



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

El control interno del personal y su influencia en la
rentabilidad de la empresa GRUPO FRAVA S.A.C. 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Contador Público

AUTOR:

Mori Sanchez, Rodval Alexander (orcid.org/0000-0003-2930-0341)

ASESOR:

Dr. Orihuela Ríos, Natividad Carmen (orcid.org/0000-0002-8596-4903)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Auditoría

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi madre Alicia Soledad Sanchez por siempre darme fuerza y ser el mejor apoyo sin importar mis errores, siempre dando su amor incondicional. Siempre estaré agradecido por ser mi mejor compañía; daré todo mis esfuerzo para continuar creciendo.

AGRADECIMIENTO

Gracias a mi familia, mis abuelos, tíos, primo y hermana por siempre acompañarme en los momentos malos. Gracias a la universidad por las enseñanzas y sobre todo a cada profesor en el especial a los profesores de último ciclo por ser guías en el camino de la vida profesional.

También agradecer a los compañeros de trabajos por siempre compartir conocimiento y afrontar dificultades.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
INDICE DE TABLAS	vii
INDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo.	14
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos.....	16
IV RESULTADOS	17
V DISCUSIÓN.....	44
VI CONCLUSIONES.....	47
VII RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Frecuencia variable 1: Control interno del personal	17
Tabla 2: Frecuencia dimensión 1: Supervisión	18
Tabla 3: Frecuencia dimensión 2: Resultados	19
Tabla 4: Frecuencia dimensión 3: Comprobación eficaz de datos	20
Tabla 5: Frecuencia variable 2: Rentabilidad	21
Tabla 6: Frecuencia dimensión 1: Recursos tangibles.....	22
Tabla 7: Frecuencia dimensión 2: Recursos intangibles.....	23
Tabla 8: Frecuencia dimensión 3: Indicadores financieros	24
Tabla 9: Frecuencia indicador 1	25
Tabla 10: Frecuencia indicador 2	26
Tabla 11: Frecuencia indicador 3	27
Tabla 12: Frecuencia indicador 4	28
Tabla 13: Frecuencia indicador 5	29
Tabla 14: Frecuencia indicador 6	30
Tabla 15: Frecuencia indicador 7	31
Tabla 16: Frecuencia indicador 8	32
Tabla 17: Frecuencia indicador 9	33
Tabla 18: Frecuencia indicador 10	34
Tabla 19: Frecuencia indicador 11	35
Tabla 20: Frecuencia indicador 12	36
Tabla 21: Frecuencia indicador 13	37
Tabla 22: Frecuencia indicador 14	38
Tabla 23: Frecuencia indicador 15	39
Tabla 24: Frecuencia indicador 16	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Gráfico de barras variable 1: Control interno del personal.....	17
Figura 2: Gráfico de barras dimensión 1: Supervisión	18
Figura 3: Gráfico de barras dimensión 2: Resultados.....	19
Figura 4: Gráfico de barras dimensión 3: Comprobación eficaz de datos	20
Figura 5: Gráfico de barras variable 2: Rentabilidad.....	21
Figura 6: Gráfico de barras dimensión 1: Recursos tangibles	22
Figura 7: Gráfico de barras dimensión 2: Recursos intangibles	23
Figura 8: Gráfico de barras dimensión 3: Indicadores financieros.....	24
Figura 9: Gráfico de barras indicador 1.....	25
Figura 10: Gráfico de barras indicador 2.....	26
Figura 11: Gráfico de barras indicador 3.....	27
Figura 12: Gráfico de barras indicador 4.....	28
Figura 13: Gráfico de barras indicador 5.....	29
Figura 14: Gráfico de barras indicador 6.....	30
Figura 15: Gráfico de barras indicador 7.....	31
Figura 16: Gráfico de barras indicador 8.....	32
Figura 17: Gráfico de barras indicador 9.....	33
Figura 18: Gráfico de barras indicador 10.....	34
Figura 19: Gráfico de barras indicador 11.....	35
Figura 20: Gráfico de barras indicador 12.....	36
Figura 21: Gráfico de barras indicador 13.....	37
Figura 22: Gráfico de barras indicador 14.....	38
Figura 23: Gráfico de barras indicador 15.....	39
Figura 24: Gráfico de barras indicador 16.....	40

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como título “El control interno del personal y su influencia en la rentabilidad de la empresa GRUPO FRAVA S.A.C. 2022”, tiene como principal tarea establece la relación que existe en la variable independiente de control interno del personal y la variable dependiente de rentabilidad. La problemática del trabajo de investigación fue que la empresa no avanza con sus labores y resultados en los tiempos establecidos, el objetivo general fue determinar como el Control Interno influye en la rentabilidad del GRUPO FRAVA. La metodología utilizada se desarrollo en base a un enfoque cuantitativo, tipo básico, desarrollo un diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional; se utilizó al 100% de la población porque la cantidad es reducida (12 personas). Los resultados revelaron que si existe relación entre el control interno del personal y su influencia en la rentabilidad de la empresa GRUPO FRAVA S.A.C. 2022. La conclusión más representativa fue que el control interno puede evidenciar las debilidades en las actividades económicas o área operativa, su significancia es 0.039 menor al nivel de 0.05.

Palabras clave: control interno, rentabilidad, talento humano.

ABSTRACT

The present research work has the title "Internal control of personnel and its influence on the profitability of the company GRUPO FRAVA S.A.C. 2022", its main task is to establish the relationship that exists in the independent variable of internal control of personnel and the dependent variable of profitability. The problem of the research work was that the company does not advance with its work and results in the established times, the general objective was to determine how Internal Control influences the profitability of the GRUPO FRAVA. The methodology used was developed based on a quantitative approach, basic type, developed a non-experimental design, correlational descriptive level; 100% of the population was used because the quantity is small (12 people). The results revealed that if there is a relationship between the internal control of personnel and its influence on the profitability of the company GRUPO FRAVA S.A.C. 2022. The most representative conclusion was that internal control can show weaknesses in economic activities or operational area, its significance is 0.039 less than the level of 0.05.

Keywords: internal control, profitability, human talent.

I. INTRODUCCIÓN

El control interno no solo es utilizado por las empresas privadas, también se implementa en la gestión pública porque tiene un impacto positivo para cada plan de gobierno. Mogrovejo (2021): menciona que:

“El Sistema Nacional de Control Interno realiza un seguimiento a las entidades para dictar correctas recomendaciones, de igual manera se demuestra la transparencia en el ambiente político”. (p.4) A nivel nacional se puede realizar el control interno para corroborar el adecuado desarrollo de obras públicas, porque es importante demostrar una correcta administración del presupuesto público y financiamientos.

El control interno tiene la finalidad de realizar estrategias para obtener mayores utilidades, se puede realizar un autoanálisis para saber cuáles son los factores que pueden fortalecer el desarrollo económico. Naranjo et al. (2017) consideran que:

Para. (p.2) Se da por entender que el control interno repercute en la participación y dará como resultado mayores cuotas de rendimiento.

La gestión de habilidades humanas puede ser utilizado como una herramienta invaluable en el mundo de los negocios, Diaz y Quintana (2021), hablan que:

“El talento humano es considerado un recurso valioso dentro de las organizaciones, porque el personal da un aporte significativo para la obtención de metas”. (p. 3-5) No solo es importante el crecimiento económico para la organización, también es importante el crecimiento intelectual para perfeccionar estrategias de trabajo.

La realización de estrategias organizacionales permite alcanzar los objetivos planeados por las organizaciones. Agudelo (2019), habla: “sobre la ventaja competitiva, porque dependiendo del rubro o mercado de la empresa. Se busca mejorar la calidad del producto o servicio mediante el conocimiento que tiene el personal para desarrollar las actividades dentro de la organización”. (p.5)

Cabe resaltar que la rentabilidad genera un gran impacto en la toma de decisiones, esta misma puede ser utilizada por las empresas, así como la administración pública. García y González (2020), hablan sobre los costes de presentación; se realizan prácticas de contabilidad para examinar el desempeño del trabajo. En dicha investigación habla sobre la importancia del análisis del gobierno español. De igual forma se menciona sobre el establecimiento de reglas y la supervisión de actividades. Para alcanzar buenos resultados se debe realizar un procedimiento de control interno.

Además, Canossa (2022), menciona que “el trabajo en equipo permite al personal buscar una meta en común, eso da como resultados armar estrategias, para comprender mejor el desarrollo y gestión. (p.2)

También Ramírez, et al consideran a las habilidades humanas como un sistema estratégico, esto puede mejorar la visión corporativa, porque siempre el personal debe estar laborando por el mismo sendero. (p.168)

De acuerdo con Rio et al (2019), en su trabajo indican que “los individuos pueden mejorar sus técnicas de desempeño, esto se debe al nivel de experiencia que desarrollan”. (p.38)

Dzul, M. (2014). Comenta sobre la investigación que se realiza sin la manipulación de variables.

La rentabilidad es utilizada como una variable independiente para una correcta comprensión Monterrey y Sanchez (2017) comentan sobre la estimación de la rentabilidad, debido a la predicción de resultados, esto se logra gracias a la capacidad de análisis de información financiera, los datos obtenidos en periodos anteriores pueden planificar estrategias de financiamiento. La información contable puede predecir los resultados utilizando correctamente los indicadores financieros.

Por tal motivo planteamos el siguiente problema general: ¿Cómo el Control Interno del personal influye en la rentabilidad del GRUPO FRAVA?, así mismo mencionamos los problemas específicos ¿Cómo el Control Interno del personal influye en los recursos tangibles del GRUPO FRAVA? ¿Cómo el Control Interno del personal influye en los recursos intangibles del GRUPO FRAVA?

¿Cómo el Control Interno del personal influye en los indicadores financieros del GRUPO FRAVA?

Como indica Sánchez (2019), “la justificación teórica encuentra en el estudio de investigación aportes teóricos, esto permite comprender mejor la realidad” (p. 20). Para redactar la investigación se recurre a diversas teorías cuya finalidad es aportar conocimiento sobre el control interno del personal y sus funciones.

De acuerdo con Sánchez (2019), “la justificación metodológica habla de la metodología y técnicas utilizadas en el estudio” (p. 20). Por este motivo la investigación puede ser utilizada en posteriores estudios que permiten comprender procesos lógicos.

Como señala Sánchez (2019), “la justificación práctica de una investigación consiste en resolver algún problema o proponer alternativas de solución” (p. 20). En ese sentido, la justificación práctica de este trabajo es perfeccionar el nivel rentable de la empresa GRUPO FRAVA mediante el control interno del personal.

La justificación social: el trabajo de investigación brinda información resumida sobre el resultado del personal y como puede generar ganancia; si mayor es la calidad de trabajo de las empresas, incrementa la riqueza para el estado y la comunidad

La empresa GRUPO FRAVA S.A.C. revisa y analiza la información contable de diversas empresas, utiliza sistemas contables para el guardado de información que será utilizada para un posterior análisis financiero, pero debe presentar documentación a los clientes de manera física por ese motivo recurre a los útiles de oficina como carpetas con los nombres de cada una de las empresas, luego debe imprimir en hojas los registros de compras y ventas junto con la liquidación de impuesto, porque son documentos que se declaran y pagan de manera mensual.

Los trabajadores solo reportan sus actividades en el grupo de WhatsApp, pero no utilizan un sistema de control de actividad, por este motivo se quiere implementar un sistema que controle el rendimiento laboral en las horas de

trabajo. El objetivo es comprobar como el personal avanza de manera correcta, porque esto traerá beneficio a la empresa demostrando la calidad del personal para avanzar con eficiencia

El elemento de gestión de talento humano, es importante en las organizaciones sobre todo en las empresas prestadoras de servicios, porque se utiliza el esfuerzo y conocimiento, por ese motivo es importante llevar a cabo un control del trabajo realizado por el personal de la empresa. Se considera un indicador de rendimiento, porque los resultados demuestran la eficiencia de GRUPO FRAVA S.A.C.

También, mencionamos que el Objetivo General es: Determinar cómo el Control Interno influye en la rentabilidad del GRUPO FRAVA. S.A.C., así mismo, en los objetivos específicos tenemos: Determinar cómo el Control Interno del personal influye en los recursos tangibles del GRUPO FRAVA. S.A.C. Determinar cómo el Control Interno del personal influye en los recursos intangibles del GRUPO FRAVA S.A.C. Determinar cómo el Control Interno del personal influye en los indicadores financieros del GRUPO FRAVA S.A.C.

Además, se tuvo como hipótesis General: El control interno influye en la rentabilidad del GRUPO FRAVA.S.A.C., como hipótesis específicas tenemos: El control interno del personal influye en los recursos tangibles del GRUPO FRAVA. S.A.C. El control interno del personal influye en los recursos tangibles del GRUPO FRAVA. El control interno del personal influye en los indicadores financieros del GRUPO FRAVA S.A.C.

II. MARCO TEÓRICO

En relación al desarrollo del trabajo presentaremos los antecedentes nacionales e internacionales para comprender más el tema de control interno y como puede ser beneficioso para las organizaciones.

Como antecedentes internacionales mencionamos que, desde la posición de Vega y Marrero (2021) en su trabajo de investigación sobre el control de gestión realizó una investigación cualitativa, para un desarrollo notable por su incorporación a los controles de un procedimiento administrativo, su objetivo fue evidenciar la evolución global del control interno. Y se ha determinado como conclusión que el control empresarial y la gestión de control coinciden por guardar relación en las estrategias empresariales, el primero se puede entender como la medición de las funciones determinadas por una organización, es utilizada como una herramienta cuyo propósito es la detección de riesgo o problemas que puedan perjudicar a la organización. El control de gestión es considerado como una serie de pasos integrados al control interno. Su conclusión fue evidenciar la evolución histórica global del control interno y sus particularidades en Cuba.

El control interno puede evidenciar las debilidades en las ventas sino miden sus costos. Como mencionan Bon Kim et al. (2022), “los auditores pueden opinar sobre la eficacia del control interno en sus informes de auditoría” (p.266). Significa que el control interno detecta las debilidades al revisar la información financiera, porque el costo cambia de acuerdo al nivel de ingresos que obtienen las organizaciones.

También consideramos que el talento humano puede mejorar el flujo de caja proyectado. Según Lee y Kim (2020) “la inversión del talento humano representa una alternativa confiable por la falta de personal según estudios del control interno” (p.2). La sostenibilidad de una empresa es segura cuando las entradas superan las salidas a largo plazo, por ese motivo la gestión del flujo de caja es importante para mantener un negocio vigente, de acuerdo a las evaluaciones de auditores.

De igual manera el control interno representa una resiliencia empresarial, en palabras de Wang et al (2022), “el control interno es un importante mecanismo

de gobierno interno de las empresas y juega un papel fundamental para la prevenir riesgos corporativos” (p.1). El objetivo fue demostrar que el control interno puede mejorar el rendimiento de la innovación, porque durante el periodo de crisis sanitaria la economía fue disminuyendo evitando el crecimiento empresarial.

Además, el control interno corporativo busca mejorar en cuanto a la innovación, de acuerdo con Kim et al (2022), “la innovación tecnológica es la principal fuerza impulsora del desarrollo para construir un sistema económico moderno” (p.260). Su finalidad fue mejorar la eficacia del control interno en las empresas estatales y no estatales; para lograr ese resultado es importante promover un desarrollo saludable para el incremento económico.

Es importante la presentación de los informes financieros para encontrar las debilidades de los controles internos. De acuerdo con Dashtbayaz et al. (2019), “los informes financieros de alta calidad, pueden tener un rico contenido de información y ganancias” (p.254). El objetivo fue garantizar la calidad de información financiera, porque en los negocios familiares es fácil realizar actividades fraudulentas para el beneficio propio de una persona, principalmente por el hecho de que la mayoría de los miembros son accionistas y puede manejar los ingresos de la organización.

