o sistemas informáticos que le permiten a la administración un óptimo Control Interno, para que la empresa pueda disminuir los impactos que pueda generar éstos riesgos de control.

A NIVEL NACIONAL

Actualmente en el Perú hay empresas que tienen un adecuado control interno que permite obtener mayor beneficios.

Pero existen empresas como BOOK CENTER S.A.C – Trujillo, se dedica al rubro útiles de oficina y derivados, esta empresa tiene problemas de Control Interno en varias áreas, su mayor deficiencia está en el Control de Inventarios, por ello tiene sobredimensión de inventarios que no le permite delegar dinero en otras áreas para aprovechar oportunidades que se presentan en el mercado nacional.

Otro caso es la corporación de Servicios “Juancjumer” S.A.C - Trujillo, se dedica a la comercialización de combustibles y derivados, de igual manera no tiene un adecuado control de inventarios, sólo se basa en la experiencia que obtuvo a través de los años, no utiliza modelos, ni parámetros que le permitan efectuarlas de manera eficiente y disminuir las pérdidas por mermas, de esta manera las empresas para obtener un

adecuado funcionamiento, lograr lo estipulado será necesario crear e implementar un nuevo manejo de Control Interno de acuerdo a su realidad, rubro, tamaño, y capacidad de personal para asumir responsabilidades.

La agencia “TRISTAR” de San Juan de Lurigancho del Banco de Crédito del Perú – Lima, también tuvo problemas de Control Interno, esta agencia por el giro de su actividad, los riesgos de control son más complejos, puesto que los controles operativos de caja, por la actividad son más propensos a cometer errores y fraudes, que pueden afectar a la entidad, por ello la necesidad de implementar un eficiente Sistema de Control Interno a fin de no causar perjuicio a la empresa.²

A NIVEL LOCAL

En la Provincia del Santa existen problemas con deficiencias en el control interno. En la Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A - Chimbote, es una empresa emblema de nuestra localidad por lo significó para nuestro país y ciudad, esta empresa fue propiedad del estado, tuvo deficiencia en la mayoría de sus áreas, en gobiernos anteriores tuvo una sobrepoblación de trabajadores, por ello la empresa no fue competitiva en el mercado, no había controles de los materiales, por lo mencionado el gobierno de los 90 la privatizó, ahora en la actualidad Sider Perú se encuentra bajo la administración del grupo “Gerdau” (inversionistas Brasileños), que es una empresa privada, que tiene un mayor panorama de gestión que el estado y puso énfasis en el nuevo manejo de control de la empresa, para sacarlo a flote y que pueda competir en los mercados nacional e internacional sin ningunas restricciones.

Otro caso de ineficiencia del Control Interno en nuestra localidad es la empresa “HAYDUK” SA, que se dedica a la elaboración y procesamiento de harina de pescado, esta empresa tiene problemas en su sistema de control, lo cual no le permite asociar los costos y gastos de distribución; y

² <http://www.cylex.com.pe/san+juan+de+lurigancho/banco+de+cr%C3%A9dito+-+bcp++sucursal+tristar-11167993.html> - 20/04/2012

administración desde el ingreso a almacén de la materia prima hasta su comercialización al exterior con una orden de venta o pedido, además no le permite determinar cuánto ha invertido o generado por cada operación, por ello la entidad deberá solucionar este problema de ineficiencia en el Control, para así tener una mayor competitividad.³

De igual forma en nuestra localidad las empresas ya sean pequeñas o grandes, necesitan un adecuado Control Interno, tenemos un caso de la Asociación de Comerciantes Unificados del gran Mercado de la Región Chavín "ACU", esta asociación busca lograr mayor eficiencia y eficacia en el control de sus operaciones.

Otra deficiencia que podríamos destacar en la Asociación de Comerciantes Unificados del gran Mercado de la Región Chavín "ACU", está en el área de gastos, ya que se excede en ello, sin medirse si hay ingresos en caja.

Los riesgos de este modelo están en la excesiva absorción hacia los gastos, lo cual puede perjudicar a la asociación en su conjunto.

1.1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo se presenta el control interno de la Asociación de Comerciantes Unificados del gran Mercado de la Región Chavín "ACU". Chimbote, 2012?

1.1.3 JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación, se buscó conocer cómo está el Control Interno en la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región Chavín "ACU".

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Para el presente trabajo de investigación se utilizó la sistematización de conceptos y definiciones de la variable de estudio.

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Se creó instrumentos como un cuestionario y una ficha de observación para analizar el Control Interno de la empresa que nos permitió recolectar información.

JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Se buscó conocer el Control Interno y sus innumerables implicancias, que afectaron a la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región Chavín "ACU", se utilizó como guía las normas internacionales, que regieron la normatividad del Control Interno.

Al mismo tiempo existió la necesidad de un adecuado manejo Interno en todas las organizaciones ya sean grandes, pequeñas y microempresas. Por ello siempre se debe mejorar el Control Interno, para que la administración pueda tomar decisiones acertadas, y tener una mayor competitividad en el mercado donde se desenvuelve.

1.1.4 ANTECEDENTES:

A NIVEL INTERNACIONAL:

Título:

"Evaluación de la capacidad de la ciudad para proteger las cuentas asignadas a la empresa de pesca anónima (CAIP) para el período 2007, Kumana vive en Sucre"

Autor:

Padrón Alcalá, Mary Cruz

Año:

2007

Lugar:

Cumaná estado se Sucre - Bolivia

Conclusiones:

- ✓ En relación con el acuerdo para copiar facturas y órdenes de compra por parte de la división operativa de AVECAISA, CA, una discrepancia en los datos hizo que las cuentas de fertilizantes del CAIP del condado iniciaran un proceso de reemplazo. . Para el sistema informático INFORNET.
- ✓ Cambio recibo de facturas y soporte de AVECAISA Import County, CA, al departamento de cuentas en respuesta a CAIP, entregado en fechas que no corresponden a su procesamiento (Lunes: Vendedores) Nivel y Panadero, Mie: bebistraje, Firma Personal y Viernes: Servicio Básico), lo que conduce a una pérdida de tiempo.
- ✓ El sistema informático INFORNET se encuentra desactualizado, ya que no se pueden registrar las facturas y los avisos de cancelación proporcionados por las ventas de AVECIASA, por errores de datos o porque fueron presentados en fechas no programadas para su procesamiento.

Título:

"Rediseño y propuesta para hacer florecer el sistema oficial de socios internos, utilizado por Pinturas Percnoptere S.A., dedicada a la realización de cuadros"

Autor:

Estévez Yépez, Luis Octavio

Año:

2007

Lugar:

Quito – Ecuador

Conclusiones:

- ✓ En el campo de cambio e importación de aplicaciones o sistemas de TI, existe una escasez de proceso de membresía de inventario para equipos propios y ajenos a la empresa.
- ✓ Se ha encontrado en el campo de operaciones y transacciones para sistemas de la información que el socio certificado oficial carece de la capacidad de monitorear el desempeño de los sistemas desplegados en producción, debido a la falta de registros en algunas aplicaciones, lo que permitirá errores para ser detectado y repetido para advertir de la interrupción del cambio.
- ✓ En la gestión de proyectos e inmuebles, se observa que el proceso de patrullaje administrativo en el territorio es inadecuado en el cumplimiento de las solicitudes, lo que genera demoras por la falta de una línea recta para las solicitudes.
- ✓ En el campo de la Producción se evidenció que los manejos internos administrativos son muy buenos, falta por reforzar el control para el cumplimiento del cronograma de cierre de mes, en la parte de validación de enlaces, así como en los controles al emitir respaldos y enviar a la caja fuerte principal.

- ✓ En el Área de Mantenimiento y Soporte no existe un control que permita llevar un adecuado inventario de equipos con registros de responsables y verificaciones físicas periódicas.

A NIVEL NACIONAL:

Título:

“El Control Interno y el Impacto en sus logros de objetivos del Centro Educativo “El Divino Maestro” de Laredo”

"El control de la Ciudad y lograr las metas del Centro Educativo" por el inolvidable maestro "Laredo

Autor:

Ocola Gadea, Matilyn Evelin

Año:

2008

Lugar:

Trujillo - Perú

Conclusiones:

- ✓ El Centro Educativo “La Beata Oradora de Laredo” no cuenta con un resumen de la organización y se reducen los puestos de trabajo, lo que provoca duplicidad de funciones, mayor arbitrariedad gremial, interrupción de sesiones y caos en las actividades.
- ✓ La institución no cuenta con documentación que oriente los trámites. Lo determina la experiencia del Decano del Centro Educativo.
- ✓ La desaparición de los programas de formación y educación de las personas, tanto formales como operativos, conduce a la duplicación de puestos de trabajo ya la ineficiencia en su trabajo diario.

Título:

“La aplicación del sistema de pares territoriales en la gestión administrativa de la E.I.R.L Feredepósito Chavín de la ciudad de Casma”

Autores:

Ubillús Carrillo, Betty Alina

Murriel Seperak, Valery Dennis

Año:

2009

Lugar:

Casma – Ancash

Conclusiones:

- ✓ Se ha implementado un sistema de adscripción interna, de nuevas políticas, leyes y procedimientos establecidos, y opera siempre de acuerdo con las misiones de la agencia y las actividades financieras de la empresa.
- ✓ Se elaboran políticas en cada sector de la unidad, siempre que se hayan propuesto convertirse en un “líder del comercio regional y justo”
- ✓ Tiene creado un plan estratégico en el cual le ha permitido establecer, su misión, visión y objetivos.
- ✓ Los colaboradores que trabajan en la empresa está recibiendo capacitación sobre manuales de organización y funciones y manual del procedimiento.

A NIVEL LOCAL:

Título:

“Propuesta para mejorar la organización interna y sistema de apoyo de la firma independiente de RRHH Epropar S.A.C en el flamante distrito de Chimbote”

Autores:

Marín Muñoz, Deysi Esmith

Roncal Sanchez, Lusy Elizabeth

Año:

2009

Lugar:

Nuevo Chimbote – Perú

Conclusiones:

- ✓ De acuerdo a los resultados de los diagnósticos realizados, encontramos que la empresa de seguridad segmentada Epropar S.A.C presenta fallas de gestión.
- ✓ Esto se debe a la falta de una herramienta de gestión adecuada. Definir las características del sistema de archivo por organización y jurisdicción, reconociendo que la entidad no cuenta con una estructura especializada. Esto se debe a que el área administrativa no cuenta con una empresa trabajadora debido a que solo existe una empresa responsable del área administrativa.
- ✓ One-Sided Crunch Company sigue siendo Epropar S. El diseño de mejora organizacional y control de áreas detallado por el equipo central incluye mejorar la funcionalidad de la empresa.

1.1.5 OBJETIVOS:

1.1.5.1 General:

- Determinar el Control Interno de la Asociación de Comerciantes Unificados del gran Mercado de la Región Chavín "ACU".
Chimbote, 2012.

1.1.5.2 Especificos:

- Identificar el Control Interno en la Asociación de Comerciantes Unificados del gran Mercado de la Región Chavín "ACU".
- Describir el Control Interno de la Asociación de Comerciantes Unificados del gran Mercado de la Región Chavín "ACU".
- Elaborar una propuesta de Control Interno para la Asociación de Comerciantes Unificados del gran Mercado de la Región Chavín "ACU".
- Plantear la propuesta de Control Interno de la Asociación de Comerciantes Unificados del gran Mercado de la Región Chavín "ACU".

1.2 MARCO TEÓRICO:

1.2.1 Marco Teórico

➤ CONTROL INTERNO.

1) Introducción:

Según Mantilla Blanco Samuel Alberto, el control interno fue evolucionando de la siguiente manera:

Primera Generación.

En este campo, las pistas de acompañamiento se basan en procedimientos experimentales, que se cortan de acciones y errores individuales. Esta generación, aunque obsoleta, todavía tiene una amplia aplicación. Su visión paternalista de su inflexibilidad se debe en gran parte a la profesionalización de los responsables del sistema de facciones en la jurisdicción. La abundancia está estrechamente relacionada con la contabilidad y los controles formales, en un esfuerzo por garantizar que ningún cambio en la divulgación de los estados financieros se utilice de manera fraudulenta. Por tanto, los principales promotores son los auditores financieros de los estados financieros y los entes reguladores.

Dado que el principal uso de este tipo de seguimiento de zonificación es presentar y justificar cifras contables y de respaldo por turno, esto significa que el municipio en el distrito es prácticamente sinónimo de auditoría, y se entiende como escrutinio. Su cargo es puramente operativo y de pura representación contable.

Parecía una respuesta eficaz a las organizaciones de principios del siglo XX, que no estaban superpobladas (en comparación con las actuales) y carecían de uniformidad. Es por esto que brindan modelos muy simples, y chispas funcionales para las necesidades de la sociedad actual.

Segunda Generación.

Esta etapa está en el análisis de la consagración. Las estructuras y prácticas de supervisión del departamento para la autoimposición, especialmente para las masas, pero lamentablemente le dieron una honestidad distorsionada que la empujó más allá de los límites de la conformidad (en serio) y hasta la exclusión de los niveles de lo contrario (técnico). El valor razonable de las revistas de circuito se da como la esencia de la esperanza, ya que está en el aire para explicar el alcance de la valoración. Su impacto se manifiesta en la medida de conformar la segunda norma de auditoría pública relacionada con la rendición de cuentas de la siguiente manera: La defensa investiga los números de pieza reales y los evalúa como apropiados para que puedan encontrarse allí para monitorear el estado y las condiciones de los procedimientos de auditoría. De hecho, incluye el plan de negocios y todas las normas y estarán debidamente protegidos, que los asientos contables sean confiables y que las operaciones de la organización se realicen de manera efectiva de acuerdo con las pautas establecidas por la autoridad.

Es posible ubicar al agente regional en el nivel principal y detallar la misión de la delegación. Pero no necesariamente la administración presidencial. Ha desarrollado agresivamente oficinas regionales de atención, sedes y asociaciones, así como lineamientos y procedimientos operativos.

Tercera Generación.

- ✓ Actualmente centra sus esfuerzos en la carrera que se deriva de posicionarse en los más altos niveles de estrategia y gestión, como no faltar en asegurar números efectivos en la región. Aquí, los frutos de los esfuerzos fueron registrados por el Comité de Organizaciones Patrocinadoras - COSO (Documento Delineador

del Marco Departamental de Protección) alrededor de la década de 1990. El soporte integrado ilimitado de COSO está repleto de estándares internacionales de números válidos no solo en los Estados Unidos, sino especialmente en la comunidad empresarial remota, incluso frente a una facultad sólida. El verdadero golpe para COSO ha sido que ha creado una creciente sensación de aislamiento de la ciudad y una posición al más alto nivel de síndico, promoviendo su fundación de manera más amplia (complejos económicos, comerciales). Es por esto que COSO promueve en materia de control de gestión que aborde un tema complejo que incluye:

- ✓ La base no especificada para esta actividad de exploración es generar ganancias para delegar transacciones y otras entidades para proteger mejor las actividades de sus organizaciones. La amplia diversidad de denominaciones y significados impide reiteradas reclamaciones de los tutores por jurisdicción. Así, un compromiso importante pasa por integrar los diferentes conceptos de atención regional en un conjunto conceptual, en el que se defina una definición común y se definan los componentes de la supervisión. Este apoyo invisible está diseñado para abarcar la más amplia formación de opinión y abordar la expansión fraccional de los puntos de vista estatales y municipales de entidades individuales, para iniciativas futuras de quienes establecen las reglas y entrenan. Desde un principio, fue COSO quien creó y consolidó la llamada Tercera Fuente de las Fuerzas de Defensa Regionales, como sitio guerrillero de importantes desarrollos urbanísticos de los sistemas financieros. Nueva política, gobierno, documentales, una persona que dirige este poder, una agencia, este es el truco para dirigir un negocio. En definitiva, la generación actual de monitoreo de área se preocupa por comprimir la terminología del sistema (procesos,

actividades), de acuerdo a lo dicho anteriormente, incluyendo la comprensión de los diversos conceptos que componen este sistema y sus relaciones en la presentación de los objetivos. perseguido.

2) Definiciones:

- a) El monitoreo interno es una estructura establecida por el gobierno, debido a la buena confianza de las actividades mencionadas en la entidad, y simplemente será implementado por aquellos que realizan actividades. Diario dinámica, real y felicidad a favor de los beneficios de los objetivos establecidos por la compañía, como nos dijo Filo, Samuel.
- b) La atención regional es un proceso mixto para una serie de trabajo extendida para todas las actividades inherentes a la gobernanza, y se integra en los procesos básicos de estas operaciones y su integración. Al proporcionar la entidad, en el lugar de trabajo de las recomendaciones, recomendaciones y recomendaciones de la agencia. La tendencia máxima para el empleo, que lleva a cabo este individuo y todo el individuo en la sociedad, diseñador con el objetivo de limitar los documentos financieros y el cumplimiento de la ley, las regulaciones y las políticas, así como las iniciativas de calidad.
- c) Un puesto de control de zona se define como una operación realizada por el propietario único del negocio, diseñada para lograr objetivos específicos, e incluye todos ah todos los aspectos del cuidado de la importación, pero al mismo tiempo la legislación permite enfocarse en la Objetivo específico.
- d) Usted define "que es un conjunto de planes, proyectos, métodos y procedimientos aprobados por una empresa o negocio, para garantizar que los activos estén legalmente protegidos. Gestión, que los registros contables sean confiables, que la comunidad esté funcionando de manera efectiva de acuerdo con las políticas

establecidas por la dirección, y que se han fijado metas y objetivos pendientes.” sugieren.

