



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL
Y DERECHO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN
CONTADURÍA PÚBLICA Y AUDITORÍA-CPA

TEMA: BENEFICIOS DEL "SISTEMA DE CONTROL INTERNO - COSO
III " Y EL DESARROLLO EMPRESARIAL, ANTE SITUACIONES
EMERGENTES, EN LA ASOCIACIÓN DE BANANEROS UNIDOS POR
LA ESPERANZA, CANTÓN SIMÓN BOLÍVAR, GUAYAS, ECUADOR,
2020 - 2021.

Autores:

Srta. Moreira Torres Jamilexi Estefania

Srta. Salazar Murillo Julieta Alexandra

Tutor:

PhD. Carlos Vásquez Fajardo, MAE

Milagro, Noviembre 2021

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabrizio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, **MOREIRA TORRES JAMILEXI ESTEFANIA**, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de integración curricular, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor, como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación Desarrollo Local y Empresarial 2020 FACSECYD - Ciencias Administrativas, Desarrollo Sostenible 2020 FACSECYD -CPA 2S2020 Proyecto Integrador, de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de integración curricular en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 29 de noviembre de 2021

Moreira Torres Jamilexi Estefania

Autor 1

CI: 094039043-8

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabrizio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, **SALAZAR MURILLO JULIETA ALEXANDRA**, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de integración curricular, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor, como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación Desarrollo Local y Empresarial 2020 FACSECYD - Ciencias Administrativas, Desarrollo Sostenible 2020 FACSECYD -CPA 2S2020 Proyecto Integrador, de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de integración curricular en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 29 de noviembre de 2021

Salazar Murillo Julieta Alexandra

Autor 2

CI: 094223674-6

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, VASQUEZ FAJARDO CARLOS EFRAIN en mi calidad de tutor del trabajo de integración curricular, elaborado por Moreira Torres Jamilexi Estefania y Salazar Murillo Julieta Alexandra cuyo título es Beneficios del “Sistema de Control Interno - Coso III” y el Desarrollo Empresarial, ante situaciones emergentes, en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador, 2020 – 2021 que aporta a la Línea de Investigación Desarrollo Local y Empresarial 2020 FACSECYD - Ciencias Administrativas, Desarrollo Sostenible 2020 FACSECYD -CPA 2S2020 Proyecto Integrador previo a la obtención del Título de Grado LICENCIADA(S) EN CONTADURÍA PÚBLICA Y AUDITORÍA-CPA; considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios en el campo metodológico y epistemológico, para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo APRUEBO, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso previa culminación de Trabajo de Integración Curricular de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 29 de noviembre de 2021

PhD. Carlos Vásquez Fajardo, MAE

Tutor

C.I: 091792858-2

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

ACTA N°: SUS-001-2203-29112021

El tribunal calificador constituido por:

Dr. VASQUEZ FAJARDO CARLOS EFRAIN - PRESIDENTE(A)

Dr. ERIKA JADIRA ROMERO CARDENAS - SECRETARIO(A)

Mgrt.XAVIER FERNANDO ORTEGA HARO DELEGADO(A)

Luego de realizar la revisión del PROYECTOS INTEGRADORES, previo a la obtención del título (o grado académico) de presentado por Sr(a)/(ita): MOREIRA TORRES JAMILEXI ESTEFANIA, con cédula de identidad 0940390438.

Con el tema de trabajo de sustentación: BENEFICIOS DEL "SISTEMA DE CONTROL INTERNO - COSO III " Y EL DESARROLLO EMPRESARIAL, ANTE SITUACIONES EMERGENTES, EN LA ASOCIACIÓN DE BANANEROS UNIDOS POR LA ESPERANZA, CANTÓN SIMÓN BOLÍVAR, GUAYAS, ECUADOR, 2020 - 2021.

Otorga al presente PROYECTOS INTEGRADORES las siguientes calificaciones:

Trabajo Integración Curricular	[60]
Defensa oral	[40]
Total	[100]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) **APROBADO**

Fecha: **29-11-2021**

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	DR. CARLOS EFRAIN VASQUEZ FAJARDO	_____
Secretario /a	DRA. ERIKA JADIRA ROMERO CARDENAS	_____
Integrante	MCA XAVIER FERNANDO ORTEGA HARO	_____

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

ACTA N°: SUS-001-2204-29112021

El tribunal calificador constituido por:

Dr. VASQUEZ FAJARDO CARLOS EFRAIN - PRESIDENTE(A)

Dr. ERIKA JADIRA ROMERO CARDENAS - SECRETARIO(A)

Mgrtr.XAVIER FERNANDO ORTEGA HARO DELEGADO(A)

Luego de realizar la revisión del PROYECTOS INTEGRADORES, previo a la obtención del título (o grado académico) de presentado por Sr(a)/(ita): SALAZAR MURILLO JULIETA ALEXANDRA, con cédula de identidad 0942236746.

Con el tema de trabajo de sustentación: BENEFICIOS DEL "SISTEMA DE CONTROL INTERNO - COSO III " Y EL DESARROLLO EMPRESARIAL, ANTE SITUACIONES EMERGENTES, EN LA ASOCIACIÓN DE BANANEROS UNIDOS POR LA ESPERANZA, CANTÓN SIMÓN BOLÍVAR, GUAYAS, ECUADOR, 2020 - 2021.

Otorga al presente PROYECTOS INTEGRADORES las siguientes calificaciones:

Trabajo Integración Curricular	[60]
Defensa oral	[40]
Total	[100]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) **APROBADO**

Fecha: **29-11-2021**

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	DR. CARLOS EFRAIN VASQUEZ FAJARDO	_____
Secretario /a	DRA. ERIKA JADIRA ROMERO CARDENAS	_____
Integrante	MCA XAVIER FERNANDO ORTEGA HARO	_____

DEDICATORIA

Con mucho cariño dedico esta tesis en primer lugar a Dios por ser quien ha guiado mis pasos. A mi abuelita, que ha estado siempre cuidándome y guiándome desde el cielo.

A mis padres, Jorge Moreira & Vicenta Torres por su amor, esfuerzo y sacrificio, a quienes les estaré eternamente agradecida.

A mis queridos hermanos Adriana & Jefferson quienes con sus palabras de aliento me impulsan a seguir adelante.

Finalmente, a la Universidad Estatal de Milagro por las oportunidades y conocimientos brindados en todos estos años.

Les dedico este trabajo de investigación porque ha sido un sueño tan anhelado, y ahora que se ha materializado, este logro también es de ellos por el apoyo que me han brindado.

Jamilexi Moreira Torres

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y estar siempre conmigo guiándome y brindándome fortaleza para continuar..

A mi padre Alex Salazar, el pilar fundamental de mi vida quien con mucho esfuerzo, amor y confianza me ha acompañado durante todo mi trayecto estudiantil.

A mi madre Julia Murillo, sin importar la distancia física siempre estás conmigo cuidándome desde el cielo y a pesar de que nos faltaron muchas sueños y metas por cumplir juntas, sé que este momento hubiera sido tan especial para ti como lo es para mí.

A mis hermanos Faustino y David, quienes con su cariño y apoyo incondicional me han inspirado a creer que con esfuerzo y dedicación todo es posible, de igual a mi prima Flor Morán quien siempre ha estado presente en los momentos más importantes de mi vida brindándome sus consejos y apoyo.

Julieta Salazar Murillo

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser quien guía, inspira y fortalece mi alma.

A mi madre, mi mayor bendición, por ser el pilar mas importante de mi vida, a mi padre por apoyarme a seguir adelante, por haberme formado con valores y virtudes he podido alcanzar esta meta soñada, y se los debo a ustedes, son mi ejemplo de humildad, superación y sacrificio.

A toda mi familia por su motivación y apoyo para no desistir.

A “él”, por acompañarme en este camino y por motivarme a cumplir todos mis sueños y aspiraciones, sobre todo por su paciencia y cariño incondicional.

A mi gran amiga karen, que siempre ha creído en mis capacidades y me ha brindado palabras de aliento para continuar.

A mi tutor Carlos Vásquez por la orientación y recomendaciones que fueron clave para el desarrollo de esta tesis.

A todos ustedes infinitas ¡Gracias!

Jamilexi Moreira Torres

A Dios por brindarme sabiduría, guía y fortaleza, además de su infinita bondad y amor que me han permitido hacer realidad este sueño tan anelado.

A mi padre por su apoyo incondicional a lo largo de mi etapa universitaria, a mi madre por el tiempo que estuvo conmigo compartiendo sus experiencias, conocimientos y consejos.

A mis hermanos y demas familiares por la confianza, motivación y el apoyo brindado.

A la Universidad Estatal de Milagro por haberme brindado la oportunidad de formarme como profesional.

A mis maestros, por el tiempo y esfuerzo que dedicaron a compartir sus conocimientos conmigo, en especial al PhD. Carlos Vasquez quien con su valiosa guía, tiempo y enseñanza permitió el desarrollo y culminación de este trabajo.

A la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza por la colaboración brindada.

Julieta Salazar Murillo

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR.....	I
DERECHOS DE AUTOR.....	II
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.....	III
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.....	IV
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VII
ÍNDICE GENERAL.....	VIII
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	XI
ÍNDICE DE TABLAS.....	XII
RESUMEN.....	XIII
ABSTRACT.....	XIV
CAPÍTULO I.....	1
1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.1.1 Formulación del problema.....	4
1.1.2 Sistematización del problema.....	4
1.2 OBJETIVOS.....	5
1.2.1 Objetivo General.....	5
1.2.1 Objetivos Específicos.....	5
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	5
1.4 MARCO TEÓRICO.....	7
1.4.1 Antecedentes referenciales.....	7
1.4.2 Base teóricas.....	12
1.4.2.1 CONTROL INTERNO.....	12
1.4.2.1.1 Antecedentes del Control.....	12
1.4.2.1.2 Definición de Control y Control Interno.....	14
1.4.2.1.3 Importancia y Objetivos del control interno.....	17
1.4.2.1.4 Clasificación del control interno.....	19
1.4.2.1.5 Elementos y Alcance del control interno.....	23
1.4.2.1.6 Limitaciones de la efectividad del control interno.....	24

1.4.2.1.7 El modelo COSO.....	25
1.4.2.1.8 Componentes del control interno según el modelo COSO III	27
1.4.2.1.9 Entorno De Control	29
1.4.2.1.10 Evaluación De Riesgo	43
1.4.2.1.11 Actividades de control	52
1.4.2.1.12 Sistema de Información	60
1.4.2.1.13 Actividades de monitoreo-supervisión	64
1.4.2.2 DESARROLLO EMPRESARIAL.....	67
1.4.2.2.1 Definición	67
1.4.2.2.2 Proceso empresarial.....	68
1.4.2.2.3 Elementos del desarrollo empresarial.....	71
1.4.3 Marco conceptual	76
1.4.4 Marco Legal	80
CAPITULO II.....	86
2. METODOLOGIA	86
2.1 TIPOS DE INVESTIGACIÓN	86
2.1.1 Diseño de investigación	86
Cualitativo.....	86
Descriptiva.....	87
Documental	87
De campo	87
2.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	88
2.2.1 Método Empírico.....	88
2.2.2 Método Teórico	88
2.2.3 Técnicas e Instrumentación	89
Técnica de la Observación	89
Técnica de la Entrevista.....	89
Cuestionario	90
2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	91
2.3.1 Población.....	91
2.3.2 Muestra	92
2.4 HIPÓTESIS.....	93
2.4.1 Hipótesis General	93
2.4.2 Hipótesis Específica.....	93

2.5 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN	95
CAPITULO III	96
3. RESULTADOS (ANÁLISIS O PROPUESTA)	96
3.1 Análisis, interpretación y discusión.....	96
3.2 Análisis comparativo, evolución, tendencia y perspectiva.....	106
3.3 Verificación de hipótesis	107
3.4 Conclusión del capítulo	109
CAPITULO IV	110
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	110
4.1 CONCLUSIONES.....	110
4.2 RECOMENDACIONES.....	112
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	114
ANEXOS	125

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 La función de controlar en el proceso administrativo.....	15
Ilustración 2 Clasificación del control Interno.....	21
Ilustración 3 Componentes del Control Interno.....	29
Ilustración 4 Factores Estructurados y No Estructurados del Entorno de Control	32
Ilustración 5 Objetivos en la evaluación de riesgo	45
Ilustración 6 Tipos de Riesgo de Control	48
Ilustración 7 Respuestas frente al riesgo.....	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Componentes de los tres modelos de Informe COSO	26
Tabla 2 Técnicas de evaluación de riesgo	46
Tabla 3 Teorías y Modelos del proceso empresarial	69
Tabla 4 Estructura organizacional de la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza	91
Tabla 5 Segregación del personal del departamento Administrativo de la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza	92
Tabla 6 Segregación del personal del departamento Administrativo	93
Tabla 7 Personas sujetas a la entrevista.....	97
Tabla 8 Respuestas de la pregunta 1.....	98
Tabla 9 Respuestas de la pregunta 2.....	98
Tabla 10 Respuestas de la pregunta 3.....	99
Tabla 11 Respuestas de la pregunta 4.....	99
Tabla 12 Respuestas de la pregunta 5.....	99
Tabla 13 Respuestas de la pregunta 6.....	100
Tabla 14 Respuestas de la pregunta 7.....	100
Tabla 15 Respuestas de la pregunta 8.....	101
Tabla 16 Respuestas de la pregunta 9.....	102
Tabla 17 Respuestas de la pregunta 10.....	102
Tabla 18 Respuestas de la pregunta 11.....	103
Tabla 19 Respuestas de la pregunta 12.....	103
Tabla 20 Respuestas de la pregunta 13.....	104
Tabla 21 Respuestas de la pregunta 14.....	104
Tabla 22 Respuestas de la pregunta 15.....	105
Tabla 23 Verificación de hipótesis general	107
Tabla 24 Verificación de Hipótesis específica 1	107
Tabla 25 Verificación de Hipótesis específica 2	108
Tabla 26 Verificación de Hipótesis específica 3	109

BENEFICIOS DEL "SISTEMA DE CONTROL INTERNO - COSO III " Y EL DESARROLLO EMPRESARIAL, ANTE SITUACIONES EMERGENTES, EN LA ASOCIACIÓN DE BANANEROS UNIDOS POR LA ESPERANZA, CANTÓN SIMÓN BOLÍVAR, GUAYAS, ECUADOR, 2020 – 2021

RESUMEN

El control interno busca a través del seguimiento y control íntegro de las actividades lograr el cumplimiento de los objetivos promoviendo el desarrollo empresarial, este tema adquiere mayor relevancia debido a que muchas organizaciones se limitan al empleo de controles empíricos que no proporcionan una seguridad considerable produciéndose un limitante para su crecimiento, a fin de determinar como el control interno incide en el desarrollo empresarial, se logró plantear que el entorno de control influye en el comportamiento y estructura organizacional constituyendo la base del control interno, además la evaluación de riesgos permite una efectiva gestión de las principales amenazas en relación a su ocurrencia e impacto negativo que mediante las actividades de control logran ser mitigados, mientras que los sistemas de información y actividades de monitoreo desempeñan un papel importante en la evaluación de la funcionalidad del sistema de control interno. El objetivo del presente trabajo fue identificar los beneficios de la implementación de un sistema de control interno fundamentado en el modelo COSO III para mejorar el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes, basado en una metodología de investigación cualitativa se muestran los resultados obtenidos corroborados mediante un enfoque documental y descriptivo analizado desde la perspectiva de las autoras y complementados a través de un trabajo de campo mediante entrevistas, concluyendo que el control interno por medio de sus componentes incide en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes de la Asociación otorgando capacidad de respuestas y adaptación del cambio.

Palabras claves: Sistema de control interno, COSO, desarrollo empresarial.

BENEFITS OF THE "INTERNAL CONTROL SYSTEM - COSO III" AND BUSINESS DEVELOPMENT, IN THE FACE OF EMERGING SITUATIONS, IN THE ASSOCIATION OF BANANAS UNITED BY HOPE, CANTON SIMON BOLIVAR, GUAYAS, ECUADOR, 2020 – 2021

ABSTRACT

Internal control seeks through the full monitoring and control of activities to achieve the fulfillment of objectives by promoting business development, this issue becomes more relevant because many organizations are limited to the use of empirical controls that do not provide considerable security by producing a limit for their growth, in order to determine how internal control affects business development , it was possible to propose that the control environment influences the behavior and organizational structure forming the basis of internal control, in addition the risk assessment allows effective management of the main threats in relation to their occurrence and negative impact that through control activities manage to be mitigated, while information systems and monitoring activities play an important role in the evaluation of the functionality of the internal control system. The objective of this work was to identify the benefits of implementing an internal control system based on the COSO III model to improve business development in emerging situations, based on a qualitative research methodology shows the results obtained corroborated by a documentary and descriptive approach analyzed from the perspective of authors and complemented through fieldwork through interviews , concluding that internal control through its components affects business development in the face of emerging situations of the Association by providing responsiveness and adaptation of change.

KEY WORDS: Internal Control System, COSO, Business Development.

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene por finalidad analizar los beneficios del control interno en una organización y la incidencia de su correcta implementación en el desarrollo empresarial, para ello se utiliza el modelo COSO III, para el estudio de los principales factores que amenazan el desarrollo de las diferentes actividades de la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza ubicada en el Cantón Simón Bolívar.

En la actualidad Ecuador le concede un espacio fundamental a la gestión interna de las organizaciones, en 2008 quedó estipulado dentro de la Constitución Ecuatoriana que la Contraloría General del Estado era la institución responsable del control de los recursos públicos además de dirigir el sistema de control administrativo, sentando las bases para que las organizaciones del estado crearan normas, políticas y manuales imprescindibles para su gestión (Cedeño & Morell, 2018).

Lo que sentó un precedente para que el sector empresarial considere la necesidad de contar con herramientas orientadas al progreso que a la vez garanticen el cumplimiento de los objetivos organizacionales no solo en las grandes instituciones sino también en las pequeñas y medianas, por su parte Ricardo Aguirre y Carlos Armenta mencionan también que en las pymes el control se limita a supervisiones empíricas que no aseguran el monitoreo en el desarrollo de las diferentes actividades, así como la optimización de los distintos recursos de la entidad (Aguirre & Armenta, 2012).

La importancia en el estudio de esta temática radica en que se aborda una problemática que afecta a muchas pequeñas y medianas organizaciones, dado que no disponen de actividades de control establecidas de manera formal basadas en sus necesidades, ni son conscientes de las amenazas externas que se generan por los constantes cambios sociales, políticos, tecnológicos y ambientales y el grado de vulnerabilidad que tienen sus estructuras internas ante estos cambios.

Por tal razón el control interno es un proceso indispensable en el desarrollo empresarial, debido a que, mediante sus principios y componentes, establece mecanismos para la supervisión y verificación tanto de las tareas como de los resultados, permitiendo el planteamiento de estrategias que contribuyen al crecimiento y desarrollo esperado.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La producción y exportación de banano es una de las actividades más importantes dentro de la economía ecuatoriana, contribuye al desarrollo económico del país a través de los ingresos obtenidos en el comercio internacional y la generación de empleo, a nivel nacional las principales afectaciones a este sector económico se producen por la alta sensibilidad ante cambios o alteraciones en el contexto internacional, debido a la gran dependencia de las exportaciones.

Guayas es una de las provincias con mayor concentración de productores bananeros, gran parte de la producción de banano es realizada por pequeños productores quienes debido a la alta inestabilidad de los precios ofrecidos por compradores intermediarios deben organizarse mediante asociaciones para vender directamente a empresas exportadoras, sin embargo, se encuentran expuestos a una serie de obstáculos internos como externos que aumentan la probabilidad de ocurrencia de eventos negativos que perjudican al desarrollo organizacional pues carecen de herramientas para planear, aplicar y ejecutar distintos procedimientos de control interno de forma correcta.

La Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza está situada en el Cantón Simón Bolívar, su giro económico se basa principalmente en la comercialización de banano, además de brindar apoyo económico a sus integrantes dirigido a potenciar las actividades productivas, está conformada por 250 socios en gran parte pequeños productores de banano que dependen únicamente de los ingresos obtenidos de esta actividad.

Esta organización no ha realizado controles internos con anterioridad, por lo tanto no cuenta con las herramientas necesarias para prevenir ni evaluar los riesgos a los cuales está expuesta, como consecuencia, las actividades organizacionales no se desarrollan con eficiencia ni eficacia aumentando el grado de amenazas presentes en el entorno, de manera que tanto el crecimiento como productividad se ven afectados.

Entre las principales problemáticas que afectan a la asociación se puede identificar que la filosofía empresarial no está claramente definida así como tampoco conocen los objetivos organizacionales, lo que dificulta que todos los esfuerzos estén encaminados hacia un mismo fin, tampoco cuenta con una adecuada asignación de funciones lo que se evidencia en la inexistencia de manuales que permitan conocer las funciones y las actividades que deben realizar por ende resulta complejo el control del personal responsable.

No es posible asegurar que las labores internas se lleven a cabo de manera efectiva, debido a la falta de instrumentos y procedimientos que garanticen el cumplimiento de las políticas, normas y prácticas que rigen la administración, ni procedimientos que propicien la detección, evaluación y mitigación de las amenazas existentes a causa de la falta de control, lo que afecta directamente al desarrollo de la institución.

La carencia de mecanismos y técnicas de comunicación que garanticen la fluidez y seguridad externa e interna de la información genera problemas en la transmisión de la misma provocando que la comunicación no cumpla su propósito. Otros de los problemas detectados es la inexistencia de planes de contingencia ante situaciones que amenacen el desarrollo natural de las actividades del ente y la falta de acciones concretas orientadas a la supervisión constante de las operaciones a fin de evaluar la efectividad de las acciones establecidas para el control.

Como consecuencia el principal desafío que afronta en la actualidad esta organización es obtener mayor competitividad en un escenario global caracterizado por los constantes cambios presentes en los diferentes ámbitos de la entidad, en este contexto surgen amenazas tanto externas como internas que pueden llegar a afectar el desarrollo organizacional de no ser detectadas de manera oportuna, por ello es necesario implementar controles efectivos a fin de prevenir, evaluar y dar seguimiento a los riesgos presentes y así consolidar el buen funcionamiento de las operaciones y la materialización de los planes establecidos.

1.1.1 Formulación del problema

¿De qué manera incide el actual sistema de control interno en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador?

1.1.2 Sistematización del problema

¿De qué manera incide el actual entorno de control en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador?

¿Cómo incide la actual evaluación de riesgo y actividades de control en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador?

¿Cómo incide el actual sistema de información y las actividades de monitoreo en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo General

Identificar los beneficios de la implementación de un sistema de control interno a través de la aplicación del modelo COSO III para mejorar el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador 2020 - 2021.

1.2.1 Objetivos Específicos

- Describir de qué manera incide el entorno de control en el desarrollo empresarial antes situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador.
- Identificar cómo incide la evaluación de riesgo y actividades de control en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador.
- Determinar cómo incide el sistema de información y aplicación de las actividades de monitoreo en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador.

1.3 JUSTIFICACIÓN

A raíz de los diferentes cambios económicos, tecnológicos, sociales y culturales a nivel mundial es inevitable para las organizaciones contar con estructuras consolidadas que permitan hacer frente a los nuevos retos y transformaciones del futuro, con el fin de garantizar el logro de los objetivos, por ello es esencial implementar y fortalecer el control interno debido a que es un elemento indispensable para el progreso de una empresa.

El control Interno - modelo COSO III está constituido por cinco componentes que son: entorno de control, evaluación de riesgo, actividades de control, sistema de información y actividades de monitoreo, la presencia de estos cinco elementos y el funcionamiento íntegro de los mismos proporcionan a la organización un nivel de seguridad alto en la funcionalidad del sistema de control y se convierte en una ayuda para la consecución de las metas organizacionales.

El entorno de control es el cimiento para el desarrollo del control interno, debido a que este comprende la filosofía empresarial, normas, procedimientos, políticas, cultura organizacional, asignación de tareas y responsabilidades, convirtiéndose en la base para la evaluación de cumplimiento de los demás componentes. La evaluación de riesgos implica identificar, valorar y darle una respuesta al riesgo, mediante mecanismos que analicen, gestionen y disminuyan el impacto de aquellos riesgos que afectan de forma relevante al alcance de los resultados esperados, las actividades de control consisten en tareas dirigidas a prevenir y detectar errores que no pudieron ser identificados a tiempo y mitigar las amenazas que estos representan.

El sistema de información contribuye a que exista un mejor manejo de los datos generados por la entidad y que se provea de información oportuna para la toma de medidas adecuadas, mientras que las actividades de monitoreo consisten en la supervisión constante del control interno con la finalidad de corregir deficiencias detectadas.

El correcto funcionamiento y cumplimiento de las operaciones además de una gestión eficiente encaminada hacia el logro de resultados favorables y que de igual manera se adapte a las necesidades cambiantes del entorno representa la meta idónea para las organizaciones sin importar el tamaño o sector al que pertenezcan, dicho esto, resulta relevante destacar como el control interno puede convertirse en un proceso de gran utilidad en la obtención del desarrollo empresarial, al contribuir a través de sus componentes con el buen funcionamiento del organismo, razón por la cual es indispensable que las organizaciones cuenten con un sistema de control interno encaminado no solo a mitigar riesgos sino también a la búsqueda de oportunidades de crecimiento.

La Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza al ser una de las organizaciones de mayor tamaño en el sector tiene gran influencia en el progreso económico y social, por ello es necesario que se fortalezcan los mecanismos orientados hacia la mejora y desarrollo organizacional a través de la instauración de un sistema de control - COSO III en virtud de todos los beneficios que trae consigo esta aplicación.

1.4 MARCO TEÓRICO

1.4.1 Antecedentes referenciales

En consideración a las variables descritas anteriormente en la presente investigación se procedió a realizar una búsqueda extenuante en artículos científicos, tesis doctorales, posgrado, pregrado dando como resultado investigaciones con información vinculadas al sistema de control interno COSO III y el desarrollo empresarial.

(Vásquez, 2016) en su artículo científico titulado “**Visión integral del control interno** analiza el desarrollo histórico del Control Interno, partiendo de las primeras bases, los avances realizados hasta llegar al concepto moderno del Control y sus aportes para la gerencia en la Gestión Integral Organizacional. La metodología utilizada se fundamenta en la revisión bibliográfica y en el análisis y reflexión de diferentes textos. La importancia del Control Interno en las Organizaciones representa en sí misma un factor clave que permite y facilita el cumplimiento de las metas y objetivos fijados por la alta dirección”.

(Ruiz, Valenzuela, & Tapia, 2020) menciona en su artículo científico “**El Control Interno como instrumento de gestión de liquidez empresarial: Un análisis meta-analítico en el Cantón Latacunga** que en las organizaciones se presentan varias debilidades vulnerables en los sistemas de control interno y en la manera en que las empresas gestionan su liquidez, de modo, que el control interno debe garantizar la efectividad de los objetivos económicos empresariales. El objetivo de este trabajo es analizar el constructo teórico del control interno mediante el modelo COSO, a través de un análisis meta-analítico. Adicionalmente, se aplicó la

técnica estadística de meta-análisis, con el fin de evaluar el nivel de significancia y su sesgo de error, por tal razón se direccionó bajo un diseño metodológico mixto. Los resultados revelaron que el factor ambiente de control, es descuidado por parte de las organizaciones debido al empirismo que maneja el directorio administrativo de las pequeñas y medianas empresas. Se concluye que el modelo COSO, si mantiene relación consistente con el control interno y la gestión de liquidez empresarial”.

(Serrano, Señalin, & Vega, 2018) también menciona en su investigación titulada “**El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala (Ecuador)** que el control sirve como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala. Se realizó un estudio cualitativo, bibliográfico, documental y descriptivo. Los resultados obtenidos evidencian que las empresas cumplen con la mayor parte de los componentes del control interno, garantizando que las actividades y operaciones garanticen la legalidad y razonabilidad de la información que se genera”.

(Corrales, 2016) en su trabajo titulado “**Propuesta del diseño de un sistema de control interno bajo el enfoque del modelo COSO III, para la empresa Metropolitana, de la ciudad de Managua, periodo julio a octubre 2016**, nivel Maestría de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, teniendo por objetivo elaborar una propuesta del diseño de un sistema de control interno bajo el enfoque COSO III, para la Empresa Metropolitana de la ciudad de Managua, a través de manuales como base para implementar los cinco componentes de COSO III, a fin de mejorar la eficiencia de las operaciones y cumplimientos contractuales con su aliado estratégico la empresa Telenica”.

Por su parte (López & Cañizarez, 2018) en su artículo científico titulado “**El control interno en el sector público ecuatoriano. Caso de Estudio: gobiernos autónomos descentralizados cantonales de Morona Santiago**, establece que el sistema de control interno desempeña un rol significativo en la administración y control de recursos. En tal sentido, en el artículo se valora el nivel de confianza que presentan los gobiernos autónomos descentralizados cantonales en Ecuador, según su situación actual, partiendo de los fundamentos conceptuales del modelo de

control interno COSO (Committee of Sponsoring Organizations). De esta manera, el estudio se realizó a partir de la detección de fortalezas y debilidades en la administración pública, para lo cual se empleó una metodología cuantitativa y cualitativa, a través de un cuestionario de control interno previamente validado por expertos y aplicado a la población total de los gobiernos autónomos descentralizados cantonales de la provincia Morona Santiago. Entre los principales resultados se hallan el empleo del marco conceptual COSO para la realización de operaciones y la adopción recurrente de medidas de control institucionales para la salvaguarda de los recursos. Adicionalmente, se destaca la importancia que otorgan las entidades al control interno, a partir de una orientación integral”.

(Lozano & Tenorio, 2016) en su artículo científico denominado “**El sistema de control Interno: Una herramienta para el perfeccionamiento de la gestión empresarial en el sector construcción**” tiene como objetivo analizar la importancia y el rol del control interno dentro de las entidades constructoras. En la actualidad, el sector construcción es una de las actividades económicas que genera mayores beneficios económicos, por lo cual se debe tener mayor consideración a nivel organizacional. Una de las herramientas importantes para poder lograr un desarrollo eficiente en este sector es el control interno, de acuerdo a sus diversas actividades, exponiendo sus principales postulados para una mejor gestión empresarial. Por ello, un adecuado Sistema de Control Interno llega a ser parte importante de una entidad, pues garantiza salvaguardar los bienes de la entidad y hace confiables los registros y resultados contables por lo cual es una acción indispensable para la marcha y mejora de la entidad”.