Además, podemos interpretar que control interno se conecta con la auditoría interna. Como lo mencionan Kupec et al. (2021), “la auditoría es una actividad objetiva que permite agregar valor a las operaciones, mientras que el control empresarial interno es una serie de procedimientos ejecutado por el líder (supervisor o jefe) de área para garantizar una razonable seguridad con relación a la obtención de objetivos operacionales” (p.1). Por este motivo es importante mencionar que el control empresarial interno ayuda a las organizaciones a detectar las fallas o amenazas; sin embargo, la ejecución de la auditoría interna permite mejorar el desarrollo operativo de una organización.

El control interno puede ser utilizado como una herramienta estratégica antes los momentos de crisis. En palabras de Mihaylova y Papazov (2021), “el objetivo fue presentar y analizar los cambios clave y medir la sostenibilidad de control y adaptarse a modelos estratégicos, tuvo una metodología de enfoque

cualitativo” (p.61). La finalidad del trabajo de investigación fue comprender el cambio durante un entorno de crisis; porque las empresas se enfrentan a resultados inesperados.

El control interno está estrechamente relacionado con el desarrollo futuro de las empresas. Según Su et al. (2022), “el control interno representa un resultado positivo en la sostenibilidad, pero también puede tener efectos negativos al aumentar el costo de cumplimiento y las responsabilidades legales” (p.1). Esto significa que el control las personas encargadas de elaborar estrategias de control interno o que realizan auditorias tiene un valor que puede afectar a la empresa por el pago de los servicios prestados, sin embargo, por eso es recomendable que el control interno lo realicen personas profesionales y de confianzas.

El desarrollo de control interno puede ser afectado por el desempeño del personal, según Eun et al. (2020) que “la experiencia del personal que ejecuta el control interno puede dar un resultado eficiente o desfavorable, dependiendo los conocimientos que aporta dicho personal” (p.2). Significa que el tiempo de ejecución y resultados favorables y desfavorables reflejan el la experiencia y conocimiento de que posee el personal encargado.

El control interno se considera un modelo efectivo para la detección de inconsistencias. Según Grima, et al. (2023) “la función dinámica del control interno surgió como un medio de detección de fraude y cumplimiento para abarcar todos los elementos de los procesos organizacionales” (p.2). El objetivo fue determinar un correcto sistema para la detección de fraude mediante una serie de procedimientos; por ese motivo es considerado un valor agregado dentro de la organización.

Según Fontalvo et al. (2018) en su trabajo mencionan los factores como la productividad que puede traer beneficios a las organizaciones, consideran al talento humano como factor destacado, se espera alcanzar un buen nivel de eficacia. El objetivo fue conocer al personal y saber que desarrollaron muy bien las funciones determinadas, esto permitió a las empresas revelar la capacidad que tenían para alcanzar las metas. En su metodología se realizó un análisis racional, mediante la recopilación de artículos indexados. Su conclusión fue

establecer como los factores internos pueden ser controlados, pero los factores externos en muchas ocasiones no dependen de la empresa.

De acuerdo con Agudelo (2019) que realizó una investigación cuantitativa, tuvo como objetivo demostrar cómo se desempeñan los procedimientos de fijación de la gestión de la capacidad humana y las habilidades en 25 corporaciones del Valle del Cauca. El autor llegó a la conclusión que la habilidad o talento humano es considerado un ingrediente importante para la realización de las actividades corporativas, por ese motivo más del 50% de empresas invierte en programas de capacitación, pero algunas organizaciones solo optan por planes de formación o de carrera, el motivo es la falta de presupuesto que se convierte en una debilidad, porque el objetivo de las capacitaciones es mejorar la calidad del talento humano.

Con respecto a Sánchez et al. (2022) en su trabajo de indagación tuvo como finalidad elaborar un análisis sobre indicadores financieros a un grupo de MYPES de las zonas Costa y Sierra de Ecuador, implementan un enfoque cuantitativo de carácter descriptivo y exploratorio. Se interpreta que los administradores pueden minimizar las amenazas si realizan un crecimiento potencial de sus fortalezas, de igual forma se utilizan técnicas estadísticas con relación a su actividad económica. Su conclusión ha sido implementar el correcto uso de los indicadores financieros.

Así mismo, el control interno interviene para el control contable, de esta manera se realizará una buena contabilidad, por consiguiente, Rija y Rubino (2018), hablan acerca de los “controles internos, y del gran impacto en los controles contables y los controles de legalidad, principalmente por la autenticidad de la información”. (p. 2)

En función de lo planeado el control interno tuvo como objetivo principal intervenir con el control de legalidad y contable de una empresa, teniendo en cuenta que su participación genera una contabilidad exacta en la organización y así tendrá una buena estructura financiera.

El control interno permite la detección de actividades perjudiciales para las empresas, como afirma Iwejer (2017), el cual comenta que; “Los trabajos en las investigaciones futuras también se enfocan en los sistemas de control interno,

porque se busca la eficiencia y los métodos que permitan detectar y esclarecer los riesgos que experimentan las organizaciones". (p.112) En su trabajo de investigación menciona que a diario las empresas pueden estar expuestas a riesgos que son fácilmente ignorados, pero gracias a un monitoreo por parte de los jefes de área o la administración, obtienen información para realizar una correcta toma de decisiones.

Como antecedentes Nacionales se menciona que, Ramírez et al. (2019) en su trabajo de investigación tuvieron como objetivo, gestionar eficientemente los recursos que posee (activos). Plantea la teoría del equilibrio de la estructura de capital. Se concluyó que las estructuras de capital generan mejores competencias en el desarrollo de beneficio, en su discusión hablan sobre las variaciones y cambios del ROE después de realizar dichas teorías.

También podemos conocer el impacto de situaciones de crisis financieras, como lo mencionan Quispe et al. (2022, p.2) en su trabajo de investigación el objetivo fue analizar los riesgos de liquidez, del sistema financiero peruano, tuvo un enfoque de investigación cuantitativa. Es verdad que existen factores externos que puede ocasionar pérdidas económicas en las entidades financieras, pero un buen manejo del control interno y planificación de trabajo puede elevar la rentabilidad. Porque el incumplimiento de las obligaciones de las entidades afecta directamente a otras. Su conclusión fue que la rentabilidad un activo o la variación de precios genera mayores costos de financiamiento.

Tal como mencionan Gálvez et al. (2023) en su trabajo de investigación acerca del acceso a sistemas web, tuvo como objetivo demostrar el correcto trabajo que realizan los practicantes mediante un sistema de internet; un claro ejemplo fue la implementación sistemas virtuales o digitales que forman parte del crecimiento empresarial porque mejora el desempeño laboral; es importante que las organizaciones actualicen sus métodos de trabajos. Su finalidad fue demostrar que los controles de acceso a sistemas académicos representan un activo importante.

De acuerdo a lo mencionado por Aguirre, et al. (2020) en su trabajo sobre la rentabilidad, valoran a la información financiera como un recurso esencial, su objetivo fue apreciar la rentabilidad como una herramienta que permite una

proyección sobre el camino que tome la empresa. Su metodología es un diseño no experimental y transversal; su conclusión fue demostrar como los indicadores financieros realizan las comparaciones para medir el cambio en la situación económica de la empresa Cementos Pacasmayo.

Como señala Millones (2020) en su trabajo de investigación, tuvo un nivel descriptivo y un diseño no experimental. Tuvo como objetivo la revelación de las debilidades y deficiencias de la empresa Big Bag. En otras palabras, la empresa posee un nivel de inferioridad en la rentabilidad, debido por un alto nivel de inversión en los costos de ventas. Significa que el valor de venta no supera el valor de compra, lo más recomendable es realizar programas de compras para evitar un incremento de egresos. Recordando que la finalidad de las empresas es obtener un porcentaje de ganancia después de sus operaciones.

Como describe Suarez (2019) en su trabajo de investigación, fue de tipo cuantitativo, el nivel descriptivo y el diseño es no experimental; su objetivo fue delinear las esenciales cualidades del financiamiento de las MYPE en el entorno de investigación. Su intención fue describir las funciones más resaltantes de las MYPES en el dominio del trabajo. "Su conclusión fue que las MYPES no tienen un impacto a tractivo dentro del sistema financiero, el motivo fue la poca calidad que tiene su nivel de estrategia". Es primordial estudiar los factores externos que puede influir en el rubro de las empresas prestadoras de servicios. Se menciona que el financiamiento tiene que ver con los recursos necesarios para gestionar el desarrollo económico; el talento humano es considerado como un recurso necesario por la prestación de servicios de los trabajadores.

Sánchez (2019) en su trabajo de investigación. Realizo una investigación aplicada, su meta fue la aplicación de diversas teorías existentes para solucionar problemas. Su finalidad fue determinar una relación positiva entre la logística y rentabilidad; para generar un buen resultado en la rentabilidad también es importante escuchar los reportes del personal, principalmente el personal que tiene trato directo con los clientes; es uno de los puntos más relevantes.

El presente trabajo menciona la teoría de contingencia de acuerdo a Jiménez (2017) en su investigación de tipo descriptivo, habla sobre como ésta analiza variables que sirven para dirigir la organización. La teoría de contingencia

afirma que para aumentar el rendimiento de una empresa es importante ajustar las variables internas y las variables relacionadas al entorno. Tuvo como conclusión hablar sobre como los modelos de control interno deben adecuarse a la estructura de investigación recordando que los factores que se deben tomar en cuenta son las áreas de la empresa, al igual que el rubro y el mercado de la organización. Porque extienden los procesos administrativos, estos mismos permiten generar una visión a futuro para que las organizaciones puedan adaptarse a los cambios frecuentes del mercado.

Como señala Huamani (2021) en su trabajo de exploración de información. Presento una investigación de nivel explicativo. Su finalidad fue resolver el peso del apalancamiento financiero en la rentabilidad de la organización Kaffe Perú. Su conclusión fue describir que el aumento de la inversión y su nivel de ventas reflejan una alta rentabilidad de la empresa. Menciona la teoría de la estructura del capital optima, la cual menciona que las ganancias obtenidas por las gerencias o los accionistas van aumentando, sus componentes son la deuda, préstamo, capital y utilidades de un periodo.

Como expresan Aguilar y Cano (2017) en su trabajo tuvo como finalidad analizar las fuentes internas de financiamiento para incrementar el nivel rentable de las MYPES. Su nivel de investigación fue descriptivo. Como conclusión más resaltante tiene la existencia de información de financiamientos que aumenten el nivel rentable de las MYPES, los créditos adquiridos de las micro financieras, les han permitido a las organizaciones sostener un mayor nivel de desarrollos económico. Menciona la estructura financiera y la teoría tradicional, ésta misma expone como la estructura financiera óptima EFO define la unión de recursos ajenos y propios. Se basa en la suma de capital con el fondo de aportes de los acreedores. La mencionada estructura es expresada en proporciones porcentuales. Del mismo modo el presente trabajo habla del orden jerárquico Pecking Orden; se establece que antes de poner las nuevas inversiones se debe colocar en primer lugar los fondos internos, puede ser validado con el crecimiento de reservas y el nivel de endeudamientos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El trabajo es de tipo básico, de acuerdo a Hernández Sampieri et al. (2014), busca ampliar el conocimiento teórico y general (p.338).

3.1.2 Diseño de Investigación

El trabajo es de diseño no experimental. Según Hernández Sampieri et al. (2014), menciona que esta investigación se desarrolla sin la manipulación deliberada de alguna variable, porque durante el transcurso del trabajo se limita a observar los acontecimientos o fenómenos en sí (p.198).

Nivel de investigación:

El nivel es descriptivo, según Hernández Sampieri et al. (2014) la finalidad de este trabajo es la recolección de datos sobre cualidades o características para realizar un análisis y obtener mejores resultados. Busca evaluar la información recolectada, y alcanzar los objetivos propuestos (p.125).

De igual forma es un nivel correlacional, de acuerdo a Hernández Sampieri et al. (2014). Menciona que el objetivo de este tipo es conocer la conexión entre dos variables en un contexto determinado, de igual manera se busca un enlace entre las variables establecidas con la Hipótesis (p.126).

Enfoque de la investigación, es cuantitativo.

Hernández Sampieri et al. (2014). el enfoque cuantitativo surge de una idea y una vez establecida, se desarrollan los objetivos e interrogantes para el trabajo, Posteriormente se realiza la Hipótesis, se recolectan datos estadísticos (numéricos) utilizando encuestas y entrevistas (p.183).

3.2. Variables y Operacionalización

Variable independiente: Control Interno del Personal

El trabajo tiene como definición conceptual el control interno del personal, que ejecuta la supervisión del talento humano, mide los resultados del desempeño laboral y realiza una comprobación eficaz de datos mediante

informes sobre los trabajadores. (Díaz y Quintana, 2021, p.9.) La gestión de las habilidades humanas y su impacto en las áreas productivas de la corporación.

Así mismo la definición operacional que el control interno del personal será utilizado para la supervisión y comprobación de resultados. Se planea usar herramientas tecnológicas para la comprobación eficaz de datos.

De igual modo el trabajo tiene como dimensión la supervisión; porque las entidades supervisarán el nivel de conformidad de cada usuario de sus mercados, dentro de las organizaciones las personas que prestan sus servicios (talento humano) deben laborar según su especialidad. (Espinoza et al., 2020, p.5.).

El trabajo habla sobre los resultados; como el producto final, después de la medición de la aportación de la gestión de habilidad humana, porque permite evaluar la efectividad por el alcance de los objetivos, también tiene relación con el desempeño financiero. (Agudelo, 2019, p.17.) Instrucción de la habilidad humana y la estrategia empresariales en empresas de Colombia.

También menciona la comprobación eficaz de datos; es la inspección para constatar si las actividades siguen los procedimientos y las normas; el objetivo es determinar si los resultados van en concordancia con los objetivos iniciales. Puma (2019).

Los indicadores presentes de esta variable son: Desempeño, Información, Monitoreo, Productividad, Mejoramiento estratégico y Crecimiento intelectual.

Variable dependiente: Rentabilidad

La definición conceptual acerca de la rentabilidad, menciona que se encarga de generar ganancias utilizando recursos disponibles. Busca la supervivencia y crecimiento en el tiempo. La rentabilidad puede medirse a través de Indicadores financieros. Gurrola y Morales (2021, p.1.)

De igual manera la definición operacional de rentabilidad en las empresas se puede medir utilizando indicadores financieros. Su objetivo es generar ganancias utilizando los recursos disponibles. Puede ser plasmado en reportes.

El trabajo de investigación tiene como dimensión a los recursos tangibles; que forman parte de las actividades operacionales y generadoras de ganancias que realiza una empresa, para analizar y calcular las necesidades que esta puede tener, el uso adecuado de los recursos tangibles (se siente o percibe físicamente) permiten un adecuado nivel de eficiencia y rentabilidad. Párraga, et al. (2021, p.5.).

También presenta como dimensión los recursos intangibles, por describe que las empresas no les ponen mucha atención a los recursos intangibles (no se perciben físicamente) pero forman parte de las actividades operativas y administrativas, también es importante mejorar estos recursos para alcanzar un mayor nivel de rentabilidad. Párraga et al. (2021, p.5.).

De igual modo el trabajo habla sobre los indicadores financieros; por ser instrumentos que permiten revelar la información obtenida de los saldos o cuentas contables, es una expresión cuantitativa sobre el desempeño de un proceso. En palabras de Párraga et al. (2021, p.3) Menciona que los indicadores financieros son herramientas que permite medir el desempeño de la información contable, posteriormente será utilizado para la toma de decisiones.

Los indicadores presentes de esta variable son: Medios, Reservas económicas, Sistemas tecnológicos, Liquidez y Ganancias.