- e) Un sistema de tutela interna consistente en la planificación de la empresa y un drupo de métodos y planes coordinados adoptados dentro de la empresa para mantener los activos de la empresa y verificar la credibilidad de los datos contables.

3) Importancia:

La importancia de una buena defensa de la ciudad se puede describir de la siguiente manera:

- En general, algunas organizaciones realizan una gran cantidad de actividades, como aquellas que deben ser controladas por la delegación de la agencia u organización.
- La misión tiene la responsabilidad de proteger el patrimonio, es decir, su patrimonio. Con el propósito de prevenir y detectar errores y fraudes, se crea y mantiene dentro de la entidad un miembro con la autoridad legal apropiada.

El sistema de gendarmería por jurisdicción debe ser constantemente revisado y actualizado, permitiendo que el departamento convocado esté en una posición de credibilidad.

4) Objetivos:

- Lograr la eficiencia, eficacia, claridad y la rentabilidad en las operaciones de la empresa y de los servicios públicos que presta.
- Cuidar y apoyar el capital y los bienes del Estado contra toda forma de ataque, usura, abuso y actos ilícitos, así como contra cualquier ambiente nocivo o nocivo que pueda afectarlos.
- Cumplimiento de la normativa aplicable a la organización y sus operaciones.

- Velar por la fiabilidad y amplitud de la información.
- Investigar y mejorar las prácticas de valor corporativo.
- Prestar el cumplimiento por parte de un criado o sierva, para vencer las cuentas públicas y los bienes bajo su custodia, en aras de una prédica o de un fin ordenado y aceptado.

5) Características:

Son características del control interno los siguientes:

- a) El sistema de numeración de jurisdicción es un componente integrado para poder manejar los sistemas contable, financiero, de planificación, de información y operativo de la sociedad de que se trate.
- b) De acuerdo con la autoridad de palabra de la organización o empresa, la tarea de maniobrar, establecer y perfeccionar el sistema de patrullas regionales, dicho sistema se adaptará a la naturaleza, extensión y operaciones del territorio. mapa organizativo
- c) Dentro de cada unidad de área, el ejecutivo es responsable de informar a su mando inmediato el control de la ciudad de acuerdo con los niveles de mando establecidos en cada unidad.
- d) El mecanismo de escolta regional o su reemplazo es responsable de la autocalibración del sistema de interés regional de la empresa y de hacer recomendaciones para su mejora al delegado incondicional de la organización en cuestión.
- e) Todas las transacciones de las entidades de la Misión se registran parcialmente en el sistema de vigilancia del territorio de la empresa y se hacen recomendaciones administrativas y financieras al Alto Comisionado de la empresa correspondiente.

6) Tipos:

Por el contrario, dados los campos de actividad, no existe una separación indebida del control interno, ya que, como ya se ha dicho, el derecho a la tutela judicial es un todo integral, más perfecto desde el punto de vista educativo, las sucesivas clasificaciones fueron muy pocos:

- ❖ Protección interna para funcionarios
Estos son los mecanismos, procedimientos y registros que intervienen en el proceso de toma de decisiones y que dan como resultado que una autoridad delegue transacciones o actividades, de una manera que mejore la eficiencia operativa, mientras se cuida la política de la organización. Este tipo de membresía sienta las bases para medir la carga de credulidad y operatividad para poder facilitar los acuerdos en la toma de decisiones.
- ❖ Socio interno del banco
Son los mecanismos, procedimientos y registros involucrados en la liberación de recursos y la verificación de la integridad, veracidad y confiabilidad de los registros contables, informes, estados financieros elaborados, activos, pasivos, ratios y obligaciones de la organización.
- ❖ Protección de área prediseñada
Son los procedimientos a aplicar antes de realizar sus actividades o las habilidades a realizar; Verificar el cumplimiento de las normas que lo regulan y de las profesiones que lo sustentan, y velar por su seriedad y su profesión de acuerdo con los objetivos y programas de la empresa.

- ❖ **adlate del centro de la ciudad**
Estos son los procedimientos que permiten verificar y calibrar los procedimientos en el momento de su implementación, y se relacionan principalmente con los del tipo del puesto de control.
- ❖ **Monitoreo de partículas severas**
Esta es la competencia final para el desempeño financiero y de gestión y se lleva a cabo dentro del alcance de una audiencia gubernamental; Persistentemente clasificado en: Zona extrema de la ciudad
Esta es la post competencia de las actividades financieras y gerenciales y es realizada por el entorno de la audiencia interna de cada entidad. Monitor trasero externo
Es la oposición última a las actividades financieras y administrativas, y está conferida exclusivamente al poder supremo de la facción, a través del control del gobierno.

7) Ingredientes:

Esta política consta de cinco elementos interrelacionados, que se derivan de la forma en que la delegación maneja la entrada y se incorporan a los procesos administrativos. Los componentes se pueden considerar como un conjunto de reglas que se utilizan para definir las defensas contra el boicot y cuánto tiempo durarán. Para operar el ancho de banda de clase ciudad, se requieren los siguientes componentes:

Ambiente.

Experiencia fiscal.

Las actividades del cuidador.

Información y explicaciones.

Seguimiento o control

1. Ambiente de Control

El clima policial determina todos los factores que configuran las señas de una entidad desde el punto de vista del agente distrital y, como tal, determina la medida en que se aplican los principios de éste frente a los comportamientos y acciones organizacionales. La atmósfera de los miembros marca el nuevo progreso de la organización al influir en la honestidad individual. Esto se considerarse la base de muchos componentes del pelotón regional. Las autoridades de auditoría de la ciudad y de la ciudad, si las hay, pueden crear el clima adecuado si:

Dispone de un regulador eficaz. Aplicar políticas de gobierno razonables.

El respeto por las leyes y las políticas se entenderá mejor si las personas tienen conocimiento a través de los materiales promocionales. La mirada de la atención con todos sus componentes es la base para cambiar su excedente, y se conoce en otras herramientas importantes como: Integridad y autoridad. Equipo de apoyo, plan de trabajo, organización y guía de procedimientos. Integridad, utilidad moral, interoperabilidad y poder de negociación de todas las partes de la empresa, así como su integridad con las políticas y objetivos establecidos. Salarios, responsabilidades gerenciales y cambios en la apariencia de un individuo. La posición de documentar políticas y decisiones, y desarrollar programas con metas, objetivos e indicadores de beneficios.

En las organizaciones que lo justifiquen, producto de unidades superiores internas con un grado de independencia y experiencia

autosuficiente.

Los principales criterios de integración ambiental:

- a) Integridad y valores éticos.
- b) Competencia profesional.
- c) Atmósfera de Confianza Mutua.
- d) Organigrama.
- e) Asignación de Autoridad y Responsabilidad.
- f) Políticas y prácticas en el personal.
- g) Comité de Control.

Evaluación del Ambiente de Control

Los principios y la aceptación informada de las reglas escritas y las reglas de interpretación y ética establecidas dentro de la empresa deben incluir aspectos relacionados con prácticas comerciales relativamente aceptables, conflictos de intereses y el nivel esperado de comportamiento ético. Verificar que las respuestas sean efectivas y vitales en caso de acciones que no cumplan con las normas aplicables, con base en lo especificado en la ley aplicable. Verificar que las acciones correctivas sean comunicadas para que sean conocidas en toda la empresa.

Se definen clara y claramente el cumplimiento de los procedimientos de votación, formación, investigación, evaluación, dotación de los recursos humanos necesarios en la organización, así como el contenido de cada departamento de responsabilidad y actividades relacionadas con el mismo. Se modifica si el marco organizativo es adecuado al órgano de la agencia, el tipo de actividad y objetivos aprobados, si se definen líneas de compromiso y liderazgo, así como canales de comunicación.

Tiempos Implementación de métodos jerárquicos jerárquicos de

adecuada gestión de la organización, incluyendo la condecoración mediante procedimientos de escolta autorizados. Verificar que el Comité de Defensa está funcionando bien y que se ha aplicado la contribución a la buena mejora del sistema de asociación regional.

Evaluación de Riesgos

La atención interna se desarrolló principalmente para reducir las bonificaciones que afectan las operaciones de la unidad. Al escanear y encontrar los beneficios comerciales relevantes que el gerente titular interrumpe, se evalúa la vulnerabilidad del sistema. Para ello, es necesario tener un conocimiento funcional de la empresa y sus componentes para identificar debilidades, enfatizar la satisfacción de la empresa (interna y externamente) así como tomar las acciones necesarias. Haciendo hincapié en que los objetivos de defensa deben ser precisos, pero también completos, completos, razonables e integrados en los objetivos generales de la empresa. Una vez que se identifiquen los riesgos, su investigación incluirá: Valoración máxima y su significado. Estimación de probabilidad y frecuencia. Defina qué tan

- ✓ claro será.
- ✓ Cambiar el entorno Redefiniendo la política institucional. Reorganización o reestructuración interna.
- ✓ Beneficio de nuevos empleados o cartas de empleados existentes.
- ✓ Nuevos sistemas, procedimientos y tecnologías.
- ✓ Sedimentación de evolución. Nuevos bienes, actividades o trabajos.

Las reglas que componen el cálculo de la bonificación son:

- a) la relación de riesgo.
- b) Piensa en el mal.
- c) detección de cambios.

Evaluación de componentes de daños
Asegurar que las materias primas cuenten con los procedimientos adecuados para superar los riesgos, identificarlos, anticipar su valor, calcular sus probabilidades o recurrencias y reaccionar ante eventos o cambios (normales o irregulares) que afecten la rentabilidad de los objetivos planificados, provenientes de fuentes internas y externas. así como a nivel organizacional y lo más importante Unidades o funciones (ventas, compras, sucesión, recursos humanos, etc.).

Actividades de patrulla
Las operaciones de patrullaje son procedimientos que ayudan a asegurar que las políticas del liderazgo se cumplan y deben existir en relación con el daño que ha causado el líder. Las actividades del equipo se llevan a cabo en todos los cargos de la organización y en cada etapa del desarrollo, comenzando con la implementación del plan de recompensas, la comprensión de la recompensa, los controles dispuestos para evitarla o reducirla y, en muchos casos, las actividades secundarias diseñadas por un período indefinido. Tienden a pagar por igual a los demás: Los operadores tienen derecho a contribuir con los demás en cuanto a la fiabilidad de los documentos financieros, el cumplimiento de la educación, etc.

- ✓ A su vez, dentro de cada parte existen diferentes tipos de seguimiento:
- ✓ Prevención y tratamiento.
- ✓ Automático o manual computarizado.
- ✓ Gerentes o gerentes. En todos los niveles de la empresa existen responsabilidades de custodia y es fundamental que los agentes sepan qué nivel corresponde a cada uno de ellos, por lo que se les debe explicar adecuadamente en relación con estas funciones.

Las preguntas planteadas al final muestran la satisfacción general de las operaciones de las patrullas, viéndolas en su dolor general, pero no constituyen una generalidad:

- ✓ Realizar una investigación del asunto. Hostigamiento y revisión por parte de un miembro de los responsables de diversas funciones o actividades.
- ✓ Mostrar transacciones en términos de facilidad, agregación y autorización relacionada: aprobación, evaluación, comparación, recálculo, control de permanencia y prenumeración.
- ✓ Seguimiento de activos físicos: carga, liquidación, reinventario.
- ✓ Dispositivos de fontanería para reducción de umbrales de propiedad y registros.
- ✓ Función de división.
- ✓ Inflexibilidad de los estándares de la fruta. Creemos que esta sección debe incluir todos los reglamentos del distrito aplicables que abordan los subsistemas de patrulla del distrito. Finalmente, mostramos un conjunto mínimo de actividades encaminadas a interferir en el conjunto de actuaciones policiales competentes previstas en las entidades, respetando el derecho consuetudinario que debe tener en cuenta la organización específica.

Las reglas que componen el proceso de suspensión son:

- a) Distribución de funciones y responsabilidades.
- b) Coordinación entre áreas.
- c) registros.
- d) Niveles de aprobación especificados.
- e) Inventario e historial de transacciones en tiempo y forma. El acceso a cualquier propiedad y registros está prohibido.
- f) Desviación individual de los deberes básicos.
- g) sistema de documentación guripa.
- h) Prestar atención a la tecnología documental.
- i) indicadores de desempeño.
- j) La función parcial de auditoría interna.
- k) Separación de funciones y responsabilidades

Apreciación de los votantes de la actividad policial
Verificar que las responsabilidades de delegación, ejecución, indexación y verificación de las adquisiciones estén debidamente separadas y separadas (siguiendo un modelo de lo razonablemente asumido), teniendo en cuenta la necesaria coordinación entre las distintas áreas de obligación identificadas dentro de la entidad. Revisar la cinta y categorizar las transacciones físicas y el historial de manera oportuna, teniendo en cuenta la reputación, la reputación y el poder de procesamiento para detectar saldos en los estados

financieros de manera razonable. Verificar el desempeño de las cantidades periódicas de activos y su cumplimiento con los asientos contables.

Evaluar la calidad y el cumplimiento de los planes de cambio en el desempeño de las tareas clave por parte de los empleados involucrados. Verificar que la gerencia haga observaciones periódicas y periódicas de los resultados alcanzados, y los compare con años anteriores, con los presupuestos y proyectos aprobados, y otros grados de investigación relevantes que le sean de utilidad.

Información y explicaciones.

Los sistemas de información y comunicación están interconectados, permiten que una sola persona en una organización se vincule e intercambie información necesaria para iniciar, autorizar y controlar las operaciones de la organización.

La información relevante debe ser capturada y transmitida de manera que llegue a todas las áreas de manera oportuna y permita la aceptación de responsabilidades individuales. Comunicación según el sistema de documentación. Todos deben ser conscientes de el gran problema que relaciona a la falta de cumplimiento y la supervisión de la gestión. Cada trabajo concienzudo debe identificarse con temas relacionados con la obligación de las personas en el sistema de salud por jurisdicción.

La promoción de un período adecuado para una interpretación abierta y eficaz está fuera del manual de políticas y procedimientos, y depende del ambiente dentro de la organización y la diversidad que ofrece el órgano superior. Los empleados necesitan saber que sus jefes quieren evitar que se metan en problemas y no solo sacar ideas que son difíciles de explicar y luego tomar medidas con los empleados que sacan cosas negativas.

Incluso la interpretación interna debe comunicarse efectivamente con el exterior. Esto ayuda a las entidades involucradas a comprender lo que sucede dentro de la empresa.

Las reglas para la integración de la orientación y desarrollo son:

- a) Información y responsabilidades.
- b) contenido de materia y emoción
- c) Adelgazamiento de la información.
- d) Flexibilidad de operación.
- e) Sistema de información.
- f) Determinación del poder.
- g) Comunicaciones, beneficio institucional y estrategias.
- h) Canales de comunicación.
- i) Documentos y Obligaciones.

Evalúa y explica la información. Existen mecanismos para recopilar información externa relevante sobre las condiciones comerciales, los programas de la competencia, las nuevas leyes o agentes y los cambios económicos. Los gerentes y jefes de departamento reciben los documentos que necesitan para cumplir con sus responsabilidades.

La documentación está disponible, de manera oportuna, para permitir el custodio de los fondos del perfil y la actividad, lo que permite rápidamente la hostilidad a los factores económicos empresariales y los

problemas policiales. La evolución a largo plazo de la planificación de TI, vinculada a iniciativas estratégicas.

Según sea necesario, proporcione los recursos adecuados para actualizar o programar nuevos sistemas de documentación. Las pautas de rendición de cuentas, la capacitación formal o informal, las reuniones y el seguimiento durante el transcurso de la asignación son suficientes para proporcionar dicha explicación. Existen mecanismos establecidos para que los empleados hagan sus propias recomendaciones de mejora.

Supervisión o Monitoreo

La vigilancia permanente incluye las actividades de vigilancia que se realizan constantemente, de cerca, por medio de las diversas estructuras administrativas en el ámbito del comité de escuadrón que tiene que trasladar las funciones de vacunación que previamente provocaron la infección. Una pérdida o accidente costoso para la organización desde el punto de vista humano y especulativo. La presencia de exámenes de seguimiento sistemático también debe incluirse en evaluaciones específicas:

- ✓ Determinar el alcance de la prueba de acuerdo a los objetivos y componentes de la gestión interna a realizar. Determinar el sistema o las partes a realizar y derivar un truco común de él, incluidas las actividades periódicas de seguimiento del propio sistema.

Investigue las áreas de daño más importantes e identifique aquellas que requieren la ilusión de aprobación. Desarrolle un proyecto revisado y un plan de asignación y discútalo con las partes interesadas.

- ✓ Verificar el cumplimiento y obtener conclusiones provisionales. Variación de resultados con afectados y niños a partir de: referencias.

Las reglas que componen la supervisión o control son:

- a) Evaluación del sistema policial regional.
- b) La eficacia del sistema de escolta regional.
- c) Revisar el sistema de archivo regional.
- D) identificar las deficiencias descubiertas.
- e) Evaluación del sistema de atención según la jurisdicción

Cuentas en las que se generan documentos soporte de comunicaciones municipales de terceros dentro de la entidad o asuntos de reporte. Periódicamente presento los importes reconocidos por el sistema contable como activos fijos. El monitoreo de la respuesta de la entidad proporciona recomendaciones de auditores internos y externos para alentar a la contraparte dentro de la jurisdicción. Vigilar el cumplimiento ético o constitucional en las actividades de la empresa, y en caso de ser necesario, se realizan actividades de control periódicamente. Determinar la credibilidad de las operaciones internas.