(Peñaloza, 2018) en su trabajo titulado “**Las nuevas generaciones en las empresas familiares y el desarrollo empresarial del sector calzado**” nivel Maestría de la Universidad Técnica de Ambato, teniendo por objetivo establecer la importancia que tiene el ingreso de las nuevas generaciones en el desarrollo de las empresas familiares del sector calzado, las mismas que con una adecuada gestión en la sucesión llevará a mantenerse en el mercado por varias generaciones, el objetivo general de la presente investigación es analizar cómo influyen las nuevas generaciones en el desarrollo de la empresa familiar del sector calzado, es importante que el sector contribuya a la economía de la provincia y de cara a los nuevos retos que se presentan con la globalización y la competencia que existe, esta investigación tuvo un enfoque

cualitativo, se utilizó bibliografía actualizada, trabajos de grado, artículos científicos, información y base de datos de la cámara nacional de calzado CALTU de la ciudad de Ambato, etc., de allí nace un cuestionario de 12 preguntas bien estructuradas, posteriormente a través de una encuesta se recogió la información a los 40 socios de la cámara nacional de calzado CALTU de la ciudad de Ambato, y se realizó un análisis e interpretación de las respuestas el cual indica resultados que las empresas del sector necesitan crear una estructura en la cual ayuden en la gestión del cambio generacional por tal motivo la propuesta de mejora es diseñar un plan de sucesión para los socios de la cámara nacional de calzado CALTU”.

De igual forma (Pazmiño, Beltrán, & Gallardo, 2016) en su trabajo investigación denominada **“Los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo empresarial: caso Pymes de la provincia de Tungurahua - Ecuador**, teniendo por objetivo determinar el estilo de liderazgo que los administradores de las Pequeñas y Medianas Empresas de la provincia de Tungurahua, República del Ecuador, utilizan para el proceso de toma de decisiones gerenciales, realizando inicialmente una aproximación teórica - metodológica respecto del fenómeno del liderazgo. Para determinar el estilo de liderazgo, se analiza en primera instancia el experimento realizado por Kurt Lewin y sus resultados para señalar los tres estilos predominantes en el que hacer administrativo: el Autocrático, el Democrático y el Laissez Faire (liberal o consultivo). La metodología utilizada para recolectar los datos se basa en la aplicación de encuestas a todas las Pymes registradas, que son 1.220 empresas que se dedican a diferentes actividades industriales y de servicios a la industria, de acuerdo con los datos reportados por el Servicio de Rentas Internas del año 2013. Para el objeto de operatividad de la recolección de información, se ubicaron las Pymes por los nueve cantones de la provincia, para luego analizar los resultados y relacionar-los con los emprendimientos del sector. Finalmente, se realizan varias reflexiones sobre los resultados tomando en cuenta el predominio del estilo de liderazgo en las Pymes de la provincia y su influencia en el desarrollo empresarial”.

(Delfin & Acosta, 2016) en su trabajo científico denominado **“Importancia y análisis del desarrollo empresarial**, menciona que el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) en el mercado global es una prioridad para el crecimiento económico de cada país. Si las Pymes quieren mantenerse, crecer y desarrollarse en un entorno mundial y dinámico tienen

que plantear estrategias que les permitan alcanzar su desarrollo empresarial. En este artículo se explican ampliamente las diferentes definiciones que incluyen el desarrollo empresarial como concepto integrador, como son el crecimiento económico, la cultura empresarial, el liderazgo, la gestión del conocimiento y la innovación. Se pretende con ello que el empresario identifique la necesidad de capacitarse en estos conceptos, actuales y detonantes de competitividad”.

(Fajardo, 2018) en su trabajo denominado **“Gestión estratégica y desarrollo empresarial de las operadoras de transporte terrestre intraprovincial de pasajeros del cantón Milagro, Ecuador, período 2013- 2016**, nivel tesis Doctoral, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, establece que La administración dentro de una empresa es un elemento indispensable, sumado a ello la vertiginosa estructura cambiante de los sistemas organizacionales es motivo del presente estudio cuya pretensión no es otra que la de otorgar un valor agregado a lo que venía haciendo en pequeños intentos en las Operadoras de Transporte Intraprovincial del cantón Milagro, cuyos órganos filiales compuesta por socios de una flota de buses: Expreso Milagro, Ruta Milagreña, 17 de Septiembre, Mariscal Sucre, TUM y Santa Elisa; las cuatro primeras nombradas realizan recorridos desde la ciudad de Milagro a Guayaquil y viceversa, y las dos últimos, recorren Milagro-El Triunfo y, Milagro– Babahoyo, y viceversa, respectivamente transportando usuarios que en ocasiones perciben indirectamente falencias que provienen de diversos aspectos por la falta de una cultura y estructura organizacional adecuada. De ahí que estos indicadores internos y externos fueron analizados en este tipo de estudio descriptivo y exploratorio, de campo y bibliográfico, mediante la utilización de instrumentos y técnicas de encuestas participativas dirigidas a los dirigentes y empleados de estas empresas de transportes con la finalidad de conocer aspectos relevantes en la gestión estratégica y el desarrollo empresarial de las mismas. Las ponderaciones permitieron fundamentar la tesis de las variables en la que una adecuada planificación estratégica es lo que realmente le hace falta a estas nobles instituciones para seguir ciñendo su marca en esta ciudad. De manera que se propone un desarrollo integral de mejoramiento continuo, bajo un modelo ecléctico en el que la cultura y estructura organizacional, el liderazgo, la salud, el mejoramiento continuo los lleve a la eficacia en el empleo de recursos y el desarrollo de las capacidades de sus miembros, en medio de una sinergia empresarial que conduce a un desarrollo empresarial óptimo, como al logro de sus metas y planes y proyectos”.

Por su parte (Burbano, 2017) en su artículo científico titulado “**Importancia de la dirección estratégica para el desarrollo empresarial**”, menciona que la dirección estratégica es una de las principales tareas, de aquellos que dirigen una organización. A través de ella, se establecen tanto el rumbo de la empresa, como los criterios generales para delimitar objetivos y la organización del trabajo. Esto revela alta complejidad, ya que se ocupa de la forma en que la organización se adapta a su entorno siempre cambiante. Este artículo tiene como propósito analizar las peculiaridades de la dirección estratégica y su importancia para el desarrollo empresarial”.

A su vez (Ramirez, Ramirez, & Calderón, 2017) en su artículo “**La gestión administrativa en el desarrollo empresarial**”, menciona que la gestión administrativa, permite desarrollar a toda empresa, mediante la oportuna y buena utilización del talento humano; ya que las personas son el elemento fundamental en el mejoramiento de la transformación y comercialización de bienes o prestación de servicios; que como resultado se demuestra en la rentabilidad del negocio. Con esta iniciativa; a pedido del Gerente – Propietario se pudo intervenir en la empresa ‘Industrias la Fortaleza’; ubicada en la ciudad de Riobamba, de la república del Ecuador, la misma que venía manteniendo una serie de problemas de carácter administrativo provocados por el Gerente y la mayoría de sus empleados y trabajadores, lo cual redundaba en la mala atención a sus clientes; hasta el punto en que los dos años anteriores al presente, venía dando resultados desfavorables económicamente al negocio”.

1.4.2 Base teóricas

1.4.2.1 CONTROL INTERNO

1.4.2.1.1 Antecedentes del Control

Antecedentes del Control

El control ha estado presente a lo largo de la historia, los primeros indicios se pueden evidenciar durante la Edad Antigua, destacando que en el imperio Egipcio durante el reinado del Faraón Menach (3600 A.C.) los escribanos registraban los ingresos y los gastos, posteriormente en Grecia la legislación del Rey Salomón (594 A.C.) convoca por sorteo a 10 logistas para conformar el “Tribunal de cuentas”, en Roma la Ley Paetelia Papiria (428 A.C.) a favor de los deudores, prohibía que la obligación de la deuda recayera sobre la persona del deudor en su lugar se debían comprometer bienes que formarían parte de su patrimonio.

En la Edad Media, tras la ordenanza de Carlo Magno para el levantamiento anual de propiedades y control de ingresos y gastos se inicia el control de las propiedades, luego de los múltiples fraudes cometidos con el dinero de la comuna de Génova se creó el primer concepto de auditor cuya tarea era vigilar los libros de contabilidad con el propósito de asegurar la integridad y autenticidad de la información registrada. En 1436 España formaliza la rendición de cuentas anual, con ello la práctica contable empezó a tener mayor regulación a fin de que sirviera como evidencia en los juicios.

Durante la Edad Moderna se dan grandes avances en el control, a inicios del siglo XVI se establece como principio de control que la información presentada debía ir firmada por el contador y el tesorero a fin de evitar inconsistencias o irregularidades en los datos presentados, en España para resguardar las recaudaciones, estas debían ser resguardadas en un arca con tres cerraduras diferentes, en el siglo XVIII aparecen las nociones de la supervisión, tras la formación de grandes imperios y sociedades cuyos propietarios no podían ejercer la vigilancia directa de sus bienes y debían delegar a personas elegidas entre ellos, generalmente contadores.

En la Edad Contemporánea, con la inclusión del pueblo en el concepto de soberanía, se consideró “indispensable la intervención ciudadana en las finanzas públicas, convirtiéndose el presupuesto en el instrumento mediante el cual la soberanía podía controlar de forma eficiente la actividad financiera” (Montaño Orozco, 2013, pág. 49). Con la expansión del mercado de capitales se fortaleció la imagen del auditor tras la necesidad de aumentar la vigilancia en las nuevas empresas y evitar fraudes, para ello se estableció como principal norma de auditoría la presencia de un auditor en la confirmación de los saldos y existencias.

De esta manera se fueron asentando las bases de lo que hoy se conoce como control, sin embargo no existían teorías ni modelos definidos que permitieran su estudio como un elemento importante dentro de una organización o empresa, en este contexto (Serrano, Señalin, & Vega, 2018) afirma que “a principios del siglo XX, Henry Fayol determina que toda organización debe considerar para una efectiva administración varios componentes básicos que apoyan el proceso administrativo que son la planeación, la organización, la dirección y el control” (p. 143).

De acuerdo con (Cordero Ronquillo & Castillo Arriola, 2016) “el origen del Control Interno suele ubicarse en el tiempo aproximadamente a fines del siglo XIX cuando los hombres de negocios se preocuparon por formar y establecer sistemas adecuados para la protección de sus intereses”(p.22). Con el transcurso del tiempo y el avance de la sociedad, las organizaciones son cada vez más complejas como consecuencia surge la necesidad de crear y establecer mecanismos y herramientas que permitan responder ante los nuevos escenarios lo que ha permitido que se desarrollen desde modelos hasta teorías sobre control.

1.4.2.1.2 Definición de Control y Control Interno

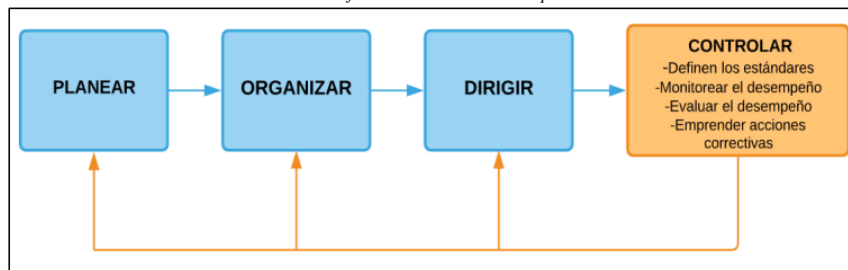
Definición de control

El control adquiere diversos significados y connotaciones dependiendo del ámbito al que se lo relacione, o contexto al que se lo aplique, en el contexto administrativo, Chiavenato en su libro *Introducción a la Teoría General de la Administración* lo incluye como una de las funciones del proceso administrativo, donde menciona que el control tiene por finalidad “asegurar que los resultados de aquello que se planeó, organizó y dirigió, se ajusten tanto como sea posible a los objetivos establecidos” (Chiavenato I. , 2004, p.151).

También Chiavenato (2004) menciona que el control adquiere otros significados de acuerdo a diferentes enfoques, donde el control como función restrictiva y coercitiva, se utiliza con la finalidad de colocar un límite a las desviaciones no aceptadas, el control visto desde la función

administrativa se encuentra inmerso dentro del proceso administrativo, como una cuarta función del mismo en conjunto con la planificación, organización, dirección y el control desde la perspectiva de sistema automático de regulación es “utilizado con el fin de mantener un grado constante de flujo o un sistema en funcionamiento” (Chiavenato I. , 2004, p.150). A continuación, se presenta la Ilustración 1. que establece la función de control dentro del proceso administrativo, según Chiavenato.

Ilustración 1 La función de controlar en el proceso administrativo



*Elaborado por: Las autoras
Fuente: (Chiavenato I. , 2004)*

Como se puede observar en la Ilustración 1 se presenta las cuatro funciones del proceso administrativo que son la planeación, organización, dirección y control, este último se encuentra inmerso en cada una de las funciones restantes, es decir que al momento de planificar el control va a estar incluido, pues es la etapa inicial del proceso donde se realizan el plan a seguir, y los objetivos a alcanzar, a su vez también se encuentra presente dentro de la función organizar, es aquí donde se determina y agrupa las actividades y se asignan cargos y tareas. Así mismo en la dirección pues es en esta etapa donde se dirigen los esfuerzos hacia el mismo propósito, abordando así, cada una de las funciones en su totalidad.

Por otra parte, Henry Fayol (1987) en su libro Administración Industrial y General hace hincapié en que el control dentro la sociedad consiste “en vigilar para que todo suceda conforme a las reglas establecidas y a las órdenes dadas” (p.10). Mientras que, en la teoría de sistemas, el control, es “aquella función del sistema, que sostiene las variaciones de lo ejecutado dentro de los límites permitidos, de acuerdo a un plan” (Arnold Cathalifaud & Osorio, 1998).

Conforme a lo anterior, se puede mencionar que el control tiene como principio la evaluación de las acciones de acuerdo a normas, procedimientos y planificación, y al detectarse desviaciones deberán ser corregidas a manera de prevención y aseguramiento de la consecución de las metas propuestas.

Definición de control interno

Una de las definiciones formales más antiguas sobre control interno de las que existe registro fue publicada originalmente en 1949 y repetida en subsiguientes publicaciones, según lo cita Capote (2016) en su trabajo:

El control interno incluye el *Plan de Organización* de todos los métodos y medidas de coordinación acordados dentro de una empresa para salvaguardar sus activos, verificar la corrección y confiabilidad de sus datos contables, promover la eficiencia operacional y la adhesión a las políticas gerenciales establecidas (p. 11-12).

Coopers & Lybrand (1997) definen el control interno como “un proceso efectuado por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de los objetivos” (pág. 16). La definición establecida por el Committee of Sponsoring Organizations (COSO) cambió el concepto tradicional del control interno logrando una amplia aceptación a nivel internacional.

En el marco legal ecuatoriano dentro de las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado (2014) establece que “el control interno es un proceso integral aplicado por la máxima autoridad, la dirección y el personal de cada entidad, que proporciona seguridad razonable para el logro de los objetivos institucionales y la protección de los recursos públicos”(pág. 3).

Serrano, Señalín, & Vega (2018) afirman que el control interno “se define como una suma de procedimientos que deben ser llevados a cabo en las empresas con el fin de lograr las metas trazadas por la organización, buscando la confiabilidad en las operaciones” (pág. 144). En este

contexto el control interno representa la herramienta más importante para alcanzar los objetivos que se persiguen a través del monitoreo constante de las operaciones a fin de garantizar la efectividad en el desarrollo de las mismas.

De los conceptos presentados se puede concluir que, el control interno es un proceso que abarca toda la compañía, por ello es necesario que todos los miembros participen de manera activa en los procedimientos, técnicas y métodos que se establezcan para disminuir los eventos que amenazan la realización eficaz de tareas tanto administrativas como operativas. También se puede evidenciar que el concepto de control interno ha evolucionado conforme ha aumentado la complejidad de los procesos en el entorno empresarial.

1.4.2.1.3 Importancia y Objetivos del control interno

Importancia

Un adecuado y eficiente control interno influye en la dirección empresarial así como en el control de los procesos, permitiendo el adecuado manejo de las funciones, tal como lo indica Aristizabal (2013) menciona que “el control interno en cualquier organización, es importante porque apoya la conducción de los objetivos de la organización, como en el control e información de las operaciones”(p.4).

Quinaluisa Morán, y otros (2018) en su artículo de investigación afirma que:

Los sistemas de control interno, unidos a los de gestión de calidad, permiten identificar los riesgos asociados a cada actividad y proceso, con el fin de minimizarlos, por lo que se debe garantizar que estos sistemas sean entendidos por toda la organización, sin importar su estructura, capital u objeto social. (p.280)

Samuel Alberto Mantilla en su texto denominado *Auditoría del control interno*, establece que “El control interno puede ayudar a una entidad a conseguir sus metas de desempeño y rentabilidad, y a prevenir la pérdida de recursos” (Mantilla, 2013, pág. 73). Para garantizar que se cumpla el objetivo de toda empresa y se satisfagan sus necesidades es importante que se

considere que el control interno debe adecuarse al tamaño y las actividades que realizan las instituciones.

A su vez Aguirre & Armenta (2012) establece que:

El control interno es de importancia para la estructura administrativa contable de una empresa. Esto asegura que tan confiable es su información financiera, frente a los fraudes, eficiencia y eficacia operativa. En todas las empresas es necesario tener un adecuado control interno, pues gracias a este se evitan riesgos, y fraudes, se protegen y cuidan los activos y los intereses de las empresas, así como también se logra evaluar la eficiencia de la misma en cuanto a su organización. (p.2)

La aplicación de controles dentro de la entidad proporciona beneficios como la vigilancia del acatamiento de leyes y normativas trazadas por la dirección, la organización de información financiera y de gestión útil y confiable para la toma de decisiones, permite que se disminuya la ocurrencia de errores y fraudes, además brinda una seguridad razonable en la obtención de los resultados planteados por el ente de manera efectiva, es por ello que resulta indispensable el control interno en aquellas empresas que están en busca de lograr competitividad en su negocio, tal como lo indica Lorena Servin en su artículo “¿Por qué es importante el control interno en las empresas?” publicado en Deloitte (Servin, 2021).

En este sentido es indudable el valor del control interno en los organismos siempre y cuando sea establecido de acuerdo a las actividades que realiza, la aplicación del mismo conlleva a la evaluación y control de los procesos administrativos, contables y financieros, el reajuste de las actividades de acuerdo al plan, la detección y disminución de riesgos que afectan al cumplimiento de las metas y consecuentemente permite promover la productividad y crecimiento empresarial a través de la toma de decisiones gerenciales efectivas (Arroyo, Guzmán, & Hurtado, 2019).

Objetivos del control interno

Los objetivos establecen criterios que deben ser alcanzados de tal modo que el sistema de control interno opere con eficacia y cumpla su propósito, se enfoca en tres principales aspectos: “efectividad y eficiencia de las operaciones; confiabilidad de la operación financiera y cumplimiento de leyes y regulaciones aplicables” (Mantilla, 2013).

- *Efectividad y eficiencia de las operaciones.* Hace énfasis a los controles internos creados para comprobar que las actividades se desarrollan conforme a lo planeado y los resultados que se están obteniendo son los esperados por la organización. La eficiencia está directamente relacionada con el uso de los recursos para prevenir el manejo indebido o mermas que afecten la seguridad razonable en los procedimientos.
- *Confiabilidad de la operación financiera.* Está directamente vinculado con el registro y manejo de la información que se obtiene a partir de las actividades económicas, el principal propósito es mantener la integridad de dicha información y asegurar que cumpla con las condiciones para ser considerada confiable, debido a que no solo es de interés de la organización sino de usuarios externos que hacen uso como ella como entes estatales de control.
- *Cumplimiento de leyes y regulaciones aplicables.* Incluye las políticas internas establecidas para asegurar que tanto el uso los recursos como la ejecución de las actividades se realizan de acuerdo a las normativas nacionales o regionales según corresponda, sin embargo, no considera la evaluación del cumplimiento de normativas internas del organismo.

1.4.2.1.4 Clasificación del control interno

El control interno puede clasificarse de acuerdo a dos aspectos: según su ámbito y según su oportunidad.

Según su ámbito

Aguirre J. M. (2005) en su texto '*Auditoría y Control Interno*', clasifica al control interno según su ámbito como contable y administrativo, sin embargo dentro del informe COSO se puede concluir que el control administrativo contiene al control contable.

Tal afirmación es compartida por Estupiñán (2015) quien establece que "existe un solo sistema de control interno, el administrativo, que es el plan de organización que adopta cada empresa, con sus correspondientes procedimientos y métodos operacionales, para ayudar, mediante el establecimiento de un medio adecuado, el logro de objetivos"(p.7). No obstante, el tratamiento de ambos controles es diferente y por ende se los dividen para lograr una mejor comprensión.

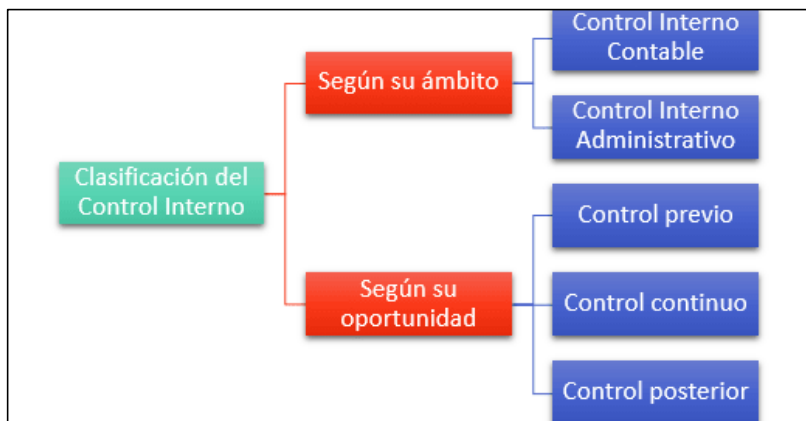
Control interno contable: Según Aguirre J. M. (2005) "Son los controles métodos establecidos para garantizar la protección de los activos y la viabilidad y validez de los registros contables"(p.189). Por su parte Viloria (2005) en su trabajo investigativo establece que los controles contables están "dirigidos a la protección de los activos y confiabilidad de los registros contables"(p.88).

A su vez María Lara en su publicación establece que el control contable "Comprende el plan de la organización y los registros que conciernen a la salvaguarda de los activos y a la confiabilidad de los registros contables" (Lara, 2007, pág. 54). Otra aportación nos da Arroyo, Guzmán, & Hurtado (2019) que establecen que los controles contables "comprenden a los controles establecidos por la entidad en los procesos contables para salvaguardar la información financiera y que de esta manera pueda ser más efectiva la toma de decisiones y la entidad pueda llegar a sus objetivos establecidos"(p.4).

Control interno Administrativo: "Son los procedimientos existentes en la empresa para asegurar la eficiencia operativa y el cumplimiento de las directrices definidas por la dirección" (Aguirre J. M., 2005). Para Viloria (2005) los controles administrativos están "dirigidos a la eficiencia de las operaciones y el apego a las prácticas de la gerencia"(p.88).

Mientras que Aguirre & Armenta (2012) citando a la publicación de Perdomo (2004) “el control administrativo incluye, pero no se limita al plan de organización, procedimientos y registros que se relacionan con los procesos de decisión que conducen a la autorización de operaciones por la administración”(p.13). De igual manera Arroyo, Guzmán, & Hurtado, (2019) mencionan que “el control interno administrativo está dirigido hacia el plan de la organización y los procedimientos que conciernen a estos procesos de decisión que llevan a la autorización de las transacciones y actividades por parte de la gerencia, estas pueden ser políticas procedimientos y objetivos programados”(p.4). En la Ilustración 2. que se presenta a continuación se muestra la clasificación del control interno.

Ilustración 2 Clasificación del control Interno



Fuente: (Aguirre J. M. ,2005)

Elaborado por: Las autoras

Luego del análisis de las percepciones de los autores se puede concluir que tanto el control contable como administrativo van de la mano para la consecución de los planes organizacionales, por un lado el control administrativo se encarga de velar por el cumplimiento de los procesos, políticas y preceptos dispuestos por la dirección para alcanzar la eficiencia operativa, mientras que el control contable se relaciona directamente al control de todo proceso

contable que influya en la situación financiera contribuyendo a la confiabilidad de la información proporcionada en los estados financieros.

Según su oportunidad

Dentro del marco normativo de la *Contraloría General del Estado* en su *Art. 12* menciona que la función “del control interno se aplicará en forma previa, continua y posterior.

a) Control previo. - Los servidores de la institución, analizarán las actividades institucionales propuestas, antes de su autorización o ejecución, respecto a su legalidad, veracidad, conveniencia, oportunidad, pertinencia y conformidad con los planes y presupuestos institucionales;

b) Control continuo. - Los servidores de la institución, en forma continua inspeccionarán y constatarán la oportunidad, calidad y cantidad de obras, bienes y servicios que se recibieren o prestaren de conformidad con la ley, los términos contractuales y las autorizaciones respectivas; y,

c) Control posterior. - La unidad de auditoría interna será responsable del control posterior interno ante las respectivas autoridades y se aplicará a las actividades institucionales, con posterioridad a su ejecución” (Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, 2002).

Ante lo mencionado se puede concluir que el control previo es aquel que se lo realiza a priori, es decir antes de la realización de actividades en la etapa de preparativos, el control concurrente se da en la etapa de acción, donde se verifica las actividades y se corrigen errores, el control posterior como su nombre lo indica tiene lugar una vez que las operaciones se realicen permitiendo la evaluación y conciliación de lo planeado con el resultado obtenido.

1.4.2.1.5 Elementos y Alcance del control interno

Elementos del control interno

- *Elementos de organización.* Plan que establezca las funciones y líneas de autoridad dentro de la entidad, para la distribución de responsabilidades y segregación de funciones.
- *Elementos de personal.* Incluyen prácticas para la ejecución de funciones en un ambiente sano y seguro, de manera que todo el personal que cuente con las aptitudes requeridas pueda desarrollar sus funciones de la manera más óptima posible.
- *Elementos de supervisión.* Actividades de monitoreo dirigidas a operaciones y procedimientos en las principales áreas de la entidad, con el propósito de asegurar la efectividad en el desarrollo de las actividades.

Alcance del control interno

El control interno está ideado de tal manera para que pueda ser aplicado a cada ámbito de acción, abarcando de forma global a cada operación de la institución de forma íntegra, desde la estructura organizacional, áreas administrativas y contables, y cada actividad que se realice en los distintos niveles organizacionales, sin embargo, Plasencia (2010) en su artículo menciona que:

Por mucho tiempo, el alcance del Sistema de Control Interno estuvo limitado a las áreas económicas, de manera que se hablaba al respecto como de un asunto inherente a las actividades de contabilidad y finanzas; por ende, las restantes áreas operacionales y, de hecho, sus trabajadores, no se sentían involucrados. (p.2)

Por su parte Aguirre, J. (2005) establece que “en todo sistema de control interno se deben de definir unos alcances los cuales variarán dependiendo de las distintas características que integren la estructura del negocio”(p.108). Por ende, resulta fundamental establecer previamente el alcance que tendrá el control interno, considerando las características estructurales de la empresa.

1.4.2.1.6 Limitaciones de la efectividad del control interno

El control interno proporciona seguridad razonable, aún por más óptimo que sea no garantiza la absoluta certeza de que el propósito de la entidad sea alcanzado, esto se debe a las fallas humanas que se producen por desconocimiento, errores u omisiones que son inherentes al control o por factores externos que afectan a la empresa (Coopers & Lybrand, 1997). Dentro de estas limitaciones se pueden mencionar las que se describen a continuación:

- *Omisión de los controles por la dirección.* - Se produce cuando debido a las diferentes facultades o competencias que tiene la dirección y su influencia directa en el organismo se pasan por alto los controles, lo que influye en la funcionalidad del sistema de control y perjudica su efectividad.
- *Relación costes/ beneficios.* - La implementación de controles implica costos para la empresa, por ello el costo que esté dispuesta a asumir debe ser comparado con los beneficios que se obtendrán, la decisión de implementar o no sistemas de control dependerá de la probabilidad de materialización del riesgo y el impacto que tendrá en la organización, será distinto dependiendo de cada entidad.
- *Factor de error humano.* - El factor más importante para la correcta ejecución de los controles son las personas encargadas de llevar a cabo los mismos, sin embargo, por desconocimiento u omisiones los responsables de los controles pueden tomar decisiones equivocadas que provocan afectan el cumplimiento de los objetivos de los controles.
- *Colusión.* - Ocurre cuando dos o más personas que forman parte del organismo acuerdan eludir o bloquear los controles que en situaciones normales funcionan de manera efectiva.

Por más efectividad y excelente diseño que tenga un control interno, este solo brinda una seguridad o garantía razonable más no absoluta en el cumplimiento total de las metas

empresariales debido a que está relacionado directamente a las decisiones, experiencia, procedimientos, conocimientos y juicio del profesional y de forma externa a acontecimientos que afecten al resultado que se espera lograr.

1.4.2.1.7 El modelo COSO

El ‘Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission’ o mayor conocido por el acrónimo COSO, es una organización compuesta por cinco asociaciones profesionales de Estados Unidos, quienes tras años de estudio vieron la necesidad que las entidades cuenten con un modelo estándar de referencia que integre todos los conceptos y definiciones del control interno que les permita obtener conocimiento en aspectos tan importantes como la administración del riesgo corporativo, control interno, persuasión del fraude con la finalidad de contribuir mediante su diseño al mejoramiento del desarrollo organizacional y reducción del fraude en las entidades (Quinaluisa Morán, y otros, 2018). En la actualidad existen tres modelos del COSO que son COSO I, COSO II, y COSO III.

El primer informe denominado ‘*Internal Control – Integrated Framework*’, comúnmente conocido como ‘*Marco Integrado de Control Interno*’ COSO I publicado en 1992 es una metodología que pretende contribuir al establecimiento, evaluación y mejora del sistema de control dentro de las instituciones (Ablan & Méndez , 2010). Dentro del mismo se genera una definición de control interno además se establece que su estructura está constituida por cinco componentes mencionados en la tabla 1.

El 29 de septiembre de 2004 se publica la segunda versión del informe COSO denominada *Enterprise Risk Management - Integrated Framework* o COSO II o COSO ERM por sus siglas en inglés, esta metodología apunta hacia el reconocimiento y gestión de eventuales amenazas, además de brindar una seguridad razonable en el logro de los objetivos haciendo énfasis en la participación de todo el personal de todos los niveles, por lo que amplía el número de componentes a ocho (Sánchez L. R., 2015).

Nueve años después de la segunda publicación, en mayo del 2013, se crea el Marco Integrado de Control Interno COSO III, a través de esta actualización se propone mejorar y facilitar el uso y aplicación del mismo por parte de las empresas, este marco mantiene tanto la definición como los cinco elementos del control interno, además de esto incluye diecisiete principios asociados a cada componente, y las características relevantes de cada principio, es importante recalcar que esta metodología tiene por objetivo “(...) ampliar y actualizar los conceptos de control interno previamente planteado sin dejar de reconocer los cambios en el entorno empresarial y operativo” (Galaz & Ruiz Urquiza, 2015, pág. 7).

Posteriormente, en tabla.1 se detallan los componentes de cada COSO, reflejando su evolución a través del tiempo.