El cuestionario se midió a través de la escala de LIKER, para saber en que grado está de acuerdo y desacuerdo la población

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1 **Población**, según Sampieri et al. (2014). También es considerado como universo, también es medible en los trabajos de investigación (p.192).

El trabajo investigación tuvo una población conformada por 12 personas, todos trabajadores de la empresa Grupo Frava S.A.C.

3.3.2 **Muestra**, citando a Sampieri et al. (2014). Es considerado el subgrupo del mundo total (población) por ese motivo se juntan los datos que representan ese subgrupo, es representativa o aleatoria todas las muestras tienen un enfoque cuantitativo (p. 207).

El trabajo tuvo una muestra conformada por el 100% de la población, debido a que el tamaño de la población es pequeña.

3.3.3 **Unidad de análisis**, se utilizó al 100% de la población porque todo realizan jornadas de actividades contables.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.4.1 Técnica:

Desde la posición de Sampieri et al. (2014): se implementa la técnica de la encuesta que se basa en almacenar información recolectada, depende mucho del tipo y método de estudio que se va a utilizar. La investigación es cuantitativa y se utiliza los siguientes instrumentos, encuesta, entrevista, observación sistemática, entre otros (P. 250). La obtención de datos del presente trabajo se ha utilizado una encuesta cuya finalidad obtener información que se pueda medir.

3.4.2 Instrumento:

También se menciona el instrumento de recolección de información; que a opinión de Sampieri et al. (2014): La técnica empleada para el trabajo de tesis fue la encuesta porque se recolecta la información a través de la respuesta de los trabajadores. El instrumento tiene como fin garantizar la efectividad de la información mediante la opinión de expertos (P. 250). Para la presentación del trabajo se ha implementado un cuestionario virtual con 16 preguntas para obtener una cantidad de resultados.

3.5 Procedimientos

De acuerdo con Vivanco, M. (2017) los procedimientos son utilizados como guías prácticas, esto facilita el control o manejo de las funciones dentro de las organizaciones, permiten transferir conocimiento. En las medidas de control del personal los procesos establecen normas que se deben seguir con la finalidad de garantizar seguridad en las organizaciones. Se realizó una encuesta virtual para obtener los datos de la población anteriormente establecida.

3.6 Método de análisis de datos

En una investigación cuantitativa se implementó un cuestionario porque los resultados pueden ser medidos y representados por las tablas y gráficos. Para llegar a los resultados se utilizó el programa SPSS, para estimar la fiabilidad del cuestionario se agrupó las variables y las dimensiones mediante el baremo, se realizó una medición con el alfa de Cronbach. Para determinar si es válida la prueba de hipótesis se realizó la prueba de T-STUDENT.

3.7 Aspectos éticos

Según Álvarez (2018) los aspectos éticos como integridad humana, también debe ser reflejado en el juicio o pensar del ser humano; es importante una reflexión sólida para medir las actitudes que realiza uno mismo, los valores tienen un impacto en la función de razonar y actuar. Los aspectos éticos que se utilizaron fueron la citación y nombramiento de los autores para las definiciones y marco conceptual respetando el contenido, el trabajo de investigación presenta veracidad y originalidad en la información evitando el plagio.

IV RESULTADOS

VARIABLE 1: CONTROL INTERNO DEL PERSONAL

Tabla 1: Frecuencia variable 1: Control interno del personal

Control interno del personal (V1)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	4	33,3	33,3	33,3
	MEDIO	4	33,3	33,3	66,7
	ALTO	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

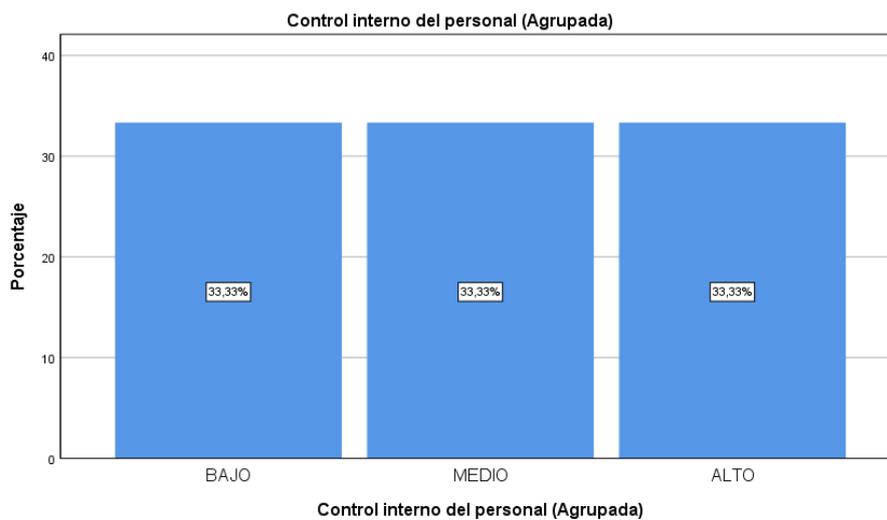


Figura 1: Gráfico de barras variable 1: Control interno del personal

La encuesta, el 33.33% sí considera al control interno beneficio en la gestión de la empresa, el 33.33% no está muy satisfecho con el control interno y el 33.33% no está de acuerdo con el control interno.

DIMENSIÓN 1: SUPERVISIÓN

Tabla 2: Frecuencia dimensión 1: Supervisión

Supervisión (D1)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	58,3	58,3	58,3
	MEDIO	1	8,3	8,3	66,7
	ALTO	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

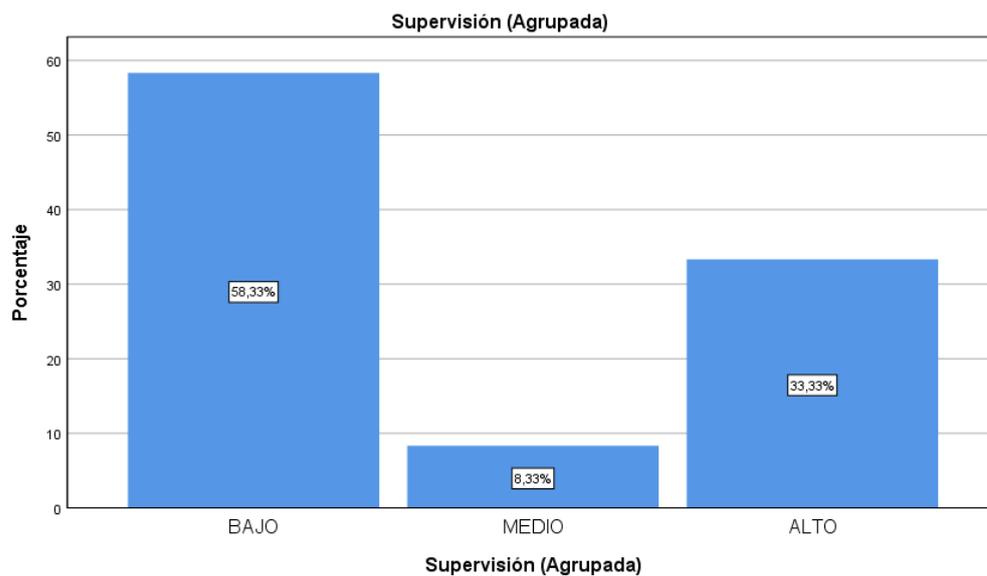


Figura 2: Gráfico de barras dimensión 1: Supervisión

La encuesta, el 58.33% no considera que se realiza una buena supervisión dentro de la empresa. El 33.33% piensa que la supervisión se realiza de manera regular. Esto se debe a la falta de organización cuando llega personal nuevo, pero siempre se busca apoyar al nuevo personal para que sea capacitado.

DIMENSIÓN 2: RESULTADOS

Tabla 3: Frecuencia dimensión 2: Resultados

Resultados (D2)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	6	50,0	50,0	50,0
	MEDIO	2	16,7	16,7	66,7
	ALTO	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

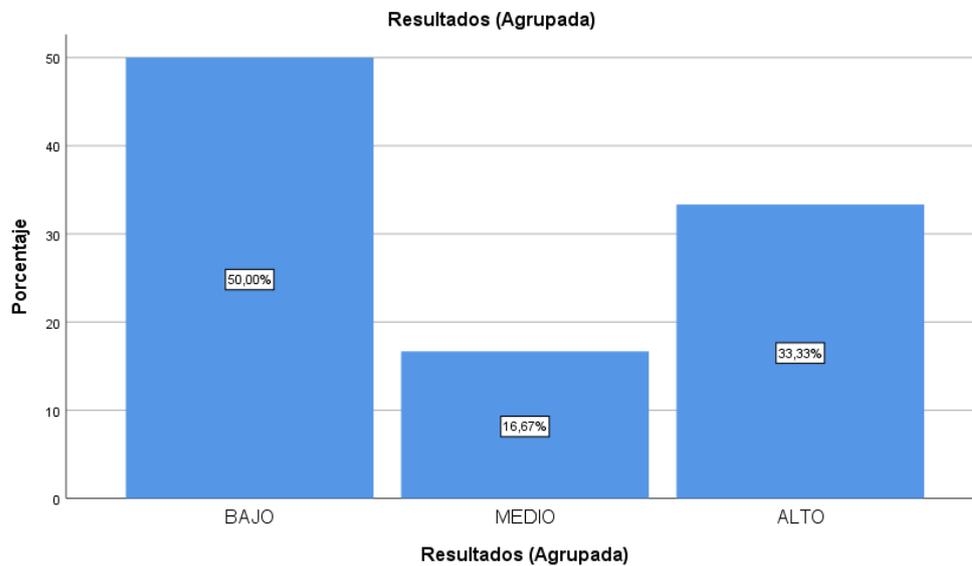


Figura 3: Gráfico de barras dimensión 2: Resultados

De acuerdo con los encuestados el 50% no considera favorable los resultados del control interno, por motivo del atraso en algunos trabajos, que tienen fechas determinadas, el 33.33% si ve positivo lo resultados del control interno porque, aún que algunos trabajos no se terminan en fechas determinadas, siempre cumplimos con entregar las declaraciones y pagos días antes o en la misma fecha límite de declaración o pago.

DIMENSIÓN 3: Comprobación eficaz de datos

Tabla 4: Frecuencia dimensión 3: Comprobación eficaz de datos

Comprobación eficaz de datos (D3)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	4	33,3	33,3	33,3
	MEDIO	4	33,3	33,3	66,7
	ALTO	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

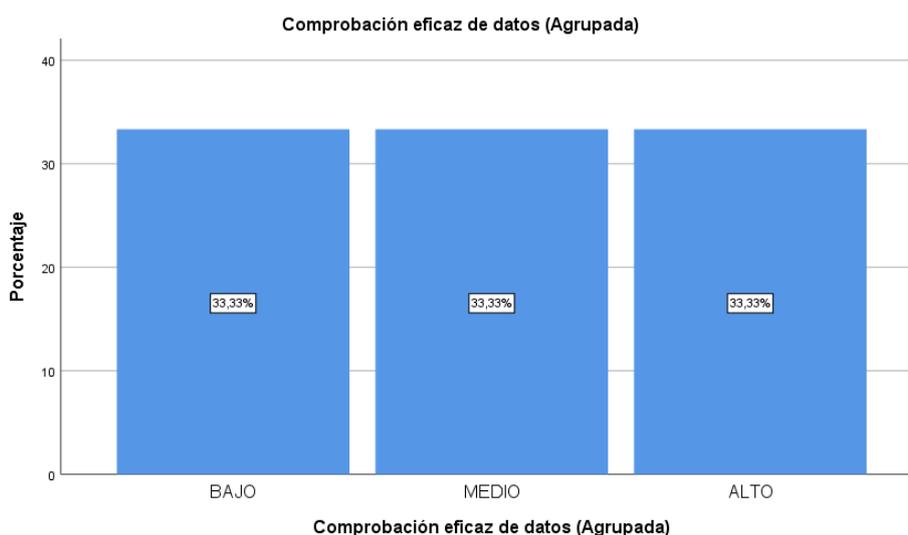


Figura 4: Gráfico de barras dimensión 3: Comprobación eficaz de datos

Según los encuestados de la encuesta, el 33.33% considera que, si se realiza una buena comprobación eficaz de datos para el control interno, el 33.33% considera que, si se realiza una comprobación de datos de manera regular para el control interno y 33.33% considera que, se realiza una mala comprobación de datos para el control interno. Esto es un indicador para mejorar el esta estrategia de trabajo.

VARIABLE 2: RENTABILIDAD

Tabla 5: Frecuencia variable 2: Rentabilidad

Rentabilidad (V2)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	58,3	58,3	58,3
	MEDIO	2	16,7	16,7	75,0
	ALTO	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

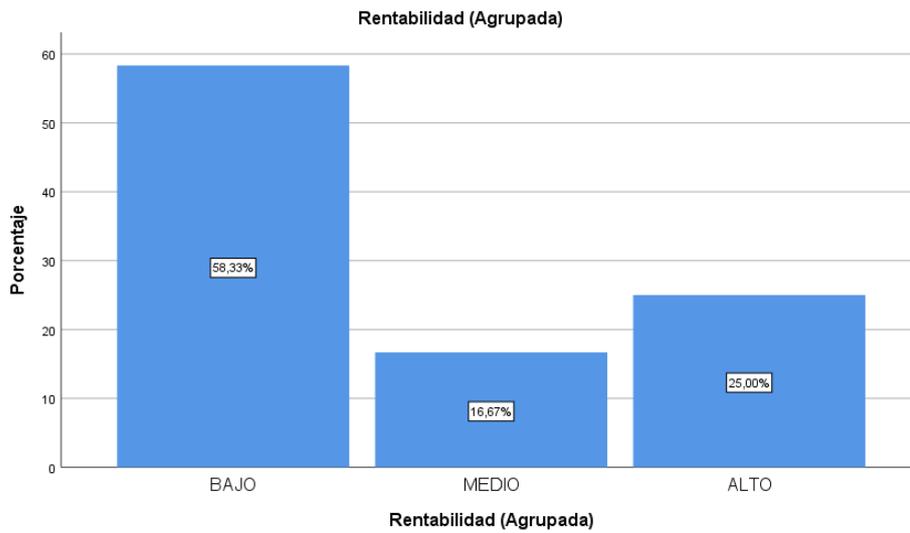


Figura 5: Gráfico de barras variable 2: Rentabilidad

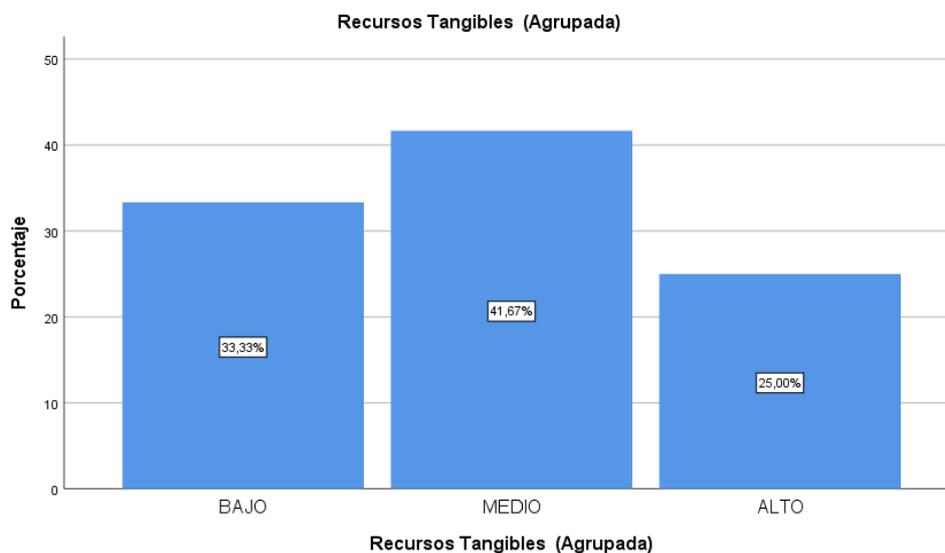
La encuesta, el 58.33% considera que el control interno del personal no trae rentabilidad a la empresa, el 25% si está de acuerdo que el control interno del personal y trae rentabilidad a la empresa; solo el 16.67% considera que el control interno del personal trae una rentabilidad no muy favorable.