Elementos:

- a) La estructura:

Dotará al sistema de separación territorial de una distribución específica de tareas y funciones, y de los mecanismos de coordinación necesarios para el efectivo desarrollo de dichas funciones. Este tratado corresponde a la secuencia y contingencias (antigüedad, tamaño, distribución de poderes, etc.) que se desarrollarán en la forma y normalización del sistema de control judicial.

b) Los procedimientos:

Básicamente, se refiere a los mecanismos que realizan operaciones para las cuales es importante atraer pruebas o registros, para lo cual se requiere especificar una explicación: reglas y procedimientos formalmente establecidos, registros precisos y documentos fuente.

c) El personal:

Son las personas dentro de las cuerdas de la empresa que realizan los procedimientos. Lo que se relaciona con el individuo se manifiesta desde votar y aprender hasta elaborar y evaluar su mensaje.

➤ INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES – ROF.

Son los estatutos sociales y funciones sociales, que se encuentran plasmados en un documento técnico escolar sobre gobierno corporativo, que definen:

- a) El cambio en la materia orgánica de los organismos.
 - b) Las funciones generales y específicas de la entidad y de cada órgano o unidad de su composición.
 - c) La coordinación judicial y gendarmería entre los órganos, dependencias y unidades orgánicas que fuere necesaria.
- Este órgano de dirección formaliza la competencia de cada área de la organización y representa el área y las responsabilidades de cada una en especular sobre metas institucionales medibles.

SECUENCIA DE NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL – CAP.

Esta es una revisión de la gestión corporativa que incluye los cargos específicos y aprobados de la empresa, con base en la estructura orgánica viva presentada en el ROF de la empresa. Además, se define como el documento que contiene los cargos o funciones otorgadas por la empresa como necesarias para su buen desarrollo y ejecución de los fines y fines de los órganos estructurales. Su norte es común en el número y proporciones de los artículos, cargos o artículos con las características de cada uno para el correcto uso.

PRESUPUESTO INDEPENDIENTE ES UNA ELECCIÓN PERSONAL. – PAP.

Es una nota técnica conjunta sobre la gestión empresarial, y al norte normaliza los costos individuales, en cuanto a la cantidad de sitios requeridos en un determinado contrato con base en el presupuesto. Aprobado (presupuesto de capacidad).

MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES – MOF.

Esta es una evaluación pura que describe las funciones, objetivos, características, requisitos y responsabilidades de cada función de desarrollo dentro de la empresa, así como sus principios generales, que permitan una implementación que prospere en la sociedad.

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS – MAPRO.

Es un memorándum de dibujo y legislación metodológica, y tiene además una gran y maravillosa funda, que incluye el detalle de los procedimientos a seguir en la realización de los procedimientos creados para llevar a cabo las funciones y obligaciones de la clasificación compatibles con las correspondientes. órganos administrativos que rigen el funcionamiento del organismo.

1.2.2 MARCO CONCEPTUAL

- **CONTROL:** Es un mecanismo de prevención y acogida adoptado por una autoridad jerárquica o autoridad que posibilita la detección y corrección oportuna de desviaciones, deficiencias o contradicciones en el proceso de desarrollo. Construcción, equipamiento, lapidación y evaluación de procedimientos, con miras a buscar el cumplimiento de las normas que los rigen, así como de las estrategias, políticas, objetivos, metas y pagos de capital.
- **INTERNO:** Que está dentro.
- **CONTROL INTERNO:** Esta función tiene por objeto salvaguardar y proteger los activos de la empresa, evitar el desembolso irrazonable de fondos y garantizar que no surjan responsabilidades no autorizadas.
- **RIEGOS DE CONTROL:** Cambios en la integridad de los sistemas y departamentos contables de la empresa para prepararse o detectar y corregir desviaciones relativas en el valor. Siempre habrá algún riesgo de auditoría debido a las limitaciones inherentes al sistema de contabilidad y control de cualquier condado.
- **MINIMIZACIÓN DEL COSTE:** Es el máximo ahorro presupuestario, es decir, conseguir cada vez más excepto mobiliario corporativo. Lo que significa que se puede consumir individualmente y por lo tanto se puede obtener más beneficio de esta actividad. Para ello, debe saber contabilidad, saber lo que tiene y cómo invertir cada centavo para obtener una ganancia es su punto culminante.

- **ERRORES REPETITIVOS:** Es una acción que se realizó equivocadamente por varias ocasiones.
- **IMPRODUCTIVIDAD DE SUS LABORES:** Es la ineficacia de trabajo o actividad que una persona lleva a cabo en la empresa que se desempeña.
- **MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL:** Cambio o progreso hacia un estado mejor en la entidad que se laboral.
- **ACCIONES EMPÍRICAS:** Actos que se realizan por la experiencia a base de todo conocimiento, que se fundamentan en la observación de los hechos.
- **UTILIZACIONES FRAUDULENTAS:** Es el Empleo, uso o utilizaciones del fraude para un fin determinado.
- **COSTO DE VENTA:** Es el costo en que se incurre para comercializar un bien, o para prestar un servicio. Es el valor en que se ha incurrido para producir o comprar un bien que se vende.
- **BALANCED SCORECARD:** El aparato metodológico superior que traduce la nueva estrategia de un conjunto de medidas explicativas, proporcionando el marco necesario para un posible sistema de encuesta y gestión.
- **COSO:** A continuación se muestra una nota que ilustra un ejemplo común de una municipalidad de Territorio donde las empresas pueden implementar, administrar y evaluar sus propios sistemas internos de agencias para garantizar que sigan siendo efectivos.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 HIPÓTESIS

Hipotesis General:

El control interno que utiliza la ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES UNIFICADOS DEL GRAN MERCADO DE LA REGIÓN CHAVÍN “ACU”, de la ciudad de Chimbote es inadecuado.

2.2 VARIABLES

2.2.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN COMERCIAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
CONTROL INTERNO	Es una estructura establecida por la Gerencia, para el adecuado desenvolvimiento de las operaciones dadas en la empresa, así como nomas que serán cumplidas por quienes realicen las operaciones cotidianas de manera eficiente, segura y eficaz para el logro de los objetivos trazados por la empresa.	Conjunto de métodos y medidas adoptadas dentro de una entidad , para salvaguardar sus activos , exactitud y veracidad de su información contable.	AMBIENTE DE CONTROL	Integridad y valores Éticos	*¿La Asociación cuenta con un reglamento de manual y funciones? *¿El reglamento de manual y funciones, los trabajadores de la entidad lo conocen? *¿Los trabajadores conocen específicamente sus funciones y responsabilidades en su área de trabajo? *¿Los procedimientos de las operaciones se rigen por las políticas y normas internas de la asociación? *¿La dirección esta orientando con las directivas la eficiencia de la asociación en sus actividades?	Cuestionario Ficha de Observación
				Compentencia Profesional		
				Atmósfera de Confianza Mutua		
				Organigrama		
				Asignación de Autoridad y Responsabilidad		
				Políticas y Prácticas en el Personal		
			EVALUACIÓN DE RIESGOS	Cómite de Control		
				Identificación del Riesgo		
				estimación del Riesgo		
				Determinación de los Objectivos de Control		
			ACTIVIDADES DE CONTROL	Detección del Cambio		
				Separación de tareas y responsabilidades		
				Coordinación entre áreas		
				Documentación		
				Niveles definidos de autorización		
				Resgistro Oportuno y Adecuado		
				Rotación de personal en las tareas claves		
				Control de Sistema de Información		
				Indicadores del desempeño		
			Función de Auditoria Interna independiente			
			INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Información y Responsabilidad		
				Contenido y Flujo de la información		
				Calidad de la información		
				Flexibilidad al cambio		
				El Sistema de Información		
				Compromiso de la Dirección		
				Comunicación, Valores de la organización y Estrategias		
			Canales de Comunicación			
			SUPERVISIÓN O MONITARIO	Evaluación del Sistema de Control Interno		
				Eficacia del Sitema de Control Interno		
Auditorias del Sistema de Control Interno						
Tratamiento de las deficiencias Detectadas						
Evaluación del Sistema de Control Interno						

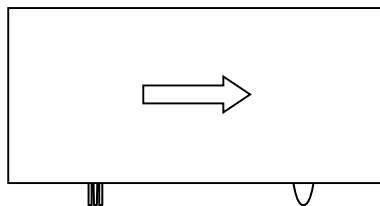
2.3 METODOLOGÍA

2.3.1 TIPO DE ESTUDIO

El interés actual en el estudio es una clara fragmentación, que, debido a la protección interna del grupo consolidado de comerciantes de la gran empresa de la división Shavin "ACU", nos permite presentar fallas difíciles, y esto crea una escasez de la grupo de defensa, con su colgante.

2.3.2 DISEÑO DE ESTUDIO

El diseño es descriptiva simple.



M: Asociación de Comerciantes Unificados del gran Mercado de la Región Chavín "ACU", Chimbote - 2012

O: Control Interno.

2.4 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Población:

La población base de nuestro estudio es finita, estuvo integrada por las veintiséis personas que conforman la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región Chavín "ACU"

Muestra:

La muestra comprende un total de 26 personas en el Área de Administración de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región Chavín "ACU".

PERSONAS	CANTIDAD
ADMINISTRATIVOS	08
DIRECTIVOS	14
PRESIDENTE	01
VICEPRESIDENTE	01
CONTADORA	01
ASISTENTE CONTABLE	01
TOTAL	26

Muestreo:

Es no probabilístico.

2.5 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Método Analítico:

Se va a descomponer y analizar la variable que es Control Interno por áreas.

2.6 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En la misión de observación estricta, se utilizarán técnicas de investigación con su equipo, ese es el esfuerzo, incluida su tecnología de investigación como herramienta auxiliar de investigación.

2.7 VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

En la presente tarea de investigación se utilizará el experimento como una herramienta que será controlada por la validez del razonamiento experto y la confiabilidad del ensayo y error para la investigación de la literatura empírica.

2.8 PROCEDIMIENTOS RE RECOLECCIÓN DE DATOS

- a) Se elabora la hoja para la entrevista y el también se realiza el cuestionario para hacer aplicado a la asociación.
- b) Se pedirá permiso a las autoridades respectivas.
- c) De acuerdo a la muestra, todo el personal será entrevistado.
- d) Además del cuestionario se utilizará una ficha de observación la cual servirá para conocer las características del control interno de la asociación, siendo tomadas en un tiempo determinado.
- e) Los datos serán tabulados.

2.9 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Para futuros trabajos de encuesta se utilizará la estadística descriptiva con el método del dibujo, siempre para difundir información empírica, y esto se hará a través de cuadros y gráficos que contendrán los resultados. Resultados de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

❖ **ENCUESTAS:**

CUADRO N° 01

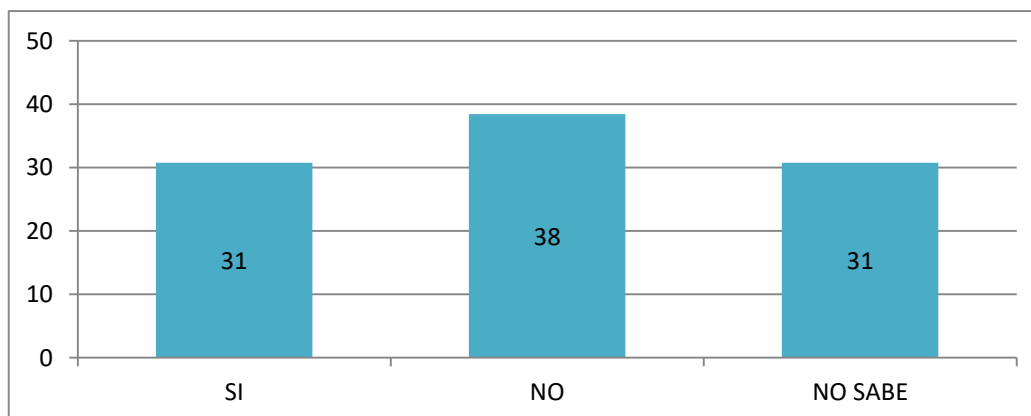
INSTRUMENTOS DE GESTIÓN SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012.

INST. DE GESTION	N° DE TRABAJADORES	%
SI	8	31%
No	10	38%
NO SABE	8	31%
TOTAL	26	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 01

INSTRUMENTOS DE GESTIÓN SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012.



Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 01

Se encontró que un 31% considera que la Asociación cuenta con los instrumentos de control Interno y un 38% menciona que “NO”; mientras que un 31% no sabe si se tiene.

CUADRO N° 02

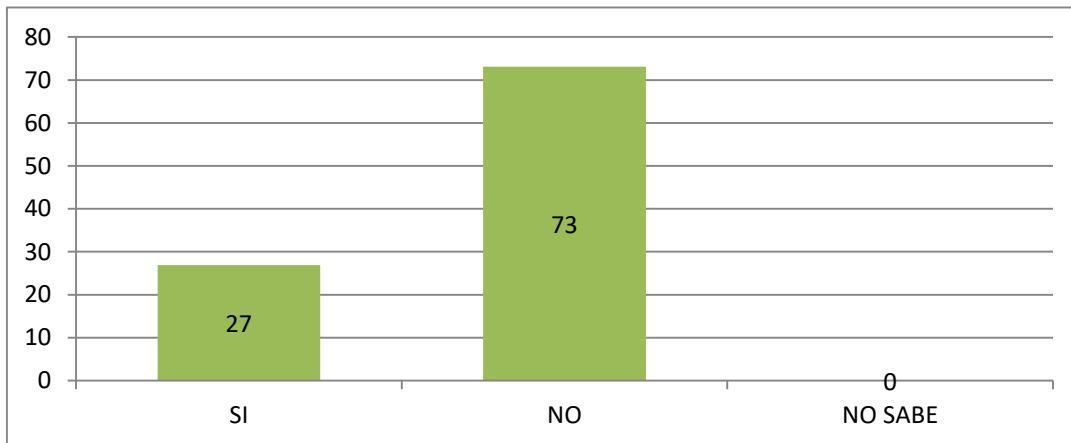
NORMATIVAS DE CONTROL INTERNO SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012

NORMATIVAS DE CONTROL INTERNO	N° DE TRABAJADORES	%
SI	7	27%
No	19	73%
NO SABE	-	0%
Total	26	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 02

NORMATIVAS DE CONTROL INTERNO SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 02

Hemos encontrado que un 73% dice que no se le entregaron las normativas de Control Interno y un 27% menciona que si se le entregó.

CUADRO N° 03

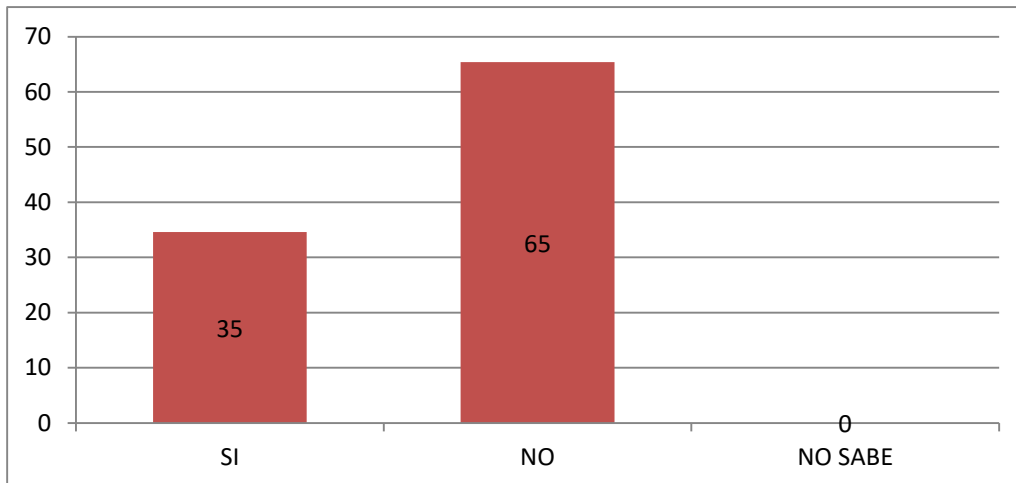
ORGANIGRAMA SEGÚN TRABAJADORES DE DE ACU 2012

ORGANIGRAMA	N° DE TRABAJADORES	%
SI	9	35%
No	17	65%
NO SABE	-	0%
TOTAL	26	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 03

ORGANIGRAMA SEGÚN TRABAJADORES DE DE ACU 2012



Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 03

La mayor alternativa respondida fue la segunda opción, dado que el 65% de encuestados manifiestan que no conocen el organigrama; asimismo el 35% aseguran conocer el organigrama de la asociación.

CUADRO N° 04

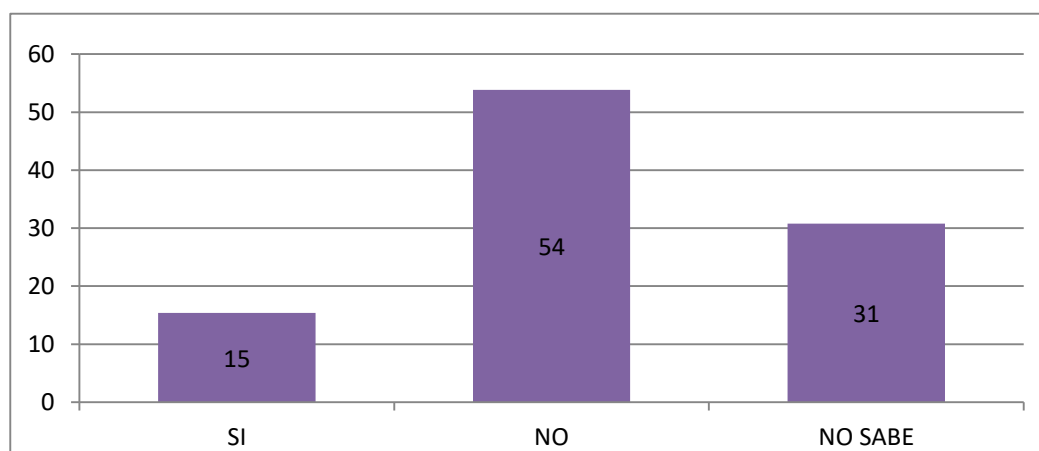
CONTROL INTERNO SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012

CONTROL INTERNO	N° DE TRABAJADORES	%
SI	4	15%
No	14	54%
NO SABE	8	31%
TOTAL	26	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 04

CONTROL INTERNO SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 04

El 54% de los empleados administrativos de la Asociación consideran que no cuentan con un control interno, mientras que el 15% asegura que si hay control interno y un 31% no sabe.