Tabla 1 Componentes de los tres modelos de Informe COSO

COSO I	COSO II	COSO III
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Ambiente de control</i> 2. <i>Evaluación de riesgo</i> 3. <i>Actividades de control</i> 4. <i>Información y comunicación</i> 5. <i>Supervisión</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Ambiente de control:</i> se refiere a los valores y filosofía de la organización. 2. <i>Establecimiento de objetivos:</i> estratégicos, operativos, de información, y de cumplimiento. 3. <i>Identificación de eventos</i> que pueden tener impacto en el cumplimiento de objetivos. 4. <i>Evaluación de riesgos:</i> identificación y análisis de los riesgos relevantes para la consecución de los objetivos 5. <i>Respuesta a los riesgos:</i> determinación de acciones frente a los riesgos 6. <i>Actividades de control:</i> políticas y procedimientos que aseguran que se lleven a cabo acciones contra los riesgos 7. <i>Información y comunicación:</i> eficaz en contenido y tiempo para permitir a los trabajadores cumplir con sus responsabilidades 8. <i>Supervisión:</i> para realizar el seguimiento de las actividades 	<p><i>Entorno de control:</i></p> <p>Principio 1: Demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos Principio 2: Ejerce responsabilidad de supervisión Principio 3: Establece estructura, autoridad, y responsabilidad Principio 4: Demuestra compromiso para la competencia Principio 5: Hace cumplir con la responsabilidad</p> <hr/> <p><i>Evaluación de riesgos</i></p> <p>Principio 6: Especifica objetivos relevantes Principio 7: Identifica y analiza los riesgos Principio 8: Evalúa el riesgo de fraude Principio 9: Identifica y analiza cambios importantes Actividades de control Principio 10: Selecciona y desarrolla</p> <hr/> <p><i>Actividades de control</i></p> <p>Principio 11: Selecciona y desarrolla controles generales sobre tecnología Principio 12: Se implementa a través de políticas y procedimientos Principio 13: Usa información Relevante</p>

		<i>Sistemas de información</i> Principio 14: Comunica internamente Principio 15: Comunica externamente
		<i>Supervisión del sistema de control – Monitoreo</i> Principio 16: Conduce evaluaciones continuas y/o independientes Principio 17: Evalúa y comunica deficiencias

Fuente: (Quinaluisa Morán, y otros, 2018)
Elaborado por: (Quinaluisa Morán, y otros, 2018)

El modelo COSO III “incorpora los conceptos de mayor importancia en los últimos años para el campo del control interno en las organizaciones y por lo tanto, debería tener impactos relevantes en las normas de control interno (...)” (De la Cruz, 2018, pág. 28). En este sentido este modelo introduce conceptos y principios que permiten una mejor adaptabilidad a los cambios y riesgos, otorga una mayor confiabilidad en la mitigación de amenazas y la oportunidad de lograr un crecimiento organizacional óptimo a través de sus componentes, los cuales actúan de manera integrada reduciendo de manera razonable los riesgos que impiden alcanzar los objetivos.

1.4.2.1.8 Componentes del control interno según el modelo COSO III

Como se muestra en la tabla.1 el control interno COSO III se constituye de cinco elementos que tienen por propósito la búsqueda de una garantía considerable en el alcance de los objetivos, los componentes se enlistan a continuación:

- “Ambiente de control
- Evaluación de riesgo
- Actividades de control
- Información y comunicación
- Monitoreo y supervisión” (Quinaluisa Morán, y otros, 2018).

Ambiente de control. - Es el cimientto de los componentes restantes, comprende la variedad de reglas y procedimientos que constituyen el soporte para realizar el control dentro de la organización. “Está compuesto por normas, manuales, procedimientos, lineamientos, políticas, filosofía de los directivos y de la alta gerencia, que influyen en la forma como son llevadas a cabo las operaciones y estiman los riesgos” (Gonzabay de Loor & Torres Flores, 2017, pág. 26).

Evaluación de riesgo.- “La organización debe prever, conocer y abordar los riesgos con los que se enfrenta, para establecer mecanismos que identifiquen, analicen y disminuyan los correspondientes” (Delfin & Acosta, 2016, pág. 80). Al establecer los objetivos organizacionales se debe identificar los factores que representan amenazas para su cumplimiento, la evaluación de riesgos permite el análisis y la identificación de las principales amenazas que pueden materializarse y convertirse en riesgos que afectan el desempeño y crecimiento de la entidad.

Actividades de control.- “Se deben establecer y ejecutar políticas y procedimientos para ayudar a asegurar que se están aplicando efectivamente las acciones identificadas por la administración como necesarias para manejar los riesgos en la consecución de los objetivos de la entidad” (Pazmiño, Beltrán, & Gallardo, 2016, pág. 65). Estas actividades permiten conseguir un grado de confianza considerable referente a la efectividad de las acciones tomadas para llevar a cabo el control de los riesgos.

Información y comunicación.- “La información y comunicación se refieren básicamente a captar e intercambiar la información en una organización y el apoyo al cumplimiento de las responsabilidades” (Fajardo, 2018, pág. 39). La capacidad de tomar decisiones oportunas está sujeta en su mayoría al estado de la información que se obtenga, de allí la importancia de establecer mecanismos que permitan recopilar datos sobre acontecimientos y actividades relevantes que permitan una adecuada toma de decisiones, también es transcendental señalar que debe existir una comunicación efectiva entre los miembros de la asociación, el mensaje y las ideas que se quieren transmitir desde los superiores hasta sus subordinados y viceversa debe ser claro para ello deben existir los medios que propicien la transmisión de información de forma eficaz y acertada.

Monitoreo y supervisión.- De acuerdo con (Ramirez, Ramirez, & Calderón, 2017) es el “proceso de verificación que conlleva a la introducción oportuna de las modificaciones pertinentes, lo que le posibilita al sistema poder reaccionar ágilmente y cambiar de acuerdo a las circunstancias” (p.6). La supervisión constante de los mecanismos adoptados para realizar el control interno es importante porque permite identificar oportunamente en qué momento el sistema ha perdido eficacia y a la vez implantar medidas correctivas que permitan adaptar el control a las necesidades de la entidad.

Ilustración 3 Componentes del Control Interno



Fuente: (Gonzabay de Loor & Torres Flores, 2017)
Elaborado por: Las autoras

1.4.2.1.9 Entorno De Control

Definición

El entorno de control constituye el eje central para desarrollar el control interno, Sosa (2015) afirma que este componente “define el establecimiento de un entorno organizacional favorable al ejercicio de buenas prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas, para sensibilizar a los miembros de la organización y generar una cultura de control interno” (pág.18). Tiene una influencia significativa en los demás componentes debido a que establece el contexto en el que

la entidad desarrolla sus operaciones, además influye en la actitud de los colaboradores fijando lineamientos que orientan el comportamiento, como los valores y código de ética.

El análisis del entorno de control permite identificar eventos negativos internos y ajenos que lleguen a perjudicar a la compañía, por ello es importante que exista supervisión constante para fortalecer los mecanismos dirigidos a la detección y prevención de estos riesgos. La calidad del entorno de control puede perjudicar o fortalecer el control, “un entorno de control ineficaz puede tener consecuencias graves, tales como pérdida financiera, pérdida de imagen o un fracaso empresarial” (Lema, 2018, pág. 16), mientras que un entorno de control fuerte puede convertirse en una importante herramienta que ayude a la institución a lograr los objetivos y metas organizacionales y afrontar los riesgos.

Características

El entorno de control influye en el desempeño de una compañía, tiene gran relevancia debido a que determina el ambiente en el cual se desarrolla el control interno, presenta las siguientes características:

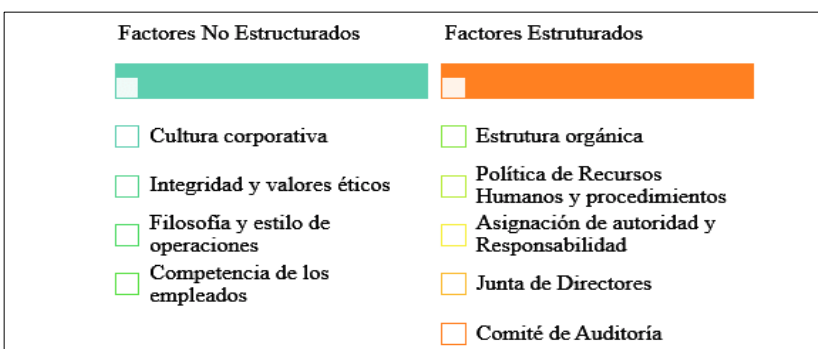
- Compromiso por la integridad y valores, los valores deben ser compartidos por todos los colaboradores a fin de crear un clima organizacional ético que encamine las acciones de todos en la compañía.
- Supervisión de la efectividad del control interno.- El monitoreo del sistema de control interno debe realizarse constantemente con la finalidad de poder determinar en que momento puede llegar a ser ineficiente y tomar acciones oportunas.
- Estructuras, cadena de mando y red de información.- La distribución organizacional es clave en el funcionamiento del control interno y un elemento importante en el entorno de control, contar con una distribución de funciones y de responsabilidad efectivas permite que el personal desarrolle sus tareas de manera clara evitando que exista duplicidad de funciones o no se respeten las líneas de autoridad.

- Atraer y disponer de personal competente.- En este contexto la entidad debe priorizar que el personal cuente con las competencias y la experticia acorde a las metas organizacionales, así mismo para la contratación de nuevos colaboradores se deben establecer mecanismos en las etapas de reclutamiento y selección que garanticen la contratación de profesionales que cumplan con las expectativas y necesidades de la empresa.
- Responsabilidad de las personas en el Control Interno.- La ejecución del control interno es desempeñada por el recurso humano de la organización, el grado de éxito está directamente influenciado por la delegación y asignación de responsabilidades, las tareas que cada colaborador realizará en relación al control interno deben ser diseñadas y supervisadas, así mismo se debe tener en cuenta que el personal cuente con los conocimientos requeridos y esté informado sobre el funcionamiento del sistema de control.

Factores del entorno de control

El entorno de control puede estar formado por factores estructurados entre los cuales se puede distinguir: la estructura organizacional definida por la delegación de funciones y esquematizada de acuerdo a niveles jerárquicos; manuales de funciones y procedimientos que reflejan una correcta distribución de funciones y aprobación de operaciones, también se encuentran los factores no estructurados relacionados a las creencias de cada colaborador: integridad y valores personales; competencias y experiencia profesional; el fomento de ética organizacional que rija el comportamiento de los colaboradores (Fonseca, 2011).

Ilustración 4 Factores Estructurados y No Estructurados del Entorno de Control



Fuente: (Fonseca, 2011)

Elaborado por: Las autoras

Los factores antes mencionados inciden en la calidad del entorno de control, los factores estructurados pueden ser definidos como los elementos explícitos que forman parte del entorno y se plasman en los manuales, normas o estructuras que rigen la organización dentro de una empresa y los no estructurados son parte implícita de la conducta y actitud de los colaboradores, que influyen en el desempeño de las actividades y por ende en la entidad.

Estructura organizacional

Definición

La estructura organizacional “puede asumirse como un patrón de variables creadas para coordinar el trabajo de los agentes organizacionales, resultante de los procesos de división del mismo, que generan rutinas formalizadas, diferenciadas y estandarizadas, intentando controlar y hasta predecir su comportamiento” (Marín, 2012, pág. 46).

“Estructura organizacional es un sistema utilizado para definir una jerarquía dentro de una organización. Identifica cada puesto, su función y dónde se reporta dentro de la organización.

Esta estructura se desarrolla para establecer cómo opera una organización y ayudar a lograr las metas para permitir un crecimiento futuro” (Brume, 2019, pág. 8).

De los conceptos anteriores puede definirse a la estructura organizacional como el sistema formado por el conjunto de roles, segregación de funciones, concentración de autoridad, además de la delegación de responsabilidades y las relaciones entre cada posición en la estructura jerárquica. Debe poseer la capacidad de adaptarse a los cambios tanto internos como externos de la organización, por ello se considera que no existe una forma única de representación ni tampoco que debe mantenerse fija a lo largo del tiempo.

Sin importar el tamaño de la organización o la cantidad de recursos que posea, es importante que exista una buena distribución y coordinación de la labor para orientar el trabajo conjunto hacia el alcance de los objetivos, en este sentido la estructura organizacional constituye la base para aplicar los controles necesarios a fin de determinar si las actividades están siendo desarrolladas con eficacia y eficiencia.

Elementos

Según lo expuesto por Hodge, Gales, & Anthony (2003) se reconocen dos elementos claves dentro de la estructura organizacional, la diferenciación y la integración, que se describen a continuación:

Diferenciación: Se basa en la división del trabajo, lo que conlleva a la formación de diferentes subunidades dentro de la empresa cada una con una función diferente, pero interrelacionadas entre sí, en este elemento se pueden distinguir cuatro dimensiones: la naturaleza de los objetivos, el tiempo de trabajo, la orientación de los individuos y la formalización de la estructura. La diferenciación se puede llevar a cabo de manera horizontal, vertical o por esparcimiento espacial.

La diferenciación horizontal o división por departamentos se refiere a la división de funciones en un mismo nivel jerárquico, por ejemplo director o jefe de departamento, supervisores u

operarios, mientras que la diferenciación vertical se caracteriza por dividir las tareas en función de la autoridad que ejerce una unidad o persona sobre otra, por otro lado, en la diferenciación por dispersión espacial la distribución y comunicación se produce de manera horizontal tanto como vertical, está relacionada con la posición geográfica como es el caso de las grandes empresas multinacionales y sus subsidiarias.

Integración: Una vez que se han diferenciado las tareas y funciones, la asociación debe integrarlos como parte de un todo, la integración consiste en la colaboración entre cada una de las unidades definidas para unir esfuerzos y alcanzar las metas u objetivos propuestos por la empresa, para que la integración se realice con éxito deben existir tres aspectos claves: división del trabajo, reglas y jerarquía. La división del trabajo permite que cada colaborador tenga claro cuáles son sus funciones y responsabilidades, las reglas permiten asegurar la coordinación de las actividades mediante la creación de manuales y políticas, mientras que la jerarquía permite identificar los roles y niveles de autoridad en la organización.

Factores que influyen en la estructura organizacional

Dado que no existe una única manera de establecer la estructura de una organización se deben contemplar ciertos factores que tienen gran influencia en el diseño de la misma:

Tecnología. - Puede presentarse en forma de materiales y de conocimiento, si se utiliza de manera correcta permite aumentar la productividad en las actividades, aportar al control del trabajo del personal, potenciar las capacidades de los trabajadores en vista de que el grado de complejidad de las herramientas tecnológicas determinará los conocimientos y capacidades que deberá poseer un trabajador entre sus competencias.

Entorno de la organización. - Incluye el ambiente social y físico que condicionan el ambiente organizacional, por ejemplo, mientras más dinámico es el entorno de la organización mayor flexibilidad y adaptación al cambio deberá poseer la estructura, si el entorno se caracteriza por la complejidad la estructura deberá ser más descentralizada.

Metas organizacionales.- Las metas organizacionales determinan las estrategias, clima organizacional y los objetivos hacia los que se encaminarán los esfuerzos de toda la organización.

Tamaño organizacional.- “Se le denomina también tramo de autoridad y hace referencia a la cantidad de cargos que están contenidos en un nivel jerárquico determinado” (Marín, 2012, pág. 51).

Organigrama Estructural

Un organigrama es un esquema que permite caracterizar gráficamente la estructura organizacional de la empresa, además “permiten una rápida visualización de los órganos, las relaciones de autoridad que los vinculan y las distintas jerarquías” (García J. , 2016, pág. 3). A través de este elemento, se tiene una visión clara de la distribución de áreas o puestos de trabajo, los niveles jerárquicos y de subordinación, la conexión o relación que existe entre cada área o unidad.

Tiene la capacidad informativa y analítica, al proporcionar una imagen de la forma en la que se subdivide la compañía para la distribución del trabajo, se pone de manifiesto la capacidad informativa cuando permite identificar los puntos en donde existen problemas o deficiencias en la estructura organizacional se trata de la capacidad analítica. Puede convertirse en una herramienta para el control interno, puesto que al definir la división de trabajo, autoridad y responsabilidad de cada área, permite medir e identificar desviaciones o errores con respecto a las tareas, técnicas y procedimientos que se habían fijado.

Cultura organizacional

Definición

La cultura organizacional puede ser definida “como los valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que influyen en la forma en que actúan los miembros de la organización”

(Segredo, García, & Perdomo, 2017, pág. 93). Mientras más arraigada este la cultura a los miembros de una organización mayor influencia tendrá en el desarrollo de las actividades y por lo tanto en el desempeño y los resultados que se obtengan.

La cultura permite crear un vínculo social que mantiene unidos a los miembros de una organización, además, cumple con otras funciones como establecer los lineamientos dentro de los cuales debe mantenerse el comportamiento, crea un concepto de identidad, permite que los miembros de la organización compartan los intereses de la entidad y dirijan sus esfuerzos hacia las metas organizacionales.

Tipos de culturas organizacionales

La cultura organizacional permite que la empresa pueda diferenciarse de otras, encaminando las acciones del personal para facilitar la formación de un entorno laboral en el que sea factible la evolución de las tareas. Es posible distinguir diferentes sistemas culturales entre ellos:

- Fuertes o débiles. – Según el grado en el que se encuentren arraigados los elementos culturales y la influencia que tenga en la conducta de los empleados.
- Concentradas o fragmentadas. – Dependiendo de la manera en la que cada subunidad de la institución interpreta los elementos de la cultura.
- Propensas al cierre o a la apertura. – De acuerdo a la facilidad con la que el sistema se moldea y adapta a las variaciones que ocurren en el medio.
- Independientes o adaptadas. – Acorde a si el sistema cultural es una creación propia del ente o la adaptación de un modelo externo.

Factores culturales organizacionales

La cultura influye en el comportamiento y desempeño de la organización, por ello es importante distinguir cuales son los factores que dependiendo de la situación y el entorno organizacional tienen mayor incidencia. A continuación, se describen algunos de los factores que influyen en la cultura para el logro objetivos organizacionales.

Estrategia. – Para el diseño de las estrategias organizacionales se debe tener conocimiento de la empresa, desde el contexto en el que se encuentra hasta la posición que se pretende alcanzar. La cultura permite implantar las estrategias en una organización, haciendo que los colaboradores trabajen por un fin en común, lo cual contribuye al proceso de decisión y crea el ambiente propicio para la planeación de objetivos (Morelos & Fontalvo, 2014).

Estructura. - La integración y coordinación de las diferentes subunidades dentro de la compañía pueden dificultarse debido a las diferencias que se crean dentro de la estructura, en este sentido la cultura permite crear adaptación a la estructura coordinando el trabajo de todos los colaboradores.

Trabajo en equipo. - Promover una cultura de trabajo colectivo es fundamental dentro de una organización, permite que los colaboradores compartan conocimientos e interactúen con la finalidad de fortalecer la estructura organizacional y aumentar la productividad empresarial.

Estilo de liderazgo. - El liderazgo posee un efecto determinante y considerable sobre la conducta y el éxito de un grupo de trabajo, el estilo de liderazgo que se adopte determinará el ambiente y la forma en la que desarrollen las actividades y esto dependerá en gran medida de la cultura que tenga mayor influencia en el líder.

Características organizacionales. - Cada empresa tiene características diferentes dependiendo de su tamaño, estructura, actividad comercial, grado de formalización, etc. estos elementos pueden llegar a afectar la cultura, de manera positiva o negativa. Otros elementos que pueden fortalecer la cultura y desarrollo empresarial son las capacidades del talento humano que posee, la distribución del trabajo, la innovación, coordinación y cooperación de los grupos de trabajo, entre otros.

Elementos que forman parte de la cultura organizacional

De acuerdo con Sánchez, Tejero, Yurrebaso, & Lanero (2006) “dentro de los componentes esenciales a partir de los cuales se configuraron las culturas y subculturas, se destacan las producciones, los valores y asunciones”(p.388).

- Las producciones. - Comprende los elementos más visibles de la cultura organizacional como el entorno físico y social y la manera en la que organización interactúa con ellos.
- Los valores. - Se refiere a la percepción de los colaboradores acerca de lo que debe ser la organización, son uno de los componentes más importantes de la cultura, si logran arraigarse con éxito a la empresa se convierten en parte fundamental de la imagen de la misma tanto para el medio interno como externo.
- Las asunciones básicas.- “Son consideradas como la estructura sobre la que se forman los paradigmas culturales básicos de existencia que determinan el grado de efectividad de la organización” (Sánchez, Tejero, Yurrebaso, & Lanero, 2006, pág. 388).

Funciones

Entre las principales funciones de la cultura organizacional se destacan:

- Dar una identidad característica y distintiva a los colaboradores de una institución.
- Generar compromiso por los intereses institucionales, más allá de los individuales.
- Facilitar la integración de los grupos de trabajo a la estructura de la organización.
- Guiar el comportamiento de los integrantes de la empresa.
- Incrementar la estabilidad de las relaciones sociales entre el personal del organismo.

Formación y consolidación de la cultura

La cultura de una organización se va creando a través del tiempo conforme esta se va desarrollando, sin embargo, es importante en un inicio tener un enfoque concreto de lo que se aspira alcanzar porque esto sentará las bases para la creación del contexto cultural al que los demás miembros deberán adaptarse.

A pesar de que la cultura no está presente desde la formación de la empresa, es importante que para su consolidación se tenga en cuenta factores que influyeron en la creación y establecimiento de la misma, así como el ambiente laboral y la duración de los empleados en sus puestos de trabajo, en vista de que si existe una alta rotación de personal es difícil que se pueda establecer una cultura compartida por todos los empleados.

Es importante que durante el surgimiento de la empresa los fundadores participen activamente en las actividades y establezcan una estrecha relación con sus empleados a fin de transmitir su visión y la imagen que quieren crear sobre la organización. Durante la consolidación es importante tener en cuenta los factores externos que influyen directamente en el desempeño de la organización puesto que de esto dependerá la flexibilidad y adaptabilidad que posea la empresa y por ende de la cultura.

Por ello se hace necesario destacar que la cultura nunca estará formada completamente ni se mantendrá fija a lo largo del tiempo, la empresa deberá poseer la capacidad de innovación y adaptabilidad al cambio y esto requiere que tanto sus sistemas productivos como su filosofía empresarial deban adaptarse a los cambios externos a fin de garantizar la supervivencia de la organización.

Políticas y procedimientos

Definición de políticas

De acuerdo con Sánchez M. (2013) “las políticas escritas establecen líneas de guía, un marco dentro del cual el personal operativo pueda obrar para balancear las actividades y objetivos de la dirección superior según convenga a las condiciones del organismo social” (pág. 34).

Otras de las definiciones de políticas son las que presenta Álvarez, (2006) y que se enumeran a continuación:

- a) “Una decisión unitaria que se aplica a todas las situaciones similares.

- b) Una orientación clara hacia donde deben dirigirse todas las actividades de un mismo tipo.
- c) La manera consistente de tratar a la gente.
- d) Un lineamiento que facilita la toma de decisiones en actividades rutinarias.
- e) Lo que la dirección desea que se haga en cada situación definida” (pág. 27).

Las políticas constituyen un marco de orientación que facilita la toma de decisiones, pues permiten visualizar un camino claro y seguro sobre todo ante situaciones críticas, haciendo que las operaciones se efectúen de forma ordenada y evitando conflictos cuando las personas piensan de manera diferente.

Definición de procedimientos

“Un procedimiento es la guía detallada que muestra secuencial y ordenadamente como dos o más personas realizan un trabajo” (Sánchez M. , 2013, pág. 38).

Zambrano (2011) “además de definir la operativa y las pautas de actuación en los sistemas de información dentro de la organización, promoverán a dar una mejor eficacia en la gestión de la actividad, a asignar una buena definición de responsabilidades por trabajador(...)” (pág. 22).

Los procedimientos constituyen las directrices que son presentadas a manera de guía, donde se presenta la forma en la que se debe llevar a cabo determinada tarea, constituyen una importante herramienta para evitar confusiones o irregularidades en el desarrollo de las operaciones.

Utilidades

Tanto las políticas como los procedimientos son guías que permiten desarrollar las actividades de manera ordenada, se puede observar que una organización tiene políticas y procedimientos funcionales cuando existe un ambiente ordenado y sobre todo existe gran optimización del tiempo.

El uso de políticas y procedimientos puede estar relacionado a cualquier ámbito institucional. Ambos son complementarios, no se puede decir que una política es efectiva sino existe un procedimiento que la refuerce, de igual manera no puede existir un procedimiento sin que no exista una política que le dé funcionalidad.

Características

- Establecen los lineamientos de lo que se pretende hacer.
- Define la forma en la que se deben realizar las actividades.
- Permiten que las actividades similares tomen un mismo camino.
- Evitan cometer errores por subjetividad.
- Son un medio para establecer equidad en la empresa.

División y distribución de funciones

Definición

La división y distribución de funciones consiste en la asignación de tareas y responsabilidades a cada colaborador, es fundamental que se realice de acuerdo a las competencias de cada empleado, una adecuada distribución de funciones permite optimizar tiempo y recursos.

Principios de la división y distribución de funciones

- *Principios de definición.* La estructura organizacional debe ser claramente definida en cada uno de sus elementos y niveles los cuales deben ser claramente identificados por los miembros del organismo.
- *Unidad de Mando.* Se basa en el establecimiento de una sola autoridad a fin de evitar contradicciones entre las órdenes dadas a los subordinados.

- *Unidad de Dirección.* Al definir la estructura de la organización también es necesario establecer criterios para encontrar soluciones que permitan la resolución de conflictos que ocurren en condiciones similares, esto puede lograrse a través del establecimiento de políticas y procedimientos.
- *Autoridad y Responsabilidad.* Deben fijarse en igual grado de equivalencia, toda persona a la que se asigne autoridad sobre alguna área o función debe responder por los resultados que se obtengan, es decir está obligado a rendir cuentas.
- *Extensión de Control.* Debe existir un límite para el control que los jefes ejercen en sus departamentos o niveles correspondientes.
- *Homogeneidad de Tareas.* Todas las tareas asignadas a los miembros de la organización deben ser homogéneas, es decir deben tener funciones o características similares.
- *Localización de la Autoridad.* Para obtener mayor efectividad en la toma de medidas, la autoridad debe localizarse en la escala más alta de la estructura.
- *Presencia de la Autoridad.* Hace referencia a que en caso de ausencia de la autoridad principal se debe establecer quien deba provisionalmente ejercer dicha autoridad.
- *Gradación de la Autoridad.* Cuanto más alejados estén los niveles inferiores de los niveles directivos en la organización más decrece la amplitud de la autoridad.
- *Equilibrio.* Implica mantener una relación armoniosa entre los diferentes niveles de la estructura, sin importar las características o contenido de los puestos de trabajo.

Funciones Principales

Son las funciones más importantes dentro de la compañía, contienen las tareas y actividades que están dirigidas directamente a alcanzar las metas organizacionales y los objetivos principales.

Tienen gran impacto dentro de la organización dado que están orientadas a las actividades más relevantes en el desarrollo organizacional.

Funciones Complementarias

Son funciones que sirven de apoyo o complemento para alcanzar los objetivos secundarios y que participan indirectamente en el desarrollo organizacional.

1.4.2.1.10 Evaluación De Riesgo

Definición

La evaluación de riesgo es el segundo componente del control interno según '*Marco Integrado de Control Interno*', Coopers & Lybrand (1997) en su libro lo establece como:

La identificación y el análisis de los riesgos es un proceso interactivo continuo y constituye un componente fundamental de un sistema de control interno eficaz, la dirección debe examinar detalladamente los riesgos existentes a todos los niveles de la empresa y tomar las medidas oportunas y gestionarlos. (p.53)

La evaluación de riesgo permite la identificación, valoración y respuesta al riesgo, lo que facilita a la organización hacer frente, proveer y mitigar ciertos eventos que pueden llegar a afectar el cumplimiento de los objetivos. Para Fonseca (2011) "La evaluación de riesgo en el COSO comprende la identificación y análisis de los riesgos de errores materiales en los estados financieros, y de las fallas que podrían presentarse en las actividades de control"(p.77).

Por otra parte Mendoza-Zamora, Delgado-Chávez, García-Ponce, & Barreiro-Cedeño (2018) establecen que la valuación de riesgos es:

El componente del proceso de valoración de riesgo de la entidad consiste en que el auditor evalúe lo adecuado del proceso interno de la entidad para identificar los riesgos de negocio de la institución (relevantes para la información financiera), las estimaciones

de la importancia de los mismos, la evaluación de la probabilidad de ocurrencia y la toma de decisiones respecto a dichos riesgos. (p.219)

Es importante recalcar que el cambio constante de los aspectos económicos, técnicos, financieros y reguladores debe ser considerado al momento de implementar mecanismos para la gestión del riesgo, los mismos deben abarcar y tener en cuenta a los riesgos con grado de variabilidad.

Objetivos en la evaluación de riesgo

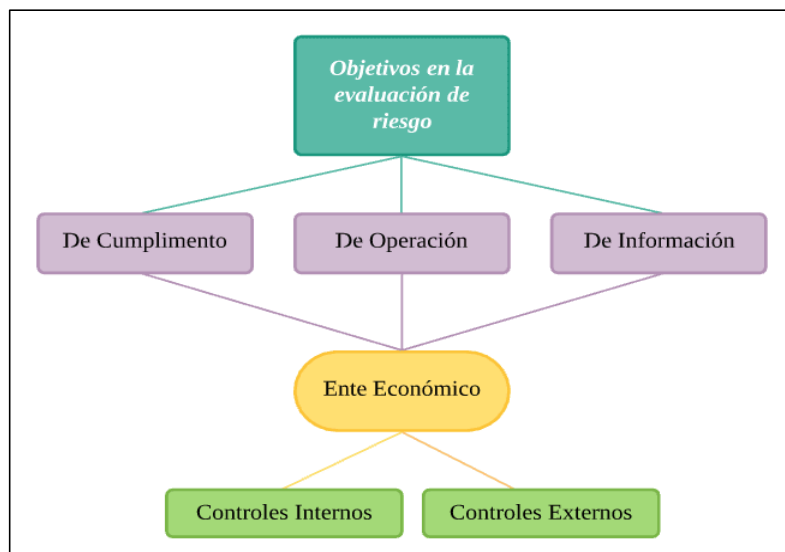
El pilar fundamental de la evaluación de riesgo es el establecimiento de objetivos sean estos generales como por actividades, la fijación de estos objetivos permite tener una base de valoración para determinar cuáles son los riesgos que amenazan al cumplimiento de los mismos, procurando una identificación y análisis oportuno.

Rodrigo Estupiñán (2006) menciona que:

La importancia que tiene este componente en cualquier organización es evidente, ya que representa la orientación básica de todos los recursos y esfuerzos, proporciona una base sólida para cada control interno efectivo. La fijación de objetivos es el camino adecuado para identificar factores críticos de éxito. (p.29-30)

Una vez que se haya identificado los puntos claves es responsabilidad de la dirección la aplicación de herramientas que a través de criterios de medición y análisis permitan prevenir la posible aparición de estos riesgos. A continuación, en la Ilustración. 5 se presenta la categorización de los objetivos, que Según Estupiñán (2006) se clasifican en “objetivos de cumplimiento, de operación y de información financiera”.