DIMENSIÓN 1: RECURSOS TANGIBLES

Tabla 6: Frecuencia dimensión 1: Recursos tangibles

Recursos Tangibles (D1)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	4	33,3	33,3	33,3
	MEDIO	5	41,7	41,7	75,0
	ALTO	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Figura 6: Gráfico de barras dimensión 1: Recursos tangibles



Según los encuestados, 41.67% consideran que el control interno del personal maneja de manera regular los recursos tangibles. Esto se debe porque la mayoría de encuestados son nuevos en el centro de labores y recién se adaptan a la realización de jornadas con los recursos de oficina y materiales contables (facturación).

DIMENSIÓN 2: RECURSOS INTANGIBLES

Tabla 7: Frecuencia dimensión 2: Recursos intangibles

Recursos Intangibles (D2)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	BAJO	6	50,0	50,0	50,0
	MEDIO	6	50,0	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

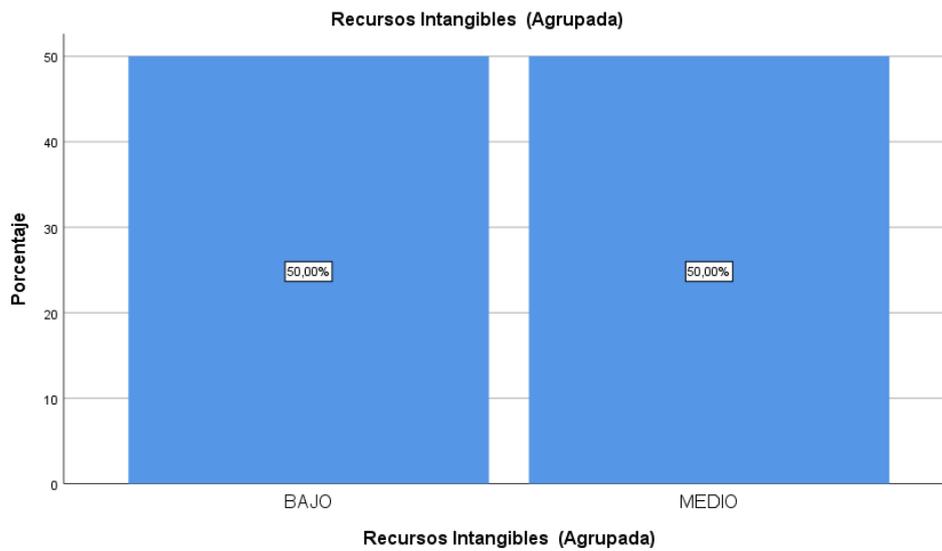


Figura 7: Gráfico de barras dimensión 2: Recursos intangibles

La encuesta, 50% considera que el control interno del personal maneja de manera poco eficaz los recursos intangibles y el 50% considera que el control interno del personal maneja bien los recursos intangibles (sistemas contables).

DIMENSIÓN 3: INDICADORES FINANCIEROS

Tabla 8: Frecuencia dimensión 3: Indicadores financieros

Indicadores financieros (D3)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	4	33,3	33,3	33,3
	MEDIO	8	66,7	66,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

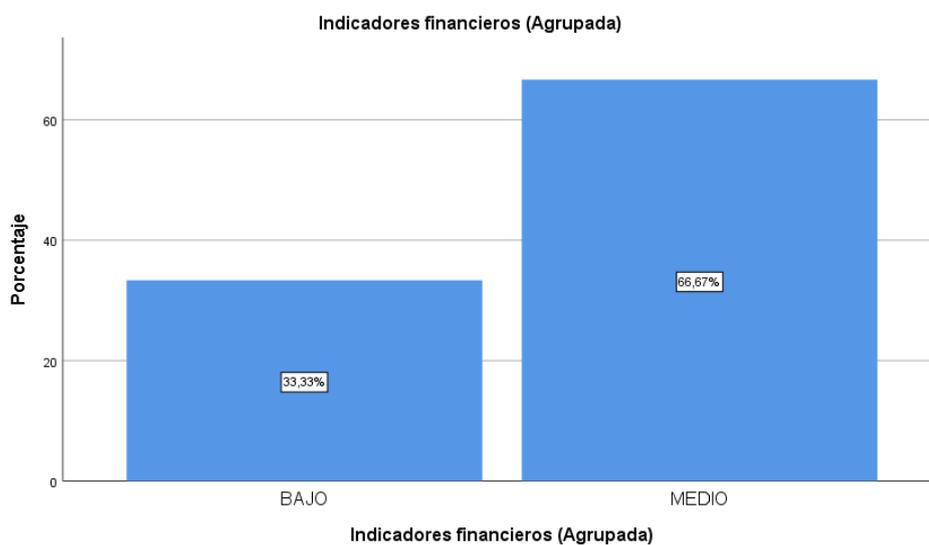


Figura 8: Gráfico de barras dimensión 3: Indicadores financieros

Según la encuesta, 66.67% si consideran que el control interno del personal tiene conexión con los indicadores financieros, según su avance en la realización del trabajo se puede indicar si el personal trae beneficio a la empresa, considerando el desempeño y ánimo del personal

FRECUENCIAS

Variable 1: control interno del personal

Dimensión 1 (V1)

Indicador: desempeño

Tabla 9: Frecuencia indicador 1

1 ¿La empresa logra medir el desempeño del personal?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI ACUERDO/NO DESACUERDO	2	16,7	16,7	16,7
	DE ACUERDO	5	41,7	41,7	58,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	41,7	41,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

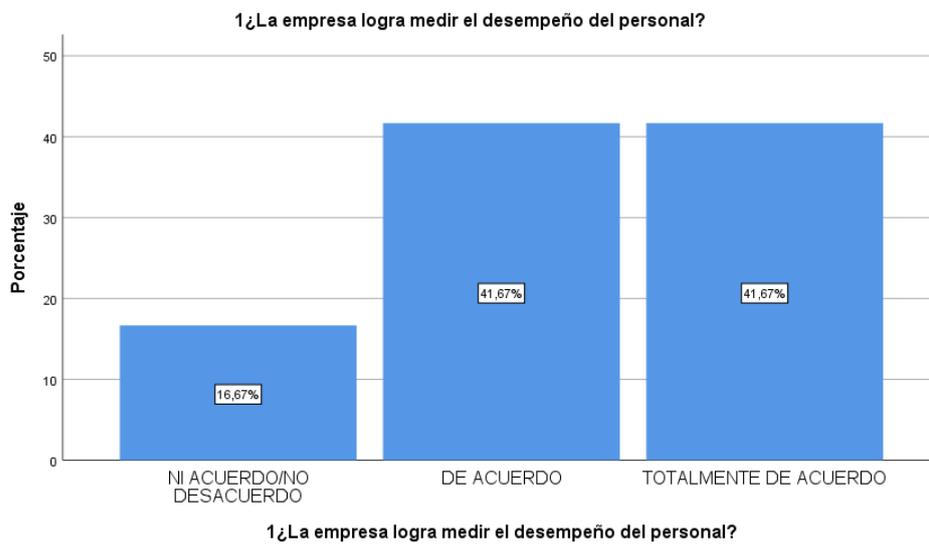


Figura 9: Gráfico de barras indicador 1

La encuesta, 83.34% de la población si considera que la empresa logra medir el desempeño del personal, porque ahora utiliza reporte de las laborales que realizan y de esa manera se tiene un monitoreo. De igual manera, el 41.67% de la población está completamente seguro de medir el desempeño del personal.

Dimensión 1 (V1)

Indicador: información

Tabla 10: Frecuencia indicador 2

2 ¿La empresa evalúa la información desarrollada por los trabajadores cada mes?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	8,3	8,3	8,3
	NI ACUERDO/NO DESACUERDO	2	16,7	16,7	25,0
	DE ACUERDO	5	41,7	41,7	66,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

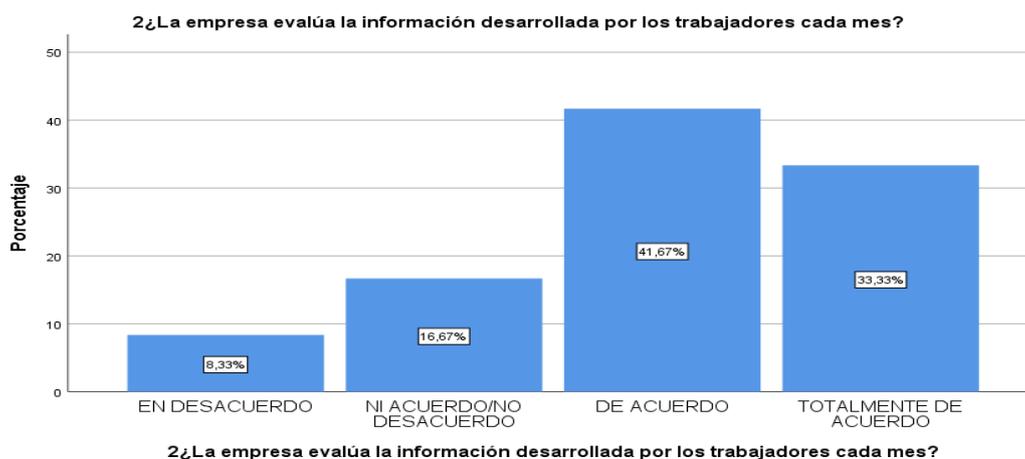


Figura 10: Gráfico de barras indicador 2

Interpretación:

Los resultados, 41,67% si considera que la empresa evalúa la información desarrollada por los trabajadores cada mes. El 33,33% tiene mayor seguridad con respecto a las evaluaciones. Esto se debe a que el personal del personal se preocupa estuvo presente cuando se realizaron prueba para medir su conocimiento.

Dimensión 1 (V1)

Indicador: monitoreo

Tabla 11: Frecuencia indicador 3

3 ¿La empresa realiza un monitoreo del trabajo del personal?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	8,3	8,3	8,3
	NI ACUERDO/NO DESACUERDO	1	8,3	8,3	16,7
	DE ACUERDO	6	50,0	50,0	66,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

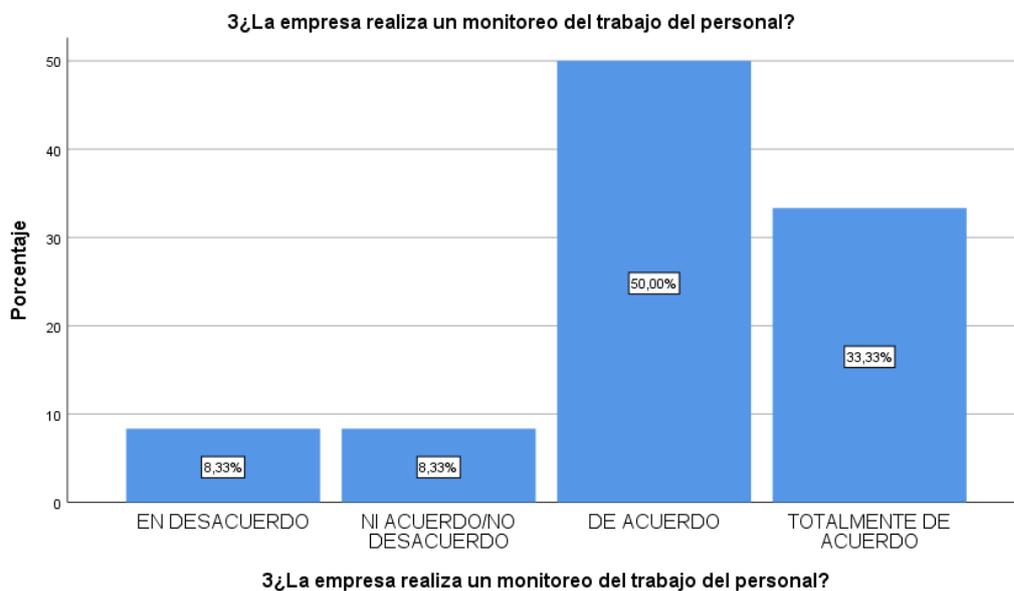


Figura 11: Gráfico de barras indicador 3

Según la encuesta, 50% si considera que la empresa realiza un monitoreo del trabajo del personal. El 33.33% tiene mayor seguridad con respecto al monitoreo del trabajo del personal. Esto es importante porque permite saber si el personal se esfuerza por avanzar el trabajo de manera correcta.

Dimensión 2 (V1)

Indicador: productividad

Tabla 12: Frecuencia indicador 4

4 ¿La empresa evalúa al personal en base a la productividad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE ACUERDO	8	66,7	66,7	66,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

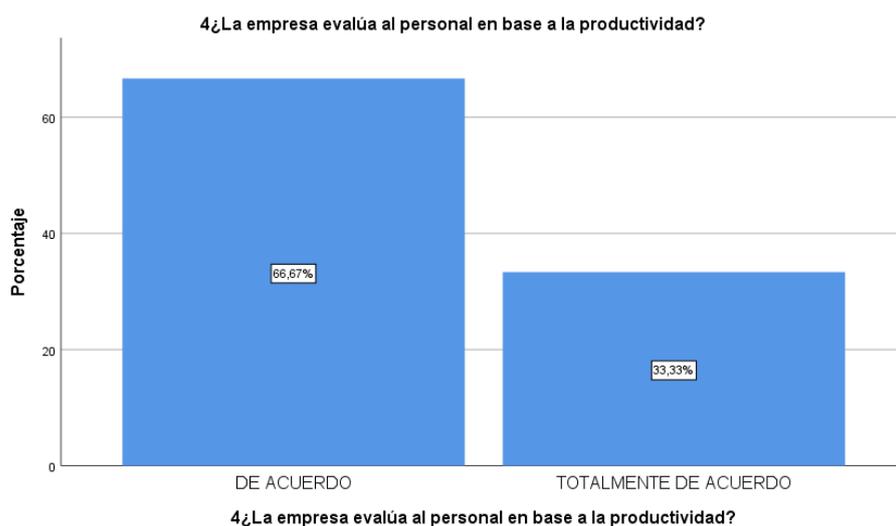


Figura 12: Gráfico de barras indicador 4

La encuesta, 66.7% si está de acuerdo que la empresa evalúa al personal en base a la productividad; el 33.33% está totalmente de acuerdo con las evaluaciones. Porque permite tener un mayor control sobre el conocimiento del personal que labora en las oficinas. Esto significa que la mayoría de colaboradores se preocupa por cumplir con las responsabilidades asignadas.