CUADRO N° 05

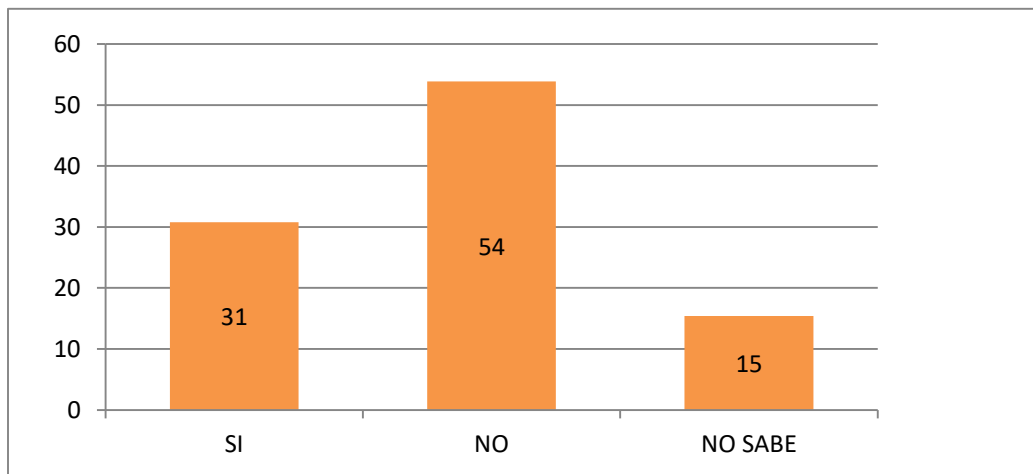
CÓDIGO DE ÉTICA SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012

CÓDIGO DE ÉTICA	N° DE TRABAJADORES	%
SI	8	31%
No	14	54%
NO SABE	4	15%
TOTAL	26	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 05

CÓDIGO DE ÉTICA SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 05

Apreciamos que la gran mayoría dice no conocer el código de ética y peor no practicarlos representada por el 54% y un 31% dice conocer el código de ética y practicarlo y un 15% no sabe.

CUADRO N° 06

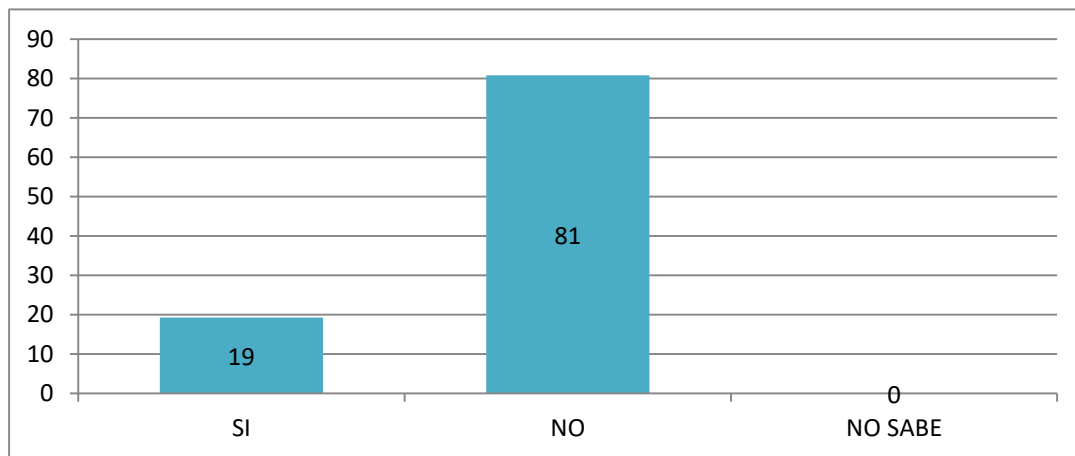
COMPETENCIA PROFESIONAL SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012

COMPETENCIA PROFESIONAL	N° DE TRABAJADORES	%
SI	5	19%
No	21	81%
NO SABE	0	0%
TOTAL	26	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 06

COMPETENCIA PROFESIONAL SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 06

De los 26 encuestados el 12% aseguran ser capacitado y que la empresa promueve la competencia profesional y un 69% asegura no ser capacitado.

CUADRO N° 07

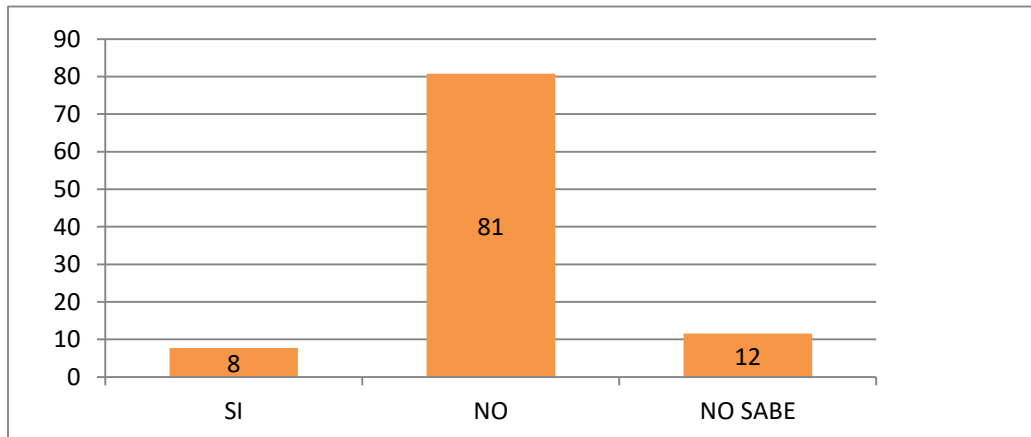
COMPROMISO DEL CONTROL INTERNO SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012

COMPROMISO DEL CONTROL INTERNO	N° DE TRABAJADORES	%
SI	2	8%
NO	21	81%
NO SABE	3	12%
TOTAL	26	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 07

COMPROMISO DEL CONTROL INTERNO SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 07

El 81% de los encuestados nos dice que no se cumple con el compromiso de control interno mientras que el 8% que si es transmitido y un 12% no sabe.

CUADRO N° 08

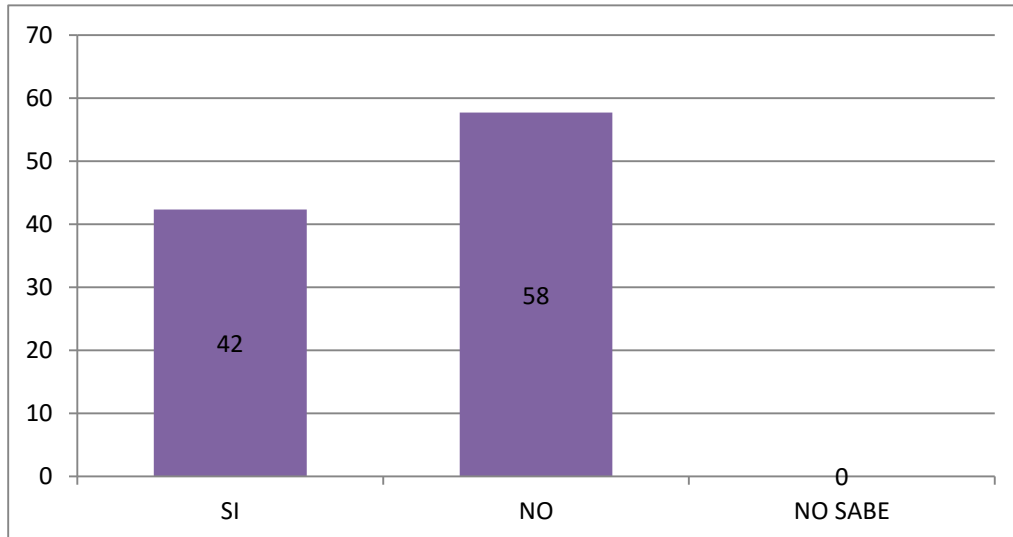
CLIMA DE CONFIANZA SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012

CLIMA DE CONFIANZA	N° DE TRABAJADORES	%
SI	11	42%
No	15	58%
NO SABE	-	0%
TOTAL	26	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 08

CLIMA DE CONFIANZA SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 08

El 58% de la muestra del personal dice que se establece un clima de confianza en el área de trabajo y el 42% dice que no hay un clima de confianza.

CUADRO N° 09

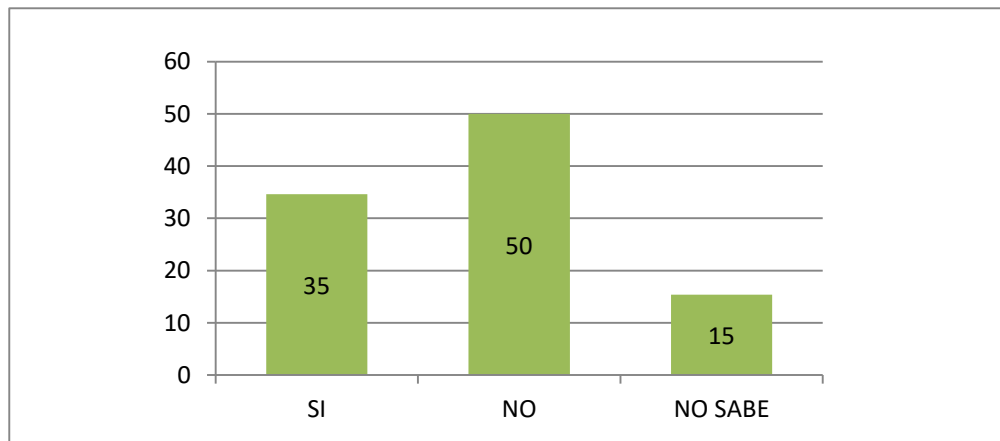
ACCIONES NECESARIAS PARA LAS FUNCIONES DE LA AUTORIDAD RESPONSABLE SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012

ACCIONES NECESARIAS PARA LAS FUNCIONES DE LA AUTORIDAD RESPONSABLE	N° DE TRABAJADORES	%
SI	9	35%
No	13	50%
NO SABE	4	15%
TOTAL	26	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 09

ACCIONES NECESARIAS PARA LAS FUNCIONES DE LA AUTORIDAD RESPONSABLE SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 09

La mayoría representada por el 50% del personal, nos dice que no se realizan acciones necesarias para garantizar que el personal que labora en la entidad conozca las funciones de la autoridad responsable del área que ocupa mientras que un 35% afirma que se realizan dichas acciones y un 15% no sabe.

CUADRO N° 10

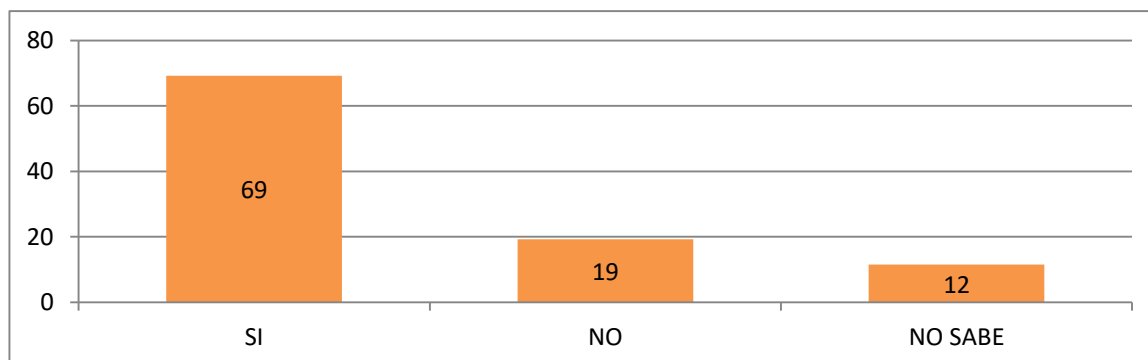
RESPONSABILIDADES EN RELACIÓN CON LAS AUTORIDADES Y LAS FUNCIONES SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012

RESPONSABILIDADES EN RELACIÓN CON LAS AUTORIDADES Y LAS FUNCIONES	N° DE TRABAJADORES	%
SI	18	69%
No	5	19%
NO SABE	3	12%
Total	26	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 10

RESPONSABILIDADES EN RELACIÓN CON LAS AUTORIDADES Y LAS FUNCIONES SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 10

La mayoría del personal asume sus responsabilidades en relación con las autoridades y las funciones asignadas al cargo que ocupa, mientras que un 19% no asume sus responsabilidades en relación con las autoridades y las funciones asignadas al cargo que ocupa y un 4% no sabe.

CUADRO N° 11

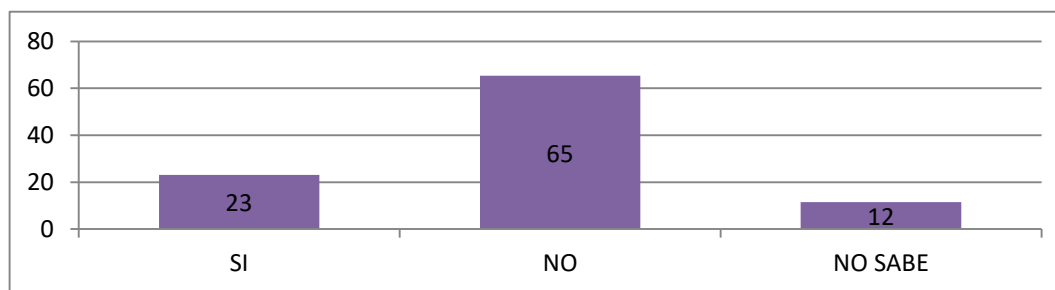
ASIGNACIÓN DE AUTORIDAD Y LA RESPONSABILIDAD SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012

ASIGNACIÓN DE AUTORIDAD Y LA RESPONSABILIDAD	N° DE TRABAJADORES	%
SI	6	23%
No	17	65%
NO SABE	3	12%
Total	26	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 11

ASIGNACIÓN DE AUTORIDAD Y LA RESPONSABILIDAD SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 11

La mayoría representada por el 65% de la muestra nos dice que la asignación de autoridad y la responsabilidad en su área no está definida en los documentos normativos de la entidad, y no son conocidas por el personal en general mientras que el 12% no sabe y el 23% asegura que la asignación de autoridad y la responsabilidad en su área está definida en los documentos normativos de la entidad y son conocidas por el personal en general.

CUADRO N° 12

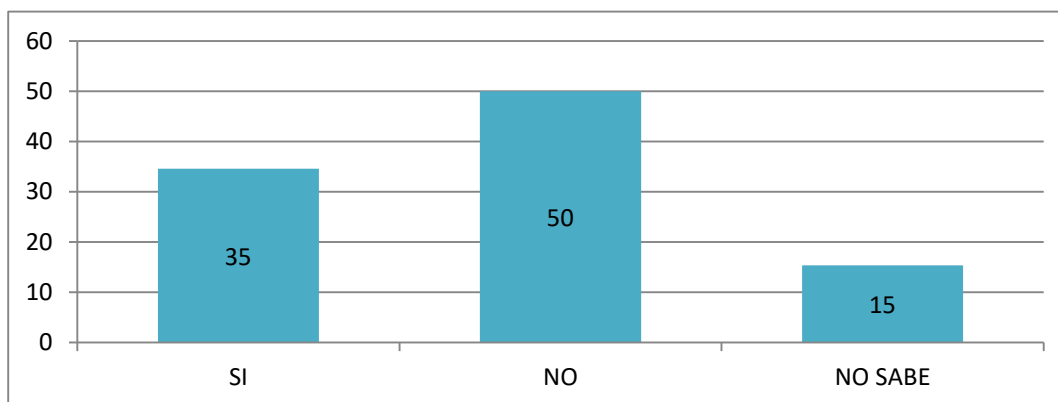
ACTIVIDADES DE IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS, MANEJO Y MONITOREO DE RIESGO SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012

ACTIVIDADES DE IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS, MANEJO Y MONITOREO DE RIESGO	N° DE TRABAJADORES	%
SI	9	35%
No	13	50%
NO SABE	4	15%
Total	26	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 12

ACTIVIDADES DE IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS, MANEJO Y MONITOREO DE RIESGO SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 12

El 50 % cree que los cambios en los planes de las agencias de daños no se incluyen de forma continua para las actividades de informe, seguimiento, gestión y control de riesgos, el 35 % cree que si los recursos de planificación de las agencias de riesgos se incorporan de forma continua para identificar riesgos, controlar, actividades de dirección y control y el 15% no sabe.