Ilustración 5 Objetivos en la evaluación de riesgo



Fuente: (Estupiñán, 2006)

Elaborado por: Las autoras

- *Objetivos de cumplimiento:* Corresponden al acatamiento efectivo de leyes, normas, políticas y reglamentos emitidos por la dirección de la organización, proporcionando un grado alto de aseguramiento en la realización de los mismos.
- *Objetivos de operación:* Están relacionados a la ejecución de las labores de la empresa de manera efectiva.
- *Objetivos de información financiera:* Se relacionan al suministro de información financiera fidedigna y relevante para el proceso de decisión gerencial.

Los tres tipos de objetivos están ligados al ente económico que es la empresa, y a su vez a factores internos como externos que hacen necesarios implantar controles sobre ellos, los controles internos brindan una confianza considerable con respecto a que los objetivos de cumplimiento y de información sean alcanzados puesto que ambos están dentro del alcance de

la organización, caso contrario sucede con el objetivo de operación debido a que está expuesta a diversos acontecimientos que ponen en peligro su consecución por estar fuera del control de la administración, por ello es necesario de controles externos que viabilicen la identificación de posibles desviaciones y acciones correctivas que permitan una disminución del impacto que generen (Estupiñán R. , 2006).

Técnicas

Las técnicas de evaluación son herramientas empleadas en el proceso de evaluación de riesgos, tienen por finalidad encontrar y mitigar amenazas que pueden llegar a afectar la consecución de las metas establecidas por la organización.

Estupiñán (2006) menciona alguna de ellas:

- “Análisis GESI
- Análisis FODA
- Análisis de vulnerabilidad
- Análisis estratégico de las cinco fuerzas
- Análisis del perfil de capacidad de la entidad
- Análisis del manejo de cambio” (pág. 32).

A continuación, se presentará la Tabla. 2 en la que se detallará en que consiste cada una de las técnicas antes mencionadas.

Tabla 2 Técnicas de evaluación de riesgo

TÉCNICA	DESCRIPCIÓN
Análisis PETS o GESI	Esta técnica identifica factores relacionados al macro entorno, relacionado a aspectos políticos, económicos, sociales y tecnológicos, que afectan a la empresa.
Análisis FODA	Técnica que facilita comprender el estado de la entidad evaluando las fortalezas y debilidades (internos) oportunidades y amenazas (externos).
Análisis de vulnerabilidad	Está enfocado en las debilidades de la empresa, permite identificar, clasificar y priorizar el nivel de vulnerabilidad y

	exposición, con el fin de determinar una acción de respuesta apropiada.
Análisis estratégico de las cinco fuerzas de Porter	Permite analizar el equilibrio del poder de mercado o posición de la entidad en un mercado determinado, las 5 fuerzas que hace mención el análisis son: rivalidad entre competidores; poder de negociación de los proveedores; poder de negociación de los clientes; amenaza de nuevos competidores; amenaza de nuevos productos o servicios.
Análisis del perfil de capacidad de la entidad	Permite que la empresa tenga clara aquellas capacidades que representan una ventaja competitiva en el mercado en aspectos como: la organización, dirección, talento humano, rentabilidad, gestión financiera, cultura empresarial, prestación de servicio y comercialización.
Análisis del manejo de cambio	Herramienta que permite realizar un análisis de todos los cambios que necesita la entidad para adaptarse a los cambios del entorno, los cambios se pueden dar en aspectos estructurales, estratégicos, de personal y de procesos

Fuente: (Estupiñán, 2006)

Elaborado por: Las autoras

Identificación, Valoración y Respuesta al riesgo

Definición de Riesgo

El riesgo puede conceptualizarse como aquella causa o acontecimiento que puede llegar a afectar la consecución de las metas propuestas, también es definido “como la probabilidad de que un evento afecte a la entidad, por lo que su evaluación implica la identificación, análisis y manejo de los riesgos involucrados que podrían afectar al logro de los objetivos de control interno” (Fonseca, 2011, pág. 77).

A su vez puede ser establecido como “la causa probable de que no se consigan los objetivos organizacionales” (Viloria, 2005, pág. 90). Por su parte Santos (2014) identifica al riesgo como “la vulnerabilidad ante un potencial perjuicio o daño para las unidades, personas, organizaciones o entidades”(p.2). Sintetizando lo dicho anteriormente, el riesgo es la posible ocurrencia de

sucesos internos o externos que amenazan al desempeño o alcance de las metas, y que deben ser gestionados con prontitud, a través de mecanismos de acción necesarios para su valoración.

Tipos de riesgo

Según Viloria (2005) existen dos tipos de riesgos que se pueden presentar en una entidad estos son el riesgo de control y en riesgo inherente, sin embargo otros autores como De la Peña (2011) adicionan un tercer control más que es el de no detección.

Ilustración 6 Tipos de Riesgo de Control



Fuente: De la Peña (2011)

Elaborado por: Las autoras

- Riesgo de control: se refiere al nivel de seguridad del control interno que se tenga en relación con la capacidad de detección y corrección oportuna del mismo, a mayor confianza disminuye el riesgo de control.
- Riesgo inherente: es aquel que se encuentra dentro de cada operación de la entidad debido a la naturaleza de las actividades, este riesgo se presenta exista o no controles y no puede ser eliminado, pero si debe ser identificado.
- Riesgo de no detección: Como su nombre lo indica este riesgo se origina cuando no se detectan errores que pueden tener importancia relativa durante el proceso, la efectividad con que se maneje este riesgo puede permitir debilitar tanto el riesgo de control como el inherente.

Identificación de riesgo

Identificar el riesgo es el primer paso en la evaluación de riesgo, es aquí donde inicia el proceso de detección del riesgo o pérdida de forma exacta, para poder identificar los riesgos con precisión se requiere poseer un conocimiento total de las funciones, procesos operativos y del ente en general.

Una vez que se tenga este conocimiento es necesario entender que es lo que causa el riesgo, y esto solo se logra en el momento de analizar profundamente cada una de las actividades, evaluando como cada actividad puede llegar a ser eventualmente peligrosa para el proceso, la importancia y probabilidad de que ocurra el evento, el impacto que podría generar en los objetivos y determinar si son controlables para la entidad o no, teniendo un punto de vista amplio en la identificación para así considerar todas aquellas posibilidades de pérdida para la organización estableciendo la relación existente entre la causa y origen del riesgo.

Coopers & Lybrand (1997) menciona la importancia de la identificación estableciendo que

La identificación y el análisis de los riesgos es un proceso interactivo continuo y constituye un componente fundamental de un sistema de control interno eficaz. La dirección debe examinar detalladamente los riesgos existentes a todos los niveles de la empresa y tomar las medidas oportunas y gestionarlos. (p.53)

Para efectuar la identificación de riesgos según Quezada & Marin (2013) es necesario plantearse las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Existe una fuente de riesgo?
- ✓ ¿Quién o qué puede ser afectado?
- ✓ ¿Cómo puede ocurrir el riesgo?

Lo que permite gestionar las amenazas en los roles y unidades más relevantes de la organización.

Para una correcta identificación de riesgos es importante efectuar evaluaciones a través de la utilización de diversos métodos e instrumentos, por ejemplo:

- Mapa de riesgos
- Cuestionarios
- Entrevistas
- Diagrama de análisis
- Lluvia de ideas, entre otros (Rengifo, 2004).

Valoración de Riesgo

La valoración es la segunda etapa del proceso de administración de riesgo, una vez que se identifican los riesgos y se analizan, se debe determinar las acciones más factibles y adecuadas que permitan la correcta gestión de los mismos con el fin de garantizar el éxito organizacional (Flores Salazar & Guevara Montoya, 2017).

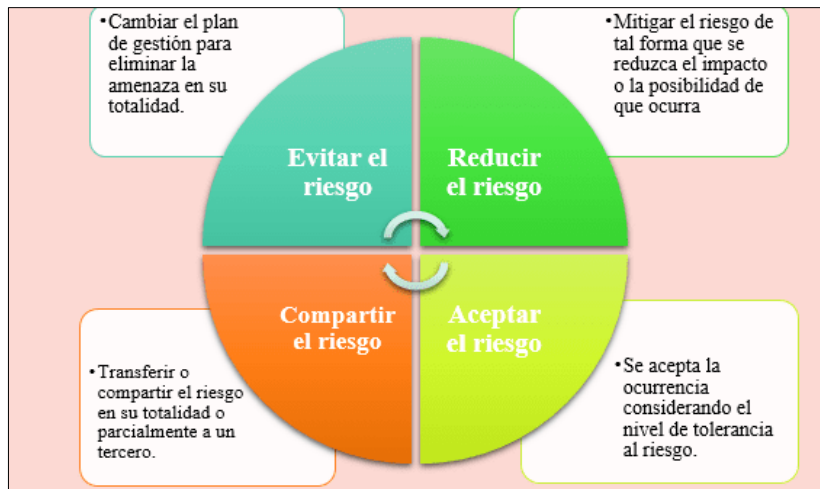
Del mismo modo, Mantilla (2013) menciona que “La valoración de riesgo es la identificación y el análisis de los riesgos relevantes para la consecución de los objetivos, constituyendo una base para determinar cómo deben administrarse los riesgos”(p.39). Las metodologías que se aplican en este proceso es la asociación de métodos cuantitativos y cualitativos.

Respuesta al riesgo

Es la forma en que la organización va a decidir cómo afrontar los riesgos detectados, este proceso va a permitir desarrollar acciones y opciones de mitigación de amenazas, además de la aplicación de un plan de acciones correctivas factibles y efectivas con la finalidad de poder contrarrestar las desviaciones o pérdidas que se detecten (Flores Salazar & Guevara Montoya, 2017).

Según Abella Rubio (2006) la dirección “debe evaluar la respuesta al riesgo de la compañía en función de cuatro categorías: evitar, reducir, compartir y aceptar. Una vez establecida la respuesta al riesgo más adecuada para cada situación, se deberá efectuar una reevaluación del riesgo residual” (p.23). Para una mejor comprensión de las diferentes respuestas al riesgo se presenta a continuación la Ilustración 7.

Ilustración 7 Respuestas frente al riesgo



Fuente: (Abella Rubio, 2006)

Elaborado por: Las autoras

- Evitar el riesgo: Se pretende eliminar en su totalidad la amenaza, para lograrlo se debe cambiar el plan para proteger al proyecto.
- Reducir el riesgo: En ocasiones existen riesgos que no pueden ser eliminados en su totalidad, por ende, otra alternativa es mitigarlos de tal forma que se reduzca el impacto o la posibilidad de que ocurra.
- Compartir el riesgo: Existe la probabilidad de que la empresa no cuente con herramientas o mecanismos para hacerle frente al riesgo de manera efectiva, por lo cual decide transferir o compartir el riesgo en su totalidad o parcialmente a un tercero.
- Aceptar el riesgo: No se sustituye el plan de acción, tampoco se toman acciones correctivas que disminuyan el impacto del riesgo, simplemente se acepta su ocurrencia, en esta aceptación se puede dejar instrucciones de cómo afrontar el riesgo y mantener la

continuidad de las operaciones, siendo apropiada esta respuesta para amenazas de grado bajo.

1.4.2.1.11 Actividades de control

Definición

Fonseca (2011) conceptualiza a este componente como “políticas y procedimientos que aseguran a la gerencia el cumplimiento de las instrucciones impartidas a los empleados, para que realicen las actividades que le han sido encomendadas”(p.49).

De la misma manera (Mantilla, 2013) menciona que:

Las actividades de control son las políticas y los procedimientos que ayudan a asegurar que las directivas administrativas se lleven a cabo. Ayudan a asegurar que se tomen las acciones necesarias para orientar os riesgos hacia la concesión de los objetivos de la entidad.

Estas actividades están integradas esencialmente por políticas y procedimientos, siendo las políticas lineamientos generales del accionar para que la dirección pueda tomar decisiones acertadas y efectivas, de las políticas nacen los procedimientos que brindan las indicaciones específicas de cómo llevar a cabo una actividad o acción orientadas al cumplimiento del propósito que se había determinado en la política.

Las políticas que se implementen deben estar claramente definidas y comunicadas a toda la entidad puesto que tienen por propósito impulsar el cumplimiento de las directrices de la administración, este componente abarca todas las funciones, actividades y niveles.

Tipos de actividades de control

Fonseca (2011) clasifica a las actividades de control de acuerdo a su naturaleza en:

- *Controles detectivos*, Barnier (2015) lo define como “Un control que detecta y actúa, y precede a una posible mala condición” (p.5).
- *Controles preventivos*, tienen por finalidad evitar que ocurra un acontecimiento que pueda impactar de forma negativa a los objetivos de la empresa.
- *Controles manuales*, se caracteriza por la implicación de una persona.
- *Controles informáticos*, tiene por objetivo la verificación de los sistemas de información, los mismos que deben cumplir con los estándares y procedimientos determinados por la organización.
- *Controles de gerencia*, permite cerciorarse que las actividades se cumplan de acuerdo al plan de la dirección y para corregir cualquier distorsión que pueda ser considerado material.

Mientras que Mantilla (2013) considera que las actividades de control pueden clasificarse en cuatro tipos mencionados a continuación.

- *Controles preventivos*, son aquellos controles encaminados a prevenir antes que el riesgo se materialice y pueda llegar afectar a la continuidad de las actividades.
- *Controles de detección*, están dirigidos a descubrir las irregularidades y así tomar acciones de identificación y corrección.
- *Controles de compensación*, surgen cuando por alguna situación ajena la entidad no puede cumplir explícitamente un requisito, por lo que debe optar por otra manera de cumplir con el objetivo del control original, creando así un control compensatorio, el mismo debe proporcionar un nivel de seguridad igual o similar al del original.

- *Controles de dirección*, son aquellos controles que delimitan la administración estratégica de la entidad y que deben estar en concordancia con las metas organizacionales de la institución.

Riesgos de Actividades de Control

Dentro de estas actividades es inevitable tener en cuenta que, además de verificar si las actividades fueron establecidas en el momento de identificación de riesgos se debe también considerar si las mismas fueron aplicadas acorde a la realidad y necesidades de la empresa y constatar si el éxito logrado fue el esperado.

Dentro de este proceso suelen ocurrir ciertas situaciones riesgosas que afectan a las metas esperadas, Cely (2007) menciona algunos elementos claves donde se requiere una mayor atención, estos son:

- “Coordinación entre áreas
- Documentación
- Niveles definidos de autorización
- Registro adecuado de las transacciones
- Acceso restringido a los recursos, activos y registros” (p.17-18)

Mecanismos de control

Para asegurar que las actividades y operaciones se establezcan según lo planeado, la dirección proporciona mecanismos orientados hacia el cumplimiento de los mismos, Batista (2012) expone algunas de las actividades de control donde pretende resaltar su amplia cobertura en la entidad.

- “Segregación o separación de funciones
- Documentación
- Manuales de procedimientos
- Registro oportuno y adecuado de las transacciones y hechos

- Niveles definidos de autorización
- Control del sistema de información
- Acceso restringido a los recursos, activos y registros
- Evaluación de desempeño” (Batista, 2012).

Segregación o separación de funciones

La importancia de la segregación de funciones y accesos críticos recae en la prevención del aumento de errores o actos ilícitos que se origina por la concentración de accesos y actividades designadas a una sola persona, se reduce esta probabilidad al dividir las tareas en diferentes individuos a fin de que sean detectadas las actividades que repercutan en fraude, además debe existir una relación equilibrada entre el rango o autoridad y la responsabilidad que este tenga.

Donde un ejemplo sería el diseño de separación de funciones para el proceso de adquisiciones de bienes y materia prima /cuentas por pagar a proveedores, donde las actividades una vez aplicado la segregación sería:

- 1) Creación de la orden de adquisición
- 2) Aprobación de la orden de adquisición
- 3) Admisión de los bienes o materias primas
- 4) Recepción de las facturas del proveedor
- 5) Aprobación de las facturas del proveedor

Si el proceso no se divide en actividades para que la realicen varias personas existirá la posibilidad de que la misma pueda aprobar productos que la entidad no solicitó, valores de las facturas incongruentes, órdenes de compras no autorizadas, cantidades de bienes incorrectas, o adquisición de bienes a otros proveedores no aceptados por la entidad, todas estas situaciones pueden suscitarse e incluso diferentes a las mencionadas anteriormente, por ende la necesidad de segregar las funciones que eviten que sucedan estas afectaciones.

Documentación

Toda la información referente al control interno, transacción y hechos relevantes deben estar notoriamente evidenciados en documentos con el fin de que se encuentren disponibles para a su posterior verificación, siendo documentados en los manuales, Batista (2012) menciona que “estos manuales pueden aparecer en cualquier tipo de soporte y la documentación debe estar disponible de forma tal que permita verificar si los controles descritos en los manuales de procedimientos son aplicados realmente y de la forma debida”(p.40).

Manuales de procedimientos

Pérez & Lanza (2014) los define como:

El conjunto de documentos que describen de forma detallada cada paso de una determinada actividad, proceso, operación o función que se realiza en la unidad organizativa, además contribuyen al logro de la independencia de los trabajadores en el desempeño de sus funciones al disponer de todas las instrucciones necesarias para realizar su trabajo desde todos los puntos de vista. (p.4)

Para Palma (2005) citado por (Millo Carmenate, González Morales, & Fuentes Díaz, 2017) el manual de procedimientos es:

Un documento del sistema de control interno que se crea para obtener una información detallada, ordenada, sistemática e integral que contiene todas las instrucciones, responsabilidades e información sobre políticas, funciones, sistemas y procedimientos de las distintas operaciones o actividades realizadas en una organización. (p.61)

Ante lo descrito anteriormente se puede concluir que un manual de procedimientos comprende las directrices explícitas de cómo deben ser ejecutadas las tareas y procedimientos del negocio de acuerdo a sus necesidades y características, en el mismo se especifica las actividades, participación, tareas y responsabilidades asignadas a los miembros de cada área, con la finalidad de garantizar que el personal las realice de manera sistemática y coordinada.

Existen dos tipos de manuales de procedimientos, los manuales contables y administrativos, Los manuales administrativos son aquellos que brindan un medio para la coordinación de las actividades y funciones que se deben ejecutar, a su vez proporciona un medio de comunicación para la información organizada (Vivanco, 2017).

Según Greco (2007) citado por Vivanco (2017), el manual contable consiste en “normas o instrucciones sobre prácticas, procedimientos y políticas contables en una organización que incluye el plan de cuentas y su descripción y clasificación” (p.252). Este tipo de manual está relacionado de mayor forma a las funciones que desempeña el departamento contable y la forma correcta de cómo deben desarrollarse las actividades en el área, en relación a la contabilización, registro, documentación y archivo.

Registro oportuno y adecuado de las transacciones y hechos

Los hechos económicos, operaciones y asientos contables que puedan llegar a afectar al negocio deberán ser registrados en el momento en que ocurran o lo más pronto posible considerando la importancia que genere a la empresa para asegurar la trazabilidad de la información además de garantizar que sea útil, relevante y oportuna.

De igual manera resulta necesario que se clasifiquen de forma apropiada para que sean procesados y revelados en los informes contables reflejando saldos apegados a la realidad, convirtiéndose en un soporte para las decisiones tomadas por la administración (Batista, 2012).

Niveles definidos de autorización

Los niveles de autorización son los límites dispuestos por la dirección la misma que identifica y delega a las personas sobre las cuales recae la capacidad de autorizar o autorizadas a ejecutar transacciones y actos relevantes, contar con niveles de autorización permite fortalecer el control interno y disminuir la posibilidad de que se origine un fraude debido a que se delimita a quien puede autorizar y que actividades puede desarrollar.

Las mencionadas actividades solo pueden ser autorizadas y ejecutadas por funcionarios y empleados que se desempeñen de acuerdo a sus competencias, siempre y cuando hayan sido aprobadas por la máxima dirección. Batista (2012) establece que “esta conformidad supone su ajuste a la misión, la estrategia, los planes, programas y presupuestos”(p.45).

Es importante que la autorización e identificación de las personas responsables queden plasmados en documentos y sean comunicados de manera explícita a los sectores autorizados.

Control del sistema de información

Los sistemas de información son la base de correlación de datos que agrupan la información de todos los procesos fundamentales de la organización, cuya finalidad es brindar documentación relevante, oportuna y de calidad para satisfacer las necesidades de la institución, es por ello que es necesario el control sobre este sistema, la importancia de su control radica en que permite respaldar la calidad de los procesos transaccionales lo que contribuye en gran medida a la elección de la mejor opción por parte del alto mando.

Batista (2012) en su artículo menciona la importancia del ‘*sistema de información*’ afirmando que,

El sistema ayuda a controlar todas las actividades del organismo, a registrar y supervisar transacciones y eventos a medida que ocurren, y a proporcionar datos financieros. Las actividades de control de los sistemas están diseñadas para controlar el procesamiento de las transacciones dentro de los programas de aplicación e incluyen los procedimientos manuales asociados. (p.46-47)

Los mecanismos de control que se implementen deben abarcar las cuatro actividades básicas del sistema que son la entrada, procesamiento, salida y almacenamiento de la información, además de ser flexible y adaptarse a los cambios que puedan suscitarse.

Acceso restringido a los recursos, activos y registros

Dentro del componente actividades de control se puede destacar los controles que se realizan a los recursos, bienes y asientos, siendo estos últimos confidenciales en algunas empresas por lo necesitan de una seguridad absoluta sobre quien puede acceder a ellos.

Estos recursos, activos y registros deben contar con una adecuada protección y limitar su acceso solo a personas autorizadas por la dirección, las mismas que deberán ser responsables y rendir cuentas sobre su utilización. La implementación de estos mecanismos de seguridad cuesta tiempo y dinero por lo tanto deben ser aplicados según el grado de necesidad que se tenga siempre considerando la relación costo/beneficio.

Evaluación de desempeño

Definición

Una de las definiciones más antiguas es proporcionada por Gibson (1997) quien define a la evaluación de desempeño como “un proceso sistemático mediante el cual se evalúa el desempeño del empleado y su potencial de desarrollo de cara al futuro”. Por su parte Chiavenato I. (1999) la define como “una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro”.

A su vez Gan & Triginé (2012) lo define de la siguiente manera:

Es una apreciación sistemática del valor que una persona demuestra, por sus características personales y/o por sus prestaciones, a la organización de la que forma parte, expresada periódicamente conforme a un preciso procedimiento conducido por una o más personas conocedoras tanto de la persona como del puesto de trabajo. (p.193)

Considerando las aportaciones antes descritas se concluye que la evaluación de desempeño es un instrumento de medición que evalúa el desempeño laboral en aspectos como atributos, competencias, comportamientos del equipo de trabajo, cuyo proceso beneficia a la gestión de

desempeño, que pretende comparar el trabajo realizado en relación a las expectativas determinadas al inicio, a fin de mejorar el rendimiento a futuro.

Beneficios

La realización de una evaluación de desempeño eficiente, donde su planeación, coordinación y desarrollo se ejecutó de manera efectiva trae beneficios tanto al personal evaluado, el alto mando, la entidad y la comunidad, estos beneficios pueden ser a corto, mediano como a largo plazo (Chiavenato I. , 1999).

Pérez Montejó (2009) menciona que la evaluación de desempeño en las entidades trae consigo una serie de beneficios como los mencionados a continuación:

- “Implantación de nuevas políticas de compensación
- Mejoramiento del desempeño
- Refuerzo en la toma decisiones de ascensos o de ubicación
- Permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar
- Detecta errores en el diseño del puesto
- Ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo” (pág. 2)

1.4.2.1.12 Sistema de Información

Información y comunicación

Definición de Información

La información “se entiende como todo aquello que sirve para poner de manifiesto la situación del entorno o del sistema, sus objetivos o resultados, y reducir la incertidumbre frente a un proceso de decisión” (Pablos, López, Romo, & Medina, 2019, pág. 28). Desde esta perspectiva la información permite que la empresa alcance el resultado esperado por medio del proceso de toma de decisiones.

La información puede ser definida de acuerdo al uso como conocimiento, proceso u objeto. La información como conocimiento es intangible, no se puede ver ni tocar y se obtiene cuando se adquiere conocimiento; como proceso implica que el conocimiento adquirido se puede transformar en el momento que se obtiene nueva información y como objeto es la representación tangible que trata a través de los sistemas de información (Moscoso, 1998).

Abrego, Sánchez, & Medina (2017) en su trabajo expone que,

Los sistemas de información (SI) son uno de los componentes más relevantes del entorno actual de negocios, que ofrecen grandes oportunidades de éxito para las empresas, ya que cuentan con la capacidad de reunir, procesar, distribuir y compartir datos de forma oportuna y de manera integrada. (p.304)

La información cumple un papel esencial al interior del ente, aporta a la fijación de medidas oportunas por lo tanto influye en la calidad de acciones que se adopten para control de las actividades dentro de la compañía y el planteamiento de tácticas para conseguir el beneficio esperado.

Calidad de la información

La información contribuye a reducir la incertidumbre del futuro, en el contexto social tiene un valor real o percibido de acuerdo a la persona que la percibe e influye en sus decisiones y acciones. Mientras a nivel organizacional la calidad de la información afecta directamente a la capacidad de la dirección en la toma de decisiones, es importante que la información que se obtenga de las actividades u operación de la empresa ofrezca datos relevantes para llevar a cabo un control eficiente. De acuerdo con (Coopers & Lybrand, 1997) involucra a los siguientes aspectos:

- “Contenido. - ¿Contiene toda la información necesaria?
- Oportunidad. - ¿Se facilita en el tiempo adecuado?
- Actualidad. - ¿Es lo más reciente posible?

- Exactitud. - ¿Los datos son correctos?
- Accesibilidad. - ¿Puede ser obtenida fácilmente por las personas adecuadas?” (pág. 86).

Otras características que pueden llegar a precisar el estado de la información son los que se detallan a continuación:

- Fiabilidad. - La información debe ser veraz, obtener información de fuentes confiables le otorgara mayor fiabilidad a la información.
- Formato. - Sin importar la presentación de la información debe responder a los intereses del beneficiario.
- Comprensibilidad. - Debe ser entendida por el usuario que la necesite, esta característica es la que transforma los datos en información.

La información cumple con distintas funciones de acuerdo al usuario que la requiere y los atributos que deberá contener dependerán del uso al que se destine, que cuente con las características requeridas en cada situación puede reducir los problemas resultantes de la incertidumbre en el entorno y aumentar la calidad percibida por el usuario.

Definición de Comunicación

Para Santos D. (2012) la comunicación “se trata de un proceso dinámico, en el que necesariamente participan una fuente o emisor que envía un mensaje a través de un canal o medio a un potencial receptor que, a su vez, puede convertirse también en emisor”(p. 11). En este contexto se puede evidenciar que la comunicación como proceso está en todos los ámbitos sociales y es un mecanismo natural del ser humano para su supervivencia, como tal también forma parte del ambiente organizacional y de las relaciones que existen entre sus colaboradores. De acuerdo con Andrade (2005) el concepto de comunicación puede ser analizado desde tres perspectivas, como un “proceso social, como una disciplina y como un conjunto de técnicas y actividades”. Como un proceso social se refiere a la difusión de información entre los miembros de una compañía dentro de esta y con el exterior, como una disciplina se enfoca en el estudio de la manera en la que se produce el proceso comunicativo en la organización y a modo de técnicas y actividades sirve para establecer estrategias dirigidas a facilitar el flujo de mensajes.

Para Montoya (2018) la comunicación dentro de la empresa “incluye tanto la comunicación interna como externa con flujos continuos dada la interdependencia entre los integrantes de la organización, lo cual debiera crear un sentido de identidad o pertenencia (...)” (pág. 786). En un sentido más complejo la comunicación abarca más que la transmisión de datos, también determina la estabilidad y formación del clima organizacional y la efectividad con que se desarrollen las actividades a partir de la información percibida.

Importancia de la Comunicación

La comunicación es un elemento clave dentro del éxito de la empresa, no solo permite transmitir información, también refleja las relaciones entre los actores internos y la forma en que es compartida la información. De acuerdo con (Balarezo, 2014)

La comunicación se ha convertido en uno de los ejes centrales de las empresas, ya que por medio de ella existe una mejor relación comunicativa entre actores internos y esto se refleja hacia los públicos externos; creando una imagen e identidad propia (p.25).

La comunicación organizacional también permite coordinar los esfuerzos de todos los colaboradores a fin de alcanzar el bien común e impulsar el diseño y desarrollo del conocimiento, convirtiéndose en una herramienta para facilitar la adaptación tanto de los empleados al entorno laboral como de la organización al entorno empresarial.

Otro de los aspectos que evidencian la importancia de la comunicación es la relación que existe entre este elemento y la cultura organizacional, a través de la comunicación se puede afianzar la imagen y el conjunto de creencias que definen el ambiente organizacional, además una empresa que cuenta con mecanismos de comunicación eficaces podrá manejar de mejor manera los conflictos internos.

Flujos de comunicación: dirección y niveles

Los flujos de comunicación están dispuestos de cuatro formas dentro de los niveles de la estructura comunicacional, se pueden distinguir las siguientes: horizontal, vertical y diagonal. Cada una resulta de los requerimientos de la dirección, el involucramiento de los empleados y la transmisión de instrucciones y comunicados entre los diferentes niveles y unidades.

- La comunicación horizontal es esencial en la interacción de los integrantes de una misma unidad estructural puede ser entre secciones, equipos o personal, permite la coordinación de actividades, resolución de conflictos y la toma de decisiones donde participan varias unidades administrativas. La información horizontal puede adquirirse mediante informes, reuniones, comités, etc.
- La comunicación vertical puede suceder en sentido descendente o ascendente, la comunicación descendente se usa para transmitir órdenes o indicaciones de los directores o jefes a sus subordinados, también para informar sobre las normas, procedimientos y objetivos. Mientras que la comunicación ascendente se da en sentido contrario, de los subordinados a sus superiores con la finalidad de informar sobre resultados, acciones, opiniones o sugerencias, etc.
- La comunicación diagonal se da entre los miembros de diferentes estatus ubicados en distintos niveles jerárquicos, como respuesta a la necesidad de la coordinación intergrupala.

1.4.2.1.13 Actividades de monitoreo-supervisión

Definición de supervisión

Lucero & Valladolid (2013) en su trabajo de investigación definen a la supervisión de la siguiente manera:

Es la vigilancia que permitirá a los funcionarios realizar sus tareas de manera adecuada para asegurar la calidad del control interno y pueda este seguir operando, bajo las normas y regulaciones estableciendo así el nivel de eficacia y eficiencia de los objetivos institucionales, identificando los controles débiles, insuficientes o innecesarios para el establecimiento de medidas correctivas y lograr así su reforzamiento. (p.36)

La supervisión busca comprobar que las actividades sean desarrolladas de manera satisfactoria, también puede destacarse que entre sus objetivos busca incrementar la productividad de los empleados, desarrollar y establecer un uso óptimo y racional de los recursos y contribuir al mejoramiento continuo (Pelayo & Velásquez, 2018). Por ello debe de adaptarse a los cambios y a la reevaluación constante de los objetivos, métodos y políticas.