Dimensión 2 (V1)

Indicador: mejorar estrategias

Tabla 13: Frecuencia indicador 5

5 ¿La empresa se enfoca en mejorar las estrategias de gestión?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE ACUERDO	6	50,0	50,0	50,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	50,0	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

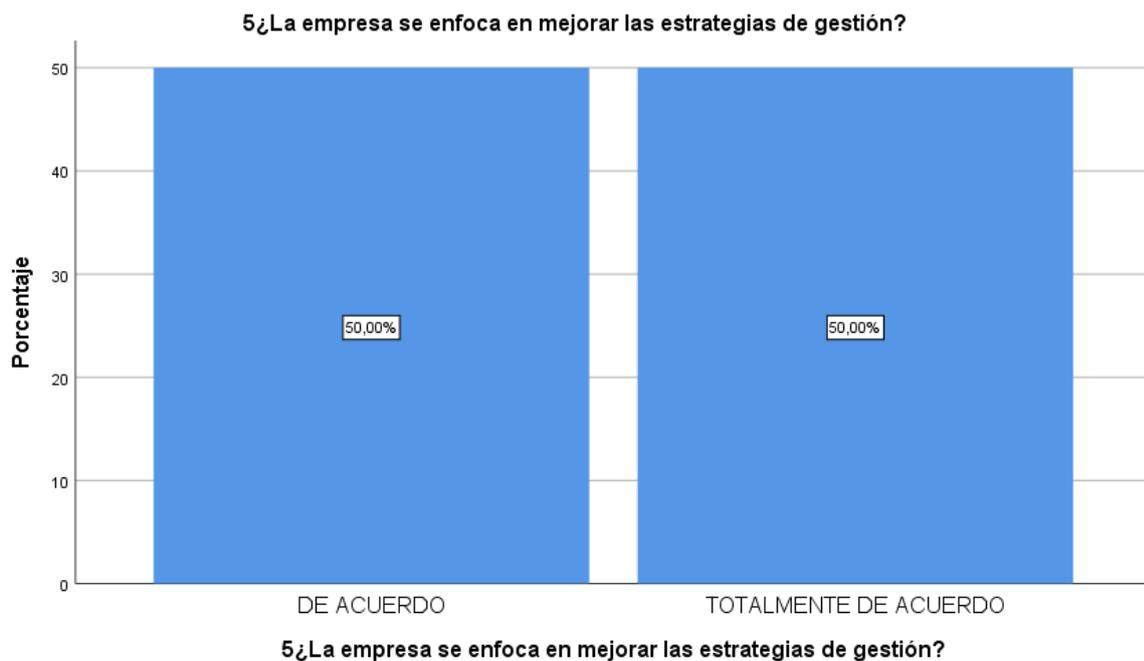


Figura 13: Gráfico de barras indicador 5

Según la encuesta, 50% está de acuerdo que la empresa se enfoca en mejorar las estrategias de gestión y 50% restante tiene mayor seguridad, porque siente que la empresa realmente se esfuerza en mejorar sus estrategias laborales, de acuerdo a la información contable y a los informes del desempeño laboral.

Dimensión 2(V1)

Indicador: crecimiento intelectual

Tabla 14: Frecuencia indicador 6

6 ¿La empresa busca el crecimiento intelectual del personal?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI ACUERDO/NO DESACUERDO	1	8,3	8,3	8,3
	DE ACUERDO	6	50,0	50,0	58,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	41,7	41,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

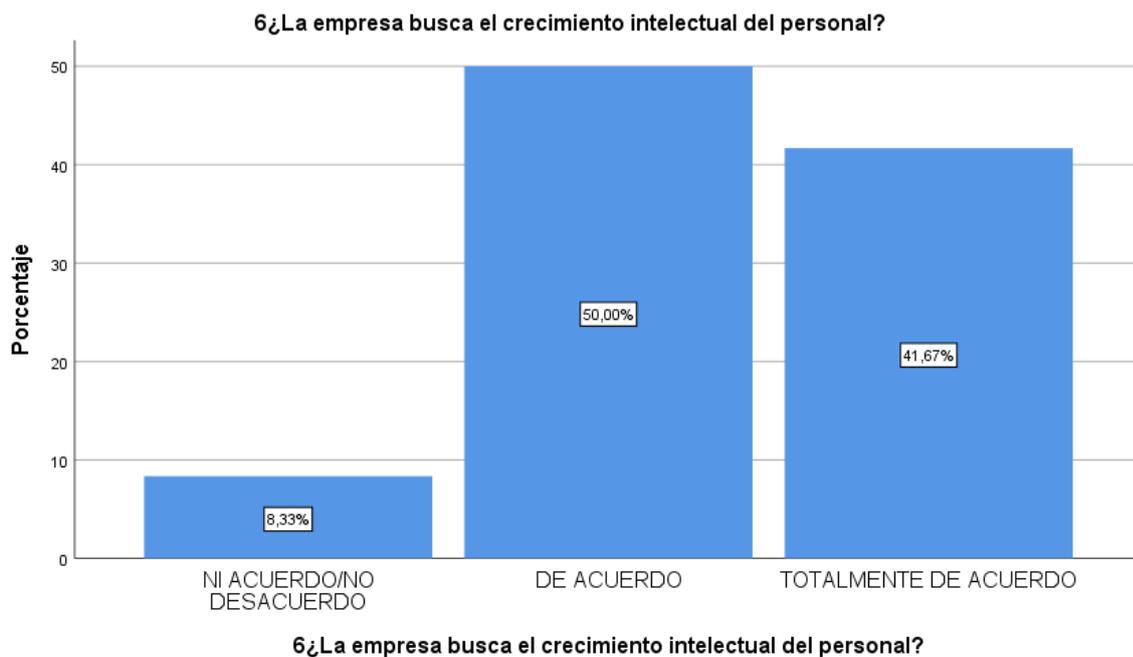


Figura 14: Gráfico de barras indicador 6

La encuesta, 50% está de acuerdo que la empresa busca el crecimiento intelectual del personal, el 41.67% está totalmente de acuerdo, porque el director general solicita al personal investigar sobre temas y normas contables. Es objetivo que el talento humano crezca y puede agregar valor en los servicios que ofrece a los clientes.

Dimensión 3 (V1)

Indicador: minimizar errores

Tabla 15: Frecuencia indicador 7

7 ¿La empresa consigue minimizar los errores detectados?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	8,3	8,3	8,3
	NI ACUERDO/NO DESACUERDO	2	16,7	16,7	25,0
	DE ACUERDO	5	41,7	41,7	66,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

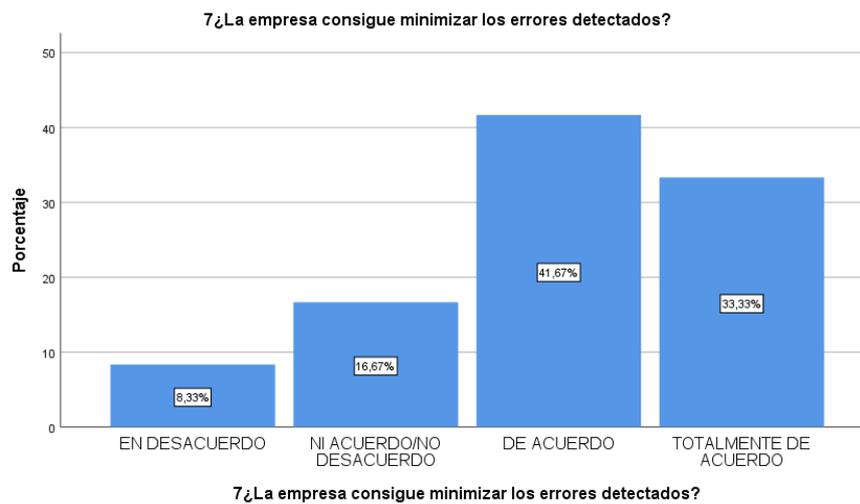


Figura 15: Gráfico de barras indicador 7

Según la encuesta, 41.67% está de acuerdo que la empresa consigue minimizar los errores detectados, el 33.33% está totalmente de acuerdo. Esto significa que la empresa siempre se preocupe de buscar alternativas de solución cada vez que se presenten situaciones que pueden afectar negativamente a la empresa o a los clientes.

Dimensión 3 (V1)

Indicador: reportes

Tabla 16: Frecuencia indicador 8

8 ¿La empresa prepara reportes del personal para medir su desempeño?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	8,3	8,3	8,3
	NI ACUERDO/NO DESACUERDO	5	41,7	41,7	50,0
	DE ACUERDO	2	16,7	16,7	66,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	



Figura 16: Gráfico de barras indicador 8

Según la encuesta, 41.67 % ni está de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa prepara reportes del personal para medir su desempeño, porque el personal no tiene conocimiento total de como miden su desempeño. El 33.33% respondió que, si está totalmente de acuerdo que la empresa prepara reportes del personal para medir el desempeño, porque si tienen conocimiento de registros sobre el nivel de avance sobre el desarrollo del trabajo.

Dimensión 3(V1)

Indicador: toma de decisiones

Tabla 17: Frecuencia indicador 9

9 ¿La empresa realiza toma de decisiones en base a los resultados?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI ACUERDO/NO DESACUERDO	2	16,7	16,7	16,7
	DE ACUERDO	4	33,3	33,3	50,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	50,0	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

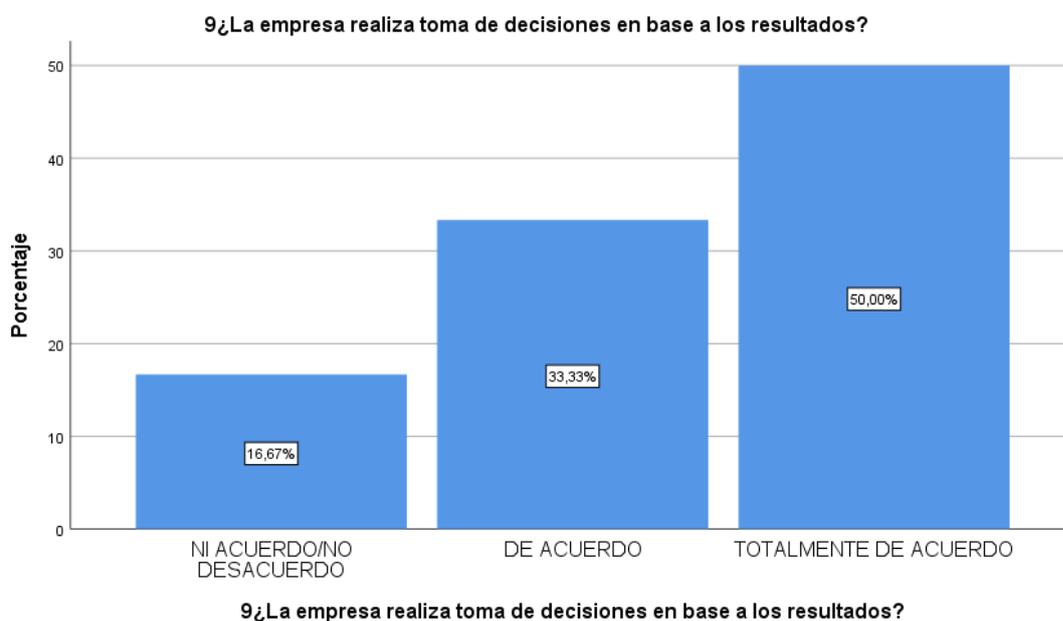


Figura 17: Gráfico de barras indicador 9

La encuesta, 50% si está de acuerdo con gran seguridad que la empresa realiza toma de decisiones en base a los resultados, el 33.33% si está de acuerdo, porque la metodología de trabajo suele cambiar para mejorar los avances de los trabajos.

Dimensión 3 (V1)

indicador: aprendizaje

Tabla 18: Frecuencia indicador 10

10 ¿La empresa da capacitación para un adecuado aprendizaje para el desempeño del personal?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI ACUERDO/NO DESACUERDO	3	25,0	25,0	25,0
	DE ACUERDO	5	41,7	41,7	66,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

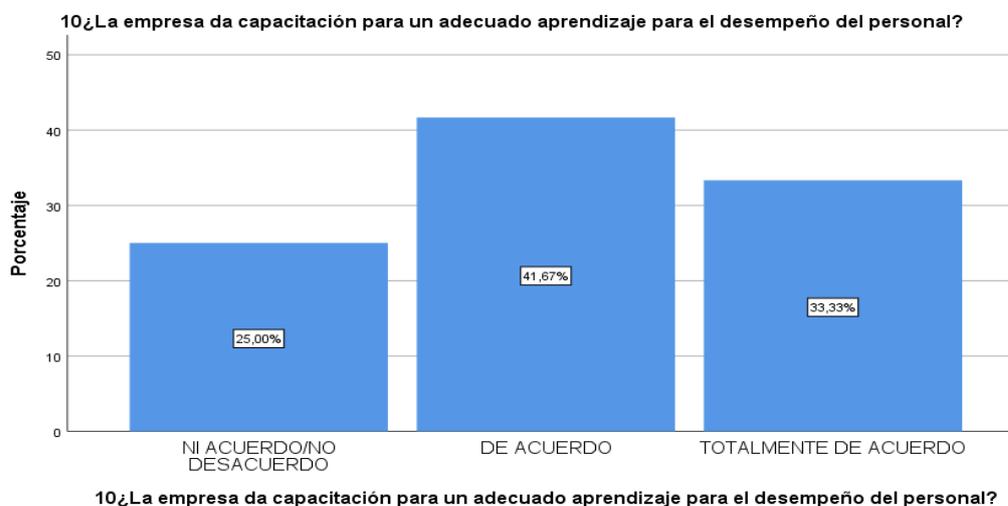


Figura 18: Gráfico de barras indicador 10

Los resultados, 41.67 % si está de acuerdo que la empresa da capacitación para un adecuado aprendizaje para el desempeño del personal, el 33.33% está de acuerdo que la empresa da capacitación para un adecuado aprendizaje para el desempeño del personal. El objetivo es brindar ayuda para la realización de tareas que son asignados a los nuevos trabajadores.

Variable 2: rentabilidad

Dimensión 1 (V2)

Indicador: medios

Tabla 19: Frecuencia indicador 11

11 ¿Considera que la empresa ofrece a su personal medios adecuados para la jornada de trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	8,3	8,3	8,3
	EN DESACUERDO	1	8,3	8,3	16,7
	NI ACUERDO/NO DESACUERDO	1	8,3	8,3	25,0
	DE ACUERDO	6	50,0	50,0	75,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

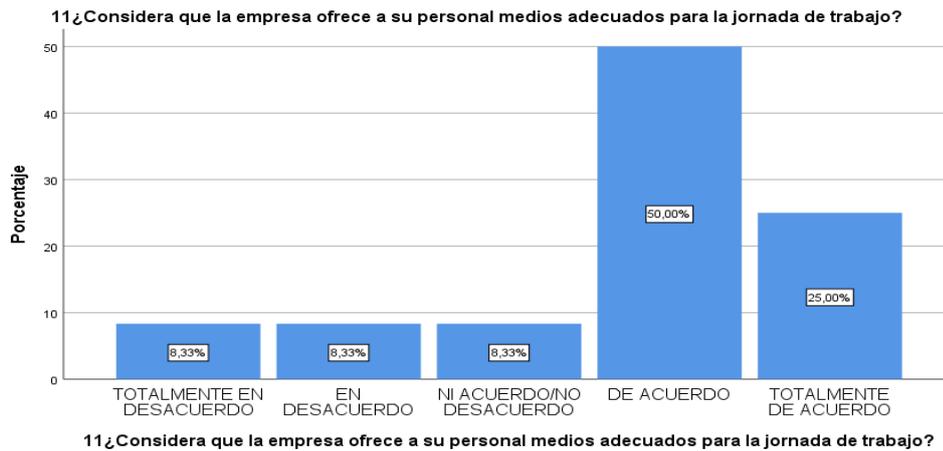


Figura 19: Gráfico de barras indicador 11

Según los resultados, 50% si está de acuerdo que la empresa ofrece a su personal medios adecuados para la jornada de trabajo, el 25% está de acuerdo con gran seguridad que la empresa ofrece a su personal medios adecuados para la jornada de trabajo, porque para la realización del servicio de deben utilizar materiales para el registro de documentación.