CUADRO N° 13

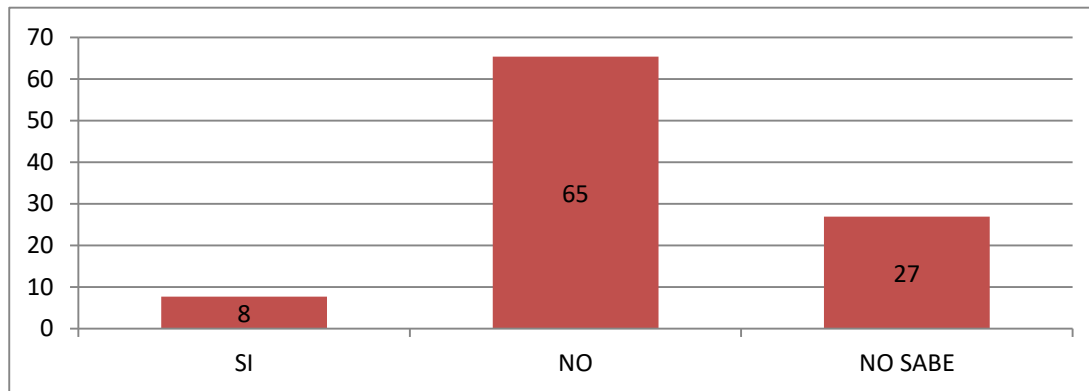
IDENTIFICACIÓN DE RIESGO SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012

IDENTIFICACIÓN DE RIESGO	N° DE TRABAJADORE S	%
SI	2	8%
No	17	65%
NO SABE	7	27%
Total	26	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 13

IDENTIFICACIÓN DE RIESGO SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 13

El 65% nos dice que no existe un proceso de identificación de riesgo y un 27% no sabe mientras que 8% considera que si existe un proceso de identificación de riesgo.

CUADRO N° 14

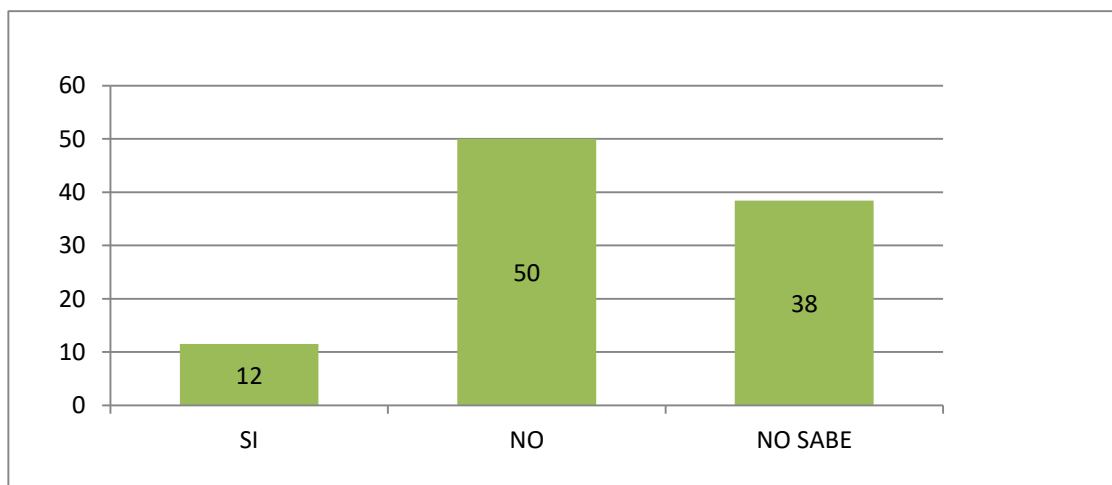
VALORACIÓN DE LOS RIESGOS SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012

VALORACIÓN DE LOS RIESGOS	N° DE TRABAJADORES	%
SI	3	12%
No	13	50%
NO SABE	10	38%
Total	26	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 14

VALORACIÓN DE LOS RIESGOS SEGÚN TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 14

El 50% nos dice que no existe un proceso de valoración de riesgo y un 38% no sabe mientras que el 12% considera que si existe un proceso de valoración de riesgo.

CUADRO N° 15

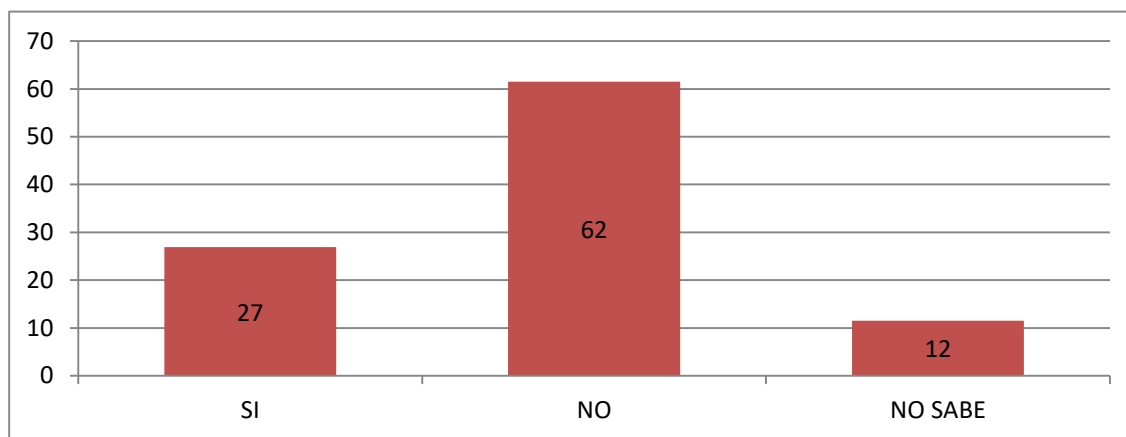
RESPUESTA GERENCIAL A LOS RIESGOS POR LOS TRABAJADORES DE ACU 2012

RESPUESTA GERENCIAL A LOS RIESGOS	N° DE TRABAJADORES	%
SI	7	27%
No	16	62%
NO SABE	3	12%
Total	26	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 15

RESPUESTA GERENCIAL A LOS RIESGOS POR LOS TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 15

El 62% nos dice que no se diseñan estrategias para dar una respuesta gerencial a los riesgos y un 27% que si se diseñan estrategias para dar una respuesta gerencial a los riesgos y un 12% no sabe.

CUADRO N° 16

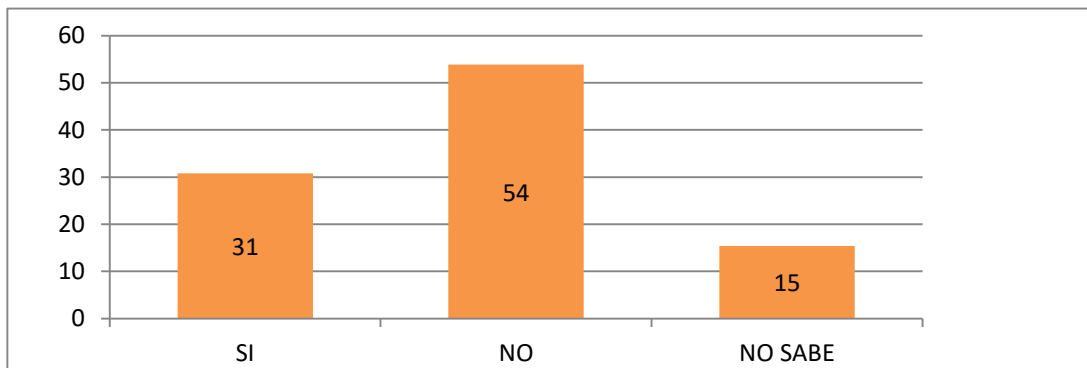
NOTIFICACIONES DE ACTIVIDADES OPERATIVAS, LISTA DE TRABAJADORES DE ACU 2012

OPERACIÓN COMERCIAL, REGISTRO, ASIGNACIÓN DE RECURSOS Y REFERENCIA.	N° DE TRABAJADORES	%
SI	8	31%
No	14	54%
NO SABE	4	15%
Total	26	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 16

LABORES DE OPERACIÓN, REGISTRO, CUSTODIA DE RECURSOS Y REVISIONES POR LOS TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 16

El 54% asegura que no hay división de puestos en asignación de puestos, nómina, custodia y ajuste de medios, el 31% nos dice que hay separación de puestos en contratación de puestos, inscripción, equidad y modificación y el 15% no tiene restricciones.

CUADRO N° 17

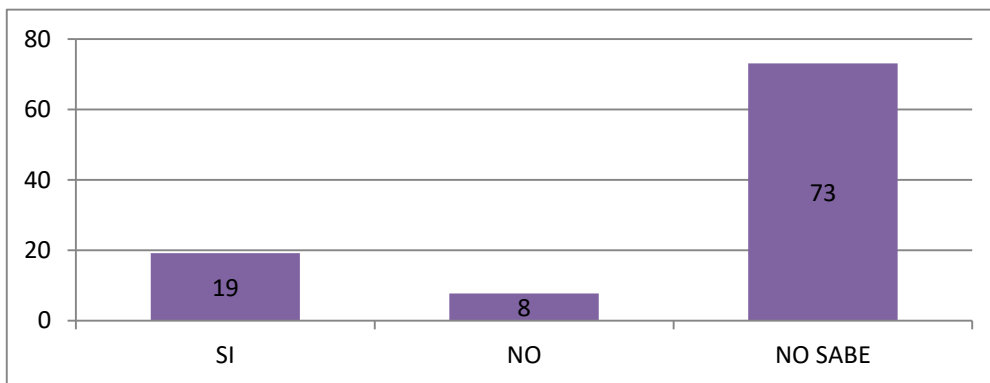
NATURALEZA Y VOLUMEN DE LA OPERACIÓN POR LOS TRABAJADORES DE ACU 2012

NATURALEZA Y VOLUMEN DE LA OPERACIÓN	N° DE TRABAJADORES	%
SI	5	19%
No	2	8%
NO SABE	19	73%
Total	26	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 17

NATURALEZA Y VOLUMEN DE LA OPERACIÓN POR LOS TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 17

El 73% nos dice que no sabe si la separación de funciones está asignada en función de la naturaleza y volumen de la operación de la entidad y el 19% nos dice que La separación de funciones está asignada en función de la naturaleza y volumen de la operación de la entidad y un 8% no.

CUADRO N° 18

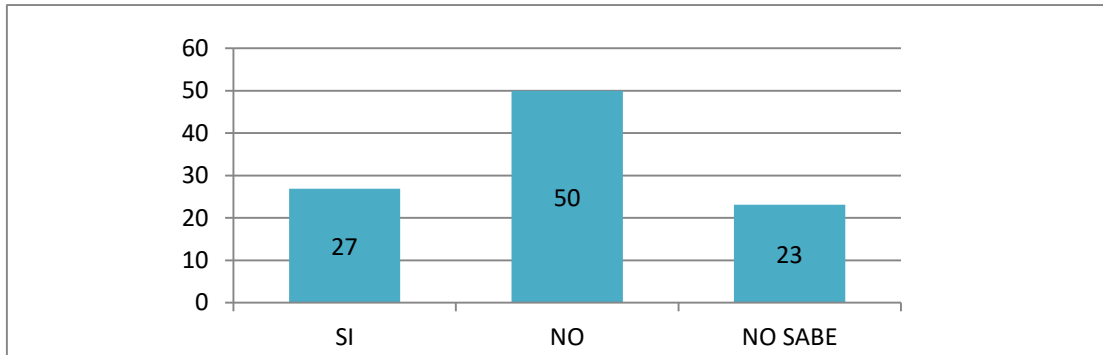
PROCEDIMIENTOS DE AUTORIZACIÓN POR LOS TRABAJADORES DE ACU 2012

PROCEDIMIENTOS DE AUTORIZACIÓN	N° DE TRABAJADORES	%
SI	7	27%
No	13	50%
NO SABE	6	23%
Total	26	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 18

PROCEDIMIENTOS DE AUTORIZACIÓN POR LOS TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 18

Los procedimientos de aprobación no estaban documentados y el administrador del sitio de la unidad de coordinación de apoyo no estaba completamente informado como se describe adecuadamente con el 50% de los representantes y el 27% afirmando que los procedimientos de aprobación están documentados y el área de gestión de la unidad no estaba completamente informada y el 23% que sí. No sé .

CUADRO N° 19

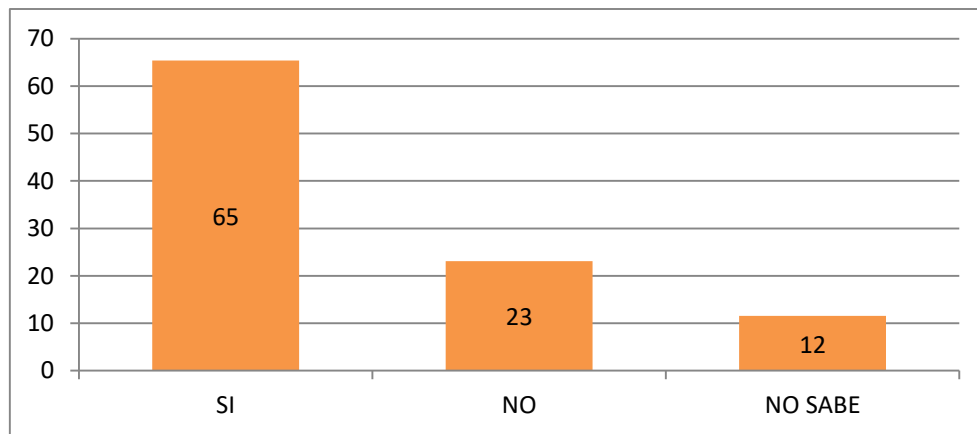
PROCEDIMIENTOS DE AUTORIZACIÓN Y APROBACIÓN POR LOS TRABAJADORES DE ACU 2012

PROCEDIMIENTOS DE AUTORIZACIÓN Y APROBACIÓN	N° DE TRABAJADORES	%
SI	17	65%
No	6	23%
NO SABE	3	12%
Total	26	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 19

PROCEDIMIENTOS DE AUTORIZACIÓN Y APROBACIÓN POR LOS TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 19

El 65% afirma que existen procedimientos de autorización y aprobación para las principales operaciones y el 23% niega la existencia de procedimientos de autorización y aprobación y el 12% no sabe.

CUADRO N° 20

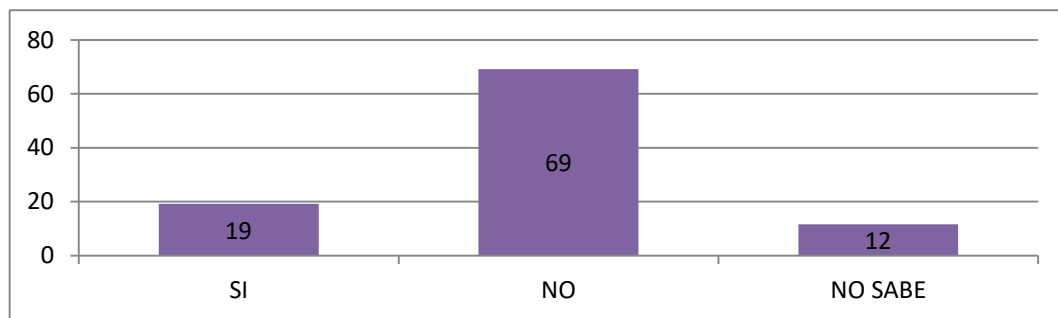
PROCESOS, ACTIVIDADES Y TAREAS POR LOS TRABAJADORES DE ACU 2012

PROCESOS, ACTIVIDADES Y TAREAS	N° DE TRABAJADORES	%
SI	5	19%
No	18	69%
NO SABE	3	12%
Total	26	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 20

PROCESOS, ACTIVIDADES Y TAREAS POR LOS TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 20

El 69% negó tener información similar a las operaciones, actividades y tareas de la Unidad de Coordinación de Apoyo después de que el 19% nos dijo que había información similar a las operaciones, actividades y tareas, y el 12% sabía.