Definición de monitoreo

“Evaluación continua y periódica que hace la gerencia de la eficacia del diseño y operación de la estructura del control interno para determinar si está funcionando de acuerdo a lo planeado y que se modifica cuando es necesario” (Estupiñán & R, 2015). Lo que permite realizar correcciones oportunas y garantizar que el sistema de control interno actúe de acuerdo a lo planeado.

“Es el proceso que evalúa la calidad del control interno en el tiempo. Es importante monitorear el control interno para determinar si opera en la forma esperada, o si es necesario realizar modificaciones” (Arellano & Páez, 2018, pág. 37). El control al interior del ente se modifica continuamente a causa de las variaciones que se producen en el entorno, el monitoreo permite identificar en qué punto como consecuencia de estas alteraciones los controles adoptados dejan de ser eficaces.

Evaluación del sistema de control interno

“La evaluación del Sistema de Control Interno de cualquier organización, independientemente de su naturaleza económica y social, tiene como finalidad valorar la situación actual de sus

operaciones a fin de establecer acciones correctivas a partir de los resultados alcanzados” (López & Pesántez, 2017, pág. 34). En este contexto “El componente Supervisión y Monitoreo está dirigido a la detección de errores e irregularidades que no fueron detectados con las actividades de control, permitiendo realizar las correcciones y modificaciones necesarias” (Vega & Nieves, 2016, pág. 2).

La evaluación del control interno permite conocer con mayor precisión los resultados y el grado de desempeño de los controles determinados, puede realizarse en varios momentos: previo, continuo o posterior a las actividades de evaluación y monitoreo. Independientemente del momento en el que se realice es importante tener la comprensión necesaria del sistema de control a nivel interno con la intención de tener una imagen de su funcionamiento. Posteriormente se deben identificar controles claves en conjunto con las debilidades y fortalezas del sistema, considerando las áreas de mayor interés.

Al realizar la evaluación se tendrá un juicio sobre la funcionabilidad y eficacia de los controles, en caso de que existan controles que no alcancen una efectividad satisfactoria se deberán realizar los procedimientos respectivos para determinar en qué punto dejan de ser eficaces y realizar las correcciones necesarias o la eliminación y sustitución por otro tipo de controles que se adapten mejor a las necesidades del sistema.

Métodos de Evaluación del Control Interno

Cuestionario

Consiste en el diseño de preguntas con orden lógico y secuencial que deben ser respondidas por el personal, de esta manera se determinan las áreas críticas. Con las respuestas obtenidas se cuantifica la funcionabilidad de las revisiones valorando el grado de certeza y riesgo.

Flujograma

Consiste en la esquematización del flujo de información proveniente de las actividades y del personal, describe la estructura orgánica y la manera en que se relacionan los distintos

departamentos a través del uso de gráficos y símbolos. A la vez permite identificar riesgos que podrían llegar a afectar a los procedimientos y con ello a los resultados.

Narrativo o Descriptivos

Comprende la especificación y descripción de los procesos y actividades que se están evaluando, también incluye la descripción de las personas, la información se sintetiza en informes en base a la aplicación de entrevistas, encuestas, etc., permite valorar de forma cualitativa la eficacia del sistema de control.

1.4.2.2 DESARROLLO EMPRESARIAL

1.4.2.2.1 Definición

Según (González J. , 2014) el desarrollo empresarial puede ser definido como

El proceso por el cual el empresario y su equipo consiguen o fortalecen habilidades y destrezas, que ayudan al manejo eficiente de los recursos de la compañía, dando innovación de productos y procesos, lo cual, al fin y al cabo, den crecimiento sostenible a la empresa (p. 103).

Se puede determinar entonces que el desarrollo empresarial se refiere al progreso o avance que se genera en el ente y que está relacionado a aspectos cualitativos y cuantitativos, un ejemplo de cambios cuantitativos es la evaluación de rentabilidad a través de medidas financieras y cambios cualitativos como la evaluación de desempeño y efectividad de las organizaciones (Lopes de Oliveira & Moneva, 2013).

Este desarrollo se genera a través de la aplicación de estrategias y elementos que son fundamentales para la consecución de las metas empresariales, estos elementos son mencionados por Delfin & Acosta (2016) quienes afirman que:

El desarrollo empresarial articula diferentes elementos con los que el empresario puede llevar a una organización hacia el logro de sus objetivos. Elementos como crecimiento

económico, cultura empresarial, liderazgo, gestión del conocimiento e innovación. Es un concepto integrador con el que se puede lograr un impacto positivo en las organizaciones mediante el reconocimiento de las capacidades del capital humano (p.187).

La presencia armónica de los elementos que integran al desarrollo empresarial mencionados anteriormente permite a la empresa lograr los objetivos planteados sin importar la situación que se presente sea esta positiva o negativa, además de aprovechar las diversas oportunidades que surjan en el entorno (Delfin & Acosta, 2016).

1.4.2.2 Proceso empresarial

Un proceso empresarial se puede definir como una serie de procedimientos que adecua el organismo para alcanzar los resultados deseados, a su vez Morris, Davis & Ewing (1988) lo define como un proceso revolucionario, donde es necesario la agrupación de habilidades, actitudes y compromisos con la finalidad de crear valor y aprovechar las oportunidades que se presenten.

También se puede definir que “el proceso empresarial es un conjunto de variables, factores, elementos y etapas que interactúan entre sí con el propósito de permitir que un empresario logre constituir una empresa” (Arango, 2011, pág. 75).

Las teorías de las etapas o componentes del proceso empresarial según la literatura, varía de acuerdo a cada autor, por ende, para la presente investigación se basará en las teorías de los autores Gibb (1988) y Timmons (2004) quienes se enfocan en los elementos que generan la decisión empresarial, y por otra parte a Kantis, Ishida, & Komori (2002); Varela (2012) quienes se enfocan en las etapas del proceso empresarial. Tanto Santiago & Márquez (2017) y los autores Varela & Bedoya (2006) concuerdan que para un mejor entendimiento de lo que hoy en día se conoce como proceso empresarial es necesario que se recuerden las teorías y modelos planteados por los autores antes mencionados.

A continuación, se muestra la tabla.3 que recopila de manera general sus aportaciones.

Tabla 3 Teorías y Modelos del proceso empresarial

Autor	Elementos o etapas de la teoría	Descripción
Gibb(1988)	Motivación y determinación	Refleja el conjunto de factores que apoyan o dificultan el inicio del proceso.
	Idea- Mercado	Refleja la factibilidad real de la oportunidad de negocio
	Recursos	Es la variable económica del proceso, y representa la identificación y consecución de todos los recursos que la empresa requiera
	Habilidades	Habilidades expresas en todos los conocimientos, experiencias y competencias que el empresario requiere para poder liderar exitosamente su negocio
Timmons (2004)	Oportunidad	Es el corazón del proceso. La primera gran habilidad del empresario es ser capaz de identificar rápidamente si la idea tiene potencial de éxito empresarial y decidir qué tanto tiempo y esfuerzo invertirle.
	Recursos	Si bien son necesarios, no son lo primero que hay que tener para lograr el éxito empresarial, pensar en dinero en primer lugar es un gran error.
	Equipo empresarial	Es pieza fundamental del valor potencial de la empresa. El mayor reto de cualquier líder empresarial está en construir grandes equipos empresariales
Kantis, Ishida & Komori, Bygrave (2002)	Etapa1: Gestación del proyecto	Esta etapa corresponde al período en el cual el emprendedor comienza a sentirse motivado por la idea de ser empresario, identifica en forma preliminar una

		oportunidad comercial que deberá convertir en un concepto de negocio y efectúa las actividades preparatorias del proyecto empresarial.
	Etapa 2: Puesta en marcha (start up)	Esta etapa incluye el proceso de decisión final sobre el inicio de la empresa y las actividades necesarias para conseguir y organizar distintos tipos de recursos esenciales para lanzar el emprendimiento.
	Etapa 3: Desarrollo inicial	Esta fase incluye los primeros tres años de vida de la empresa, considerados tradicionalmente como clave para su supervivencia. El emprendedor debe enfrentar los desafíos que plantea la legitimación del mercado, superar las barreras a la supervivencia de la firma y demostrar su capacidad de gestión del negocio.
Varela (2012)	Etapa Motivacional (Gusto)	Tiene que ver con todos los sistemas educativos, sociales y culturales en los cuales está inmersa la persona y que le dan o no el impulso favorable para intentar las etapas del proceso.
	Etapa Situacional (Oportunidad)	Tiene que ver con el proceso de identificación de la oportunidad, a partir del análisis del entorno que lo rodea de forma permanente
	Etapa Psicológica (Decisión)	Tiene que ver con la decisión de seguir la carrera empresarial, y depende de la percepción preliminar de factibilidad que se tiene sobre la oportunidad de negocio.
	Etapa Analítica (Plan de negocio)	Tiene que ver con el análisis profundo y detallado de la oportunidad de negocio para convertirla en un plan de negocio propiamente dicho, con todas sus estrategias
	Etapa Económica (Recursos)	

		Tiene que ver con el proceso de conseguir efectivamente todos los recursos para dar los pasos firmes para el inicio de la empresa.
--	--	--

Fuente: (Santiago & Márquez- Rodríguez, 2017; Varela & Bedoya, 2006; Kantis, Ishida, & Komori, 2002)

Elaborado por: Las autoras

1.4.2.2.3 Elementos del desarrollo empresarial

Crecimiento económico empresarial

Antes de definir al crecimiento económico, se debe establecer las bases conceptuales del término *crecimiento* direccionado al entorno empresarial, una definición es dada por Aguilera Castro & Puerto Becerra (2012) quien expresa que “el crecimiento es un proceso que se genera de adentro hacia afuera; la adecuada disposición de los recursos internos permite que la organización logre un posicionamiento externo que le permita crecer”(p.14).

El crecimiento puede considerarse como el objetivo final o el medio para alcanzar otros objetivos, siendo un factor primordial de consecución, el mismo que se logra a través de ciertos factores como la creación de valor, adopción de nueva tecnología, capacidad de adaptación e innovación que genere la entidad (Canals J. , 2000).

Fernandez , García, & Ventura (1988) definen al crecimiento empresarial como un indicador que permite medir el comportamiento, la capacidad de supervivencia de la firma ante mercados activos, su capacidad para permanecer en competencia, y la facultad de expansión de oportunidades económicas, comerciales y financieras.

Aguilera Castro & Puerto Becerra (2012) expresan que “el crecimiento empresarial es considerado como un proceso dinámico que genera cambios positivos para las empresas; por lo general, estos cambios suelen ser cuantitativos (...)” (p.15). Los cambios cuantitativos mencionados por este autor están directamente relacionado al crecimiento productivo y económico.

El crecimiento desde una perspectiva económica conlleva al aumento de utilidades empresariales, incremento de la capacidad productiva, y un superior dominio del mercado a razón de la expansión de las actividades financieras, comerciales y técnicas de la compañía, de igual manera Delfin & Acosta en su artículo consideran que el crecimiento económico está relacionado directamente con el nivel de productividad. Dentro de este contexto el concepto de productividad hace referencia a “la habilidad o facultad de producir, lo que lleva implícito el reconocimiento del estado y la manera como fueron utilizados los diversos insumos en el proceso productivo” (Delfin & Acosta, 2016, pág. 187).

Cultura empresarial

Antes de abordar el término cultura empresarial es necesario considerar que es una cultura, Bayón Pérez (2019) expresa en su libro que “se llama cultura el modo de hacer las cosas propio de una comunidad humana por lo general determinado por sus características singulares de tiempo, espacio, tradición” (p.9). Esta misma cultura puede ser llevada al ámbito organizacional, convirtiéndose en el término cultura empresarial que puede ser definido como “aquellos valores, supuestos, expectativas y definiciones que caracterizan a la organización y a sus miembros” (Cameron & Quinn, 2011, pág. 30).

De igual manera “la cultura empresarial abarca el conjunto de opiniones, normas y valores que se desarrollan dentro de una empresa y que caracterizan al comportamiento de directivos y del personal en su conjunto” (Bayón Pérez, 2019, pág. 10).

Dentro de la cultura corporativa también se revela características particulares del ente, como la estructura organizacional que permite saber de qué forma se organiza la empresa en relación a las políticas y reglas que dirigen las operaciones, el estilo de gestión aplicado, el clima laboral que permite entrever la relación empleado y supervisores, el tipo de liderazgo, los sistemas de reconocimientos e incentivos que motivan al personal, los valores institucionales, las prácticas empresariales y planes estratégicos (Delfin & Acosta, 2016).

La esencia de establecer y definir una cultura en una empresa radica en que suministra a la misma una conciencia de identidad compartida, genera un sentimiento de compromiso

colectivo, además de convertirse en una guía del accionar y comportamiento del personal, por estas razones se puede afirmar que es el factor diferenciador que hace única a una entidad.

Liderazgo

(Tracy, 2014) define que “El liderazgo es la capacidad de provocar un rendimiento extraordinario en gente normal y corriente” (p.2). El liderazgo es una necesidad no solo en la actividad organizacional sino también en el ámbito político, personal, educativo y social. El entorno globalizado hace que en las organizaciones el liderazgo sea indispensable para alcanzar los objetivos propuestos.

Otro concepto lo manifiesta Escandón-Barbosa & Hurtado-Ayala (2016) “El liderazgo constituye la capacidad de una persona para ejercer influencia sobre otra con el propósito de lograr ciertas metas deseadas” (p.138). Se puede determinar entonces que el liderazgo es un proceso influenciador, que permite al líder de la organización conseguir el máximo rendimiento, aumento de la productividad, mayor rentabilidad, un clima organizacional ideal con empleados motivados, todos estos beneficios y ventajas competitivas lo logra través de habilidades personales, sociales y técnicas (Escandón-Barbosa & Hurtado-Ayala, 2016).

Cameron & Quinn (2011) citado por (Hernández Sampieri, Méndez Valencia, & Contreras Soto, 2014) expresan algunas cualidades que debe poseer un líder entre las cuales mencionan las siguientes:

- Asertivo
- Competitivo
- Pensante
- Demandante

De acuerdo con Martens (1987) otras cualidades que debe contar un líder eficaz a más de las ya mencionadas anteriormente son: empatía, habilidad de comunicación, autocontrol, confianza, flexibilidad, persistencia, y responsabilidad.

Estas características que hacen a un verdadero líder eficaz está directamente ligado con el resultado que se espera obtener, esto es compartido por (Ulrich, Zenger, & Smallwood, 2000)

quienes mencionan una peculiar ecuación que es '*liderazgo eficaz = atributos* resultados*', además resaltan que la ecuación pretende demostrar que los gerentes deben buscar la perfección tanto en las cualidades del líder como en los resultados, las características deben ser proporcionales al rendimiento, es decir, cuanto más atributos posea el líder mayor son los logros que se espera conseguir.

Gestión del conocimiento

El conocimiento es definido como “todo lo que nosotros tenemos que nos ayuda a interpretar el entorno y, como consecuencia, a actuar” (Canals A. , 2003). Entonces la gestión del mismo consiste en buscar la manera de obtener los mejores resultados posibles en la utilización de este recurso denominado conocimiento, mediante la creación de condiciones que faciliten la circulación de los flujos de conocimiento.

Se puede determinar que la gestión de conocimiento es uno de los factores que promueve el crecimiento de la empresa de manera interna, donde los activos intangibles como el conocimiento es considerado como el elemento primordial capaz de generar una ventaja única de forma permanente, es por este motivo que las empresas que buscan acceder a esta ventaja deben priorizar la creación de nuevo conocimiento, el mismo que deberá ser repartido en su totalidad a todas las áreas que conforman el organismo al igual que deberán incorporarlo en la elaboración de sus productos o servicios con la adaptación de nuevas tecnologías (Blázquez Santana, Dorta Velázquez, & Verona Martel, 2006).

Competitividad e innovación

Una competencia puede ser determinada como el resultado que se obtiene del proceso multidimensional considerado como competitividad, esta última puede ser definida en el entorno empresarial como:

La necesidad de las organizaciones de sostenerse y consolidarse dentro de sus mercados, teniendo como indicador el porcentaje de participación de sus bienes y servicios en ellos, a partir de una concepción sistemática que incorpora elementos económicos,

empresariales, políticos y socioculturales. (Malaver, 1998) citado por (Jaramillo Lotero, 2017, pág. 89).

Entonces una empresa va a ser competitiva en el mercado siempre y cuando “posea una ventaja sostenible e inimitable sobre su competencia y el cliente lo percibe y lo valora” (Zonta, 2003, pág. 19). Estas ventajas son aquellas que le permiten a la empresa constituirse por encima de su competencia, las cuales deben necesariamente ser creadas, consolidadas y planeadas por las organizaciones como herramienta de subsistencia en el mercado. Tal como lo indica Koenes (1996) los organismos que buscan alcanzar un nivel óptimo de competitividad deben priorizar la planificación de la empresa a medio y a largo plazo de manera continua y sistemática.

La innovación por su parte está relacionada a términos como mejora, transformación, cambio y perfeccionamiento, Gee (1981) citado por Castells & Pasola (1997) conceptualizan que “la innovación es el proceso en el cual a partir de una idea, invención o reconocimiento de una necesidad se desarrolla un producto, técnica o servicio útil hasta que sea comercialmente aceptado”(p.20).

La innovación aplicada a la organización resulta de vital importancia para su crecimiento y desarrollo más aún en el entorno globalizado y el mercado competitivo en el que se desenvuelven las corporaciones actualmente, según Suárez, Betancourt, Jiménez, & Toyos (2009) la innovación conlleva beneficios tanto económicos, sociales y ambientales, lo que hace que entidad pueda ver al cambio y a los nuevos desafíos que este presenta como una oportunidad de generar una cultura innovadora que permita incrementar su capacidad de adaptación a las exigencias del mercado en el que se desenvuelve.

La innovación según Innis & Schumpeter (1940) puede clasificarse en: “innovación de un nuevo producto, una nueva mercancía, un nuevo método de producción, una nueva fuente de materia prima, un nuevo mercado, y la reorganización de un sistema de producción”, igual apreciación es dada por Suárez, Betancourt, Jiménez, & Toyos (2009) quienes manifiestan en su libro que la innovación no solo comprende actividades administrativas y comerciales, si no que va mucho más allá, abarcando áreas como las mencionadas a continuación:

1. “Introducción de un nuevo producto
2. Introducción de un nuevo método de producción
3. Apertura de un nuevo mercado
4. Descubrimiento de nuevos suministros de materias primas o de productos
5. Reorganización de una industria” (p.14)

La relación entre ambas variables, se origina en el momento en que la innovación se convierte en pieza clave para la competitividad empresarial, Amparo Moraleda en su artículo manifiesta que “las empresas deben adoptar, por tanto, una política innovadora, donde la tecnología juegue un papel estratégico en el diseño de los modelos de negocio, para convertirse en entidades competitivas, ágiles y eficaces” (Moraleda, 2004, pág. 128).

La principal tarea que debe efectuar la dirección es la adopción de estrategias innovadoras que permitan al ente posicionarse en el mercado contribuyendo al rendimiento de la compañía, este rendimiento dependerá del éxito de las estrategias, Navas Olmedo, Fajardo Vaca, Vásquez Fajardo, & Vásquez Fajardo (2018) expresan en su artículo el papel determinante que tiene la innovación en el desarrollo y crecimiento de las pymes en el Ecuador. También Porter (1990) manifestó que “La competitividad de una nación depende de la capacidad de su industria para innovar y mejorar. La empresa consigue ventaja competitiva mediante innovaciones”.

1.4.3 Marco conceptual

Para un mayor entendimiento del presente trabajo se pretende definir y conceptualizar, a manera de diccionario, aquellos términos esenciales de la investigación, que se encuentran a continuación:

- **ACTIVIDADES DE CONTROL:** “Políticas y procedimientos para manejar los riesgos en la consecución de los objetivos institucionales” (Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, 2014).

- **AMBIENTE:** “El ambiente no consiste exclusivamente en el medio que nos rodea y la suma de las especies o las poblaciones biológicas en él contenidas. El ambiente representa, además, una categoría social constituida por comportamientos, valores y saberes; el ambiente como una totalidad compleja y articulada está conformado por las relaciones dinámicas entre el sistema natural y social” (Pacheco, 2005).
- **CONTROL:** Para Robert B Buchele el control “es el proceso de medir los actuales resultados en relación con los planes, diagnosticando la razón de las desviaciones y tomando las medidas correctivas necesarias” (Buchele, 1976).
- **CONTROL INTERNO:** Proceso que agrupa acciones y procedimientos orientados a identificar, prevenir y monitorear los riesgos a los que está expuesta una entidad con la finalidad de proporcionar una seguridad razonable y alcanzar los objetivos propuestos con efectividad.
- **COSO:** “Siglas en inglés del Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway es una Comisión voluntaria constituida por representantes de cinco organizaciones del sector privado en EEUU, para proporcionar liderazgo intelectual frente a tres temas interrelacionados: la gestión del riesgo empresarial (ERM), el control interno, y la disuasión del fraude” (Asociación Española para la Calidad, 2019).
- **INFORME COSO:** El Informe COSO según Albert Salvador Lafuerte “es un documento que contiene las principales directivas para la implantación, gestión y control de un sistema de control” (Salvador, 2016).
- **COSO I:** “En 1992 la comisión publicó el primer informe ‘Internal Control - Integrated Framework’ denominado COSO I con el objeto de ayudar a las entidades a evaluar y mejorar sus sistemas de control interno, facilitando un modelo en base al cual pudieran valorar sus sistemas de control interno” (Asociación Española para la Calidad, 2019).

- COSO II: “Es la segunda versión del modelo, denominado Enterprise ‘Risk Management - Integrated Framework’ y es el marco integrado de Gestión de Riesgos que amplía el concepto de control interno a la gestión de riesgos implicando necesariamente a todo el personal, incluidos los directores y administradores” (Asociación Española para la Calidad, 2019).
- COSO III: “Es la tercera versión del modelo, denominado ‘Enterprise Risk Management - Integrated Framework’ y es el marco integrado de Gestión de Riesgos que amplía el concepto de control interno a la gestión de riesgos implicando necesariamente a todo el personal, incluidos los directores y administradores” (Asociación Española para la Calidad, 2019).
- DESARROLLO: Para Paula Martínez “el desarrollo pretende la evolución, crecimiento, cambio y progreso de algo, que tiene un determinado proceso y fin, en el cual interactúan factores importantes como el espacio, tiempo y el cuerpo físico o abstracto del elemento a desarrollar” (Martínez, 2012).
- DESARROLLO EMPRESARIAL: “El desarrollo empresarial constituye el conjunto de acciones para el cambio de una organización cuyo fin es el crecimiento y mejora de su accionar corporativo, sea ésta aumentando su presencia en el mercado o su competitividad” (González J. , 2014)
- ENTORNO: La Real Academia Española define al entorno como “ambiente, lo que rodea”. También lo conceptualiza como un “conjunto de características que definen el lugar y la forma de ejecución de una aplicación” (Real Academia Española, 2019).
- ENTORNO DE CONTROL: “El entorno de control se refiere al conjunto de normas, procesos y estructuras que sirven de base para llevar a cabo el adecuado Control Interno en la entidad” (Contraloría General de la República, 2021)

- **EVALUACIÓN:** La Real Academia Española define a la evaluación como “Determinar el valor de algo y examinar y calificar las aptitudes o conocimientos de alguien” (Real Academia Española, 2019).
- **EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO:** Chiavenato define que “la evaluación de desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona” (Chiavenato I. , 2007)
- **EVALUACIÓN DE RIESGO:** “La evaluación del riesgo comprende los principios de definición de los objetivos e identificación y evaluación de los riesgos, determinación de la gestión de riesgos, evaluación de la probabilidad de fraude y evaluación de sucesos o cambios que afecten al sistema de control interno” (Contraloría General de la República, 2021).
- **GESTIÓN:** “El proceso de estructurar y utilizar un conjunto de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional” (Hitt, Black, & Porter, 2006).
- **MONITOREO:** “Es el proceso sistemático de recolectar, analizar y utilizar información para hacer seguimiento al progreso de un programa en pos de la consecución de sus objetivos, y para guiar las decisiones de gestión” (ONU MUJERES, 2010).
- **POLÍTICAS:** “Acciones orientadas a metas y/o propósitos más que a un comportamiento al azar” (Espinoza, 2009).
- **PROCEDIMIENTO:** “Es un conjunto de acciones ordenadas, orientadas a la consecución de una meta” (Coll & Valls, 1992).
- **SISTEMA:** “Unión de partes o componentes, conectados en una forma organizada” (Gich, 1978).

- **SISTEMA DE INFORMACIÓN:** “El sistema de información y comunicación, está constituido por los métodos establecidos para registrar, procesar, resumir e informar sobre las operaciones técnicas, administrativas y financieras de una entidad” (Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, 2014).
- **SITUACIONES EMERGENTES:** Situación que “aparece cuando en la combinación de factores conocidos, surge un fenómeno o suceso que no se esperaba, eventual, inesperado y desagradable por causar o poder causar daños alteraciones en las personas, los bienes, los servicios o el medio” (Lucero A. , 2016)
- **TÉCNICA:** La Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo-Americana define que la técnica “se refiere al modo de hacer o acción” (Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo-American, 2021).

1.4.4 Marco Legal

El desarrollo de este trabajo investigativo se sustenta en legislaciones, códigos normativos y regímenes, considerando la base legal relacionada a la unidad de análisis, Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza.

- ❖ Constitución de la República del Ecuador
- ❖ Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado
- ❖ Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno
- ❖ Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria
- ❖ Ley Orgánica de Simplificación y Progresividad Tributaria
- ❖ Ley para estimular y controlar la Producción y comercialización del Banano, Plátano (Barraganete) Y Otras Musáceas Afines Destinadas a la Exportación
- ❖ Reglamento a la Ley para Estimular y Controlar la Producción y Comercialización del Banano, Plátano (Barraganete) y otras musáceas afines destinadas a la exportación

“Constitución de la República del Ecuador

TÍTULO IV Participación y Organización del Poder

Capítulo quinto- Función de Transparencia y Control Social

Sección tercera – Contraloría General Del Estado

Art. 211.- La Contraloría General del Estado es un organismo técnico encargado del control de la utilización de los recursos estatales, y la consecución de los objetivos de las instituciones del Estado y de las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos” (Constitución de la República del Ecuador, 2011).

“Sección cuarta- Superintendencias

Art. 213.- Las superintendencias son organismos técnicos de vigilancia, auditoría, intervención y control de las actividades económicas, sociales y ambientales, y de los servicios que prestan las entidades públicas y privadas, con el propósito de que estas actividades y servicios se sujeten al ordenamiento jurídico y atiendan al interés general. Las superintendencias actuarán de oficio o por requerimiento ciudadano. Las facultades específicas de las superintendencias y las áreas que requieran del control, auditoría y vigilancia de cada una de ellas se determinarán de acuerdo con la ley” (Constitución de la República del Ecuador, 2011).

“Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado

Capítulo 2 Del Sistema de Control Interno

Sección 1 CONTROL INTERNO

Art. 9.-Concepto y elementos del Control Interno.- El control interno constituye un proceso aplicado por la máxima autoridad, la dirección y el personal de cada institución, que proporciona seguridad razonable de que se protegen los recursos públicos y se alcancen los objetivos institucionales. Constituyen elementos del control interno: el entorno de control, la organización, la idoneidad del personal, el cumplimiento de los objetivos institucionales, los riesgos institucionales en el logro de tales objetivos y las medidas adoptadas para afrontarlos, el sistema de información, el cumplimiento de las normas jurídicas y técnicas; y, la corrección oportuna de las deficiencias de control” (Ley Organica de la Contraloria General del Estado, 2002).

“Art. 10.- Actividades Institucionales.- Para un efectivo, eficiente y económico control interno, las actividades institucionales se organizarán en administrativas o de apoyo, financieras, operativas y ambientales” (Ley Organica de la Contraloria General del Estado, 2002).

“Art. 11.- Aplicación del control interno.- Se tendrán en cuenta las normas sobre funciones incompatibles, depósito intacto e inmediato de lo recaudado, otorgamiento de recibos, pagos con cheque o mediante la red bancaria, distinción entre ordenadores de gasto y ordenadores de pago; y, el reglamento orgánico funcional que será publicado en el Registro Oficial” (Ley Organica de la Contraloria General del Estado, 2002).

“Art. 12.- Tiempos de control.- El ejercicio del control interno se aplicará en forma previa, continua y posterior:

a) Control previo.- Los servidores de la institución, analizarán las actividades institucionales propuestas, antes de su autorización o ejecución, respecto a su legalidad, veracidad, conveniencia, oportunidad, pertinencia y conformidad con los planes y presupuestos institucionales.

b) Control Continuo.- Los servidores de la institución, en forma continua inspeccionarán y constatarán la oportunidad, calidad y cantidad de obras, bienes y servicios que se recibieren o prestaren de conformidad con la Ley, los términos contractuales y las autorizaciones respectivas.

c) Control Posterior.- La Unidad de Auditoría interna será responsable del control posterior interno ante las respectivas autoridades y se aplicará a las actividades institucionales, con posterioridad a su ejecución” (Ley Organica de la Contraloria General del Estado, 2002).

“Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno-LORTI

Art. 27.- Impuesto a la renta único para las actividades del sector bananero.- Los ingresos provenientes de la producción, cultivo, exportación y venta local de banano según lo previsto en este artículo, incluyendo otras musáceas que se produzcan en Ecuador, estarán sujetos a un impuesto a la renta único conforme a las siguientes disposiciones: 4. Exportación de banano por medio de asociaciones de micro, pequeños y medianos productores. En este caso la venta local de cada productor a la asociación atenderá a lo dispuesto en el numeral 1 de este artículo. Las

exportaciones, por su parte, estarán sujetas a una tarifa de hasta el 1,25%. Las exportaciones no se podrán calcular con precios inferiores al precio mínimo referencial de exportación fijado por la autoridad nacional de agricultura. La tarifa podrá modificarse mediante decreto ejecutivo, la que podrá establecerse por segmentos y entrará en vigencia a partir del siguiente período fiscal de su publicación, dentro de un rango de entre el 0,5% y el 1,25%” (Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno-LORTI, 2015).

“Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria

Registro Oficial 444 de 10-may.-2011

Art. 18.- Sector Asociativo.- Es el conjunto de asociaciones constituidas por personas naturales con actividades económicas productivas similares o complementarias, con el objeto de producir, comercializar y consumir bienes y servicios lícitos y socialmente necesarios, auto abastecerse de materia prima, insumos, herramientas, tecnología, equipos y otros bienes, o comercializar su producción en forma solidaria y auto gestionada bajo los principios de la presente Ley” (Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria, 2011).