Dimensión 1 (V2)

indicador: reservas económicas

Tabla 20: Frecuencia indicador 12

12 ¿Considera que la empresa gestiona un buen porcentaje de reservas económicas para las necesidades futuras?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	8,3	8,3	8,3
	NI ACUERDO/NO DESACUERDO	3	25,0	25,0	33,3
	DE ACUERDO	4	33,3	33,3	66,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

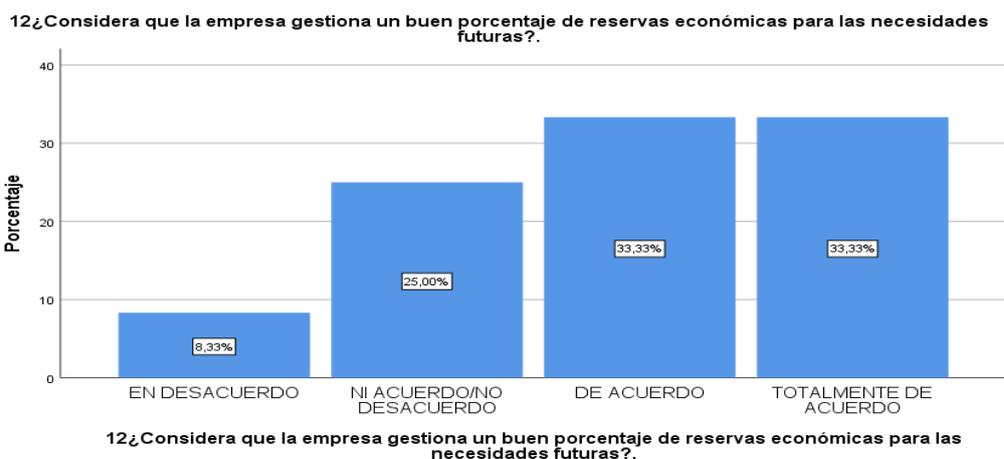


Figura 20: Gráfico de barras indicador 12

La encuesta, 33.33% está de totalmente acuerdo que la empresa gestiona un buen porcentaje de reservas económicas para las necesidades futuras, el 33.33% está de acuerdo que la empresa gestiona un buen porcentaje de reservas económicas para las necesidades futuras. Significa que la empresa cuenta utiliza fondos o una caja chica para la compra de suministros o materiales para la prestación de servicio.

Dimensión 1 (V2)

Indicador: costeo del personal

Tabla 21: Frecuencia indicador 13

13 ¿Considera que el costo de personal hace rentable a la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	8,3	8,3	8,3
	NI ACUERDO/NO DESACUERDO	2	16,7	16,7	25,0
	DE ACUERDO	6	50,0	50,0	75,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

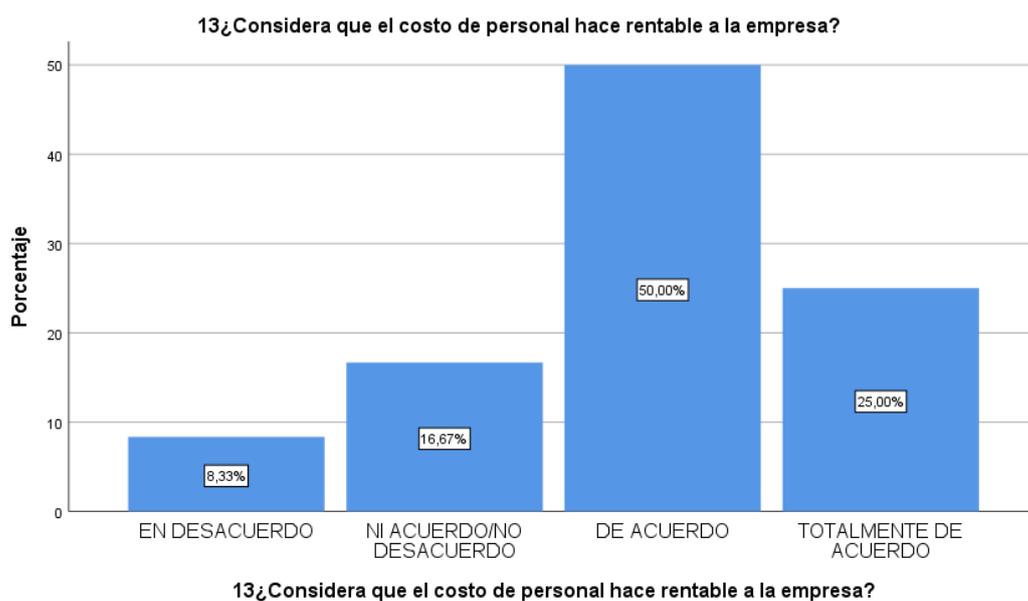


Figura 21: Gráfico de barras indicador 13

La encuesta, 50% está de acuerdo que el costo de personal hace rentable a la empresa, el 25% está de totalmente acuerdo que el costo de personal hace rentable a la empresa. Recordando que es el personal quien tiene la responsabilidad de cumplir con los objetivos y realizar el trabajo (actividades económicas).

Dimensión 2(V2)

Indicador: sistemas tecnológicos

Tabla 22: Frecuencia indicador 14

14 ¿Considera que el uso de sistemas tecnológicos ayudará a la rentabilidad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	8,3	8,3	8,3
	NI ACUERDO/NO DESACUERDO	1	8,3	8,3	16,7
	DE ACUERDO	4	33,3	33,3	50,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	50,0	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

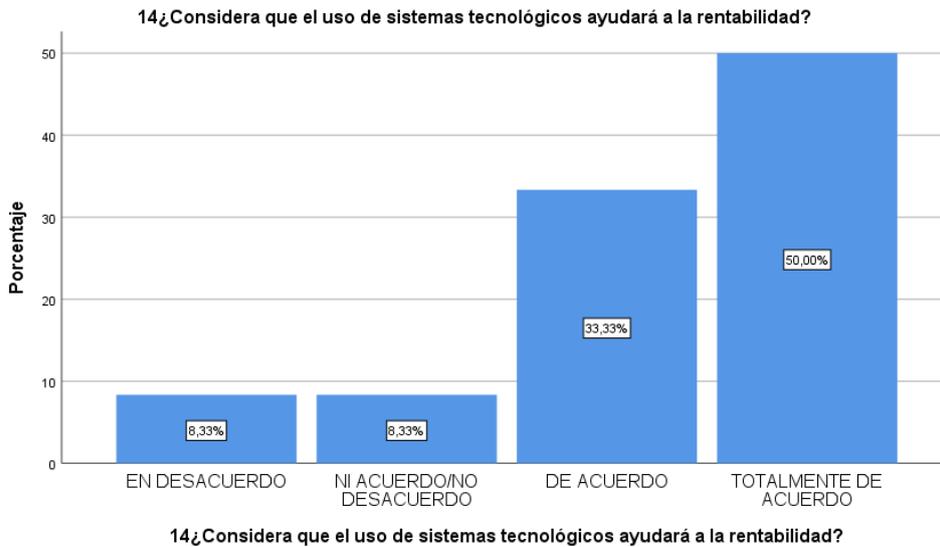


Figura 22: Gráfico de barras indicador 14

Los resultados, 50%, si está de acuerdo que el uso de sistemas tecnológicos ayudará a la rentabilidad, porque es el personal quien utiliza los softwares para brindar el servicio contable a los clientes. Poco a poco el nuevo personal va comprendiendo y usando estos sistemas.

Dimensión 3 (V2)

Indicador: liquidez

Tabla 23: Frecuencia indicador 15

15 ¿Considera que el talento humano influye en liquidez económica?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI ACUERDO/NO DESACUERDO	1	8,3	8,3	8,3
	DE ACUERDO	4	33,3	33,3	41,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	58,3	58,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

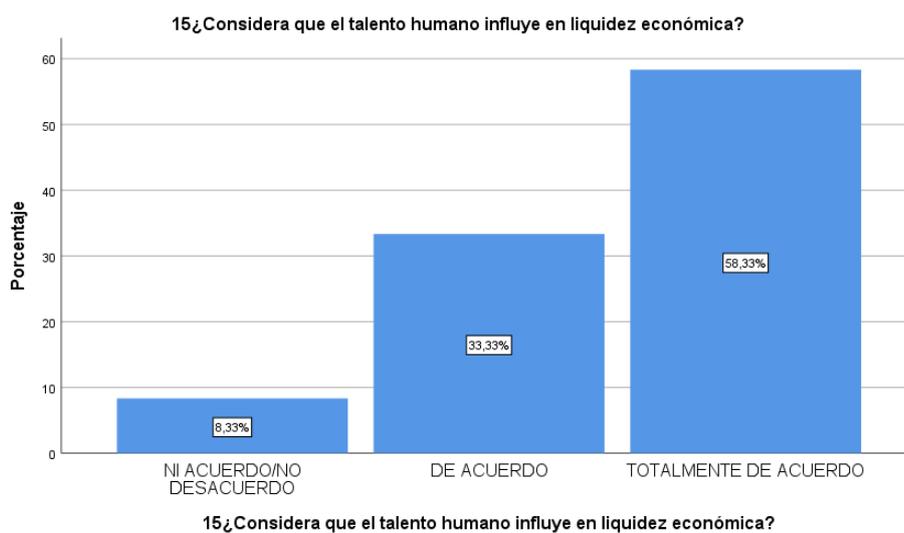


Figura 23: Gráfico de barras indicador 15

Según la encuesta, 50.33% si está totalmente de acuerdo que el talento humano influye en liquidez económica, porque el personal representa un egreso para la empresa, pero se justifica por los servicios que brinda y la finalidad es aumentar las ganancias.

Dimensión 3 (V2)

indicador: ganancias

Tabla 24: Frecuencia indicador 16

16 ¿Considera que el talento humano aumenta las ganancias económicas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI ACUERDO/NO DESACUERDO	2	16,7	16,7	16,7
	DE ACUERDO	3	25,0	25,0	41,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	58,3	58,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

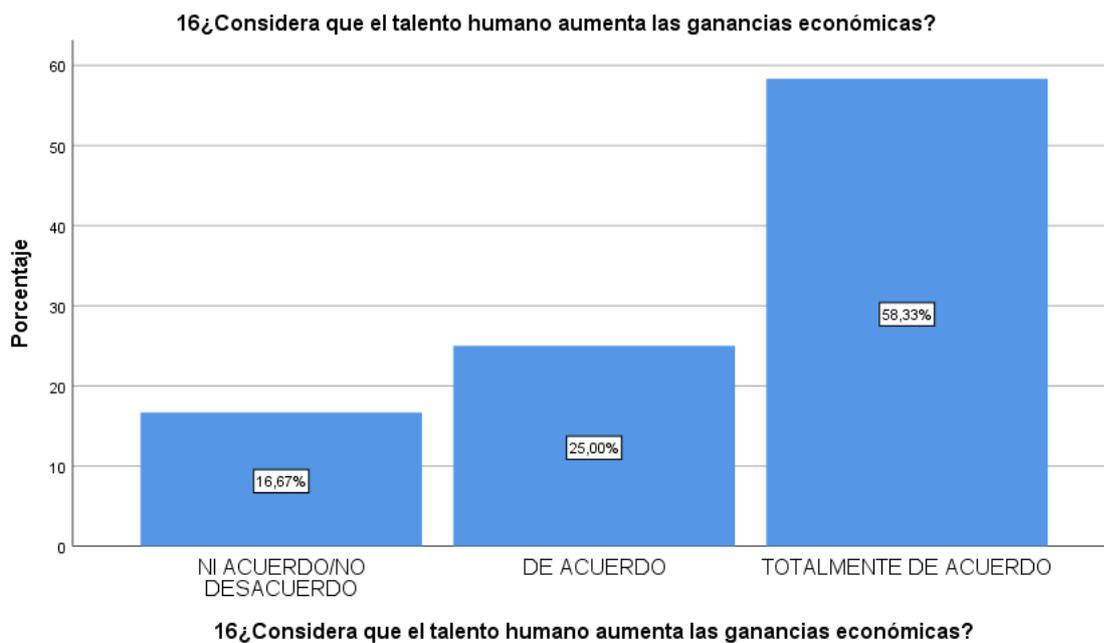


Figura 24: Gráfico de barras indicador 16

Los resultados, 50.33%, si está totalmente de acuerdo que el talento humano aumenta las ganancias económicas, porque si los resultados avanzan más rápido, significa que la empresa puede traer a nuevos clientes obtener mayores ganancias.

VALIDEZ DE HIPÓTESIS

Test de hipótesis general

Los resultados arrojados por el sistema SPSS confirman la relación entre el control interno del personal y su influencia en la rentabilidad de la empresa GRUPO FRAVA S.A.C. 2022

Contrastación de las Hipótesis

Hipótesis Alternativa (HA) Si existe relación entre el control interno del personal y su influencia en la rentabilidad de la empresa GRUPO FRAVA S.A.C. 2022

Hipótesis Nula (H₀) No existe relación entre el control interno del personal y su influencia en la rentabilidad de la empresa GRUPO FRAVA S.A.C. 2022

Correlaciones			
		Control interno del personal (Agrupada)	Rentabilidad (Agrupada)
Control interno del personal (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,600*
	Sig. (bilateral)		,039
	N	12	12
Rentabilidad (Agrupada)	Correlación de Pearson	,600*	1
	Sig. (bilateral)	,039	
	N	12	12

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

En la prueba de T-STUDEN, se pudo observar cómo significancia bilateral es 0.000.

Prueba para una muestra						
	Valor de prueba = 16					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Control interno del personal	15,114	11	,000	25,667	21,93	29,40

A continuación, se realizó una validación en el trabajo de investigación, se realizó un análisis previo y posteriormente se solicitó la opinión de expertos, sobre la relación de variables, dimensiones e indicadores para la investigación.

La estimación de la confiabilidad en el trabajo, se midió a través del Alpha de Cronbach. Para que demostrar que el cuestionario está en niveles aceptados de confiabilidad al ser mayor a 0.80, en el trabajo el valor es 0.915, quiere decir que nuestro cuestionario es confiable.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	16

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

V DISCUSIÓN

Luego de realizar el análisis descriptivo y comprensión de los resultados se procede a realizar la discusión de las investigaciones anteriores y teorías mencionadas haciendo referencia al control interno del personal y su influencia en la rentabilidad, tomando en cuenta las hipótesis, objetivos y dimensiones de la tesis.

Con respecto a la hipótesis general: El control interno influye en la rentabilidad del GRUPO FRAVA, el resultado de ítem 3 sobre ¿la pregunta a empresa realiza un monitoreo del trabajo del personal? el 50% si considera que la empresa realiza un monitoreo del trabajo del personal, con respecto al resultado de T STUDENT la significancia bilateral es 0.000 entre las variables de control interno del personal y rentabilidad. Por su parte Lee y Kim (2020) comentaron que la inversión del talento humano representa una alternativa confiable por la falta de personal según estudios del control interno. También Eun Koo y Sun Ki (2020) mencionaron que el tiempo de ejecución y resultados favorables y desfavorables reflejan el la experiencia y conocimiento de que posee el personal encargado. Además, Ramírez, Armas Ríos, Sotelo y Sánchez (2019) han mencionado sobre teoría del equilibrio, aunque este tema se utiliza para empresas comerciales o industriales acerca de la oferta y demanda para alcanzar un punto de equilibrio en los precios, cuando se trabaja en una empresa que brinda servicios, el precio de debe va acorde con la calidad, rapidez y resultado final del servicio, por ese motivo si se utiliza personal calificado o capacitado para la prestación de servicio va aumentado el precio para justificar esa calidad; y cuando se contrata a más personal para avanzar más rápido se necesita cubrir ese aumento de dinero elevando el precio de venta. El resultado de la pregunta 13 ¿Considera que el costo de personal hace rentable a la empresa? Según los resultados de la encuesta, 50% está de acuerdo que el costo de personal hace rentable a la empresa, el 25% está de totalmente acuerdo que el costo de personal hace rentable a la empresa. Recordando que es el personal quien tiene la responsabilidad de cumplir con los objetivos y realizar el trabajo (actividades económicas).