CUADRO N° 21

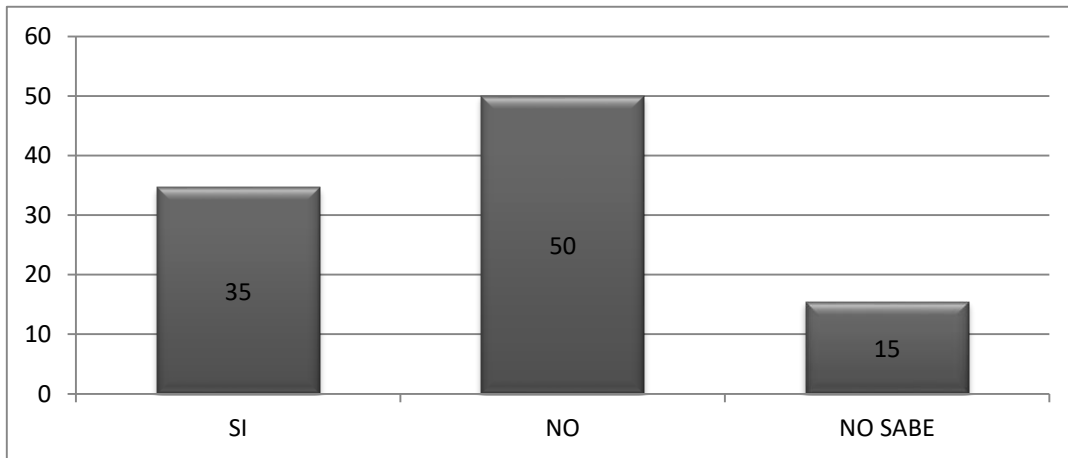
USO INDEBIDO DE LOS RECURSOS POR LOS TRABAJADORES DE ACU 2012

USO INDEBIDO DE LOS RECURSOS	N° DE TRABAJADORES	%
SI	9	35%
No	13	50%
NO SABE	4	15%
Total	26	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 21

USO INDEBIDO DE LOS RECURSOS POR LOS TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 21

El 50% dice que no existen controles para prevenir el abuso de habilidades, el 35% dice que hay controles para prevenir el abuso de habilidades y el 15% no sabe.a>

CUADRO N° 22

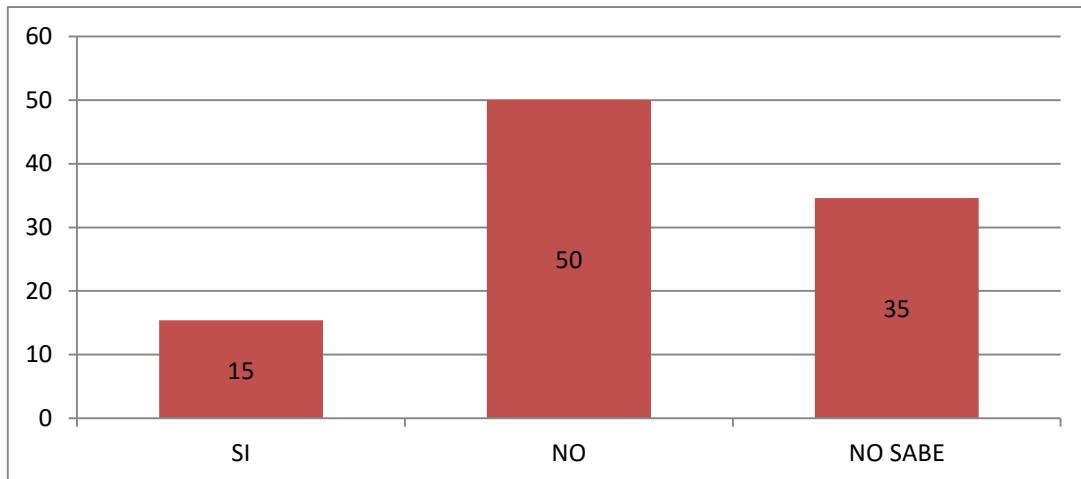
ORDEN DE COMPRAS POR LOS TRABAJADORES DE ACU 2012

ORDEN DE COMPRAS	N° DE TRABAJADORES	%
SI	4	15%
No	13	50%
NO SABE	9	35%
Total	26	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 22

ORDEN DE COMPRAS POR LOS TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 22

El 50% nos dice que no se emiten orden para realizar las compras, un 15% que si se emite y un 35% no sabe.

CUADRO N° 23

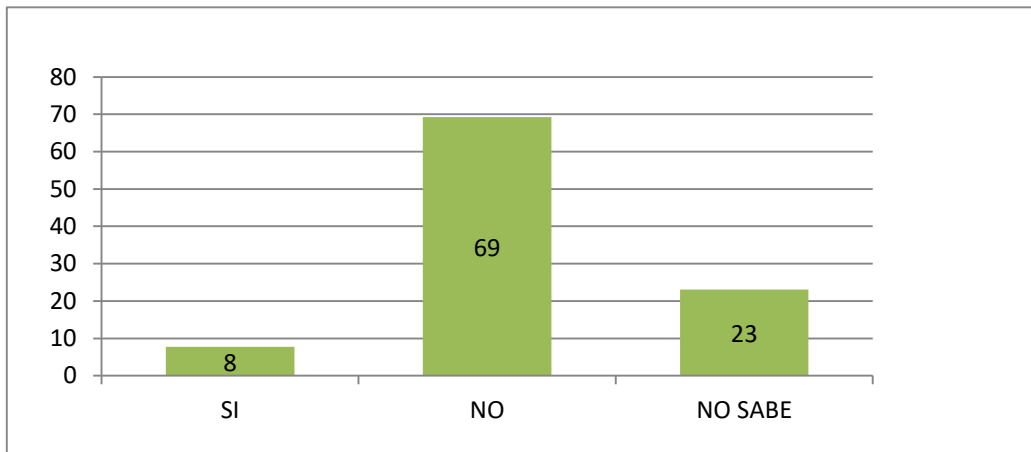
PRESUPUESTO PARA COMPRAS POR LOS TRABAJADORES DE ACU 2012

PRESUPUESTO PARA COMPRAS	N° DE TRABAJADORES	%
SI	2	8%
No	18	69%
NO SABE	6	23%
Total	26	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de las principales áreas la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 23

PRESUPUESTO PARA COMPRAS POR LOS TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 23

El 69% nos dice que no se realizan presupuestos antes de realizar las compras, un 8% que si se realiza el presupuesto y un 23% no sabe.

CUADRO N° 24

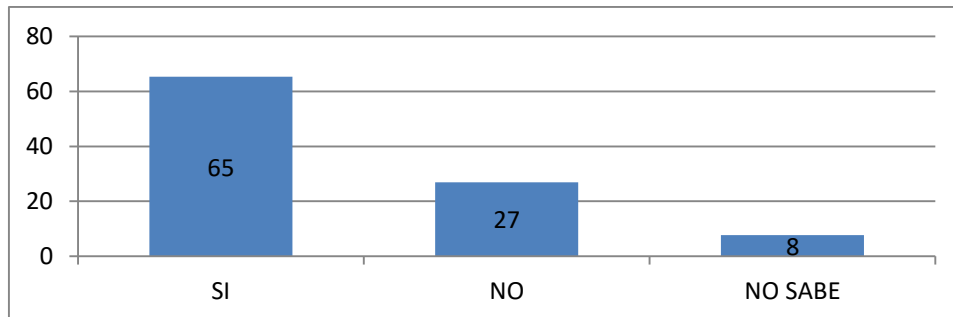
EXISTENCIA DE DEFICIENCIAS DE CONTROL Y PROBLEMAS OPERATIVOS POR LOS TRABAJADORES DE ACU 2012

EXISTENCIA DE DEFICIENCIA DE CONTROL Y PROBLEMAS OPERATIVOS	N° DE TRABAJADORES	%
SI	6	23%
No	16	62%
NO SABE	4	15%
Total	26	100%

Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 24

EXISTENCIA DE DEFICIENCIAS DE CONTROL Y PROBLEMAS OPERATIVOS POR LOS TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 24

Las quejas o consultas que se reciben sobre las actividades, productos o servicios de la Asociación pueden revelar la existencia de deficiencias de control y problemas operativos nos dicen el 65%, el 27% niega, mientras que el 8% no sabe.

CUADRO N° 25

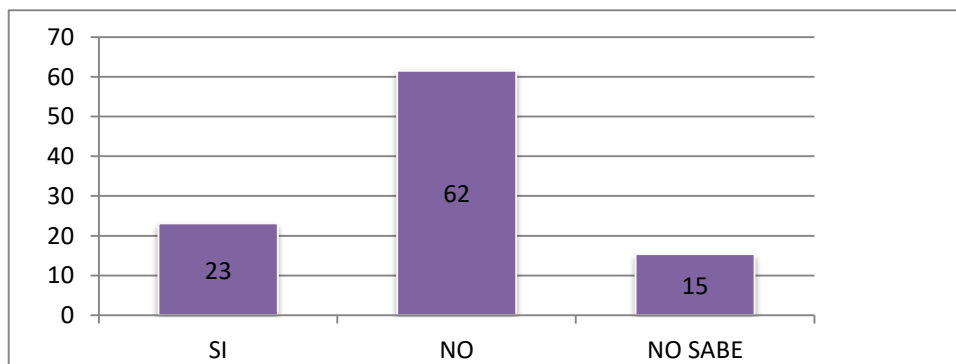
ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y MONITOREO DEL CONTROL INTERNO POR LOS TRABAJADORES DE ACU 2012

ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y MONITOREO	N° DE TRABAJADORES	%
SI	6	23%
No	16	62%
NO SABE	4	15%
Total	26	100%

Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 25

ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y MONITOREO DEL CONTROL INTERNO POR LOS TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 25

La mayoría representada por el 62% nos dice que no se realizan actividades de prevención y monitoreo del Control interno, para vigilar y evaluar en forma permanente y el 23% nos dice que si se realizan dichas actividades y el 15% no sabe.

CUADRO N° 26

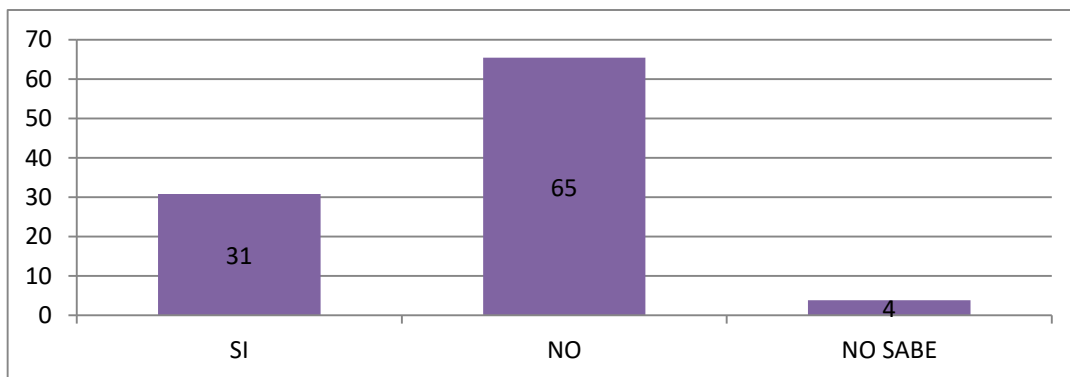
DEFECTO PERCIBIDO O REAL DE CONTROL INTERNO POR LOS TRABAJADORES DE ACU 2012

DEFECTO PERCIBIDO O REAL DE CONTROL INTERNO	N° DE TRABAJADORES	%
SI	8	31%
No	17	65%
NO SABE	1	4%
Total	26	100%

Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 26

DEFECTO PERCIBIDO O REAL DE CONTROL INTERNO POR LOS TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 26

El 65% nos dicen que el Control Interno no identifican deficiencias que pueden representar un defecto percibido o real de la entidad y el 31% nos dice lo contrario que el Control Interno identifica deficiencias que pueden representar un defecto percibido o real de la entidad y un 4% no sabe.

CUADRO N° 27

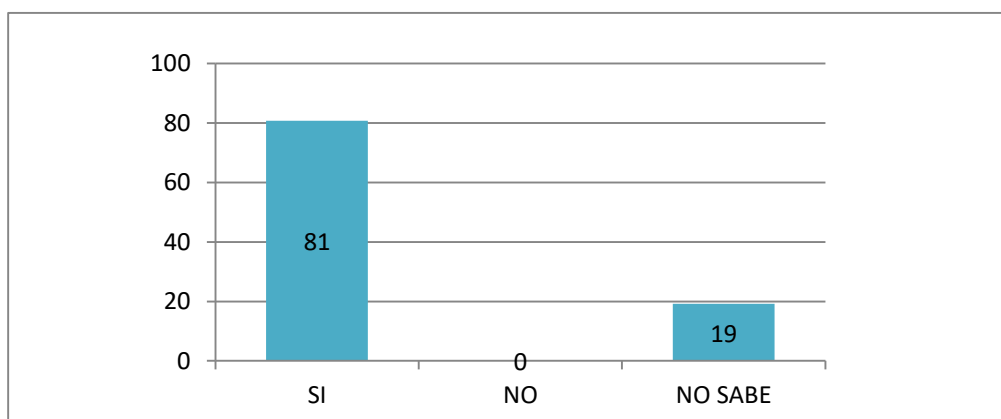
CONTROL INTERNO SEGÚN LOS TRABAJADORES DE ACU 2012

CONTROL INTERNO	N° DE TRABAJADORES	%
SI	21	81%
No	-	0%
NO SABE	5	19%
Total	26	100%

Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 27

CONTROL INTERNO SEGÚN LOS TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 27

El 81% nos dice que estarían de acuerdo con un control interno para la empresa y un 19% no sabe.

CUADRO N° 28

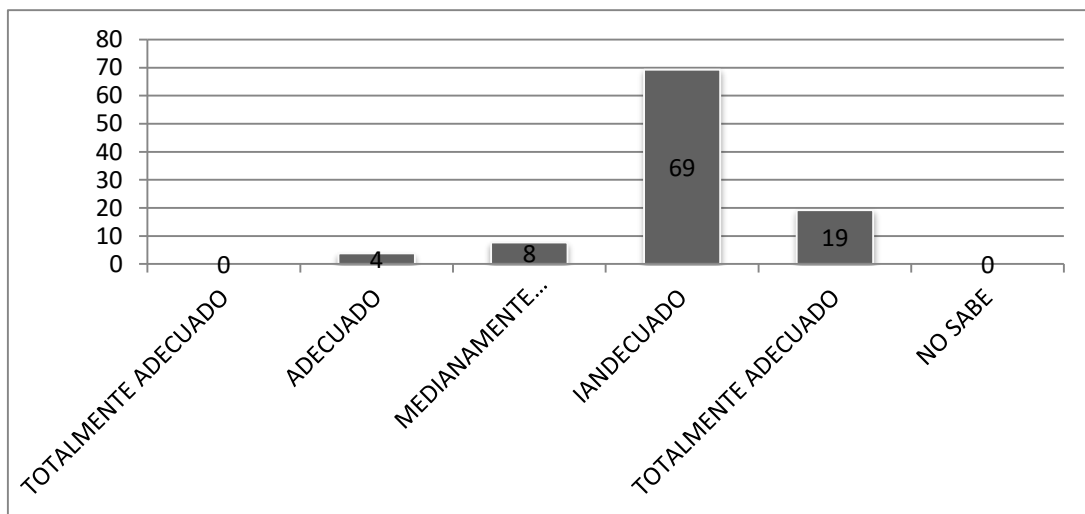
CONTROL INTERNO SEGÚN LOS TRABAJADORES DE ACU 2012

CONTROL INTERNO	N° DE TRABAJADORES	%
TOTALMENTE ADECUADO	-	0%
ADECUADO	1	4%
MEDIANAMENTE ADECUADO	2	8%
INADECUADO	18	69%
TOTALMENTE INADECUADO	5	19%
NO SABE	-	0%
Total	26	100%

Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 28

CONTROL INTERNO SEGÚN LOS TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 28

En su mayoría el 69% de los encuestados nos dicen que el control interno de la empresa ACU es inadecuado, mientras que el 19% nos dice que está totalmente inadecuado por otro lado el 8% nos dice que es medianamente, con un 4% nos dice que es adecuado.

CUADRO N° 29

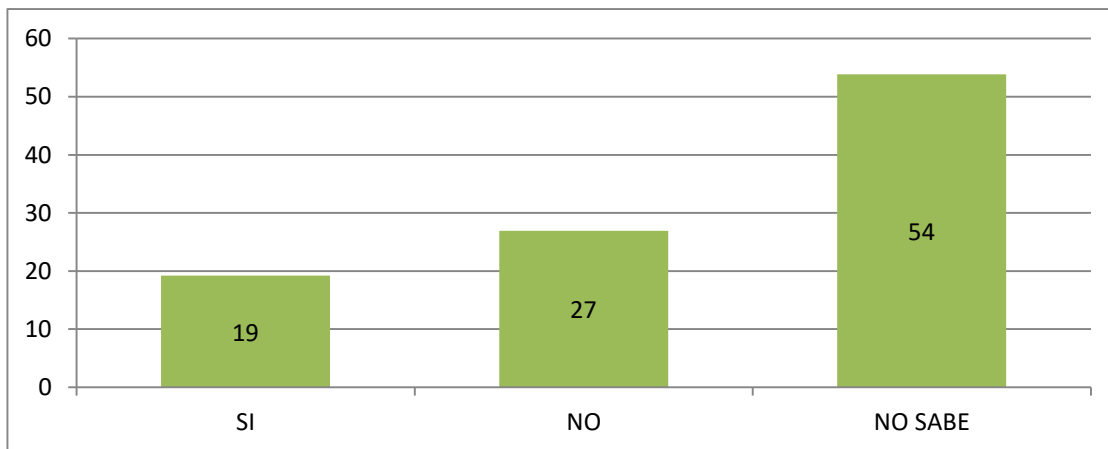
CONTROL INTERNO SEGÚN LOS TRABAJADORES DE ACU 2012

CONTROL INTERNO	N° DE TRABAJADORES	%
SI	5	19%
No	7	27%
NO SABE	14	54%
Total	26	100%

Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 29

CONTROL INTERNO SEGÚN LOS TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 29

El 54% nos dice que la empresa no sabe si se cuenta con los fondos necesarios para la implementación de Control Interno, por otro lado el 19% dice que sí y el 27% consideran que ACU no cuenta con dichos fondos.

CUADRO N° 30

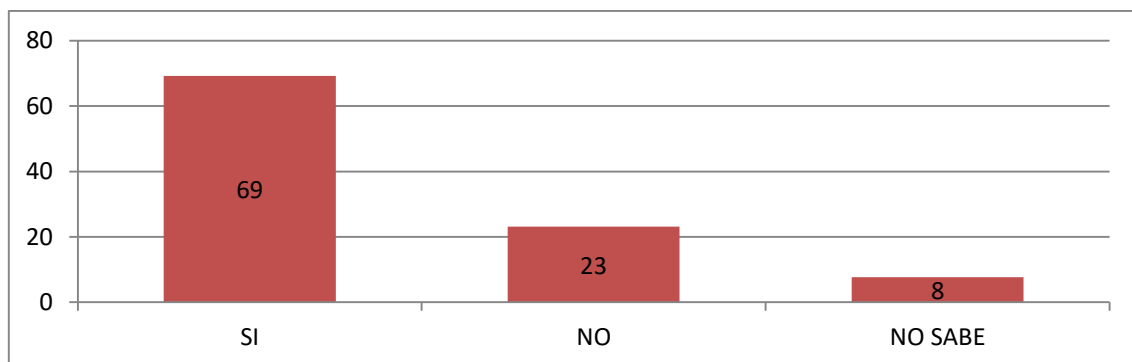
PERSONAL PREPARADO PARA CONTROL INTERNO SEGÚN LOS TRABAJADORES DE ACU 2012

PERSONAL PREPARADO	N° DE TRABAJADORES	%
SI	18	19%
No	6	23%
NO SABE	2	8%
Total	26	100%

Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

GRÁFICO N° 30

PERSONAL PREPARADO PARA CONTROL INTERNO SEGÚN LOS TRABAJADORES DE ACU 2012



Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Descripción del Cuadro N° 30

El 69% el personal nos dice que esta preparado para un sistema de control interno, mientras que un 23%, no lo esta, y un 8% no sabe.