“Art. 19.- Estructura Interna.- La forma de gobierno y administración de las asociaciones contarán en su estatuto social, que preverá la existencia de un órgano de gobierno, como máxima autoridad; un órgano directivo; un órgano de control interno y un administrador, que tendrá la representación legal; todos ellos elegidos por mayoría absoluta, y sujetos a rendición de cuentas, alternabilidad y revocatoria del mandato” (Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria, 2011).

“Ley Orgánica de Simplificación y Progresividad Tributaria

Registro Oficial Suplemento 111 de 31-dic.-2019

Art. 27.- Impuesto a la Renta Único para las actividades del Sector Bananero.- Los ingresos provenientes de la producción y venta local de banano; así como los provenientes de la exportación de banano que se produzcan en el Ecuador, incluyendo otras musáceas, estarán sujetos a un impuesto a la renta único conforme a las siguientes disposiciones:

1. Producción y venta local de banano: En este caso la tarifa será de hasta el dos por ciento (2%) del valor de facturación de las ventas brutas, el que no se podrá calcular con precios inferiores al precio mínimo de sustentación fijado por la autoridad nacional de agricultura. La tarifa podrá modificarse mediante decreto ejecutivo, misma que podrá establecerse por segmentos y entrará en vigencia a partir del siguiente periodo fiscal de su publicación, dentro de un rango de entre el uno coma veinte y cinco por ciento (1,25%) y el dos por ciento (2%). Esta tarifa podrá ser reducida hasta el uno por ciento (1%) para el segmento de microproductores y actores de la economía popular y solidaria cuyos montos de ingresos brutos anuales no superen el doble del monto de ingresos establecido para la obligación de llevar contabilidad. Podrá reducirse también, hasta el uno por ciento (1%), si el agricultor o productor obtiene el certificado de cumplimiento de buenas prácticas agrícolas emitido por la Agencia de Regulación y Control Fito y Zoosanitario AGROCALIDAD” (Ley Orgánica de Simplificación y Progresividad Tributaria, 2019).

“Ley para estimular y controlar la Producción y comercialización del Banano, Plátano (Barraganete) Y Otras Musáceas Afines Destinadas a la Exportación

Art. 9.- Se prohíbe comercializar banano, plátano (barraganete) y otras musáceas afines destinadas para exportación de plantaciones que no estén debidamente inscritas y registradas en el Ministerio de Agricultura y Ganadería. Quienes incumplan esta disposición serán multados con el valor equivalente al trescientos por ciento (300%) del valor de la fruta que haya comprado.

Art. 10.- Toda persona natural o jurídica que exporte banano, plátano (barraganete) y otras musáceas afines destinadas para exportación deberá presentar ante la Subsecretaría correspondiente, cuarenta y ocho horas antes del embarque, el plan de embarque provisional, el mismo que contendrá el nombre del productor, nombre del predio agrícola, superficie sembrada y la zona en que se encuentra ubicada.

Art. 12.- Para ejercer la actividad de comercialización de banano, plátano (barraganete) y otras musáceas afines destinadas para exportación en el Ecuador, toda persona natural o jurídica deberá calificarse como tal ante el Ministerio de Agricultura y Ganadería” (Ley para estimular y controlar la Producción y comercialización del Banano, Plátano/Barraganete Y Otras Musáceas Afines Destinadas a la Exportación, 2004).

“Reglamento a la Ley para Estimular y Controlar la Producción y Comercialización del Banano, Plátano (Barraganete) y otras musáceas afines destinadas a la exportación

Artículo 4.- Obligaciones del productor. - Son obligaciones del productor las siguientes:

1. Registrarse y actualizar su registro en el Ministerio; actualización que se efectuará desde el período comprendido del 2 de enero hasta el 31 de diciembre de cada cinco años, luego de lo cual se le entregará el certificado correspondiente. En caso de incumplimiento de esta obligación estará impedido de vender su fruta. Los requisitos y el plazo del registro en el Ministerio serán establecidos en el correspondiente instructivo que para el efecto se expedirá. 2. Comunicar al Ministerio, lo siguiente:

2.1 La Transferencia del dominio y/o del usufructo de las plantaciones a terceros.

2.2 El cambio de cultivo agrícola en su plantación bananera diferente al de plátano (barraganete) u otras musáceas afines.

3. Cumplir estrictamente con el Reglamento de Saneamiento Ambiental Bananero, en lo concerniente a su área.

4. Firmar contratos de compra venta de la fruta con el exportador, cumplir con el mismo y hacerlo cumplir a través de las normas, procedimientos y autoridades competentes.

Artículo 5.- Obligaciones del comercializador. - Son obligaciones del Comercializador:

1. Registrarse y actualizar su registro en el Ministerio. Dicho registro tendrá una duración de cinco años; una vez finalizado el plazo tendrá que obligatoriamente actualizarlo. Los requisitos y el plazo del registro en el Ministerio serán establecidos en el correspondiente instructivo que para el efecto se expedirá.

2. Comprar la producción de fruta a los productores registrados, y venderla a los exportadores, mediante la suscripción de contratos de compra venta de fruta.

3. Pagar a cada uno de los productores registrados a través del Sistema de Pagos Interbancario SPI.

4. Presentar el listado de productores con número de inscripción del predio registrado en el Ministerio, a quienes comprará la fruta pagando el precio mínimo de sustentación y estará sujeto a las mismas sanciones impuestas al exportador en caso de no hacerlo” (Reglamento a la Ley para Estimular y Controlar la Producción y Comercialización del Banano, Plátano/Barraganete y otras musáceas afines destinadas a la exportación, 2013).

CAPITULO II

2. METODOLOGIA

2.1 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Para la acción investigativa se emplea una metodología de carácter cualitativo, descriptivo, documental y de campo, que permite la realización del análisis respecto al tema investigativo considerando como variable independiente al Sistema de Control Interno- COSO III y variable dependiente el desarrollo empresarial, para identificar la incidencia de la implementación de un Sistema de Control Interno - COSO III fundamentado en los beneficios que conlleva su aplicación en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador, 2020 – 2021.

2.1.1 Diseño de investigación

Cualitativo

La metodología aplicada tiene un enfoque cualitativo, para González R. G. (2010) este método puede ser definido como: “La interpretación del cómo y por qué sucede dicho fenómeno; permite, además, un mayor acercamiento al fenómeno desde la perspectiva de los significados que los propios actores dan al proceso en que están inmersos” (p. 19).

Es por ello que el enfoque cualitativo fue seleccionado, puesto que se pretende comprender como y por qué ocurre el fenómeno de estudio a través de la indagación de información y recopilación de datos de forma minuciosa, que contribuya al desarrollo de la temática planteada, con la finalidad de identificar los beneficios al momento de implementar un sistema de control interno y el progreso que significaría para la empresa.

Descriptiva

De acuerdo con Niño (2011):

Su propósito es describir la realidad objeto de estudio, un aspecto de ella, sus partes, sus clases, sus categorías o las relaciones que se pueden establecer entre varios objetos, con el fin de esclarecer una verdad, corroborar un enunciado o comprobar una hipótesis. Se entiende como el acto de representar por medio de palabras las características de fenómenos, hechos, situaciones, cosas, personas y demás seres vivos, de tal manera que quien lea o interprete, los evoque en la mente (pág. 34).

El siguiente estudio busca detallar de manera clara los aspectos relacionados al control interno y el desarrollo empresarial de la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza del cantón Simón Bolívar, mediante la organización, resumen e interpretación de la información recolectada mediante las técnicas e instrumentos empleados.

Documental

La investigación documental en un concepto amplio es una “serie de métodos y técnicas de búsqueda, procesamiento y almacenamiento de la información contenida en los documentos, en primera instancia, y la presentación sistemática, coherente y suficientemente argumentada de nueva información en un documento científico, en segunda instancia” (Tancara, 1993, pág. 94). La elección de este tipo de investigación se basa en que el trabajo utiliza como principal fuente información de libros, artículos científicos, tesis y otros tipos de documentos que proveen datos e información relevante en relación al tema de estudio, permitiendo el conocimiento de las matices propias de la investigación, lo que faculta un contraste de información y la emisión de un criterio claro y conciso.

De campo

Tamayo (2004) afirma que “el trabajo de campo consiste en el desplazamiento del investigador al sitio de estudio, el examen y registro de fenómenos sociales y culturales de su interés mediante la observación y participación directa en la vida social del lugar” (pág. 62)

Se considera esta metodología de investigación debido a que por medio del empleo de diferentes técnicas se obtuvo información directamente de la unidad de análisis constatando la información obtenida a través de la investigación documental.

2.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Según Centty (2006) “son el camino o sendero que a manera de una construcción teórica guía al investigador o estudioso del campo Científico social y económico a conseguir determinados objetivos en su tiempo preciso, con actividades determinadas y con los recursos suficientes; los métodos tienen la ventaja de disciplinar la acción Humana para conseguir resultados exitosos”. La elección del método de investigación se determinó según la problemática del trabajo, el mismo que tiene carácter empírico y teórico, además de la necesidad de contar con métodos de recopilación de información.

2.2.1 Método Empírico

“Los métodos empíricos se basan en la experiencia en el contacto con la realidad; es decir, se fundamentan en la experimentación y la lógica que, junto a la observación de fenómenos y su análisis estadístico son los más utilizados (...)” (Hernández, Argüelles, & Palacios, 2021). La aplicación de este método permitirá conocer las opiniones y valoraciones que tienen los principales colaboradores sobre el control interno de la Asociación, de esta manera se conocerá la forma en la que el factor humano incide en el éxito de las actividades de control.

2.2.2 Método Teórico

La finalidad de aplicar el método teórico radica en la importancia del mismo para la obtención de un adecuado marco teórico por ser la finalidad del mismo, según el autor Pulido (2015) manifiesta que:

A través del análisis teórico fundamentado sobre fuentes secundarias, se realiza una revisión bibliográfica orientada a obtener un marco teórico adecuado capaz de realizar una aproximación epistemológica al proceso de la investigación científica en el contexto

de las ciencias sociales para pasar con posterioridad a proponer un modelo metodológico eficaz para el estudio científico de aquellas cuestiones investigables pertenecientes al ámbito disciplinar del ceremonial y el protocolo. (p.1140)

2.2.3 Técnicas e Instrumentación

Las técnicas de investigación pueden ser definidas según Centty (2006) como “procedimientos metodológicos y sistemáticos que se encargan de operativizar e implementar los métodos de Investigación y que tienen la facilidad de recoger información de manera inmediata”. Las herramientas utilizadas en la presente investigación son métodos de captación de información primaria, como la observancia, la entrevista y el cuestionario.

Técnica de la Observación

La Observación puede definirse según Yuni & Urbano (2006) como:

Una técnica de recolección de información consistente en la inspección y estudio de las cosas o hechos tal como acontecen en la realidad (natural o social) mediante el empleo de los sentidos (con o sin ayuda de soportes tecnológicos), conforme a las exigencias de la investigación científica y a partir de las categorías perceptivas contruidas a partir y por las teorías científicas que utiliza el investigador.(p.40)

Mediante este método se busca establecer una reunión que permita un acercamiento directo entre las investigadoras y el campo de análisis, mediante la observación del desarrollo de los procesos en el momento en que ocurren, con el fin de recolectar información necesaria para la investigación.

Técnica de la Entrevista

Namakforoosh (2005) define como entrevista “Al proceso de interrogar o hacer preguntas a una persona con el fin de captar sus conocimientos y opiniones acerca de algo, con la finalidad de

capar sus conocimientos y opiniones acerca de algo, con la finalidad de realizar alguna labor específica con la información captada” (p.139).

Arias (2012) manifiesta en su libro que:

Una entrevista se caracteriza por su profundidad, es decir, indaga de forma amplia en gran cantidad de aspectos y detalles, mientras que la encuesta oral, como se dijo anteriormente, aborda de forma muy precisa o superficial uno o muy pocos aspectos. Por otra parte, la entrevista tiene un menor alcance en cuanto a la cantidad de personas que pueden ser entrevistadas en un período determinado, es decir, se abarcan menos personas. (p.73)

Es por ello que se justifica la utilización de esta técnica como herramienta de indagación y recopilación de datos específicos que son requeridos para el trabajo investigativo, con la finalidad de obtener información y detalles valiosos a través de preguntas mixtas efectuadas a profesionales con experiencia en la temática a tratar.

Cuestionario

Como herramienta para la obtención y recopilación de datos se utiliza el cuestionario, en un sentido estricto (García F. , 2004) lo define como “un sistema de preguntas racionales, ordenadas en forma coherente, tanto desde el punto de vista lógico como psicológico, expresadas en un lenguaje sencillo y comprensible”(pág. 29).

A través de esta herramienta se obtienen los datos que permitirán el estudio del tema propuesto, que luego mediante el procesamiento y análisis de la misma permitirá la generación de conocimientos para la validación de la hipótesis propuesta.

2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

2.3.1 Población

Para Rodríguez (2005) la población “Es el conjunto de mediciones que se pueden efectuar sobre una característica común de un grupo de seres u objetos” (p.79).

La Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza está conformada por 264 miembros distribuidos entre la junta directiva, socios y trabajadores que forman parte de los departamentos administrativos y transporte, la distribución del personal se presenta en la tabla 4.

Tabla 4 Estructura organizacional de la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza

Área/Departamento	N° de Personas
Junta directiva	5
Socios	250
Administrativo	4
Transporte	5
Total	264

Fuente: Asociación de Bananeros “Unidos por la Esperanza”

Elaborado por: Las autoras

La población a ser estudiada en la presente investigación es finita, del total de miembros de la asociación solo se escogerá para el estudio al departamento administrativo, pues son quienes guardan una conexión directa con el control de los procesos internos, de acuerdo a los datos informativos proporcionados se presenta la siguiente tabla:

Tabla 5 Segregación del personal del departamento Administrativo de la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza

<i>Segregación del personal del departamento Administrativo</i>	<i>N° de personas</i>
Gerente/Presidente	1
Secretaria	1
Contador	1
Jefe de Bodega	1
Total	4

Fuente: Asociación de Bananeros “Unidos por la Esperanza”

Elaborado por: Las autoras

2.3.2 Muestra

La muestra para Arias (2012) puede ser definida como “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p.83).

La muestra debe cumplir una característica básica que es ser representativa, dado que “es aquella que por su tamaño y características similares a las del conjunto, permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población con un margen de error conocido” (Arias, 2012, pág. 83).

Rodríguez (2005) define al muestreo como “Todo procedimiento de selección de individuos, procedentes de una población, objetivo, que asegure, a todo individuo componente de dicha población, una probabilidad conocida, de ser seleccionado; es de formar parte de la muestra que será sometida a estudio” (p.82).

Dado el reducido número del personal administrativo de la unidad de análisis de esta investigación, la muestra está conformada por los mismos miembros de la población, debido a que sus funciones y tareas tienen gran relevancia para el análisis del tema investigativo, dentro

de estas se puede destacar la toma de decisiones, gestión de los archivos e información, aplicación de políticas y procedimientos, entre otros que determinan la eficacia de la aplicación del control interno. Además, se consultará la opinión de un profesional con experiencia en el campo del control interno, a fin de que su perspectiva aporte valor e información al estudio del tema planteado.

Tabla 6 Segregación del personal del departamento Administrativo

<i>Segregación del personal del departamento Administrativo</i>	<i>Nº de empleados</i>
Gerente/Presidente	1
Secretaria	1
Contador	1
Jefe de Bodega	1
Total	4

Fuente: Asociación de Bananeros "Unidos por la Esperanza"

Elaborado por: Las autoras

2.4 HIPÓTESIS

2.4.1 Hipótesis General

Los beneficios de la implementación de un sistema de control interno- COSO III incide en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador.

2.4.2 Hipótesis Específica

HE1: El entorno de control incide en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador.

HE2: La Evaluación de riesgo y actividades de control incide en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador.

HE3: El Sistema de información y actividades de monitoreo inciden en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador.

2.5 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

HIPOTESIS	VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	PREGUNTAS	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p><i>Los beneficios de la implementación de un sistema de control interno-COSO III incide en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador.</i></p>	<p>X: Control Interno-COSO III</p>	<p>(Coopers & Lybrand, 1997) basado en el modelo COSO definen el control interno como “un proceso efectuado por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de los objetivos” (pág. 16).</p>	<p>X1 Entorno de Control</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cree usted que la fijación correcta de una estructura organizacional, niveles de autoridad y una adecuada asignación de tareas y responsabilidades a cada colaborador brindará un entorno de control que cumpla con la necesidad de organización? 2. ¿Considera usted que un manual de políticas y procedimientos contribuye al desarrollo eficiente de cada proceso a fin de convertirse en una herramienta que facilite el control interno? 3. ¿Cree usted que fijar lineamientos que orienten el comportamiento y un código de ética que recopile los valores y principios éticos puede influir en la actitud de los colaboradores? 4. ¿Considera usted que la participación de los administradores y el alto mando en el control de los procedimientos puede influir en la dirección, así como en el adecuado manejo y ejecución de las funciones de la Asociación Bananera Unidos por la Esperanza? 	<p>Técnica: Entrevista con el personal administrativo de la “Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza”</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>
			<p>X2 Evaluación de Riesgo y Actividades de Control</p>	<ol style="list-style-type: none"> 5. ¿Considera usted que un personal debidamente facultado y actualizado es importante para responder de forma efectiva ante la eventual ocurrencia de un riesgo? 6. ¿Cree usted que es necesario que la asociación deba tomar en cuenta los cambios y desafíos que se presentan en el entorno a fin de crear una política de adaptación al cambio? 7. ¿Considera usted que la aplicación de indicadores y la gestión y control de archivos puedan prevenir situaciones que impacten negativamente a la entidad? 8. ¿Cree usted que es importante que la asociación revise, analice, y adecue los procedimientos utilizados para constatar que las actividades se desarrollen según lo planificado con el objetivo de identificar de forma oportuna riesgos internos? 	
			<p>X3 Sistema de Información y Actividades de Monitoreo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 9. ¿Considera usted que la supervisión de los objetivos establecidos versus los obtenidos beneficia a la asociación permitiéndole tener una visión clara del desempeño empresarial? 10. ¿Considera usted que un buen sistema de información que garantice la entrada, procesamiento, salida y almacenamiento de la información permite tomar decisiones efectivas? 11. ¿Cree usted que toda la información referente al control interno, transacción y hechos relevantes deba estar debidamente documentada con la finalidad de que se encuentre disponible para a su posterior verificación? 12. ¿Considera usted que el sistema de control interno debe ser monitoreado constantemente con la finalidad de poder determinar en qué momento puede llegar a ser ineficiente y tomar acciones oportunas? 	
	<p>Y: Desarrollo Empresarial</p>	<p>El proceso por el cual el empresario y su equipo consiguen o fortalecen habilidades y destrezas, que ayudan al manejo eficiente de los recursos de la compañía, dando innovación de productos y procesos, lo cual, al fin y al cabo, den crecimiento sostenible a la empresa (González J., 2014,pág. 103).</p>	<p>Y1 Elementos del desarrollo empresarial (Crecimiento económico, Cultura empresarial, Liderazgo, Gestión del conocimiento, Competitividad e innovación</p>	<ol style="list-style-type: none"> 13. ¿Cree usted que la consolidación de habilidades y destrezas mediante el manejo eficiente de los recursos y la innovación constante de los procesos promueven el crecimiento y desarrollo sostenible de la Asociación? 14. ¿Considera usted que el fortalecimiento de elementos como el liderazgo, la gestión del conocimiento, competitividad e innovación y una cultura empresarial sólida pueden incidir en la capacidad de crecimiento económico y desarrollo de la asociación? 15. ¿Cree usted que ante situaciones emergentes el sistema de control interno puede otorgar la capacidad de respuesta ante estos desafíos, sin comprometer la continuidad de las operaciones, impulsando al desarrollo empresarial de la Asociación Bananera “Unidos por la Esperanza” 	

CAPITULO III

3. RESULTADOS (ANÁLISIS O PROPUESTA)

3.1 Análisis, interpretación y discusión

Con la finalidad de desarrollar este capítulo se recurrió al uso de la entrevista, herramienta utilizada para obtener y recopilar información importante que permita brindar mayor valor explicativo a la temática a tratar y que aporta a la verificación de las hipótesis propuestas, la entrevista fue realizada a los colaboradores que forman parte del departamento administrativo de la Asociación Bananera Unidos por la Esperanza debido a que son quienes poseen el conocimiento y experiencia necesaria para desempeñar funciones específicas en la unidad de análisis, de igual forma la entrevista también fue dirigida a un profesional experto con la finalidad de brindar una perspectiva especializada sobre las variables planteadas en la temática, las cuales son el sistema de control interno COSO III y el desarrollo empresarial.

Las preguntas fueron formuladas de manera mixta, es decir con preguntas abiertas para darle libertad al entrevistado de argumentar y dar su punto de vista respecto a cada cuestionamiento y cerradas para poder medir de manera cualitativa las respuestas a través de la escala de Likert. A continuación, se procede a detallar el nombre, cargo y años de experiencia laboral de las personas sujetas a la entrevista que desempeñan su labor en el departamento administrativo de la Asociación Bananera Unidos por la Esperanza y del profesional experto en el área de Planificación y Coordinación Institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Simón Bolívar.

Tabla 7 Personas sujetas a la entrevista

Personal Administrativo de la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza			
Nº	Nombres y Apellidos	Cargo	Experiencia Laboral (años)
1	Eduardo Ramón	Gerente/Presidente de la Asociación Bananera Unidos por la Esperanza	10
2	Lisette Ayala	Secretaria de la Asociación Bananera Unidos por la Esperanza	6
3	Wladimir Ordoñez	Contador de la Asociación Bananera Unidos por la Esperanza	25
4	Jairo Espín	Jefe de Bodega de la Asociación Bananera Unidos por la Esperanza	28
Profesional experto en control interno			
5	Roberto Quiguiri	Director de Planificación y Coordinación Institucional GAD Municipal Simón Bolívar	12

*Fuente: Entrevistados
Elaborado por: Las autoras*

Así mismo se procede a puntualizar el cuestionario que se realizó a los miembros del departamento administrativo de la Asociación Bananera Unidos por la Esperanza y al profesional experto, el cuestionario consta de quince preguntas mixtas acompañado de una medición cualitativa a través de la escala de likert para una mejor precisión y comprensión de la información obtenida.

La siguiente tabla muestra cada una de las preguntas del cuestionario con la respectiva respuesta del entrevistado la misma que se encuentra en concordancia con la numeración dada en la tabla 7.

Tabla 8 Respuestas de la pregunta 1

Pregunta 1: ¿Cree usted que la fijación correcta de una estructura organizacional, niveles de autoridad y una adecuada asignación de tareas y responsabilidades a cada colaborador brindará un entorno de control que cumpla con la necesidad de organización?	
Respuesta Entrevistado #1:	Permite crear normas de control que han permitido llevar una adecuada administración
Respuesta Entrevistado #2:	Porque permite una mejor organización y establecimiento del trabajo.
Respuesta Entrevistado #3:	Mientras que estén bien segmentadas las actividades los colaboradores pueden desempeñarlas de manera correcta tanto en el ámbito administrativo como operativo.
Respuesta Entrevistado #4:	Contribuye a una mejor organización tanto del personal que conforma la Asociación como de las tareas y trabajo que existe.
Respuesta Entrevistado #5:	Determina las diferentes funciones y responsabilidades que tiene cada uno de los integrantes o personas dentro de las unidades que conforman la estructura orgánica de la empresa.

Fuente: Entrevistados
Elaborado por: Las autoras

Tabla 9 Respuestas de la pregunta 2

Pregunta 2: ¿Considera usted que un manual de políticas y procedimientos contribuye al desarrollo eficiente de cada proceso a fin de convertirse en una herramienta que facilite el control interno?	
Respuesta Entrevistado #1:	Es la parte que va a evitar errores e inconvenientes
Respuesta Entrevistado #2:	Porque servirá como una guía que permitirá desarrollar de mejor manera cada actividad y etapa dentro de cada proceso.
Respuesta Entrevistado #3:	Es una herramienta indispensable para el desarrollo de los procesos a fin de que se fijen bien las políticas de trabajo
Respuesta Entrevistado #4:	Porque proporciona orden y especificaciones de los procedimientos y la manera de cómo deben realizarse
Respuesta Entrevistado #5:	Es una herramienta que describe paso a paso como se realiza los diferentes procesos que manejan cada uno de los departamentos.

Fuente: Entrevistados
Elaborado por: Las autoras

Tabla 10 Respuestas de la pregunta 3

Pregunta 3: ¿Cree usted que fijar lineamientos que orienten el comportamiento y un código de ética que recopile los valores y principios éticos puede influir en la actitud de los colaboradores?	
Respuesta Entrevistado #1:	Es muy importante para el desarrollo de cada actividad
Respuesta Entrevistado #2:	Los valores y principios éticos de la Asociación deben ser compartidos por todos los trabajadores.
Respuesta Entrevistado #3:	Mientras que existan valores, principios y ética de trabajo el empleado va a llevar a cabalidad su buen desempeño y por ende actuar de acuerdo a sus propios principios.
Respuesta Entrevistado #4:	Porque así las personas tienen mayor responsabilidad y conocimiento de los valores que deben guiar su comportamiento.
Respuesta Entrevistado #5:	Es un instrumento normativo que regula el comportamiento del personal dentro y fuera de la empresa.

Fuente: Entrevistados
Elaborado por: Las autoras

Tabla 11 Respuestas de la pregunta 4

Pregunta 4: ¿Considera usted que la participación de los administradores y el alto mando en el control de los procedimientos puede influir en la dirección, así como en el adecuado manejo y ejecución de las funciones de la Asociación Bananera Unidos por la Esperanza?	
Respuesta Entrevistado #1:	Tiene que siempre manejar las políticas para el buen funcionamiento de cada actividad
Respuesta Entrevistado #2:	Es muy importante el control por parte de los administradores pues permite garantizar que las actividades y operaciones se realicen según lo planificado, y si no es el caso realizar acciones correctivas a fin de rectificarlos e impedir que vuelvan a ocurrir.
Respuesta Entrevistado #3:	Siempre los líderes empresariales deben fijar políticas claras y así mismo deben entregarse a sus empleados, ya que una buena relación entre directores y empleados hacen que el entorno de trabajo sea de buenas relaciones.
Respuesta Entrevistado #4:	Los administradores deben participar activamente en las actividades que se llevan a cabo dentro de la Asociación con la finalidad de tener una percepción clara de los resultados que se están obteniendo.
Respuesta Entrevistado #5:	Es una forma de supervisión o seguimiento de las actividades realizadas por el personal para detectar y mitigar posibles errores.

Fuente: Entrevistados
Elaborado por: Las autoras

Tabla 12 Respuestas de la pregunta 5

Pregunta 5: ¿Considera usted que un personal debidamente facultado es importante para responder de forma efectiva ante la eventual ocurrencia de un riesgo?	
Respuesta Entrevistado #1:	Están preparados para cada actividad que se realice de manera ocurrente e inesperada.
Respuesta Entrevistado #2:	El personal es el factor clave en la capacidad de adaptación y consolidación de una ventaja competitiva, es por ello que contar con un personal capacitado y comprometido permite garantizar que la empresa pueda adaptarse a los cambios del entorno y hacer frente a los riesgos de manera efectiva.
Respuesta Entrevistado #3:	Porque ante amenazas de riesgos la empresa debería tener personal capacitado y bien definidos los planes de contingencia para tal y cual riesgo que se presente.
Respuesta Entrevistado #4:	Porque tendrá el conocimiento y las aptitudes requeridas para hacer frente a situaciones no previstas.
Respuesta Entrevistado #5:	El personal debe conocer de forma clara cuáles son sus funciones y responsabilidades a desempeñar en el cargo asignado.

Fuente: Entrevistados
Elaborado por: Las autoras

Tabla 13 Respuestas de la pregunta 6

Pregunta 6: ¿Cree usted que es necesario que la asociación deba tomar en cuenta los cambios y desafíos que se presentan en el entorno a fin de crear una política de adaptación al cambio?	
Respuesta Entrevistado #1:	Es importante ver cómo se desarrolla la globalización porque el producto es de exportación y los cambios externos afectan directamente a la organización.
Respuesta Entrevistado #2:	El sector bananero es crucial para la economía nacional por ende resulta de vital importancia considerar evaluar los cambios del entorno a fin de establecer mecanismos que permitan la adaptación a estos cambios de manera efectiva.
Respuesta Entrevistado #3:	Porque en la actualidad se presentan factores negativos y porque no decirlo en lo que se vive actualmente (Covid-19), y por ende los empleados deben someterse a esos cambios
Respuesta Entrevistado #4:	Tener en cuenta los cambios externos le permitirá innovar y establecer los mecanismos necesarios para adaptarse en el entorno y lograr un mayor crecimiento.
Respuesta Entrevistado #5:	Nos ayuda a estar actualizados en la estructura organizacional y en la ejecución de procesos.

Fuente: Entrevistados
Elaborado por: Las autoras

Tabla 14 Respuestas de la pregunta 7

Pregunta 7: ¿Considera usted que la aplicación de indicadores y la gestión y control de archivos puedan prevenir situaciones que impacten negativamente a la entidad?	
Respuesta Entrevistado #1:	Va a ayudar a ir masificando cualquier decisión que pueda afectar la parte administrativa y operativa.
Respuesta Entrevistado #2:	La evaluación del rendimiento del personal permitirá fomentar el desarrollo personal y laboral así también contar con controles para la información permitirá asegurar una gestión de archivos efectiva.
Respuesta Entrevistado #3:	Porque al tener la información respaldada tanto de manera física como informática hace que la información permanezca y sirva de ayuda para el momento que se lo requiera.
Respuesta Entrevistado #4:	Permitirá obtener información que servirá como base para la toma de decisiones.
Respuesta Entrevistado #5:	Los indicadores nos ayudan a medir el desempeño de ciertas áreas o actividades y la gestión de archivos a mantener una constancia documental que sustente la legalidad de ciertos procesos.

*Fuente: Entrevistados
Elaborado por: Las autoras*

Tabla 15 Respuestas de la pregunta 8

Pregunta 8: ¿Cree usted que es importante que la asociación revise, analice, y adecue los procedimientos utilizados para constatar que las actividades se desarrollen según lo planificado con el objetivo de identificar de forma oportuna riesgos internos?	
Respuesta Entrevistado #1:	Es la forma correcta para evitar cualquier inconveniente y a la vez que prevenir que no existan errores
Respuesta Entrevistado #2:	Es importante propiciar la realización de análisis y evaluaciones de los procedimientos con la finalidad de desarrollar acciones de mejora.
Respuesta Entrevistado #3:	Ya que si hay políticas claras sobre el desenvolvimiento de cada empleado cada uno podrá realizar su trabajo a fin de tener como resultado un trabajo exitoso.
Respuesta Entrevistado #4:	Detectar los riesgos oportunamente permite tomar las medidas necesarias para mitigar los efectos negativos que podrán llegar a tener.
Respuesta Entrevistado #5:	La evaluación y seguimiento de la ejecución de actividades planificadas nos ayudan a conocer si estamos cumpliendo con la planificación caso contrario poder realizar una reprogramación.