En relación a la hipótesis específica 1: El control interno del personal influye en los recursos tangibles del GRUPO FRAVA. El resultado de ítem 11

hace la pregunta: ¿Considera que la empresa ofrece a su personal medios adecuados para la jornada de trabajo? 50 % si está de acuerdo que la empresa ofrece a su personal medios adecuados para la jornada de trabajo, al ser un estudio contable la utiliza información para gestionar, significa que la empresa utiliza documentos que justifiquen los ingresos y salidas de valor monetario. Según Fontalvo, Hoz y Morales (2018) en su trabajo mencionan los factores como la productividad que puede traer beneficios a las organizaciones, consideran al talento humano como factor destacado, por tal motivo se espera alcanzar un buen nivel de eficacia; en la empresa se guarda la información física cuando se realicen auditorias, para justificar los movimientos de dinero antes mencionados. De acuerdo con Dashtbayaz, Salehi y Safdel (2019), “los informes financieros de alta calidad, pueden tener un rico contenido de datos y ganancias”, significa que toda empresa maneja evidencias para justificar ganancias, inversiones y pagos.

En relación a la hipótesis específica 2: El control interno del personal influye en los recursos intangibles del GRUPO FRAVA. El resultado de ítem 14 hace la pregunta: ¿Considera que el uso de sistemas tecnológicos ayudará a la rentabilidad? El 50% respondió que sí está de acuerdo porque es el personal quien utiliza los softwares para brindar el servicio contable a los clientes. Además, Kim, Lee y Park (2022), han mencionado que la innovación tecnológica es la principal fuerza impulsora del desarrollo para construir un sistema económico moderno, para lograr ese resultado adaptarse al cambio, estar actualizado lo más que se pueda.

En relación a la hipótesis específica 3: El control interno del personal influye en los indicadores financieros del GRUPO FRAVA. El resultado del ítem 15 hace la pregunta: ¿Considera que el talento humano aumenta las ganancias económicas? Según los resultados de la encuesta, 50.33%, si está totalmente de acuerdo que el talento humano aumenta las ganancias económicas, porque si los resultados avanzan más rápido, significa que la empresa puede traer a nuevos clientes obtener mayores ganancias. Además, Sanchez, Bermúdez, Zea y Zambrano (2022) han comentado que los administradores pueden minimizar las amenazas si realizan un crecimiento potencial de sus fortalezas, de igual

forma se utilizan técnicas estadísticas con relación a su actividad económica. Su conclusión ha sido implementar el correcto uso de los indicadores financieros.

El resultado del ítem 13 hace la pregunta: ¿Considera que el costo de personal hace rentable a la empresa? Según los resultados de la encuesta, 50% está de acuerdo que el costo de personal hace rentable a la empresa, el 25% está de totalmente acuerdo que el costo de personal hace rentable a la empresa. Recordando que es el personal quien tiene la responsabilidad de cumplir con los objetivos y realizar el trabajo (actividades económicas). Según Lee y Kim (2020) “la inversión del talento humano representa una alternativa confiable por la falta de personal según estudios del control interno”. Las empresas deben enfocarse en el área financiera o económica para elevar las ganancias, pero el personal debe seguir siempre los procedimientos y acatar las ordenes de los jefes de área o gerente general, existen ocasiones en que los subordinados no puede pueden avanzar hasta que los superiores den orden para proceder con el desarrollo del trabajo.

VI CONCLUSIONES

1. De acuerdo con el objetivo general; determinar cómo el Control Interno influye en la rentabilidad del GRUPO FRAVA, se demostró en la encuesta que el 66.7% si está de acuerdo que la empresa evalúa al personal en base a la productividad; el 33.33% está totalmente de acuerdo con las evaluaciones. Porque permite tener un mayor control sobre el conocimiento del personal que labora en las oficinas. Además, según los resultados de la encuesta, 41.67% está de acuerdo que la empresa consigue minimizar los errores detectados, el 33.33% está totalmente de acuerdo. Como se vio anteriormente el control interno puede evidenciar las debilidades en las actividades económicas o área operativa.

2. De acuerdo con el objetivo específico 1, determinar cómo el control interno del personal influye en los recursos tangibles del GRUPO FRAVA, en la encuesta los resultados indicaron que 50% si está de acuerdo que la empresa ofrece a su personal medios adecuados para la jornada de trabajo, el 25% está de acuerdo con gran seguridad que la empresa ofrece a su personal medios adecuados para la jornada de trabajo, porque para la realización del servicio de deben utilizar materiales para el registro de documentación, los recursos físicos más utilizados archivadores y documentos impresos. El personal puede informar a la gerencia si la información está completa ante una fiscalización para su presentación.

3. De acuerdo con el objetivo específico 2, determinar cómo el Control Interno del personal influye en los recursos intangibles del GRUPO FRAVA. Los resultados de la encuesta indica que el 50%, si está de acuerdo que el uso de sistemas tecnológicos ayudará a la rentabilidad, porque es el personal quien utiliza los software para brindar el servicio contable a los clientes. Poco a poco el nuevo personal va comprendiendo y usando estos sistemas. Los avances tecnológicos ayudan en las gestión y desarrollo económico.

4. De acuerdo con el objetivo específico 3, determinar cómo el Control Interno del personal influye en los indicadores financieros del GRUPO FRAVA. Los resultados infieren que el 50.33%, si está totalmente de acuerdo que el talento humano aumenta las ganancias económicas, porque si los resultados avanzan más rápido, significa que la empresa puede traer a nuevos clientes obtener mayores ganancias.

VII RECOMENDACIONES

1.La empresa realiza buena gestión administrativa y operativa, pero cuando el número de clientes aumenta es necesario que el personal se mantenga constante, el cambio del personal equivale a la falta de ayuda para la prestación de servicios. Se debe realizar más evaluaciones para saber cómo va el avance de conocimiento del personal.

2.La empresa necesita un fondo para las compras de materiales de oficinas o informar a los clientes que se realiza una contabilidad completa, significa que entre más aumenta el número de clientes se necesita comprar más útiles de oficina para impresión y documentación, porque cuando si SUNAT realiza una fiscalización, no solo pide los registro y comprobantes digitales, necesita ver documentación impresa la verificar la validez.

3.Los sistemas contables se manejan de una manera adecuada, es normal que el personal nuevo no se familiarice en los primeros intentos porque existen diferentes softwares, porque no es complicado la utilización de los sistemas, en sí las personas debe tener conocimiento de asientos contables para el adecuado registro de datos.

4.Es importante señalar que la empresa busca incrementar sus ganancias, por ese motivo busca obtener más clientes, pero esto significa que la empresa necesita más personal que ayuden en los registros básicos como compras y ventas.

REFERENCIAS

- Agudelo (2019) Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Revista Entramado*. ene-jun2019, Vol. 15 Issue 1, p116-137. 22p
<https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=522b212b-65d9-49a2-b996-cd427a440bb2%40redis>
- Aguilar y Cano (2017) Fuentes de financiamiento para el incremento de la rentabilidad de las MYPES de la provincia de Huancayo. Obtenido de <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/3876>
- Aguirre, Barona y Dávila (2022). La rentabilidad como herramienta para la toma de decisiones: análisis empírico en una empresa industrial. *Revista Valor Contable*, Vol. 7, Núm. 1, 2020 (50-64). Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_vc/article/view/1396
- Álvarez, P. (2018). Ética e Investigación. Recuperado de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/434/430>
- Bon Kim, Junghun y Chool, (2022). Internal Control Weakness and the Asymmetrical Behavior of Selling, General, and Administrative Costs *Journal of Accounting, Auditing & Finance* 37(1) 259–292
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0148558X19868114>
- Canossa (2022), *Gestión de proyectos como estrategia para la evaluación de desempeño del talento humano en las empresas*. Ciencias administrativas, 2022 (19), p.4-4. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-37382022000100004&lng=en&tlng=en
- Dashtbayaz, Salehi y Safdel (2019), The effect of internal controls on financial reporting quality in Iranian family firms, *Journal of Family Business Management*, 9(3), 254-270,
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JFBM-09-2018-0047/full/html#:~:text=Findings,quality%20of%20financial%20reporting%20quality>.
- Diaz y Quintana (2021) La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*. 2021, Vol. 22 Issue 1, p29-48. 20p.
<https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=45b89715-4117-43b6-93d1-7daf4e368878%40redis>
- Dzul, M. (2014). Aplicación básica de los métodos científicos Diseño no Experimental. Consultado el 18 de enero del 2021. Obtenida de

https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf

- Eun Koo y Sun Ki (2020) Internal Control Personnel's Experience, Internal Control Weaknesses, and ESG Rating, *Sustainability*, 12, 8645, [Sustainability | Free Full-Text | Internal Control Personnel's Experience, Internal Control Weaknesses, and ESG Rating \(mdpi.com\)](#)
- Fontalvo, Hoz y Morales (2018). LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL. Dimensión empresarial. 15(2), 47-60. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047
- Galvez, Torres, Valdivia y Mendoza (2023). Implementación de controles de acceso para un sistema web de gestión de prácticas profesionales. *Revista Innovación y Software*. 4(1) 37-51. Obtenido de <https://revistas.ulasalle.edu.pe/innosoft/article/view/80>
- García y González (2020) La implantación del Coste Efectivo en las entidades locales españolas: análisis del trabajo institucional en un estudio de caso. *Revista de Contabilidad*, 23 (1) 75-90. Obtenido de <https://revistas.um.es/rcsar/article/view/369351/274101>
- Grima, Baldacchino, Grima, Kizilkaya y Ellul (2023), Grima, Baldacchino, Grima, Kizilkaya y Ellul (2023) *Risk Financial Manag*, 16, 56 [JRFM | Free Full-Text | Designing a Characteristics Effectiveness Model for Internal Audit \(mdpi.com\)](#)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* - Sexta Edición. Mexico: Interamericana Editores S.A.
- Huamani (2021) El apalancamiento y la rentabilidad en la empresa KAFFEE PERÚ G1 S.A.C. periodo 2015 - 2019. Obtenido de <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5977>
- Iwejer, I. C. (2017). Internal Controls: Identifying Control Elements and Implementation Dynamics Facing Retail Companies [Doctoral Thesis]. Walden University. Recuperado de <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=5482&context=dissertations>.
- Jimenez (2017) Factores de contingencia relevantes para el diseño del control interno. Obtenido de <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1211>
- Kim, Lee y Park (2022). Corporate internal control, financial mismatch mitigation and innovation performance. *PLOS ONE*, 17(12), [Corporate internal](#)

- Kupec, Pisar, Lukac y Bartáková (2021), Kupec, Pisar, Lukac y Bartáková (2021), *Sustainability* 13, 6691, [Sustainability | Free Full-Text | Conceptual Comparison of Internal Audit and Internal Control in the Marketing Environment \(mdpi.com\)](#)
- Lee y Kim (2020). Does Human Resource Investment for Internal Control System Enhance Future Cash Flow Predictability? *Sustainability*, 12, 8500 [Sustainability | Free Full-Text | Does Human Resource Investment for Internal Control System Enhance Future Cash Flow Predictability? \(mdpi.com\)](#)
- Mihaylova y Papazov (2021), Changes in the Strategic Internal Control of Companies under Crisis Pressure, *TRENDY EKONOMIKY A MANAGEMENTU TRENDS ECONOMICS AND MANAGEMENT*, 37(1): 61–71, [Changes in the Strategic Internal Control of Companies under Crisis Pressure | Trends Economics and Management \(vutbr.cz\)](#)
- Millones (2020). Rentabilidad de la empresa BIG BAG PERÚ S.A.C., La Victoria. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6762#:~:text=Los%20resultados%20del%20an%C3%A1lisis%20de,obtuvo%20un%20resultado%20de%2014%25%2C>
- Mogrovejo (2021). *La implementación de las recomendaciones de la auditoría del Sistema Nacional de Control y la gestión de los gobiernos locales de Lima Metropolitana, periodo 2015-2020*. Contabilidad y Negocios, (16) 2221-724X. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/24099/22908>
- Monterey y Sanchez (2017) *Una evaluación crítica de los métodos de predicción de la rentabilidad y su relación con las características operativa* 20 (1) 73–81 Obtenido de <https://revistas.um.es/rccsar/article/view/357351/256401>
- Naranjo, Rodríguez y Rabazo (2017) Efecto del locus de control en la relación entre participación presupuestaria y rendimiento: un estudio experimental *Revista de Contabilidad*, 20 (1) 73–81 Obtenido de <https://revistas.um.es/rccsar/article/view/357331/256381>
- Párraga, Pinargote, García Y Zamora (2021) Indicadores de gestión financiera en pequeñas y medianas empresas en Iberoamérica: una revisión sistemática. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Edición Especial. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2610>
- Puma (2019) El control interno y la información financiera de una entidad del estado: ministerio de trabajo y promoción del empleo. *Revista*

QUIPUKAMAYOC 27 (55) 63-70. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/16337/14499>

Quispe, Flores, Velásquez, Lino, Choque y Huarcaya (2022, p.2). Efecto del riesgo de liquidez en el costo de financiamiento del sistema financiero en el Perú, periodo 2015-2020. *Religación* 7(31) 1-22. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8422878>

Ramírez, Armas Ríos, Sotelo y Sanchez (2019). Teorías sobre estructura de capital y rentabilidad en las compañías. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17306>

Ramírez, Espíndola, Ruíz y Huhueth. Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Inf. tecnol.* vol.30 no.6 La Serena dic. 2019. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167

Rija M. y Rubino, F. (28 de febrero de 2018). The Internal Control Systems Integrated into the Various Profiles of. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/324125684_The_Internal_Control_Systems_Integrated_into_the_Various_Profiles_of_Governance_Audit_Risk_and_Compliance

Rio, Cardona, Romero y Guzmán (2019) La curva de aprendizaje y su contribución al desempeño del talento humano en las organizaciones: una revisión teórica. *Revista Investig. Desarro. Innov.* vol.10 no.1 Duitama July/Dec. 2019. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2027-83062019000200037

Sanchez (2019). Logística y rentabilidad de la empresa Industria Elcoplast S.A.C., Santiago de Surco, 2019. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42969>

Sanchez, Bermúdez, Zea y Zambrano (2022). Liquidez, endeudamiento y rentabilidad de las MIPYMES en Ecuador: un análisis comparativo. *INNOVA Research Journal.* 7(2), 36-50. Obtenido de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/2209>

Su, Zhang, Ge y Chen (2022), Association between Internal Control and Sustainability: A Literature Review Based on the SOX Act Framework, *Sustainability* 14, 9706, [Sustainability | Free Full-Text | Association between Internal Control and Sustainability: A Literature Review Based on the SOX Act Framework \(mdpi.com\)](https://www.mdpi.com/2076-3439/14/6/9706)

Suarez (2019) caracterización del financiamiento y la rentabilidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro transportes - HUARAZ

2018. Obtenido de
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/10631>

Vega y Marrero (2021). Evolución del control interno hacia una gestión integrada al control de gestión. *Estudio de la gestión* (10), 211- 230. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/353230743_Evolucion_del_control_interno_hacia_una_gestion_integrada_al_control_de_gestion

Vivanco, M., (2017). Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(3), 247-252. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202017000300038

Wang, Cuis y Jin (2022). The Value of Internal Control during a Crisis: Evidence from Enterprise Resilience. *Sustainability*, 15, 513 [Sustainability | Free Full-Text | The Value of Internal Control during a Crisis: Evidence from Enterprise Resilience \(mdpi.com\)](#)