❖ FICHA DE OBSERVACIÓN:

COD.	ITEMS	ALTERNATIVAS		OBSERVACIÓN
		<u>SI</u>	<u>NO</u>	
01	Cuenta con Visión	<u>X</u>		
02	Cuenta con Misión	<u>X</u>		
03	La empresa cuenta con un Organigrama.	<u>X</u>		
04	Se encuentra actualizado el Organigrama.	<u>X</u>		
05	Cuenta con un Código de Ética Profesional.	<u>X</u>		
06	Si cuenta con un Código de Ética Profesional esta actualizado	<u>X</u>		
07	Tiene MOF		<u>X</u>	
08	Tiene ROF		<u>X</u>	
09	Tiene MAPRO		<u>X</u>	
10	Cuenta con Reglamento General	<u>X</u>		
11	Cuenta con Directiva	<u>X</u>		
12	Tiene objetivos la Empresa	<u>X</u>		
13	Tiene Estatuto la Empresa	<u>X</u>		
14	Cuenta con un Plan Estratégico.	<u>X</u>		

15	La Empresa tiene Política de Desarrollo para el personal.		<u>X</u>	
----	---	--	----------	--

Análisis de la Ficha de Observación-Ficha de documentos

COD.1: La asociación cuenta con una visión.

COD.2: La asociación cuenta con una misión.

COD.3: La asociación cuenta con un organigrama.

COD.4: La asociación cuenta con un organigrama actualizado.

COD.5: La asociación cuenta con un Código de Ética Profesional.

COD.6: La asociación cuenta con un Código de Ética Profesional actualizado.

COD.7: La asociación no cuenta con MOF.

COD.8: La asociación no cuenta con ROF.

COD.9: La asociación no cuenta con MAPRO.

COD.10: La asociación cuenta con un Reglamento General.

COD.11: La asociación cuenta con Directivas.

COD.12: La asociación cuenta con objetivos.

COD.13: La asociación cuenta con estatuto.

COD.14: La asociación cuenta con un plan estratégico.

COD.15: La asociación no cuenta con una Política de Desarrollo para el personal.

3.2 CONSTRATACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Según el gran hombre de aguda observación, esta relación tiene una sola variable; Con la información divulgada y la información estadística presentada en los capítulos anteriores de la experiencia minera de los trabajadores del BAZAR NIVEL COMERCIO UNIDO DE LA CADENA “ACU”, se adjunta la norma; Pudimos demostrar el aumento de la subexposición al comienzo de este trabajo como una respuesta evaluativa a esta pregunta reformulada de la siguiente manera:

Hipótesis General: El control interno que utiliza la ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES UNIFICADOS DEL GRAN MERCADO DE LA REGIÓN CHAVÍN “ACU”, de la ciudad de Chimbote es inadecuado.

Esta hipótesis la podemos demostrar a través de los resultados obtenidos en las preguntas N°04 N°25 y N°28; la cual fue formulada al personal de la empresa.

CUADRO N° 04

PERÚ: CONTROL INTERNO SEGÚN TRABAJADORES DE ACU
2012

CONTROL INTERNO	N° DE TRABAJADORES	%
SI	4	15%
No	14	54%
NO SABE	8	31%
Total	26	100%

Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

El 54% de los trabajadores de ACU, consideran que no cuentan con un control interno, mientras que el 15% asegura que si hay control interno, debido a que fueron partícipe en el control interno y un 31% no sabe.

CUADRO N° 25

PERÚ: ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y MONITOREO DEL CONTROL INTERNO POR LOS TRABAJADORES DE SILSA 2012

ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y MONITOREO	N° DE TRABAJADORES	%
SI	6	23%
No	16	62%
NO SABE	4	15%
Total	26	100%

Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

La mayoría representada por el 62% nos dice que no se realizan actividades de prevención y monitoreo del Control interno, para vigilar y evaluar en forma permanente y el 23% nos dice que si se realizan dichas actividades y el 15% no sabe.

CUADRO N° 28

PERÚ: CONTROL INTERNO SEGÚN LOS TRABAJADORES DE ACU 2012

CONTROL INTERNO	N° DE TRABAJADORES	%
TOTALMENTE ADECUADO	-	0%
ADECUADO	1	4%
MEDIANAMENTE ADECUADO	2	8%
INADECUADO	18	69%
TOTALMENTE INADECUADO	5	19%
NO SABE	-	0%
Total	26	100%

Fuente : Encuesta aplicada al personal de las principales áreas de la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región chavín.

Del total de personas que fueron encuestadas en su mayoría el 69% de los encuestados nos dicen que el control interno de la empresa ACU es inadecuado, mientras que el 19% nos dice que está totalmente inadecuado por otro lado el 8% nos dice que es medianamente, con un 4% nos dice que es adecuado.

De acuerdo con los resultados aplicados al personal de la Asociación de la ciudad Chimbote podemos afirmar que la hipótesis planteada es correcta al decir que el control interno de la empresa es inadecuado y a su vez que no se realizan las actividades de prevención y monitoreo del Control Interno para vigilar y evaluar en forma permanente.

Por consiguiente proponemos un Control Interno, para mejorar la gestión Contable y Administrativa de la misma.

FICHA DE DOCUMENTOS:

COD.	ITEMS	ALTERNATIVAS		OBSERVACION
		<u>SI</u>	<u>NO</u>	
07	Tiene MOF		<u>X</u>	
08	Tiene ROF		<u>X</u>	
09	Tiene MAPRO		<u>X</u>	
15	La Empresa tiene Política de Desarrollo para el personal.		<u>X</u>	

Según la Ficha de documentos (ficha de observación), la empresa no cuenta con MOF, ROF, MAPRO y políticas de desarrollo para el personal, complementando lo dicho que la empresa cuenta con un control interno inadecuado.

IV. DISCUSIÓN

Este capítulo muestra los resultados obtenidos al encontrar información recopilada en encuestas que tratan sobre indicadores de no conformidad que han sido estudiados y discutidos en el análisis contemporáneo. Se realizó una observación con una comprensión objetiva de la jurisdicción de la Asociación Regional Mayor de la Industria Farmacéutica “ACU” de Chavín, ciudad de Chimbote en el año 2012. Comentando el análisis pendiente, cercano a la definición de Cendal, Samuel nos dice que “una tutela territorial es una estructura instituida por la gerencia, debido a la audacia oportunista de las actividades prescritas en el negocio, así como aquellas normas que deben cumplir aquellos que llevan a cabo las operaciones del día a día de manera eficiente, fiel y completa en beneficio de los objetivos fijados por la organización.

Como se observa en el párrafo anterior se hace mención a la teoría existente respecto de la variable de estudio, la cual afirma o describe la naturaleza de la variable de estudio y que de acuerdo a la investigación realizada, se obtuvo como resultado que tales características descritas anteriormente no se cumplen de manera adecuada.

En el gráfico N° 04 se puede observar que los trabajadores tienen un concepto distorsionado referente al Control Interno, ya que un 54% hace mención a que no se cuenta con dicho Control Interno, por lo que consideran al ISO 9001 como control interno. Y en los gráficos N° 12 nos dice que no se incluye un proceso de planeamiento de la administración de riesgos, en el gráfico N° 13 no se identifican riesgos, en el gráfico N° 14 no se valoran los riesgos y en el gráfico N° 15 no se diseñan estrategias para dar respuesta gerencial a dichos riesgos; lo cual nos da a entender que si no existe un buen control interno bien planteado entonces no existirá una buena gestión administrativa y contable.

Según **BRAVO cervantes, Miguel** Esto no quiere decir que en los objetivos de número departamentales veamos que el instinto asegura la eficiencia, la operatividad y el ahorro en todas las actividades de la unidad, lo que potencia y facilita el desempeño real de las funciones y actividades creadas físicamente. También en los principios de cuidado territorial encontramos la exclusividad. Que por más fuertes que sean los negocios y acciones de la empresa, el sistema de servicio interno no puede respetar su neutralidad si las operaciones diarias de la empresa no están a cargo de una sola persona.

Según **Bravo Cervantes, Miguel** Nos dijo que las herramientas de reclutamiento relacionadas con la policía son: capacitación; Cuanto mejores sean los programas de capacitación en legalidad, mayor responsabilidad tendrán los programas individuales en varios aspectos de la compra. La mayor cobertura administrativa lograda facilitará una definición clara de las funciones y responsabilidades de cada empleado, así como las restantes carencias y costos.

En el GRÁFICO N° 01, se observa que los trabajadores consideran que la Asociación no cuenta con todos los instrumentos de control interno, de la cual podemos decir que los Instrumentos de Gestión son factores importantes para el desarrollo de la gestión administrativa. Por otro lado tenemos en el gráfico N° 02 que no se les ha entregado las normativas de control interno de la empresa; Esto conduce a operaciones comerciales ineficientes; Porque en la práctica, los empleados no cuentan con las disposiciones necesarias para garantizar la corrección de los estándares relacionados con varios aspectos de la organización. Para que la empresa funcione con éxito, es necesario asegurarse de que todos los conceptos básicos del barrio urbano estén en su lugar, pero sobre todo corregirlos en un informe que se distribuirá y permitirá que los empleados los preparen como mentores. O una guía del especialista en recursos.

En el GRÁFICO N° 09, se observa que no se realizan acciones necesarias para garantizar que el personal que labora en la entidad conozca las funciones de la autoridad responsable del área que ocupa; y en el Gráfico N° 11 el personal nos dice que la asignación de autoridad y la responsabilidad en su área no está definida en los documentos normativos de la entidad, y no son conocidas por el personal en general mientras que un cierto porcentaje no sabe lo cual quiere decir que ni siquiera conoce si existen Instrumentos de Control Interno; complementando lo afirmado en el párrafo anterior.

Según nos dice **Moreno Abraham**, También existe una relación directa entre los objetivos de la guarnición en el área (eficacia y eficiencia operativa, confiabilidad de la documentación, cumplimiento de leyes y reglamentos) y los cinco componentes señalados, plasmados constantemente en el área de gestión: unidades y todos esos intrusos corporativos creando secuencialmente una combinación dirigida a lograr los resultados deseados, y la formación de Hermanas a través de lo abstracto.

Según la teoría nos dice que es necesario cumplir con los componentes para lograr con los objetivos; sin embargo en el GRÁFICO N° 19 , la mayoría del personal nos dice que si conocen los procedimientos de aprobación y autorización de operaciones ;pero en el gráfico N°18 , el mismo personal nos dice que dichos procedimientos no están documentados; a su vez en el gráfico N° 20, la mayoría niega la hay disponibilidad de la documentación correspondiente a procesos, actividades y tareas; por lo tanto la organización no cumple con los componentes , ya que no se cuenta con documentos que permitan el logro de los objetivos.

En el gráfico N° 21 se observa que no existen controles que impiden el uso indebido de los recursos”, en el gráfico N° 24 Las quejas o consultas que se reciben sobre las actividades, productos o servicios de la entidad pueden revelar la existencia de deficiencias de control y problemas operativos; y en el

gráfico N° 25 no se realizan actividades de prevención y monitoreo del Control interno, para vigilar y evaluar en forma permanente

Según los resultados obtenidos en los gráficos y lo que dice la teoría; se comprueba que en la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región Chavín "ACU", no hay un compromiso de control ya que no hay monitoreo y prevención de actividades

Según lo dicho por **Rusenás Rubén**, Una guarnición territorial es especial porque permite que todas las áreas del negocio participen activamente en habilidades defensivas, como un entorno que realmente contribuye al éxito y la eficiencia. Eficacia de las metas y objetivos fijados en cada área para alcanzar el fin último de la organización. La hipótesis planteada en la investigación, en la que se decía que el policía interno designado por la ACU de la Asociación de Comerciantes de Cholon del Distrito Chavén, de habitantes de Chimbote, era aleatorio, fue verificada mediante una encuesta a empresarios con las siguientes preguntas:

¿La empresa cuenta con los instrumentos de Gestión para efectuar el Control Interno (Estatuto, Reglamentos, Mof, Rof, Visión, Misión, Directivas, Objetivos)?

¿Cómo considera el Control Interno actual de la asociación?

Por último al obtener las respuestas que ayudan a validar la hipótesis y según los analizado en el gráfico N° 27, el personal si estaría de acuerdo con un CONTROL INTERNO.

Por esta razón, teniendo en cuenta todos los resultados obtenidos y la evidencia encontrada, se propone establecer un distrito del centro de la ciudad en el Comité Unificado de Distribuidores del Mercado Mayor del Distrito de Shavin "ACU" y exponer las actividades internas de prevención y control. , donde se identifican y transmiten tareas y responsabilidades para cada escenario, así como se identifican y se les instruye para actuar en actividades o historias normales o inesperadas.

V. CONCLUSIONES

En base al estudio realizado en la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región Chavín, se establecen las siguientes conclusiones:

- ❖ El control interno en la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región Chavín “ACU” es inadecuado.
- ❖ La membresía judicial actual de la Iglesia no incluye la separación de funciones o niveles de autoridad, que facultan a los empleados. Las actividades en las que debe participar todo mujtahid y reformador se organizan exclusivamente de forma oral. El sistema de fiscalización distrital es fundamental porque nos permite conocer verdaderamente la autoridad de la comisión, respetando la estrategia, las políticas de tesorería, la evidencia reglamentaria, etc. Las organizaciones, funciones y procedimientos determinan el desarrollo de un individuo, por lo que se ha realizado la propuesta.
- ❖ Un buen Sistema de Control Interno funciona en base a sus objetivos y metas trazados por la Asociación, pues de esta manera da seguridad de protección a su patrimonio, obteniendo perspectivas de crecimiento y desarrollo.

Se plantea una propuesta de Control Interno para la Asociación, el cual se les haga más útil el manejo de la información.

VI. SUGERENCIAS

- ❖ La empresa debe implantar un nuevo Sistema de Control Interno para así poder implementar las normas y poniéndolas en práctica mediante la evaluación constante y tomando medidas correctivas que se añaden mediante un manual de organizaciones y funciones y un reglamento de organización y funciones para que haya un control constante.
- ❖ Toda empresa que requiera tener un buen control debe contar con Mof, Rof, Mapro y una buena política de crecimiento y desarrollo para sus colaboradores; los empleados de la Asociación deben conocer la actividad o función a desempeñar para no tener duplicidad en sus funciones, normas y sus políticas de la misma, haciéndoles conocer las instrucciones por escrito y luego documentado cada procedimiento.
- ❖ Se recomienda evaluar constantemente el funcionamiento de su sistema de controles internos, para asegurar que se está cumpliendo con sus objetivos y principios; así como para corregir posibles errores y deficiencias que se pudieran encontrar y que afectarán directamente en los resultados de la Asociación.
- ❖ Llevar un buen control administrativo y contable en el cual se deben incluir todas las actividades de control tales como el análisis, estadísticas, informes y controles de calidad así como formalizar todos los procesos administrativos y contables de la Asociación.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS:

- BRAVO Cervantes, Miguel. Control Interno. 2° Ed, México. 2003. 567p. ISBN 9875673478
- Chalupowics, Daniel Gustavo. Auditoría del Control Interno sobre la Información Financiera. 2ª Ed. Argentina. 2005. 264 p. ISBN 9789871140428
- Contraloría General de la República – Normas de Control Interno – Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG. 264 p.
- Coopers & Lybrand (2002). Los nuevos conceptos de control interno – Informe COSO. 1ª Ed. Madrid – España.1997. 420 p. ISBN 9788479782955
- GÓMEZ Morfin, Joaquín. El control Interno de los Negocios. 4ª Ed. D.F – México. 1969. 180 p.
- MANTILLA , Samuel y CANTE, Sandra. Control Interno Informe Coso. 4ª Ed. Bogotá . 2004. 342 p. ISBN 9586483460
- MANTILLA Blanco, Samuel Alberto, Auditoria del Control Interno. 2° Ed. Bogota. 2005. 283 p. ISBN 9586483878
- MEJÍA García, Braulio. “Gerencia de Procesos para la Organización y el el Control Interno de Empresas de Salud”. 5ª Ed. Colombia, 2006. 224 p. ISBN: 9789586484671
- MORENO,Abraham Perdomo. Fundamentos del Control Interno. 9° Ed. México. 2004. 28 p. ISBN 9706863214
- RUSENAS, Ruben Óscar. Manual de Control Interno. República de Argentina: Gangallo S:AC:I, 1999. 234 p. ISBN 9436303607

TESIS:

- Estévez Yépez, Luis., “Resideño y Propuesta de mejoramiento del Sistema de Control Interno Administrativo, aplicado a la empresa pinturas Cóndor S.A. Tesis (Licenciado en Contador Público) Ecuador. Universidad de Cuenca. Facultad de Contabilidad 2007. 65 p.
- Maguiña y vilca “Diagnóstico y Propuesta de un Control Interno en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Huarmey - 2011. Tesis profesional, Universidad Privada Cesar Vallejo, Chimbote, Perú.
- Marín M.D., Roncal S.L. “Propuesta para mejorar el Sistema Organizacional y de Control Interno, para la Empresa de Protección Particular (EPROPAR S.A.C.)”, de la ciudad Nuevo Chimbote, Tesis Profesional, Universidad Privada Cesar Vallejo, Chimbote, Perú.
- Ocala Gadea, Matilyn. “El Control Interno y el Impacto en sus logros de objetivos del Centro Educativo El Divino Maestro de Ladero” – 2008. Trujillo – Perú.
- Padrón Alcalá, Mary. “Evaluacion del control interno de las cuentas por pagar de la Compañía Anónima de Pesca (CAIP)” en el periodo 2007,Cumana Estado de Sucre – Bolivia.
- Ubillús C.A., Murriel.S.V. “Implementación de un sistema de control interno en la gestión administrativa de la empresa Ferredeposito chavín E.I.R.L.” de la ciudad de Casma, tesis profesional, Universidad Privada Cesar Vallejo, Chimbote, Perú.