*Fuente: Entrevistados
Elaborado por: Las autoras*

Tabla 16 Respuestas de la pregunta 9

Pregunta 9: ¿Considera usted que la supervisión de los objetivos establecidos versus los obtenidos beneficia a la asociación permitiéndole tener una visión clara del desempeño empresarial?	
Respuesta Entrevistado #1:	Es importante tener claro el objetivo que persigue la Asociación para ver que se está haciendo para alcanzarlo y que resultados se están obteniendo.
Respuesta Entrevistado #2:	La supervisión es un elemento clave para la consecución de los objetivos y por medio del cual se evalúa el rendimiento de la Asociación.
Respuesta Entrevistado #3:	Ya que no hay trabajo bien realizado si no hay una perfecta supervisión, ya que la función de un supervisor es rondar por cada dependencia para ver cómo se ejecutan los trabajos.
Respuesta Entrevistado #4:	Permite comparar si se están alcanzando los objetivos planteados inicialmente y en base a eso tomar las acciones necesarias para encaminar a la Asociación por el rumbo que se quiere tomar.
Respuesta Entrevistado #5:	Nos da una visión real de lo que queremos realizar versus lo que se ha realizado.

Fuente: Entrevistados
Elaborado por: Las autoras

Tabla 17 Respuestas de la pregunta 10

Pregunta 10: ¿Considera usted que un buen sistema de información que garantice la entrada, procesamiento, salida y almacenamiento de la información permite tomar decisiones efectivas?	
Respuesta Entrevistado #1:	Mientras más información se obtenga permite un mejor desarrollo de las actividades.
Respuesta Entrevistado #2:	Contar con un sistema de información efectivo que permita la recopilación y análisis de los datos contribuye a proponer y ejecutar acciones de mejora y desarrollo de la asociación.
Respuesta Entrevistado #3:	Es una herramienta realmente importante ya que podemos observar indicadores que nos permita tomar decisiones correctas y positivas para la empresa.
Respuesta Entrevistado #4:	Contar con información es importante para tener conocimiento de toda la organización, mientras más información se obtenga se podrá tener mayor conocimiento y de esta manera las decisiones serán más acertadas.
Respuesta Entrevistado #5:	A mayor información tengamos acceso nos permitirá tener un poder de decisión más razonable para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Fuente: Entrevistados
Elaborado por: Las autoras

Tabla 18 Respuestas de la pregunta 11

Pregunta 11: ¿Cree usted que toda la información referente al control interno, transacción y hechos relevantes deba estar debidamente documentada con la finalidad de que se encuentre disponible para su posterior verificación?	
Respuesta Entrevistado #1:	Es importante realizar el control más que todo en la parte financiera que va a permitir que la Asociación se mantenga en la parte económica y no existan desfalcos.
Respuesta Entrevistado #2:	Los documentos y archivos son elementos imprescindibles es por ello que es necesario la existencia de controles que garanticen su seguridad, permanencia y disponibilidad.
Respuesta Entrevistado #3:	En toda empresa bien organizada debe existir los respectivos soportes para tal o cual evento, ya que nos permite verificar en tiempo oportuno toda la información y por ende su verificación.
Respuesta Entrevistado #4:	Toda actividad o tarea que se lleve a cabo debe tener documentación de respaldo con la finalidad de poder llevar a cabo un mejor control.
Respuesta Entrevistado #5:	La información respecto de los controles implementados debe ser documentados, organizados y clasificados cronológicamente para que faciliten el control posterior.

Fuente: Entrevistados
Elaborado por: Las autoras

Tabla 19 Respuestas de la pregunta 12

Pregunta 12: ¿Considera usted que el sistema de control interno debe ser monitoreado constantemente con la finalidad de poder determinar en qué momento puede llegar a ser ineficiente y tomar acciones oportunas?	
Respuesta Entrevistado#1:	Es importante tener en cuenta para tomar a tiempo las medidas correctivas.
Respuesta Entrevistado #2:	A pesar de que los sistemas de control en su inicio hayan sido eficientes al pasar el tiempo pueden llegar a deteriorarse y perder su efectividad, es por eso que el seguimiento y evaluación del mismo debe ser constante o de forma periódica a fin de asegurar que todos los componentes necesarios para un efectivo sistema de control estén funcionando como corresponden.
Respuesta Entrevistado #3:	Porque un control interno debe ser monitoreado constantemente, porque nos permite ver la realidad de como se está manejando la empresa. Un control interno es

	muy importante en todo momento para tomar las decisiones correctas.
Respuesta Entrevistado#4:	El monitoreo continuo permitirá identificar en que momento el sistema de control deja de ser efectivo y si se podrán tomar las respectivas acciones.
Respuesta Entrevistado #5:	Nos permite evaluar si el sistema de control interno aplicado por la empresa está funcionando adecuadamente.

*Fuente: Entrevistados
Elaborado por: Las autoras*

Tabla 20 Respuestas de la pregunta 13

Pregunta 13: ¿Cree usted que la consolidación de habilidades y destrezas mediante el manejo eficiente de los recursos y la innovación constante de los procesos promueven el crecimiento y desarrollo sostenible de la Asociación?	
Respuesta Entrevistado #1:	Solo así se va a poder tener claro el incumplimiento de la misión además de desarrollar herramientas que permitan innovar para mantener a la vanguardia.
Respuesta Entrevistado #2:	Tanto la innovación como el afianzamiento de las habilidades y la optimización de los recursos buscan generar competitividad lo que contribuye al crecimiento empresarial y por ende son elementos que deben estar presentes en la asociación.
Respuesta Entrevistado #3:	Porque mientras exista una consolidación tanto en el recurso material como en el recurso humano, lleva a estos a la ejecución de un buen trabajo dentro de la empresa.
Respuesta Entrevistado #4:	Una optimización de recursos e innovación constante permiten alcanzar no solo metas si no también alcanzar un desarrollo que pueda mantenerse en el largo plazo.
Respuesta Entrevistado #5:	Mantiene actualizada la capacidad operativa del personal de la empresa para el cumplimiento de los objetivos.

*Fuente: Entrevistados
Elaborado por: Las autoras*

Tabla 21 Respuestas de la pregunta 14

Pregunta 14: ¿Considera usted que el fortalecimiento de elementos como el liderazgo, la gestión del conocimiento, competitividad e innovación y una cultura empresarial sólida pueden incidir en la capacidad de crecimiento económico y desarrollo de la Asociación?	
Respuesta Entrevistado #1:	Es muy importante el liderazgo en una organización que va a permitir el desarrollo de la organización
Respuesta Entrevistado #2:	El liderazgo, competitividad, cultura empresarial, gestión del conocimiento e innovación son elementos que deben

	estar siempre presentes en la asociación pues son esenciales en la búsqueda de crecimiento y desarrollo.
Respuesta Entrevistado #3:	Mientras una empresa tenga personal capacitado se fortalece día a día ya que el profesionalismo de sus empleados lleve al éxito total de la empresa.
Respuesta Entrevistado #4:	El liderazgo, el conocimiento, innovación y la cultura influyen directamente en el crecimiento de la Asociación ya que son elementos indispensables con los que debe contar para alcanzar metas y objetivos.
Respuesta Entrevistado #5:	Un fortalecimiento de capacidades a través de una capacitación efectiva del personal permitirá crecer tanto de manera personal como institucional.

*Fuente: Entrevistados
Elaborado por: Las autoras*

Tabla 22 Respuestas de la pregunta 15

<u>Pregunta 15:</u> ¿Cree usted que ante situaciones emergentes el sistema de control interno puede otorgar la capacidad de respuesta ante estos desafíos, sin comprometer la continuidad de las operaciones, impulsando al desarrollo empresarial de la Asociación Bananera Unidos por la Esperanza?	
Respuesta Entrevistado #1:	Tener muy en cuenta todas las medidas que van a permitir el desarrollo de la organización y evitar inconvenientes en la Asociación.
Respuesta Entrevistado #2:	La implementación de un sistema de control interno permite a las entidades quienes lo aplican prevenir situaciones no previstas y minimizar el impacto de las mismas, es por ello la importancia de la aplicación y gestión de un control interno eficaz.
Respuesta Entrevistado #3:	Porque las empresas no paran sus actividades por falencias mínimas que existan, porque estas serán superadas si aplicamos el control interno muy frecuentemente a fin de que en un futuro no existan problemas.
Respuesta Entrevistado #4:	Puede otorgar los mecanismos para actuar frente situaciones no previstas sin comprometer el desarrollo normal de las actividades.
Respuesta Entrevistado #5:	De cierta manera el control interno da una seguridad razonable de los procedimientos evaluados, sin embargo, al no tener una certeza absoluta estos resultados nos ayudaran a mitigar los riesgos su mínima expresión.

*Fuente: Entrevistados
Elaborado por: Las autoras*

3.2 Análisis comparativo, evolución, tendencia y perspectiva

De acuerdo con los datos obtenidos en la recolección de información, los entrevistados estuvieron totalmente de acuerdo en que una adecuada estructura organizacional y distribución de tareas en las que participen activamente los directores y el alto mando directivo permite construir un sólido entorno de control, mejorando no solo la organización del trabajo sino también otorgando sentido de responsabilidad a cada uno de los colaboradores, de esta manera cada uno tiene claro el alcance de sus funciones y se puede construir un ambiente de trabajo que propicie y facilite el control de las actividades.

La propensión que se mostró en la entrevista en relación a la importancia de aplicar actividades de control que garanticen un nivel importante de seguridad en el logro de metas y objetivos establecidos por la Asociación, así como una evaluación de riesgos que permita la detección oportuna del riesgo fue favorable, los entrevistados estuvieron totalmente de acuerdo que establecer mecanismos que conduzcan a una gestión eficiente y eficaz de los procedimientos en todos los niveles y funciones dentro de la asociación resulta indispensable, puesto que a pesar de que el personal realiza sus actividades sujetas a las directrices dadas por la gerencia, es necesario que los roles, funciones y responsabilidades estén claramente definidos en un manual de procedimientos, lo que facilita controlar de forma efectiva el rendimiento, de igual manera recalcaron referente a la evaluación de riesgos su incidencia en la capacidad de detección, conocimiento y administración de ciertas amenazas del entorno a las que está expuesta la Asociación, además de ayudar a la adecuada toma de decisiones.

Por otro lado, consideran que un factor importante en cuanto al control interno es la información que se pueda llegar a obtener y documentar, con la finalidad de que existan documentos que permitan verificar la veracidad y concordancia de los hechos con los resultados obtenidos, permitiendo así realizar un seguimiento a cada actividad desarrollada, destacaron el rol de la información en la detección oportuna de amenazas para mitigar los efectos negativos que dieran lugar a pérdidas o perjuicios en el funcionamiento de la Asociación.

La tendencia se evidenció hacia los destacables beneficios y la importancia de implementar controles internos así como el constante monitoreo y supervisión del mismo a fin de detectar oportunamente errores y riesgos, fueron algunos de los puntos que mas destacaron los entrevistados. Desde esta matiz se destaca también la relevancia que tiene el control para lograr el desarrollo de las capacidades empresariales en una organización. En conclusión, el personal sujeto a la entrevista afirmó estar totalmente de acuerdo en considerar la implementación de un sistema de control interno COSO III como una herramienta que puede otorgar mediante la interrelación de sus cinco componentes, una seguridad razonable en la consecución de los objetivos organizacionales mediante el establecimiento y acatamiento de las políticas que son implantadas por la administración, la capacidad de actuación y respuesta al cambio y la gestión eficiente y eficaz del recurso humano, material y financiero, incidiendo de manera positiva en el desarrollo y crecimiento de la Asociación Bananera Unidos por la Esperanza.

3.3 Verificación de hipótesis

A continuación, en las tablas presentadas se detalla la verificación de las hipótesis trazadas para el desarrollo del tema expuesto:

Tabla 23 Verificación de hipótesis general

Hipótesis General	Verificación
Los beneficios de la implementación de un sistema de control interno- COSO III incide en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador.	Mediante el análisis de las entrevistas realizadas se pudo evidenciar a través de la pregunta #15 que los entrevistados estuvieron totalmente de acuerdo en que la implementación de un sistema de control interno genera en mayor medida beneficios al desarrollo de la asociación, puesto que otorga capacidad de respuesta y mecanismos para hacer frente a situaciones no previstas, dando como resultado un incremento en el nivel de competitividad que incide en el crecimiento y desarrollo de la entidad.

*Fuente: Respuestas de Entrevistados al Cuestionario
Elaborado por: Las autoras*

Tabla 24 Verificación de Hipótesis específica 1

Hipótesis Específica	Verificación
El entorno de control incide en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador.	De acuerdo con el estudio de la información recabada a partir de la pregunta número 4, en la cual se plantea la influencia de la participación de los administradores y el alto mando en el control de los procedimientos, así como en el adecuado manejo y ejecución de funciones, los entrevistados dieron a conocer que están totalmente de acuerdo en que la interacción de los administradores y directores con sus subordinados contribuye a tener una visión real y clara de los resultados mediante la supervisión directa permitiendo detectar posibles errores y mitigar amenazas.

Fuente: Respuestas de Entrevistados al Cuestionario
Elaborado por: Las autoras

Tabla 25 Verificación de Hipótesis específica 2

Hipótesis Específica	Verificación
La Evaluación de riesgo y actividades de control incide en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador.	Según el análisis de las entrevistas realizadas, a través de la pregunta #8, los entrevistados estuvieron totalmente de acuerdo en cuan necesario es la aplicación de la evaluación de riesgos debido a que las condiciones económicas, operativas y normativas de la Asociación varían de acuerdo al entorno, por ende resulta indispensable establecer mecanismos, identificar y someter a análisis los riesgos que están asociados al cambio, además de establecer actividades de control que permitan minimizar la probabilidad de ocurrencia y el impacto negativo que generan estos riesgos.

Fuente: Respuestas de Entrevistados al Cuestionario
Elaborado por: Las autoras

Tabla 26 Verificación de Hipótesis específica 3

Hipótesis Específica	Verificación
<p>El Sistema de información y actividades de monitoreo inciden en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador.</p>	<p>Acorde al análisis de las respuestas obtenidas en la pregunta número 11, los argumentos revelan que el sistema de información tiene incidencia en el desarrollo empresarial, evidenciando que la información influirá directamente en el control que lleve a cabo la organización, además permitirá realizar la evaluación de los resultados y el seguimiento requerido para direccionar oportunamente los esfuerzos a fin de alcanzar el desarrollo esperado.</p>

*Fuente: Respuestas de Entrevistados al Cuestionario
Elaborado por: Las autoras*

3.4 Conclusión del capítulo

De acuerdo con la información recolectada y el resultado del análisis de la misma, se considera que el aporte que realiza el trabajo de investigación es significativo para que la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza logre alcanzar un mayor grado de desarrollo empresarial mediante la incorporación de mecanismos de control interno más efectivos. Los argumentos emitidos por los entrevistados corroboran las hipótesis planteadas, destacando la importancia del tema abordado en esta investigación, dado que al ubicarse en el sector agrícola específicamente bananero los mecanismos de control interno que emplean se basan en métodos empíricos sin tener en cuenta los efectos negativos que esta metodología ocasiona como consecuencia de no contar con una visión clara del panorama interno de la Asociación.

CAPITULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

Luego del análisis de los elementos empleados para el desarrollo de esta investigación relacionados al control interno y la incidencia en el desarrollo empresarial de la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, se deduce lo siguiente:

- El entorno de control incide en el desarrollo empresarial al constituir la base sobre la cual se diseña y desarrolla el control interno, además se destaca la importancia de establecer una adecuada estructura organizacional y segregación de funciones que satisfaga las necesidades de organización tanto de tareas como de asignación de responsabilidades, debido a que no existe una clara distribución de trabajo planteada formalmente en manuales y políticas internas o procedimientos que permitan direccionar y guiar los procesos y a quienes intervienen en ellos, tomando en consideración el rol que desempeña el factor humano en cuanto a sus capacidades y aptitudes para lograr la efectividad y resultados esperados.
- La aplicación combinada de la evaluación de riesgos y actividades de control incide en el desarrollo empresarial, debido a que permite que la Asociación identifique los riesgos o amenazas que dieran lugar a pérdidas o afectaciones en las actividades dirigidas al alcance de los objetivos, a la vez que implemente mecanismos especializados que otorguen un mayor nivel de confiabilidad, pues los que son utilizados para el control por la Asociación no garantizan que las políticas sean cumplidas en su totalidad, y no permiten comparar el grado en que los resultados obtenidos se asemejan a los resultados esperados.

- El sistema de información y actividades de monitoreo inciden en el desarrollo empresarial, debido a que es indispensable asegurar la trazabilidad de los procedimientos, así como contar con información para poder analizar y evaluar los resultados que se han obtenido de cada proceso y actividad inmersa en el control interno, con el propósito de mantener una supervisión constante que permita determinar en qué punto se vuelve ineficiente y tomar acciones correctivas oportunas evitando así exponer la evaluación de las actividades y la medición de los resultados a un sistema obsoleto que no posee la capacidad de identificar errores y riesgos futuros que comprometan el desarrollo de la Asociación.
- El sistema de control interno incide directamente en el desarrollo empresarial, al otorgar capacidad de respuesta ante situaciones imprevistas, puesto que mediante la interrelación de sus componentes se puede fortalecer el estado de la estructura organizacional y la capacidad de la Asociación para hacer frente a cambios en su entorno, de esta manera se obtiene información que se transforma en conocimiento y permite la adaptabilidad evitando comprometer recursos y actividades.

4.2 RECOMENDACIONES

A los directivos de la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza:

- Establecer políticas y procedimientos para las diferentes operaciones y funciones que tiene a cargo el personal a fin de proporcionar lineamientos claros acerca de las funciones y responsabilidades de cada colaborador, constituyéndose así una base sólida sobre la cual se desarrolle el control interno y se pueda medir la efectividad del trabajo realizado en relación a los resultados obtenidos, también se recomienda realizar capacitaciones a sus colaboradores para reforzar conocimientos y aptitudes que favorezcan la posibilidad de hacer frente a amenazas imprevistas.

- Considerar las variaciones significativas del entorno a fin de establecer mecanismos que permitan una efectiva gestión de riesgos asociados al cambio que afectan directamente a las actividades internas y por ende al cumplimiento de objetivos, así como herramientas para la evaluación de las estrategias a fin de diseñar objetivos de control y fijación de técnicas a implementar para medir los resultados tanto cualitativos como cuantitativos por áreas o unidades, que en un contexto general permitan valorar el rendimiento y la productividad de la Asociación.

- Establecer mecanismos para la obtención de información veraz, así como para garantizar la seguridad, integridad y acceso a la misma con la finalidad de generar conocimiento y otorgar mayor capacidad de innovación y certeza en la toma de decisiones. Esto permitirá que sea posible realizar un seguimiento constante a la funcionalidad del sistema de control interno con el objetivo de detectar su ineficiencia en el momento oportuno y tomar acciones que permitan re-direccionar y adaptar el sistema de control interno a las necesidades reales de la entidad, otorgando mayor capacidad de enfocar los esfuerzos hacia la obtención de una mayor productividad y desarrollo en el ámbito empresarial.

- Considerar la implementación de un sistema COSO III, debido a los beneficios que trae consigo su aplicación y la funcionabilidad de sus elementos. El entorno de control fortalece el

cimiento de la estructura organizacional convirtiéndose en el cimiento del control interno, la evaluación de riesgos permite una administración efectiva de los factores de riesgos que mediante las actividades de control logran ser reducidos a un mínimo nivel, en conjunto con los sistemas de información y las actividades de monitoreo otorgan seguridad razonable a través de la información de calidad que permite hacer seguimiento continuo a la funcionalidad del mismo. El control interno beneficiará brindando una integración y control en todas las áreas y niveles de la Asociación, permitiéndole obtener mayor ventaja competitiva incentivando a su desarrollo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abella Rubio, R. (Febrero de 2006). COSO II y gestión integral de riesgos de negocio. *Estrategia Financiera*(225), 24.
- Ablan , N. C., & Méndez , Z. (enero-junio de 2010). Los sistemas de control interno en los entes descentralizados estatales y municipales desde la perspectiva COSO. *Visión Gerencial*, 5-17.
- Abrego, D., Sánchez, Y., & Medina, J. (2017). Influencia de los sistemas de información en los resultados organizacionales. *Contaduría y Administración*, 303-320.
- Aguilera Castro, A., & Puerto Becerra, D. P. (Enero-Junio de 2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *Pensamiento & Gestión*(32), 1-26.
- Aguirre, J. M. (2005). *Auditoría y control interno*. Madrid, España: Editorial Cultural.
- Aguirre, R., & Armenta, C. E. (2012). La importancia del control interno en las pequeñas y medianas empresas en México. *Revista El Buzón de Paciol*(76), 1-17.
- Álvarez, M. (2006). *Manual para la elabora manuales de políticas y procedimientos*. México: Panorama Editorial.
- Andrade, H. (2005). *Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica*. Madrid: Netbiblo.
- Arango, J. J. (2011). IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES QUE TIENEN MAYOR RELEVANCIA EN LA CREACIÓN DE UNA NUEVA EMPRESA EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPRENDEDOR EMPRESARIAL CASO: PARQUE DEL EMPRENDIMIENTO. *Tesis de Maestría*. Universidad de Medellín, Medellín, Colombia.
- Arellano, A., & Páez, V. (2018). Propuesta de un Sistema de Control Interno mediante el Método COSO III aplicada a la empresa FAP Importaciones, dedicada a la importación, fabricación, distribución y comercialización de artículos para Seguridad Privada y Seguridad Industrial. *Trabajo de Titulación*. Universidad Central del Ecuador, Quito.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación* (6a Edición ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Aristizabal, L. (2013). Control interno, eficiencia y eficacia de la organización empresarial. *Tesis de Posgrado*. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA ESPECIALIZACIÓN EN CONTROL INTERNO, Bogota, D.C.
- Arnold Cathalifaud, M., & Osorio, F. (1998). Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas. *Cinta de Moebio*(Santiago, Chile), 12.

- Arroyo, N. L., Guzmán, F. D., & Hurtado, E. (2019). El control interno y la importancia de su aplicación en las compañías. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 11.
- Asociación Española para la Calidad. (2019). Obtenido de <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/coso#:~:text=En%201992%20la%20comisi%C3%B3n%20public%C3%B3,y%20generando%20una%20definici%C3%B3n%20com%C3%BA>
- Balarezo, B. (2014). La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa SAN MIGUEL DRIVE. *Trabajo de Investigación*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Barnier, B. (2015). Why Controls Have Become Wasteful, A False Sense of Security, and Dangerously Distracting—and How to Fix it. *EDPACS*. *EDPACS*, 51(15), 1-15. doi:10.1080 / 07366981.2015.1041815
- Batista, D. G. (2012). Metodología para la evaluación del sistema de control interno (SCI) en el ISMMM. *Tesis de pregrado*. Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa, Cuba.
- Bayón Pérez, J. (2019). *Cultural empresarial* (1.0 ed.). España: Editorial Elearning S.L.
- Blázquez Santana, F., Dorta Velázquez, J. A., & Verona Martel, M. C. (Julio-Diciembre de 2006). Factores del crecimiento empresarial. Especial referencia a las pequeñas y medianas empresas. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 16(28), 43-56.
- Brume, M. (2019). *Estructura organizacional*. Barranquilla: Institución Universitaria Itsa.
- Buchele, R. (1976). *Diagnóstico de empresas en crecimiento* (2da ed.). Atlas.
- Burbano, Á. (Agosto de 2017). Importancia de la dirección estratégica para el desarrollo empresarial. *Revista Científica Domino de las Ciencias*, 3(3), 19-28. Obtenido de <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the Competing Values Framework* (3a. ed. ed.). San Francisco: CA: Jossey-Bass.
- Canals, A. (2003). *La gestión del conocimiento*. Barcelona. España: Gestion 2000.
- Canals, J. (Agosto de 2000). CRECIMIENTO EMPRESARIAL: PERSONAS Y TECNOLOGÍA EN LA NUEVA ECONOMÍA. *Revista Empresa y Humanismo*, 2(2), 337-370.
- Castells, P. E., & Pasola, J. V. (1997). *Tecnología e innovación en la empresa*. Barcelona: Edicions Universitat Politècnica de Catalunya.

- Cedeño, R. M., & Morell, L. M. (2018). La gestión de riesgos en Ecuador: una aproximación evolutiva desde el control interno. *Cofin Habana*, 12(2), 306-318. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000200022
- Cely, M. (2007). Evaluación del Control Interno de las partidas más significativas de los Estados Financieros de una constructora de la ciudad de Guayaquil, año 2006. *Tesis de Pregrado*. Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil, Ecuador.
- Centty, D. B. (2006). *Manual metodológico para el investigador científico*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Ed. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la Administración* (Séptima edición ed.). McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://esmirnaweb.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8a ed.). McGraw-Hill.
- Coll, C., & Valls, E. (1992). *El aprendizaje y la enseñanza de los procedimientos*. Santillana.
- Constitución de la República del Ecuador. (2011). Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Ecuador.
- Contraloría General de la República. (2021). MARCO CONCEPTUAL DEL CONTROL INTERNO. 62. Perú. Obtenido de https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf
- Coopers, & Lybrand. (1997). *Los Nuevos Conceptos del Control Interno: Informe COSO*. Madrid: Diaz de Santos S.A.
- Cordero Ronquillo, K., & Castillo Arriola, C. (2016). El Control Interno Como Herramienta Para Mejorar La Rentabilidad En IMEDCORP S.A. 2016. Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Obtenido de Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10599/1/EL%20CONTROL%20INTERNO%20COMO%20HERRAMIENTA%20PARA%20MEJORAR%20LA%20RENTABILIDAD%20EN%20IMEDCORP%20S.A.%20%281%29.pdf>
- Corrales, M. (2016). Propuesta del diseño de un sistema de control interno bajo el enfoque del modelo COSO III, para la empresa Metropolitana, de la ciudad de Managua, periodo julio a octubre 2016. *Tesis de maestría*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- De la Cruz, J. (2018). PROPUESTA DE CONTROL INTERNO FINANCIERO, MEDIANTE MÉTODOCOSO III PARA EL DEPARTAMENTO DE CARTERA DE LA

EMPRESA COMFRANKLIN CIA LTDA. DE LA CIUDAD DE QUITO. *Trabajo de Titulación*. Universidad Central del Ecuador, Quito.

- De la Peña, A. (2011). *Auditoria: Un enfoque práctico*. España: Editorial Paraninfo.
- Delfin, F. L., & Acosta, M. P. (2016). Importancia y análisis del desarrollo empresarial. *Revista Científica pensamiento y gestión*(40), 184 -202. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/8810/8595>
- Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo-Americana. (2021). Enciclopedia Espasa-Calpe, S.A. 59, 1342-1345. Recuperado el 2021, de <http://www.filosofia.org/enc/eui/e591342.htm#:~:text=La%20t%C3%A9cnica%20se%20refiere%20al,y%20del%20hombre%20de%20ciencia>.
- Escandón-Barbosa, D. M., & Hurtado-Ayala, A. (abril-junio de 2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*, 32(139), 137-145. doi:doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001.
- Espinoza, O. (2009). Reflexiones sobre los conceptos de "política", políticas públicas y política educacional. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 1-13. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2750/275019727008.pdf>
- Estupiñán, & R. (2015). *CONTROL INTERNO Y FRAUDES ANÁLISIS DE INFORME COSO I, II Y III CON BASE EN LOS CICLOS TRANSACCIONALES* (Tercera Edición ed.). Bogotá, Colombia: ECOE EDICIONES LTDA.
- Estupiñán, R. (2006). *Control Interno y Fraudes* (2a Edición ed.). Bogotá: Eco Ediciones.
- Fajardo, L. M. (2018). Gestión estratégica y desarrollo empresarial de las operadoras de transporte terrestre intraprovincial de pasajeros del cantón Milagro, Ecuador, período 2013- 2016. *UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS*, 248. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7642/Fajardo_v1.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Fayol, H. (1987). *Administración Industrial y General* (Decimocuarta edición ed.). Argentina: Librería "EL ATENEO" Editorial.
- Fernandez , A. I., García, R., & Ventura, J. (1988). Análisis del crecimiento sostenible por los distintos sectores empresariales. *Documentos de trabajo (Universidad de Oviedo. Facultad de Ciencias Económicas)*(3), 26.
- Flores Salazar, L. E., & Guevara Montoya, M. P. (2017). Análisis del sistema de control interno basado en el Modelo COSO en la empresa Maíz Olguita S.A.C. *Tesis de Licenciatura*. Universidad Peruana Unión, Tarapoto.
- Fonseca, O. (2011). *Sistemas de Control Interno para Organizaciones* (Primera Edición ed.). Lima, Perú: Instituto de Investigaciones en Accountability y Control - IICO.

- Galaz, Y., & Ruiz Urquiza. (2015). COSO Marco de referencia para la implementación, gestión y control de un adecuado Sistema de Control Interno. *Deloitte*, 23. Deloitte. doi:<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/COSO-Sesion1.pdf>
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Evaluación del Desempeño individual*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- García, F. (2004). *El cuestionario: Recomendaciones metodológicas para el diseño de un cuestionario*. Mexico: Limusa.
- García, J. (2016). Propuesta de un Sistema De Control Interno para el área financiera basado en la aplicación de los componentes del Modelo Coso II enl Empresa EY ADDVALUE Asesores Cía. Ltda. *Trabajo de titulación*. Univeridad Central del Ecuador, Quito.
- Gee, S. (1981). *Technology Transfer, Innovation, and International Competitiveness*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- gh. (1997). *Los nuevos conceptos del control interno (Informe COSO)*. España: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Gibb, A. (1988). Stimulating entrepreneurship and new business development. *International Labour Office, Management Development Branch*.
- Gibson. (1997). *Administración de Personal y Recursos Humanos* (Quinta Edición ed.). México: McGraw Hill.
- Gich, V. (1978). *eoría General de Sistemas Aplicada*. Trillas.
- Gonzabay de Loor, D., & Torres Flores, M. (2017). *Propuesta de mejora del control interno basado en el modelo Coso en Ventascorp S.A*. Obtenido de Universidad de Guayaquil.
- González, J. (2014). Aproximaciones conceptuales al desarrollo empresarial. *Aglala*, 5(1), 86-106. doi:<https://doi.org/10.22519/22157360.894>.
- González, R. G. (marzo de 2010). Utilidad de la integración y convergencia de los métodos cualitativos y cuantitativos en las investigaciones en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 36(1), 19-29.
- Greco, O. (2007). *Diccionario Contable*. Buenos Aires: Valletta Ediciones.
- Hernández Sampieri, R., Méndez Valencia, S., & Contreras Soto, R. (enero-marzo de 2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los. *Contaduría y Administración*, 59(1), 229-257.
- Hernández, A., Argüelles, V., & Palacios, R. (2021). Métodos empíricos de la investigación. *Ciencia Huasteca Boletín Científico de la Escuela Superior de Huejutla*, 33-34.