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición Operacional	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala	Metodología
General	General	General	Control interno del personal	Control interno del personal, ejecuta la supervisión del talento humano, mide los resultados del desempeño laboral y realiza una comprobación eficaz de datos mediante informes sobre los trabajadores.	El control interno del personal será utilizado para la supervisión y comprobación de resultados. Se planea usar herramientas tecnológicas para la comprobación eficaz de datos.	Supervisión	-Desempeño -Información -Monitoreo	LIKER	Tipo de investigación: El diseño es correlacional Diseño de Investigación: El diseño es no experimental Nivel de investigación: es descriptivo Enfoque de investigación: cuantitativo
¿Cómo el Control Interno del personal influye en la rentabilidad del GRUPO FRAVA?	Determinar cómo el Control Interno influye en la rentabilidad del GRUPO FRAVA.	El control interno influye en la rentabilidad del GRUPO FRAVA.				Resultados	-Productividad -Mejorar estrategias -Crecimiento intelectual	LIKER	
						Comprobación eficaz de datos	-Minimizar errores -Reportes. -Toma de decisiones -Aprendizaje	LIKER	
Especial	Especial	Especial	Rentabilidad	Rentabilidad, es la capacidad de generar ganancias a partir de los recursos disponibles. Busca la supervivencia y crecimiento en el tiempo. La rentabilidad puede medirse a través de Indicadores financieros. Se puede implementar reportes.	La rentabilidad en las empresas se puede medir utilizando indicadores financieros. Su objetivo es generar ganancias utilizando los recursos disponibles. Puede ser plasmado en reportes	Recursos Tangibles	-Medios -Reservas económicas -Costeo de personal	LIKER	
¿Cómo el Control Interno del personal influye en los recursos tangibles del GRUPO FRAVA?	Determinar cómo el Control Interno del personal influye en los recursos tangibles del GRUPO FRAVA.	El control interno del personal influye en los recursos tangibles del GRUPO FRAVA.							
¿Cómo el Control Interno del personal influye en los recursos intangibles del GRUPO FRAVA?	Determinar cómo el Control Interno del personal influye en los recursos intangibles del GRUPO FRAVA.	El control interno del personal influye en los recursos intangibles del GRUPO FRAVA.				Recursos Intangibles	-Sistemas tecnológicos	LIKER	
¿Cómo el Control Interno del personal influye en los indicadores financieros del GRUPO FRAVA?	Determinar cómo el Control Interno del personal influye en los indicadores financieros del GRUPO FRAVA.	El control interno del personal influye en los indicadores financieros del GRUPO FRAVA.				Indicadores financieros	-Liquidez - Ganancias	LIKER	

Anexo 2: Cuadro de Operacionalización de Variables

VARIABLES de estudio	Dimensión Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Control interno del personal	El trabajo tiene como definición conceptual el control interno del personal, que ejecuta la supervisión del talento humano, mide los resultados del desempeño laboral y realiza una comprobación eficaz de datos mediante informes sobre los trabajadores. (Diaz y Quintana, 2021, p.9.) La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización.	Así mismo la definición operacional que el control interno del personal será utilizado para la supervisión y comprobación de resultados. Se planea usar herramientas tecnológicas para la comprobación eficaz de datos.	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión - Resultados -Comprobación eficaz de datos 	<ul style="list-style-type: none"> -Desempeño -Información -Monitoreo -Productividad -Mejorar estrategias -Crecimiento intelectual -Minimizar errores -Reportes. -Toma de decisiones -Aprendizaje
Rentabilidad	La definición conceptual acerca de la rentabilidad, menciona que se encarga de generar ganancias utilizando recursos disponibles. Busca la supervivencia y crecimiento en el tiempo. La rentabilidad puede medirse a través de Indicadores financieros. Gurrola y Morales (2021, p.1.)	De igual manera la definición operacional de rentabilidad en las empresas se puede medir utilizando indicadores financieros. Su objetivo es generar ganancias utilizando los recursos disponibles. Puede ser plasmado en reportes.	<ul style="list-style-type: none"> -Recursos Tangibles -Recursos Intangibles -Indicadores Financieros 	<ul style="list-style-type: none"> -Medios -Reservas económicas -Costeo de personal -Sistemas tecnológicos -Liquidez - Ganancias

Anexo 3: Evaluación de jueces

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "El control interno del personal y su influencia en la rentabilidad de la empresa GRUPO FRAVA S.A.C. 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Saud Ríos Luján
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Auditoria, tributación, proyecto, finanzas y contabilidad
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo – LIMA NORTE
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	



Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validez del Instrumento, escala ordinal
Autor:	MORI SANCHEZ RODVAL ALEXANDER
Procedencia:	Universidad César Vallejo LIMA-NORTE
Administración:	Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Contabilidad
Tiempo de aplicación:	Abril – julio 2023
Ámbito de aplicación:	GRUPO FRAVA S.A.C. periodo 2023.
Significación:	Variables, dimensión, indicadores e ítems.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la validez del Instrumento, elaborado por MORI SANCHEZ RODVAL ALEXANDER. En el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Dimensiones del instrumento: "El control interno del personal y su influencia en la rentabilidad de la empresa GRUPO FRAVA S.A.C. 2022".

- Primera variable: Control interno del personal

Objetivo general:

Determinar cómo el Control Interno influye en la rentabilidad del GRUPO FRAVA SAC, periodo 2022

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión	Desempeño	1. ¿La empresa logra medir el desempeño del personal?	4	4	4	
	Información	2. ¿La empresa evalúa la información desarrollada por los trabajadores cada mes?	4	4	4	
	Monitoreo	3. ¿La empresa realiza un monitoreo del trabajo del personal?	4	4	4	
Resultados	Productividad	4. ¿La empresa evalúa al personal en base a la productividad?	4	4	4	
	Mejorar estrategias	5. ¿La empresa se enfoca en mejorar las estrategias de gestión?	4	4	4	
	Crecimiento intelectual	6. ¿La empresa busca el crecimiento intelectual del personal?	4	4	4	
Comprobación eficaz	Minimizar errores	7. ¿La empresa consigue minimizar los errores detectados?	4	4	4	
	Reportes	8. ¿La empresa prepara reportes del personal para medir su desempeño?	4	4	4	
	Toma de decisiones	9. ¿La empresa realiza toma de decisiones en base a los resultados?	4	4	4	
	Aprendizaje	10. ¿La empresa da capacitación para un adecuado aprendizaje para el desempeño del personal?	4	4	4	

Segunda variable: Rentabilidad

Objetivos de la Dimensión:

Determinar cómo el Control Interno del personal influye en los recursos tangibles del GRUPO FRAVA.

Determinar cómo el Control Interno del personal influye en los recursos intangibles del GRUPO FRAVA.

Determinar cómo el Control Interno del personal influye en los indicadores financieros del GRUPO FRAVA.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos tangibles	Medios	11. ¿Considera que la empresa ofrece a su personal medios adecuados para la jornada de trabajo?	4	4	4	
	Reservas económicas	12. ¿Considera que la empresa gestiona un buen porcentaje de reservas económicas para las necesidades futuras?	4	4	4	
	Costo de personal	13. ¿Considera que el costo de personal hace rentable a la empresa?	4	4	4	
Recursos intangibles	Sistemas tecnológicos	14. ¿Considera que el uso de sistemas tecnológicos ayudará a la rentabilidad?	4	4	4	
Indicadores financieros	Liquidez	15. ¿Considera que el talento humano influye en liquidez económica?	4	4	4	
	Ganancias	16. ¿Considera que el talento humano aumenta las ganancias económicas?	4	4	4	

Mg. C.P.C. Saud Ríos Luján
DNI: 42801422

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "El control interno del personal y su influencia en la rentabilidad de la empresa GRUPO FRAVA S.A.C. 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jaime Alfonso Mendiburu Rojas
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Finanzas
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo – LIMA NORTE
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validez del Instrumento, escala ordinal
Autor:	MORI SANCHEZ RODVAL ALEXANDER
Procedencia:	Universidad César Vallejo LIMA-NORTE
Administración:	Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Contabilidad
Tiempo de aplicación:	Abril – julio 2023
Ámbito de aplicación:	GRUPO FRAVA S.A.C, periodo 2023.
Significación:	Variables, dimensión, indicadores e Items.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la validez del Instrumento, elaborado por MORI SANCHEZ RODVAL ALEXANDER. En el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Dimensiones del instrumento: "El control interno del personal y su influencia en la rentabilidad de la empresa GRUPO FRAVA S.A.C. 2022".

- Primera variable: Control interno del personal

Objetivo general:

Determinar cómo el Control Interno influye en la rentabilidad del GRUPO FRAVA SAC, periodo 2022

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión	Desempeño	1. ¿La empresa logra medir el desempeño del personal?	4	4	4	
	Información	2. ¿La empresa evalúa la información desarrollada por los trabajadores cada mes?	4	4	4	
	Monitoreo	3. ¿La empresa realiza un monitoreo del trabajo del personal?	4	4	4	
Resultados	Productividad	4. ¿La empresa evalúa al personal en base a la productividad?	4	4	4	
	Mejorar estrategias	5. ¿La empresa se enfoca en mejorar las estrategias de gestión?	4	4	4	
	Crecimiento intelectual	6. ¿La empresa busca el crecimiento intelectual del personal?	4	4	4	
Comprobación eficaz	Minimizar errores	7. ¿La empresa consigue minimizar los errores detectados?	4	4	4	
	Reportes	8. ¿La empresa prepara reportes del personal para medir su desempeño?	4	4	4	
	Toma de decisiones	9. ¿La empresa realiza toma de decisiones en base a los resultados?	4	4	4	
	Aprendizaje	10. ¿La empresa da capacitación para un adecuado aprendizaje para el desempeño del personal?	4	4	4	



- Segunda variable: Rentabilidad
- Objetivos de la Dimensión:

Determinar cómo el Control Interno del personal influye en los recursos tangibles del GRUPO FRAVA.

Determinar cómo el Control Interno del personal influye en los recursos intangibles del GRUPO FRAVA.

Determinar cómo el Control Interno del personal influye en los indicadores financieros del GRUPO FRAVA.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos tangibles	Medios	11. ¿Considera que la empresa ofrece a su personal medios adecuados para la jornada de trabajo?	4	4	4	
	Reservas económicas	12. ¿Considera que la empresa gestiona un buen porcentaje de reservas económicas para las necesidades futuras?	4	4	4	
	Costo de personal	13. ¿Considera que el costo de personal hace rentable a la empresa?	4	4	4	
Recursos intangibles	Sistemas tecnológicos	14. ¿Considera que el uso de sistemas tecnológicos ayudará a la rentabilidad?	4	4	4	
Indicadores financieros	Líquidez	15. ¿Considera que el talento humano influye en liquidez económica?	4	4	4	
	Ganancias	16. ¿Considera que el talento humano aumenta las ganancias económicas?	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI. 40002784

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**El control interno del personal y su influencia en la rentabilidad de la empresa GRUPO FRAVA S.A.C. 2022**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Pedro Costilla Castillo
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	COSTOS Y FINANZAS
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo – LIMA NORTE
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validez del Instrumento, escala ordinal
Autor:	MORI SANCHEZ RODVAL ALEXANDER
Procedencia:	Universidad César Vallejo LIMA-NORTE
Administración:	Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Contabilidad
Tiempo de aplicación:	Abril – julio 2023
Ámbito de aplicación:	GRUPO FRAVA S.A.C, periodo 2023.
Significación:	Variables, dimensión, indicadores e Items.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la validez del Instrumento, elaborado por MORI SANCHEZ RODVAL ALEXANDER. En el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Dimensiones del instrumento: "El control interno del personal y su influencia en la rentabilidad de la empresa GRUPO FRAVA S.A.C. 2022".

- Primera variable: Control interno del personal

Objetivo general:

Determinar cómo el Control Interno influye en la rentabilidad del GRUPO FRAVA SAC, periodo 2022

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión	Desempeño	1. ¿La empresa logra medir el desempeño del personal?	4	4	4	
	Información	2. ¿La empresa evalúa la información desarrollada por los trabajadores cada mes?	4	4	4	
	Monitoreo	3. ¿La empresa realiza un monitoreo del trabajo del personal?	4	4	4	
Resultados	Productividad	4. ¿La empresa evalúa al personal en base a la productividad?	4	4	4	
	Mejorar estrategias	5. ¿La empresa se enfoca en mejorar las estrategias de gestión?	4	4	4	
	Crecimiento intelectual	6. ¿La empresa busca el crecimiento intelectual del personal?	4	4	4	
Comprobación eficaz	Minimizar errores	7. ¿La empresa consigue minimizar los errores detectados?	4	4	4	
	Reportes	8. ¿La empresa prepara reportes del personal para medir su desempeño?	4	4	4	
	Toma de decisiones	9. ¿La empresa realiza toma de decisiones en base a los resultados?	4	4	4	
	Aprendizaje	10. ¿La empresa da capacitación para un adecuado aprendizaje para el desempeño del personal?	4	4	4	

- Segunda variable: Rentabilidad

- Objetivos de la Dimensión:

Determinar cómo el Control Interno del personal influye en los recursos tangibles del GRUPO FRAVA.

Determinar cómo el Control Interno del personal influye en los recursos intangibles del GRUPO FRAVA.

Determinar cómo el Control Interno del personal influye en los indicadores financieros del GRUPO FRAVA.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos tangibles	Medios	11. ¿Considera que la empresa ofrece a su personal medios adecuados para la jornada de trabajo?	4	4	4	
	Reservas económicas	12. ¿Considera que la empresa gestiona un buen porcentaje de reservas económicas para las necesidades futuras?	4	4	4	
	Costo de personal	13. ¿Considera que el costo de personal hace rentable a la empresa?	4	4	4	
Recursos Intangibles	Sistemas tecnológicos	14. ¿Considera que el uso de sistemas tecnológicos ayudará a la rentabilidad?	4	4	4	
Indicadores financieros	Liquidez	15. ¿Considera que el talento humano influye en liquidez económica?	4	4	4	
	Ganancias	16. ¿Considera que el talento humano aumenta las ganancias económicas?	4	4	4	

FIRMADO

Firma del evaluador
DNI: 09925834

Anexo 4: Autorización de la empresa

Desarrollo sostenible con inclusión social

EL CONTROL INTERNO DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN LA
RENTABILIDAD DE LA EMPRESA GRUPO FRAVA S.A.C. 2022

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS
RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES.

Datos Generales

Nombre de la organización	RUC: 20608439090
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMA	
Nombre del Titular o Representante Legal: RAMOS BOSSIO FRANZUET CRISTOFER	
Nombres y Apellidos RAMOS BOSSIO FRANZUET CRISTOFER	DNI 44914980

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en la investigación de la Universidad César Vallejo, autorizo , no autorizo publico LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN en la cual se lleva a cabo la investigación.

Nombre de la organización	
EL CONTROL INTERNO DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA GRUPO FRAVA S.A.C. 2022	
Nombre del Programa Académico CONTABILIDAD	
Autor: Nombres y Apellidos Rodval Alexander Mori Sanchez	DNI 72393968

En caso de autorizarse, soy consiente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) de estudio. Lugar y Fecha Lima 20/12/2022.



FRANZUET CRISTOFER RAMOS BOSSIO
DIRECTOR GENERAL
GRUPO FRAVA S.A.C.

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo - Artículo 7 literal "f" para difundir o publicar los resultados en un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NATIVIDAD CARMEN ORIHUELA RIOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El control interno del personal y su influencia en la rentabilidad de la empresa GRUPO FRAVA S.A.C. 2022", cuyo autor es MORI SANCHEZ RODVAL ALEXANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

LIMA, 25 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NATIVIDAD CARMEN ORIHUELA RIOS DNI: 07902319 ORCID: 0000000285964903	Firmado electrónicamente por: NORIHUELAR el 13- 07-2023 18:44:04

Código documento Trilce: TRI - 0550662