REFERENCIAS EN INTERNET:

- http://www.borrmart.es/articulo_redseguridad.php?id=387&numero=16/ - 17/04/2012
- <http://200.89.70.78:8080/jspui/bitstream/2250/2481/1/%2831%29%20Free%20Price.pdf/> - 17/04/2012
- [http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/601/1/TESIS_MP--%5B00520%5D--\(tc\).pdf/](http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/601/1/TESIS_MP--%5B00520%5D--(tc).pdf/) - 19/04/2012
- http://trujillo.infoinfo.com.pe/ficha/book_center/83076
20/04/2012
- <http://www.cylex.com.pe/san+juan+de+lurigancho/banco+de+cr%C3%A9dito++bcp++sucursal+tristar-11167993.html> - 20/04/2012
- http://www.haug.com.pe/webhaug/pdfs/Estructurando_6.pdf - 21/04/2012
- <http://www.cronicaviva.com.pe/index.php/component/content/article/57-cuestion-previa/15458-los-documentos-secretos-del-caso-hayduk-iii> - 21/04/2012
- http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3046.pdf 17/05/ 2012
- <http://www.tesis.ufm.edu.gt/pdf/3865.pdf> 19/05/2012
- <http://www.eumed.net/libros/2010d/796/Componentes%20de%20Control%20Interno.htm> - 21/05/2012
- <http://www.ilustrados.com/secciones/contabilidad> - Por Alejandra Galicia Publicado 2009 – 21/05/2012
- <http://www.slideshare.net/yanguito/instrumentos-de-gestion-rof-mof-mapro-ipra> - 25/05/2012

VIII. ANEXOS

PROPUESTA

PROPUESTA DE UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO

1. DEFINICIÓN:

El Sistema de control interno es fundamental para determinar la profundidad del examen de auditoría. El control interno es una expresión que se utiliza para describir las acciones que adoptan las autoridades administrativas de una empresa para evaluar y dar seguimiento a las operaciones administrativas y contables.

Se puede definir de la siguiente manera:

El sistema de Control Interno de la entidad consiste en el plan de organización, todas las medidas y métodos coordinados dentro de una entidad con fines de:

- Proteger los activos
- Evitar desembolsos no autorizados
- Evitar el uso impropio de recursos
- Evitar incurrir en obligaciones impropias
- Asegurar la exactitud y confiabilidad de los datos financieros y administrativos
- Evaluar las eficiencias administrativas
- Medir las observaciones de la política prescrita por la administración

2. FUNDAMENTOS TEORICOS:

¿Qué implica la función de control?

La función de Control, implica medir y corregir el desempeño personal y organizacional para asegurar que los acontecimientos se adecuen a los planes. En otras palabras, se mide lo realizado a través de alguna actividad de control y se corrige la desviación, si la hay, por medio de una acción correctiva.

Por ejemplo, al controlar las horas de trabajo de los funcionarios de la empresa: se miden las horas trabajadas implantando el registro de ingreso y salida por medio de un reloj marcador (actividad de control); la norma o criterio sería trabajar ocho horas diarias, determinadas por disposiciones laborales y corregir la desviación emitiendo un memorándum o aplicando una multa a los servidores que trabajaron menos de lo establecido (acción correctiva).

De la definición anterior podemos ver que el control permite garantizar que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas a través de la medición de lo que se ha hecho, comparación de los resultados con la norma, criterio o estándar, identificación de la diferencia, si la hay, y corrección de la desviación desfavorable aplicando una acción correctiva. La función de control esta inmersa en la planificación, organización y ejecución.

Desde el principio, se reconoció que el control interno es un concepto amplio que se extiende más allá de las funciones de contabilidad de una compañía. Los primeros intentos para definir el termino se centraron principalmente en clarificar la porción del control interno de una compañía que el auditor debe considerar cuando planea y desempeña una auditoria de los estados financieros de una compañía. Sin embargo, esto no mejoro el nivel de entendimiento del término, ni

proveyó de manera satisfactoria la orientación que buscaron los auditores.

Para la adecuada terminación de requerimientos del sistema propuesto, además de la comunicación de los usuarios directos del sistema de información y comunicación realizada a través de la encuesta aplicada, fue necesario la observación de como se realiza actualmente.

Fue a través de esta estrategia que pudimos establecer que, además de los fallos evidenciados en esta etapa de investigación preliminar, dentro de la comunidad se cuenta con los recursos necesarios para realizar el diseño de información permitiendo así optimizar los procesos ya que cuenta con todos los elementos para la realización y puesta en funcionamiento de la propuesta.

Es necesario hacer notar la automatización de un determinado sistema el cual es utilizado como una herramienta factible, con el fin de facilitar el desarrollo de actividades de mayor envergadura en cuanto al procesamiento de información y labor del personal.

3. DESARROLLO ESTRATÉGICOS:

La empresa en el momento de implementar el sistema de control interno debe elaborar un manual de organización y funciones, documento formal que las empresas elaboran para plasmar parte de la forma de organización que han adoptado y que sirve como guía para todo el personal y para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

4. IMPORTANCIA

La aplicación de un sistema de Control Interno administrativo para la Asociación de Comerciantes Unificados del Gran Mercado de la Región Chavín, es de gran importancia ya que mediante él se orienta a los administrativos y al personal que laboran en dicha Asociación, con el objetivo de contribuir al mejoramiento de las operaciones y así lograr un mejor control en ellos.

El sistema busca mejorar el proceso interno que realizan los negocios identificando las fortalezas y debilidades que existen dentro de ellas, detectando también los problemas y sus causas, para luego poder aportar soluciones que contribuyan de una forma oportuna.

Tanto los administrativos y el personal necesitan encontrar soluciones útiles para el desempeño de sus funciones, para así poder lograr los objetivos de cada Asociación en el mercado.

La utilización de dicho sistema mejorará la organización interna y el control, por lo que esto contribuirá a que la vida útil de los negocios se incremente y no se encamine al descenso en un mundo comercial tan competitivo y actualizado.

INSTRUMENTOS VACIOS

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

Marque con una "X" la alternativa que Ud. Crea conveniente, y a la vez agradecerle por su apoyo y comprensión.

I. DATOS DEL ENCUESTADO:

Sexo: M F

Área que labora: _____

Cargo: _____

II. PREGUNTAS DE CONTROL INTERNO AL PERSONAL DE LA ASOCIACIÓN COMERCIANTES UNIFICADOS DEL GRAN MERCADO DE LA REGION CHAVÍN:

1. ¿La Asociación cuenta con los Instrumentos de Gestión, para efectuar el Control Interno?

SI NO NO SABE

2. ¿Se le ha entregado las normativas de Control Interno de la Asociación?

SI NO NO SABE

3. ¿Conoce usted el organigrama de la Asociación?

SI NO NO SABE

4. ¿La Asociación cuenta con Control Interno?

SI NO NO SABE

5. ¿Conoce el Código de Ética y ejercita sus normas?

SI NO NO SABE

6. ¿Se capacita y promueve la competencia profesional entre los trabajadores de la Asociación?

SI NO NO SABE

7. **¿Se cumple con el compromiso del Control Interno en todos los niveles de la Asociación?**

SI NO NO SABE

8. **¿Se estableció un clima de confianza en su área de trabajo?**

SI NO NO SABE

9. **¿Se realizan las acciones necesarias para garantizar que el personal que labora en la Asociación conozca las funciones de la autoridad responsable del área que ocupa?**

SI NO NO SABE

10. **¿El personal que labora en la Asociación asume sus responsabilidades en relación con las autoridades y las funciones asignadas al cargo que ocupa?**

SI NO NO SABE

11. **¿La asignación de autoridad y la responsabilidad en su área está definida en los documentos normativos de la Asociación, y son conocidos por el personal en general?**

SI NO NO SABE

12. **¿Se incluye un proceso de planeamiento de la administración de riesgo en forma continua para las actividades de identificación, análisis, manejo y monitoreo de riesgo?**

SI NO NO SABE

13. **¿Existe un proceso de identificación de riesgo?**

SI NO NO SABE

14. **¿Existe un proceso de valoración de los riesgos?**

SI NO NO SABE

15. ¿Se diseñan estrategias para dar una respuesta gerencial a los riesgos?

SI NO NO SABE

16. ¿Existe independencia de funciones en las labores de operacion, registro, custodia de recusrros y revisiones?

SI NO NO SABE

17. ¿La separación de funciones esta asignada de la naturaleza y volumen de la operación de la Asociación?

SI NO NO SABE

18. ¿Los procedimientos de autorizacion estan documentados y son claramente comunicados al jefe de área de la Asociación?

SI NO NO SABE

19. ¿Existen procedimientos de autorizacion y aprobacion para las principales operaciones?

SI NO NO SABE

20. ¿La documentacion correspondiente a los procesos, actividades y tareas de la Asociación esta disponible para facilitar la revision de los mismos?

SI NO NO SABE

21. ¿Existen controles que impiden el uso indebido de los recursos?

SI NO NO SABE

22. ¿Se emite una orden de pago para realizar las compras?

SI NO NO SABE

23. ¿Se efectúa un presupuesto antes de realizar las compras?

SI NO NO SABE

24. ¿Las quejas o consultas que se reciben sobre las actividades, productos o servicios de la Asociación pueden revelar la existencia de deficiencia de control y problemas operativos?

SI NO NO SABE

25. ¿Se realiza actividades de prevención y monitoreo del Control Interno, para vigilar y evaluar en forma permanente?

SI NO NO SABE

26. ¿Se estableció un clima de confianza en su área de trabajo?

SI NO NO SABE

27. ¿Se realizan las acciones necesarias para garantizar que el personal que labora en el Asociación conozca las funciones de la autoridad responsable del área que ocupa?

SI NO NO SABE

28. ¿El personal que labora en la Asociación asume sus responsabilidades en relación con las autoridades y las funciones asignadas al cargo que ocupa?

SI NO NO SABE

29. ¿Cuenta con los fondos necesarios para la implementación del Control Interno?

SI NO NO SABE

30. ¿Estará preparado el personal de la Asociación para cumplir un Sistema de Control Interno?

SI NO NO SABE

MUCHAS GRACIAS...

FICHA DE OBSERVACIÓN

COD.	ITEMS	ALTERNATIVAS		OBSERVACIÓN
		<u>SI</u>	<u>NO</u>	
01	Cuenta con Visión			
02	Cuenta con Misión			
03	La empresa cuenta con un Organigrama.			
04	Se encuentra actualizado el Organigrama.			
05	Cuenta con un Código de Ética Profesional.			
06	Si cuenta con un Código de Ética Profesional esta actualizado			
07	Tiene MOF			
08	Tiene ROF			
09	Tiene MAPRO			
10	Cuenta con Reglamento General			
11	Cuenta con Directiva			
12	Tiene objetivos la Empresa			
13	Tiene Estatuto la Empresa			
14	Cuenta con un Plan Estratégico.			
15	La Empresa tiene Política de Desarrollo para el personal.			

JUICIO DE EXPERTO (MEMORIA DESCRIPTIVA)

JUICIO DE EXPERTO GRADO DE CONGRUENCIA ITEM

NOMBRE Y APELLIDOS DEL VALIDADOR:

INSTRUCCIONES: Primero lea los objetivos, y después considere minuciosamente el nivel de congruencia de este ítem con el objetivo.

Evalué la congruencia según las siguientes categorías:

A= Alto grado de congruencia

M= Grado medio de congruencia

C= Bajo grado de congruencia

N°	OBJETIVO 01	EVALUACIÓN	COMENTARIO
	Identificar el Control Interno en la Asociación de Comerciantes Unificados del gran Mercado de la Región Chavín “ACU”.		
1	¿La Asociación cuenta con un Organigrama General? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/>		
2	¿Las quejas o consultas que se reciben sobre las actividades, productos o servicios de la entidad pueden revelar la existencia de deficiencias de Control y problemas operativos? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/>		
3	¿La Asociación cuenta con Control Interno? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/>		

4	<p>¿Conoce el Código de Ética y ejercita sus normas?</p> <p>SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/></p>		
5	<p>¿La Asociación cuenta con los Instrumentos de Gestión, para efectuar el Control Interno?</p> <p>SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/></p>		
6	<p>¿Se le ha entregado las normativas de Control Interno de la Asociación?</p> <p>SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/></p>		
7	<p>¿¿La asignación de autoridad y la responsabilidad en su área está definida en los documentos normativos de la Asociación, y son conocidos por el personal en general?</p> <p>SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/></p>		

N°	OBJETIVO 02	EVALUACIÓN	COMENTARIO
	<p>Describir el Control Interno de la Asociación de Comerciantes Unificados del gran Mercado de la Región Chavín “ACU”.</p>		
1	<p>¿Se capacita y promueve la competencia profesional entre los trabajadores de la Asociación?</p> <p>SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/></p>		
2	<p>¿Se cumple con el compromiso del Control Interno en todos los niveles de la Asociación?</p> <p>SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/></p>		
3	<p>¿Se estableció un clima de confianza en su área de trabajo?</p> <p>SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/></p>		
4	<p>¿Se realizan las acciones necesarias para garantizar que el personal que labora en la Asociación conozca las funciones de la Autoridad responsable del área que ocupa?</p> <p>SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/></p>		
5	<p>¿El personal que labora en la Asociación asume sus responsabilidades en relación con las autoridades y las funciones asignadas al cargo que ocupa?</p> <p>SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/></p>		

6	<p>¿Se incluye un proceso de planeamiento de la administración de riesgo en forma continua para las actividades de identificación, análisis, manejo y monitoreo de riesgo?</p> <p>SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/></p>		
7	<p>¿Existe independencia de funciones en las labores de operación, riesgo, custodia de recursos y revisiones?</p> <p>SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/></p>		

N°	OBJETIVO 03	EVALUACIÓN	COMENTARIO
	Elaborar una propuesta de Control Interno para la Asociación de Comerciantes Unificados del gran Mercado de la Región Chavín “ACU”.		
1	¿Existe un proceso de identificación de riesgo? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/>		
2	¿Existe un proceso de valoración de los riesgos? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/>		
3	¿Se diseñan estrategias para dar una respuesta gerencial a los riesgos? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/>		
4	¿La separación de funciones está asignada de la naturaleza y volumen de la operación de la Asociación? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/>		
5	¿Los procedimientos de autorización están documentados y son claramente comunicados al jefe de área de la Asociación? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/>		
6	¿Existen procedimientos de autorización y aprobación para las principales operaciones? <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		

	SI	NO	NO SABE		
7	¿La documentación correspondiente a los procesos, actividades y tareas de la Asociación esta disponible para facilitar la revisión de los mismos? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/>				
8	¿Existen controles que impiden el uso indebido de los recursos? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/>				

N°	OBJETIVO 04	EVALUACIÓN	COMENTARIO
	Plantear la propuesta de Control Interno de la Asociación de Comerciantes Unificados del gran Mercado de la Región Chavín "ACU".		
1	¿Se emite una orden de pago para realizar las compras? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/>		
2	¿Se efectúa un presupuesto antes de realizar las compras? <input type="checkbox"/>		

	SI	NO	NO SABE		
3	¿ Se realiza actividades de prevención y monitoreo del Control Interno, para vigilar y evaluar en forma permanente? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/>				
4	¿Se estableció un clima de confianza en su área de trabajo? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/>				
5	Se realizan las acciones necesarias para garantizar que el personal que labora en el Asociación conozca las funciones de la autoridad responsable del área que ocupa? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/>				
6	¿El personal que labora en la Asociación asume sus responsabilidades en relación con las autoridades y las funciones asignadas al cargo que ocupa? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/>				
7	¿Cuenta con los fondos necesarios para la implementación del Control Interno? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/>				
8	¿Estará preparado el personal de la Asociación para cumplir un Sistema de Control Interno? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SABE <input type="checkbox"/>				

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **Dr. Mucha Paitan Angel** docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: titulado “**DIAGNOSTICO Y PROPUESTA DE UN CONTROL INTERNO PARA LA ASOCIACION DE COMERCIANTES UNIFICADOS DEL GRAN MERCADO DE LA REGIÓN CHAVÍN “ACU”, CHIMBOTE 2012.**” Cuyo autor(a) es **LÓPEZ NARVÁEZ, CRISTHIAN IRWIN**, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 29 de Diciembre 2016

Nombres y Apellidos Mucha Paitan Angel	Firma
DNI: 17841314 ORCID : 0000-0003-1411-8096	