- Hitt, M. A., Black, S. J., & Porter, L. W. (2006). *Administración*. Pearson Educación.
- Hodge, B., Gales, L. M., & Anthony, W. P. (2003). *Teoría de la organización, un enfoque estratégico* (Sexta ed.). Madrid: Prentice Hall.
- Innis, H. A., & Schumpeter, J. A. (1940). Business Cycles: A Theoretical, Historical, and Statistical Analysis of the Capitalist Process. *The Canadian Journal of Economics and Political Science*, 6(1), 90. doi:doi:10.2307/137061
- Jaramillo Lotero, R. A. (2017). Una mirada a la competitividad. *Dictamen Libre*, 87 - 98 .
- Kantis, H., Ishida, M., & Komori, M. (2002). *Empresarialidad en economías emergentes: Creación y desarrollo de nuevas empresas en América Latina y el Este de Asia* . México: BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO .
- Koenes, A. (1996). *La ventaja Competitiva*. España: Díaz de Santos.
- Lara, M. (2007). *Manual básico de revisión y verificación contable*. Madrid: DYKINSON.
- Lema, G. (2018). Diseño de un Sistema de Control Interno basado en el COSO III aplicado a la empresa ACTFIN Asesores Financieros CIA. LTDA. *Trabajo de Titulación, Modalidad Proyecto de Investigación para la obtención del título: Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, Contadora Pública Autorizada*. Universidad Central del Ecuador, Quito.
- Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado. (12 de Junio de 2002). Registro Oficial Suplemento 595. Ecuador.
- Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria. (10 de Mayo de 2011). Registro Oficial 444 . Ecuador. Obtenido de <https://www.seps.gob.ec/documents/20181/25522/LEY%20ORGANICA%20DE%20ECONOMIA%20POPULAR%20Y%20SOLIDARIA%20actualizada%20noviembre%202018.pdf/66b23eef-8b87-4e3a-b0ba-194c2017e69a>
- Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno-LORTI. (2015). Registro Oficial Suplemento 463. Ecuador.
- Ley Orgánica de Simplificación y Progresividad Tributaria. (31 de Diciembre de 2019). Registro Oficial Suplemento 111. Obtenido de http://gobiernoabierto.quito.gob.ec/Archivos/Transparencia/2019/12diciembre/A2/ANEXOS/PROCU_LOSPT.pdf
- Ley para estimular y controlar la Producción y comercialización del Banano, Plátano/Barraganete Y Otras Musáceas Afines Destinadas a la Exportación. (16 de Abril de 2004). Registro Oficial N° 315. *Registro Oficial 499*. Ecuador.

- Lopes de Oliveira, M., & Moneva, J. M. (2013). El desempeño económico financiero y responsabilidad social corporativa. Petrobrás versus Repsol. *Revista Contaduría y Administración*, 28(1), 131-167.
- López, A. A., & Cañizarez, M. (2018). El control interno en el sector público ecuatoriano. Caso de Estudio: gobiernos autónomos descentralizados cantonales de Morona Santiago. *Cofin Habana*, 12(2), 51-72. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000200004&lng=es&nrm=iso
- López, A., & Pesántez, J. (2017). Evaluación comparativa del sistema de control interno del sector comercial y del sector público del Cantón Morona. *Killkana Sociales*, 31-38.
- Lozano, G., & Tenorio, J. J. (Febrero de 2016). El sistema de control Interno: Una herramienta para el perfeccionamiento de la gestión empresarial en el sector construcción. *Revista de Investigación de Contabilidad Accounting power for business*, 1(1), 49 - 59. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_apfb/article/view/896
- Lucero, A. (Mayo de 2016). ENFRENTANDO SITUACIONES DE EMERGENCIA. 50-55.
- Lucero, M., & Valladolid, R. (2013). Evaluación del control interno al departamento de Tesorería de la Superintendencia de Bancos y Seguros con corte 2012. *Tesis*. Universidad de Cuenca, Cuenca.
- Malaver, R. (1998). *Estrategia, competitividad y capacidades empresariales*. Bogota.
- Mantilla, S. A. (2013). *Auditoría del Control Interno* (Cuarta Edición ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Marín, D. (2012). Estructura organizacional y sus parámetros de diseño: análisis descriptivo en pymes industriales de Bogotá. *Estudios Gerenciales*, 43-64.
- Martens, R. (1987). *Coaches guide to sport psychology* (1 st edición ed.). Human Kinetics Publishers.
- Martínez, P. A. (2012). Evolución Histórica de laPalabra Desarrollo. *UNIVERSIDAD PUBLICA COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA*.
- Mendoza-Zamora, W. M., Delgado-Chávez, M. I., García-Ponce, T. Y., & Barreiro-Cedeño, I. M. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. 4(4), 206-240.
- Millo Carmenate, V., González Morales, V. E., & Fuentes Díaz, D. (2017). Manual de procedimiento para el Control Interno en la Universidad Metropolitana. *Universidad y Sociedad*, 9(1), 60-65.
- Montaño Orozco, E. (2013). *Control Interno, auditoría y aseguramiento, revisoría fiscal y gobierno corporativo*. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle.

- Montoya, M. (2018). Comunicación organizacional: revisión de su concepto y prácticas de algunos autores mexicanos. *Razón y Palabras*, 778-795.
- Moraleda, A. (2004). La innovación, clave para la competitividad empresarial. *Universia Business Review* , 128-136.
- Morelos, J., & Fontalvo, T. (2014). Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial. *Entramado*, 96-105.
- Morris, M. H., Davis, D. L., & Ewing, J. (November de 1988). The role of entrepreneurship in industrial marketing activities. *Industrial Marketing Management*, 17(4), 337-346. doi:doi.org/10.1016/0019-8501(88)90037-5
- Moscoso, P. (1998). Reflexiones en torno al concepto "Recurso de Información". *Revista General de Información y Documentación*, 327-342.
- Namakforoosh, M. N. (2005). *Metodología de la investigación* (2a. ed. ed.). México: Limusa.
- Navas Olmedo, W. H., Fajardo Vaca, L. M., Vásquez Fajardo, C. E., & Vásquez Fajardo, X. A. (Junio de 2018). Estrategias de negocios aplicadas a las pymes y su incidencia en el desarrollo empresarial del sector económico industrial en la zona tres del Ecuador. *Revista Científica de Investigación actualización del mundo de las Ciencias*, 2(2), 572-594.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación* . Bogotá : Ediciones de la U.
- Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado. (2014). Registro Oficial Suplemento 87. Quito, Ecuador.
- ONU MUJERES. (2010). *Principios básicos de programación, Monitoreo y Evaluación*.
- Pablos, C., López, J., Romo, S., & Medina, S. (2019). *Organización y Actualización de los sistemas de información en la empresa*. Madrid: ESIC Editorial.
- Pacheco, M. (2005). El Ambiente más allá de la Naturaleza. *Instituto de Investigaciones Filosóficas de la UNAM*.
- Pazmiño, G. A., Beltrán, M., & Gallardo, W. M. (2016). Los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo empresarial: caso Pymes de la provincia de Tungurahua - Ecuador. *REVISTA PUCE NÚM 103*(103), 335-369. Obtenido de <http://www.revistapuce.edu.ec/index.php/revpuce/article/view/45>
- Pelayo, M., & Velásquez, M. (2018). La supervisión del control interno en el área de refacciones de empresa dedicada a la compra venta de maquinaria agrícola, refacciones y taller de servicio. *Visión Contable* , 28-51.
- Peñaloza, B. C. (2018). LAS NUEVAS GENERACIONES EN LAS EMPRESAS FAMILIARES Y EL DESARROLLO EMPRESARIAL DEL SECTOR CALZADO.

- Tesis de postgrado*, 91. Obtenido de
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28485/1/09%20AEF.pdf>
- Pérez Montejo, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. *Revista Uppiicsa*, XVII(VII), 50-51.
- Pérez, J., & Lanza, E. (2014). Manuales de procedimientos y el control interno: una necesaria interrelación. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*(201).
- Plasencia Asorey, C. (2010). El Sistema de Control Interno: garantía del logro de los objetivos. *MEDISAN*, 14(5), 586-590.
- Porter, M. (1990). *La ventaja competitiva de las naciones*. Buenos Aires: Ed. Vergara.
- Pulido, M. (2015). Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica. *Opción*, 31(1), 1137 - 1156.
- Quezada, A. F., & Marin, X. F. (2013). Identificación, Medición y Evaluación de riesgos ocupacionales en el Área de Producción de la Industria "Productos Lácteos Nandito-Cuenca". *Tesis de Maestría*. Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca.
- Quinaluisa Morán, N. V., Álava, P., Alexandra, V., Muñoz Macías, S. C., Ortega Haro, X. F., & Pérez Salazar, J. A. (2018). El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO. *Cofin Habana*, 12(1), 268-283. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000100018#:~:text=Los%20sistemas%20de%20control%20interno%2C%20unidos%20a%20los%20de%20gesti%C3%B3n,estructura%2C%20capital%20u%20objeto%20social.
- Ramirez, A. d., Ramirez, R. G., & Calderón, E. V. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial". *Revista Contribuciones a la Economía* (, 21. Obtenido de <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Real Academia Española. (2019). Fundación PRO-RAE.
- Reglamento a la Ley para Estimular y Controlar la Producción y Comercialización del Banano, Plátano/Barraganete y otras musáceas afines destinadas a la exportación. (23 de Abril de 2013). Registro Oficial N° 499. Ecuador. Obtenido de <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu120447.pdf>
- Rengifo, M. (2004). Control Interno: Metodología para la Evaluación de Riesgo, análisis de los resultados y recomendaciones, caso CAPRECOM EPS. *Cuadernos de Administración*(31).
- Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la Investigación* (Quinta edición ed.). México: Universidad Autónoma de Tabasco.

- Ruiz, Y., Valenzuela, V., & Tapia, J. (Noviembre de 2020). EL CONTROL INTERNO COMO INSTRUMENTO DE GESTIÓN DE LIQUIDEZ EMPRESARIAL: UN ANÁLISIS META-ANALÍTICO EN EL CANTÓN LATAACUNGA. *Universidad Ciencia Y Tecnología*, 24(106), 5-12. Obtenido de <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/389/696>
- Salvador, A. (2016). *Auditool*. Obtenido de <https://www.auditool.org/blog/control-interno/4413-que-es-coso/>
- Sánchez, L. R. (2015). COSO ERM Y LA GESTIÓN DE RIESGOS. *QUIPUKAMAYOC*, 23(44), 43-50.
- Sánchez, J., Tejero, B., Yurrebaso, A., & Lanero, A. (2006). Cultura Organizacional: Desentrañando vericuetos. *Revista de Antropología Iberoamericana*, 374-397.
- Sánchez, M. (2013). Diseño del manual de políticas y procedimientos administrativos y su incidencia en la eficiencia y eficacia de procesos para el área de Secretaría del Colegio Técnico Fiscal Provincia del Azuay de la Ciudad de Guayaquil. *Tesis*. Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil.
- Santiago, V. J., & Márquez- Rodríguez, P. B. (2017). La Tubería Empresarial: una nueva herramienta de análisis del proceso de creación de empresas. *Revista Espacios*, 38(57), 19.
- Santos, D. (2012). *Fundamentos de la comunicación*. México: Red Tercer Milenio.
- Santos, M. (2014). El riesgo y el control interno: amigos y enemigos inseparables. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*(5).
- Segredo, A., García, A. L., & Perdomo, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *INFODIR*, 86-99.
- Serrano, P. A., Señalín, L. O., & Vega, F. Y. (2018). El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala (Ecuador). *Revista Espacios*, 39(3), 30. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf>
- Servin, L. (2021). *¿Por qué es importante el control interno en las empresas?* Obtenido de Deloitte: <https://www2.deloitte.com/py/es/pages/audit/articles/opinion-control-interno-empresas.html>
- Sosa, E. (2015). Entorno de control basado en el Marco Integral de Control Interno del Comité de Organizaciones patrocinadas de la Comisión Treadway(COSOIII) y su influencia en la gestión eficaz de las actividades de ganadería-agropecuaria Life S.A.C. en el ejercicio2014. *Tesis*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.

- Suárez, R. P., Betancourt, L. d., Jiménez, B., & Toyos, A. (2009). *El desafío de la innovación*. La Habana: Editorial Universitaria.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. México: Limusa.
- Tancara, C. (1993). La investigación documental. *Temas Sociales*, 91-106.
- Timmons, J. (2004). *New Venture Creation Entrepreneurship for the 21st. Century*. Boston: Mc Graw Hill.
- Tracy, B. (2014). *Leadership*. Nueva York: AMACOM.
- Ulrich, D., Zenger, J., & Smallwood, N. (2000). *Liderazgo Basado en resultados: Como los líderes fortalecen la empresa e incrementan los beneficios*. España: EDICIONES GESTION 2000.
- Varela, R. (2012). *Innovación empresarial: arte y ciencia en la creación de empresas* (Cuarta Edición ed.). Bogotá: Ed. Pearson Educación de Colombia.
- Varela, R., & Bedoya, O. L. (Julio-Septiembre de 2006). Modelo Conceptual de Desarrollo Empresarial basado en competencias. *Estudios Gerenciales*, 22(100), 21-47.
- Vásquez, O. P. (2016). Visión integral del control interno. *Contaduría Universidad de Antioquia*(69), 139-154. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/cont/article/view/328434/20785274>
- Vega, L., & Nieves, A. (2016). Procedimiento para la Gestión de la Supervisión y Monitoreo del Control Interno. *Ciencias Holguin*, 1-19.
- Viloria, N. (2005). Factores que inciden en el sistema de control interno de una organización. *Actualidad Contable Faces*, 8(11), 87-92. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/257/25701111.pdf>
- Vivanco, M. (2017). LOS MANUALES DE PROCEDIMIENTOS COMO HERRAMIENTAS DE CONTROL INTERNO DE UNA ORGANIZACIÓN. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(3), 247-252.
- Yuni, J. A., & Urbano, C. A. (2006). *Técnicas para investigar: Recursos Metodológicos para la preparación de Proyectos de Investigación* (2a edición ed., Vol. Volumen 2). Editorial Brujas.
- Zambrano, R. (2011). Diseño de un manual de procedimientos para el departamento de Operaciones y Logística en la Compañía Circolo S.A. y su incidencia en el año 2011. *Tesis*. Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil.
- Zonta, J. (2003). *¿Como mejorar la competitividad de la empresa centroamericana?* San José, Costa Rica: Ediciones Guayacán.

ANEXOS

ANEXO 1: CARTA DE SOLICITUD

**UNIVERSIDAD
ESTATAL DE MILAGRO
UNEMI**
Unidos por la Esperanza

Simón Bolívar, 01 de Febrero de 2021

Ing.
Cristian Ramón Guanga
PRESIDENTE ASOCIACIÓN DE BANANEROS UNIDOS POR LA ESPERANZA
Presente.-

De nuestras consideraciones:

Reciba un cordial y afectuoso saludo de las señoritas Jamilexi Moreira y Julieta Salazar, estudiantes egresadas de la Universidad Estatal de Milagro, deseándole éxitos en su gestión.


Por medio del presente solicitamos comedidamente, el permiso respectivo para realizar nuestro trabajo de investigación de la Institución que usted dignamente dirige previo a la obtención del Título en Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría, además pedimos la colaboración del personal administrativo para la aplicación del instrumento investigativo.

Esperando que nuestra petición tenga la acogida favorable quedamos cordialmente agradecidas con sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

Jamilexi Moreira
Jamilexi Moreira Torres
ESTUDIANTE EGRESADO

JULIETA SALAZAR
Julieta Salazar Murillo
ESTUDIANTE EGRESADO



Recibido
Jinette Ayala
01/feb/2021

ANEXO 2: CARTA DE ACEPTACIÓN

Simón Bolívar, 03 de Febrero de 2021

PhD.

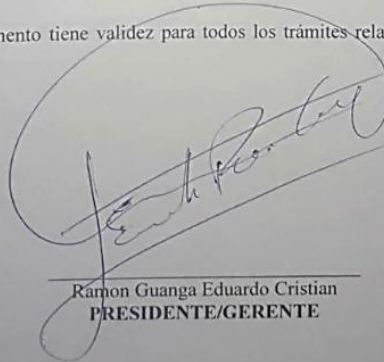
Carlos Vásquez

TUTOR ACADEMICO

De mis consideraciones,

Yo, **Ramon Guanga Eduardo Cristian**, con C.I. 091182685-7, por medio del presente autorizo a las estudiantes Jamilexi Moreira y Julieta Salazar acceder a la información de la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza y realizar su trabajo de investigación de pregrado previo a la obtención del título de Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría.

El presente documento tiene validez para todos los trámites relacionados a su trabajo investigativo.



Ramon Guanga Eduardo Cristian
PRESIDENTE/GERENTE



ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
<p>General</p> <p>¿De qué manera incide el actual sistema de control interno en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador?</p> <p>Específicos</p> <p>¿De qué manera incide el actual entorno de control en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador?</p> <p>¿Cómo incide la actual evaluación de riesgo y actividades de control en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador?</p> <p>¿Cómo incide el actual sistema de información y las actividades de monitoreo en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador?</p>	<p>General</p> <p>Identificar los beneficios de la implementación de un sistema de control interno a través de la aplicación del modelo COSO III para mejorar el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador 2020 - 2021.</p> <p>Específicos</p> <p>OE1.-Describir de qué manera incide el entorno de control en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador.</p> <p>OE2.- Identificar cómo incide la evaluación de riesgo y actividades de control en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador.</p> <p>OE3.-Determinar cómo incide el sistema de información y aplicación de las actividades de monitoreo en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador.</p>	<p>General</p> <p>Los beneficios de la implementación de un sistema de control interno- COSO III incide en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador.</p> <p>Específicas</p> <p>HE1: El entorno de control incide en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador.</p> <p>HE2: La Evaluación de riesgo y actividades de control incide en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador.</p> <p>HE3: El Sistema de información y actividades de monitoreo inciden en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador.</p>	<p>X: Sistemas de control interno - COSO III</p> <p>Y: Desarrollo empresarial</p> <p>Unidad de Análisis: Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza</p>	<p>Entorno de Control</p> <p>Evaluación de Riesgo y Actividades de Control</p> <p>Sistema de Información y Actividades de Monitoreo</p> <p>Elementos del desarrollo empresarial (Crecimiento económico, Cultura empresarial, Liderazgo, Gestión del conocimiento, Competitividad e innovación)</p>	<p>-Estructura organizacional -Cultura organizacional -Políticas y procedimientos -División y distribución de funciones</p> <p>-Identificación, Valoración y Respuesta al riesgo -Controles sobre el acceso a los recursos o archivos -Evaluación de desempeño -Controles para las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC).</p> <p>-Información y comunicación -Autoevaluación -Actividades de monitoreo-supervisión.</p> <p>-Adaptabilidad a los cambios -Estrategias de innovación -Mejoramiento continuo</p>

ANEXO 4: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

HIPOTESIS	VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	PREGUNTAS	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p><i>Los beneficios de la implementación de un sistema de control interno-COSO III incide en el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador.</i></p>	<p>X: Control Interno-COSO III</p>	<p>Coopers & Lybrand (1997) basado en el modelo COSO definen el control interno como “un proceso efectuado por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de los objetivos” (pág. 16).</p>	X1 Entorno de Control	<p>1. ¿Cree usted que la fijación correcta de una estructura organizacional, niveles de autoridad y una adecuada asignación de tareas y responsabilidades a cada colaborador brindará un entorno de control que cumpla con la necesidad de organización?</p> <p>2. ¿Considera usted que un manual de políticas y procedimientos contribuye al desarrollo eficiente de cada proceso a fin de convertirse en una herramienta que facilite el control interno?</p> <p>3. ¿Cree usted que fijar lineamientos que orienten el comportamiento y un código de ética que recopile los valores y principios éticos puede influir en la actitud de los colaboradores?</p> <p>4. ¿Considera usted que la participación de los administradores y el alto mando en el control de los procedimientos puede influir en la dirección, así como en el adecuado manejo y ejecución de las funciones de la Asociación Bananera Unidos por la Esperanza?</p>	<p>Técnica: Entrevista con el personal administrativo de la “Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza”</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>
			X2 Evaluación de Riesgo y Actividades de Control	<p>5. ¿Considera usted que un personal debidamente facultado y actualizado es importante para responder de forma efectiva ante la eventual ocurrencia de un riesgo?</p> <p>6. ¿Cree usted que es necesario que la asociación deba tomar en cuenta los cambios y desafíos que se presentan en el entorno a fin de crear una política de adaptación al cambio?</p> <p>7. ¿Considera usted que la aplicación de indicadores y la gestión y control de archivos puedan prevenir situaciones que impacten negativamente a la entidad?</p> <p>8. ¿Cree usted que es importante que la asociación revise, analice, y adecue los procedimientos utilizados para constatar que las actividades se desarrollen según lo planificado con el objetivo de identificar de forma oportuna riesgos internos?</p>	
			X3 Sistema de Información y Actividades de Monitoreo	<p>9. ¿Considera usted que la supervisión de los objetivos establecidos versus los obtenidos beneficia a la asociación permitiéndole tener una visión clara del desempeño empresarial?</p> <p>10. ¿Considera usted que un buen sistema de información que garantice la entrada, procesamiento, salida y almacenamiento de la información permite tomar decisiones efectivas?</p> <p>11. ¿Cree usted que toda la información referente al control interno, transacción y hechos relevantes deba estar debidamente documentada con la finalidad de que se encuentre disponible para a su posterior verificación?</p> <p>12. ¿Considera usted que el sistema de control interno debe ser monitoreado constantemente con la finalidad de poder determinar en qué momento puede llegar a ser ineficiente y tomar acciones oportunas?</p>	
	Y: Desarrollo Empresarial	<p>El proceso por el cual el empresario y su equipo consiguen o fortalecen habilidades y destrezas, que ayudan al manejo eficiente de los recursos de la compañía, dando innovación de productos y procesos, lo cual, al fin y al cabo, den crecimiento sostenible a la empresa (González J. , 2014,pág. 103).</p>	Y1 Elementos del desarrollo empresarial (Crecimiento económico, Cultura empresarial, Liderazgo, Gestión del conocimiento, Competitividad e innovación	<p>13. ¿Cree usted que la consolidación de habilidades y destrezas mediante el manejo eficiente de los recursos y la innovación constante de los procesos promueven el crecimiento y desarrollo sostenible de la Asociación?</p> <p>14. ¿Considera usted que el fortalecimiento de elementos como el liderazgo, la gestión del conocimiento, competitividad e innovación y una cultura empresarial sólida pueden incidir en la capacidad de crecimiento económico y desarrollo de la asociación?</p> <p>15. ¿Cree usted que ante situaciones emergentes el sistema de control interno puede otorgar la capacidad de respuesta ante estos desafíos, sin comprometer la continuidad de las operaciones, impulsando al desarrollo empresarial de la Asociación Bananera “Unidos por la Esperanza”</p>	

ANEXO 5: INSTRUMENTO PARA LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN



Universidad Estatal de Milagro
Facultad de Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho
FACSECYD
Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría -CPA

Estimado Sr

Reciba un cordial saludo, con el objetivo de Identificar los beneficios de la implementación de un sistema de control interno a través de la aplicación del modelo COSO III para mejorar el desarrollo empresarial ante situaciones emergentes en la Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza, Cantón Simón Bolívar, Guayas, Ecuador 2020 - 2021, se le solicita a usted su colaboración con el llenado de la siguiente entrevista

Muchas Gracias.

Instrucciones de llenado.

La entrevista consta de 15 preguntas abiertas con una escala del 1 al 5 para que usted exponga las razones de su respuesta y amplíe con información de interés para la investigación. Es muy importante que responda todas las preguntas y debe tener claro que no hay respuestas correctas o incorrectas, en cada caso usted debe responder con la mayor sinceridad acerca de lo que a su juicio sucede realmente dentro de Asociación de Bananeros Unidos por la Esperanza.

Datos demográficos.

Edad:

- Menos de 25 años Entre 25 y 34 años
 Entre 35 y 54 años Más de 55 años

Género:

- Masculino Femenino

Categoría profesional:

- Obrero Mandos intermedios Técnico
 Administrativo Directivo Asesor
 Otras, especifique:

<p>4. ¿Considera usted que la participación de los administradores y el alto mando en el control de los procedimientos puede influir en la dirección, así como en el adecuado manejo y ejecución de las funciones de la Asociación Bananera Unidos por la Esperanza?</p>	<table border="1"> <tr> <th>TOTALMENTE EN DESACUERDO</th> <th>EN DESACUERDO</th> <th>INDECISO</th> <th>DE ACUERDO</th> <th>TOTALMENTE DE ACUERDO</th> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	2	3	4	5	<p>¿POR QUÉ?</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO							
	1	2	3	4	5							
	<table border="1"> <tr> <th>TOTALMENTE EN DESACUERDO</th> <th>EN DESACUERDO</th> <th>INDECISO</th> <th>DE ACUERDO</th> <th>TOTALMENTE DE ACUERDO</th> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	2	3	4	5	<p>¿POR QUÉ?</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO							
	1	2	3	4	5							
<table border="1"> <tr> <th>TOTALMENTE EN DESACUERDO</th> <th>EN DESACUERDO</th> <th>INDECISO</th> <th>DE ACUERDO</th> <th>TOTALMENTE DE ACUERDO</th> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	2	3	4	5	<p>¿POR QUÉ?</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO								
1	2	3	4	5								
<table border="1"> <tr> <th>TOTALMENTE EN DESACUERDO</th> <th>EN DESACUERDO</th> <th>INDECISO</th> <th>DE ACUERDO</th> <th>TOTALMENTE DE ACUERDO</th> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	2	3	4	5	<p>¿POR QUÉ?</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO								
1	2	3	4	5								
<table border="1"> <tr> <th>TOTALMENTE EN DESACUERDO</th> <th>EN DESACUERDO</th> <th>INDECISO</th> <th>DE ACUERDO</th> <th>TOTALMENTE DE ACUERDO</th> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	2	3	4	5	<p>¿POR QUÉ?</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO								
1	2	3	4	5								
<p>5. ¿Considera usted que un personal debidamente facultado es importante para responder de forma efectiva ante la eventual ocurrencia de un riesgo?</p>	<table border="1"> <tr> <th>TOTALMENTE EN DESACUERDO</th> <th>EN DESACUERDO</th> <th>INDECISO</th> <th>DE ACUERDO</th> <th>TOTALMENTE DE ACUERDO</th> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	2	3	4	5	<p>¿POR QUÉ?</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO								
1	2	3	4	5								
<p>6. ¿Cree usted que es necesario que la asociación deba tomar en cuenta los cambios y desafíos que se presentan en el entorno a fin de crear una política de adaptación al cambio?</p>	<table border="1"> <tr> <th>TOTALMENTE EN DESACUERDO</th> <th>EN DESACUERDO</th> <th>INDECISO</th> <th>DE ACUERDO</th> <th>TOTALMENTE DE ACUERDO</th> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	2	3	4	5	<p>¿POR QUÉ?</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO								
1	2	3	4	5								
<p>7. ¿Considera usted que la aplicación de indicadores y la gestión y control de archivos puedan prevenir situaciones que impacten negativamente a la entidad?</p>	<table border="1"> <tr> <th>TOTALMENTE EN DESACUERDO</th> <th>EN DESACUERDO</th> <th>INDECISO</th> <th>DE ACUERDO</th> <th>TOTALMENTE DE ACUERDO</th> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	2	3	4	5	<p>¿POR QUÉ?</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO								
1	2	3	4	5								

<p>documentada con la finalidad de que se encuentre disponible para su posterior verificación?</p>	<p>¿POR QUÉ?</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>														
<p>12. ¿Considera usted que el sistema de control interno debe ser monitoreado constantemente con la finalidad de poder determinar en qué momento puede llegar a ser ineficiente y tomar acciones oportunas?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>TOTALMENTE EN DESACUERDO</th> <th>EN DESACUERDO</th> <th>INDECISO</th> <th>DE ACUERDO</th> <th>TOTALMENTE DE ACUERDO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	2	3	4	5				
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO											
1	2	3	4	5											
<p>13. ¿Cree usted que la consolidación de habilidades y destrezas mediante el manejo eficiente de los recursos y la innovación constante de los procesos promueven el crecimiento y desarrollo sostenible de la Asociación?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>TOTALMENTE EN DESACUERDO</th> <th>EN DESACUERDO</th> <th>INDECISO</th> <th>DE ACUERDO</th> <th>TOTALMENTE DE ACUERDO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	2	3	4	5				
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO											
1	2	3	4	5											
<p>14. ¿Considera usted que el fortalecimiento de elementos como el liderazgo, la gestión del conocimiento, competitividad e innovación y una cultura empresarial sólida pueden incidir en la capacidad de crecimiento económico y desarrollo de la Asociación?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>TOTALMENTE EN DESACUERDO</th> <th>EN DESACUERDO</th> <th>INDECISO</th> <th>DE ACUERDO</th> <th>TOTALMENTE DE ACUERDO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	2	3	4	5				
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO											
1	2	3	4	5											
	<p>¿POR QUÉ?</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>														

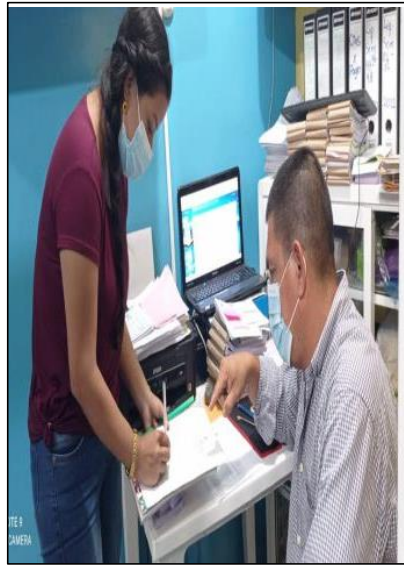
	<i>TOTALMENTE EN DESACUERDO</i>	<i>EN DESACUERDO</i>	<i>INDECISO</i>	<i>DE ACUERDO</i>	<i>TOTALMENTE DE ACUERDO</i>
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>15. ¿Cree usted que ante situaciones emergentes el sistema de control interno puede otorgar la capacidad de respuesta ante estos desafíos, sin comprometer la continuidad de las operaciones, impulsando al desarrollo empresarial de la Asociación Bananera Unidos por la Esperanza?</i>	<i>¿POR QUÉ?</i>				

Firma

ANEXO 6: REALIZACIÓN DE LA ENTREVISTA



Realización de la entrevista a la Ing. Lissette Ayala - **Secretaria de la Asoc. de Bananeros Unidos por la Esperanza**



Realización de la entrevista al Ing. Wladimir Ordoñez - **Contador de la Aso. Bananera Unidos por la Esperanza**

ANEXO 7: TUTORIAS

