



EDITORIAL
NAVEGANTE

EL CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN DE EMPRESAS LANGOSTINERAS

Emily Jandira Infante Carrasco
Yessenia Ysabel Infante Carrasco



Emily Jandira Infante Carrasco

Correo: ejinfantec@untumbes.edu.pe

Perfil: Egresada del Doctorado en Ciencias Contables y Empresariales por UNMSM. Maestra en Auditoría Integral por UNTUMBES. Auditor Forense Antifraude por IIAFA de Panamá. Certificación Internacional en Presentación de Información Financiera por ACCA Londres y Ernst & Young EY Alemania. Con experiencias en auditoría financiera en sector privado y gubernamental. Actualmente Docente en la Universidad Nacional de Tumbes.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1925-8533>

Afiliación: Universidad Nacional de Tumbes.

Yessenia Ysabel Infante Carrasco

Correo: infantef1413@gmail.com

Perfil: Licenciada en Obstetricia por la Universidad Nacional de Tumbes con estudios en curso en Medicina en la Universidad Privada Antenor Orrego, con experiencias en análisis estadísticos y metodología de la investigación.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-8466-4207>

Afiliación: Universidad Nacional de Tumbes.

EL CONTROL INTERNO
Y LA GESTIÓN DE EMPRESAS
LANGOSTINERAS

Emily Jandira Infante Carrasco

Yessenia Ysabel Infante Carrasco



EDITORIAL
NAVEGANTE

Todas nuestras publicaciones son sometidas a revisión doble-ciego de pares académicos (*Peer Review Double Blind*ed).

Esta publicación cuenta con licencia Creative Commons Reconocimiento - NoComercial - SinObraDerivada 3.0 Unported License.



ISBN: 978-628-7623-77-4

© Emily Jandira Infante Carrasco

© Yessenia Ysabel Infante Carrasco

2024

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10908813>

©Editorial Navegante

www.editorialnavegante.com

<https://submission.editorialnavegante.com/index.php/SEN/catalog>

Queda prohibida la reproducción bajo cualquier modalidad de toda o una parte de esta obra sin autorización expresa del titular de los derechos.

Diseño de carátula y composición: Editorial Navegante

Edición electrónica: Editorial Navegante

Editado en Colombia/ *Published in Colombia*

EL CONTROL INTERNO
Y LA GESTIÓN DE EMPRESAS
LANGOSTINERAS

Emily Jandira Infante Carrasco

Yessenia Ysabel Infante Carrasco



EDITORIAL
NAVEGANTE

ÍNDICE

ÍNDICE DE FIGURAS	10
ÍNDICE DE TABLAS.....	11
INTRODUCCIÓN	14

CAPÍTULO I

EL CONTROL INTERNO EN LA ADMINISTRACIÓN Y SU SOPORTE TEÓRICO	16
---	----

1.1. Nociones sobre la administración	19
1.2 Aspectos generales sobre el control interno.....	21
1.3 Componentes del control interno	24
1.4 Principios del control interno.....	24

CAPÍTULO II

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SUS ASPECTOS TEÓRICOS GENERALES.....	26
---	----

2.1 Concepciones generales sobre la gestión	27
2.2 Gestión administrativa: alcances esenciales.....	28

2.3 Dimensiones de la gestión administrativa.....	31
2.4 Importancia de la gestión para las organizaciones.....	31

CAPÍTULO III

PERSPECTIVAS RELACIONADAS CON LAS EMPRESAS LANGOSTINERAS	37
---	----

3.1 Fundamentos sobre la empresa en general.....	38
3.2 Acuicultura	39
3.3 Empresas langostineras y producción de langostinos	46
3.3.1. Alcances generales sobre los langostinos y su sistema de cultivo.....	50

CAPÍTULO IV

ESTUDIO DE CASO DEL CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE LAS EMPRESAS LANGOSTINERAS EN TUMBES, PERÚ	49
---	----

4.1 Hipótesis general (Hi).....	50
4.1.1. Hipótesis nula (Ho)	50
4.1.2. Hipótesis específicas (Hi).....	50
4.2 Objetivo general.....	50
4.2.1. Objetivos específicos.....	50
4.3 Tipo y diseño de investigación	50
4.4 Población y muestra.....	50

4.5. Sistema de variables	52
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
4.7. Validez y confiabilidad de los instrumentos	53
4.8. Procesamiento y análisis de los datos	53
4.9. Análisis y discusión de resultados	54
4.10. Discusión	66
4.11. Conclusiones	77
4.12. Recomendaciones	77

CAPÍTULO V

FUNDAMENTOS CONCLUYENTES EN TORNO AL CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE LAS EMPRESAS LANGOSTINERAS	103
--	-----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	108
----------------------------------	-----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	
<i>Clasificación de la acuicultura</i>	<i>46</i>
Figura 2	
<i>Producción acuícola mundial de animales acuáticos y algas, 1990-2018 ...</i>	<i>47</i>
Figura 3	
<i>Evolución de la cosecha de langostinos blancos 2016-2019, departamentos productores 2019.....</i>	<i>50</i>
Figura 4	
<i>Evaluación de la dimensión ambiente de control</i>	<i>66</i>
Figura 5	
<i>Evaluación de la dimensión evaluación de riesgos.....</i>	<i>69</i>
Figura 6	
<i>Evaluación de la dimensión actividades de control.....</i>	<i>72</i>
Figura 7	
<i>Evaluación de la dimensión información y comunicación.....</i>	<i>74</i>
Figura 8	
<i>Evaluación de la dimensión supervisión y monitoreo</i>	<i>76</i>
Figura 9	
<i>Evaluación de la dimensión planificación.....</i>	<i>80</i>
Figura 10	
<i>Evaluación de la dimensión organización.....</i>	<i>83</i>
Figura 11	
<i>Evaluación de la dimensión dirección.....</i>	<i>86</i>
Figura 12	
<i>Evaluación de la dimensión control</i>	<i>89</i>

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	
<i>Componentes del sistema de control interno.....</i>	<i>23</i>
Tabla 2	
<i>Prácticas y estrategias para el liderazgo eficaz en gestión.....</i>	<i>32</i>
Tabla 3	
<i>Producción acuícola de los principales grupos de especies por continente en 2018.....</i>	<i>48</i>
Tabla 4	
<i>Características de los sistemas de cultivo de langostino.....</i>	<i>52</i>
Tabla 5	
<i>Operacionalización de las variables.....</i>	<i>59</i>
Tabla 6	
<i>Distribución de frecuencias y porcentajes de encuestados según el control interno.....</i>	<i>63</i>
Tabla 7	
<i>Análisis del ambiente de control.....</i>	<i>64</i>
Tabla 8	
<i>Análisis de la evaluación de riesgos.....</i>	<i>67</i>
Tabla 9	
<i>Análisis de actividades de control.....</i>	<i>70</i>
Tabla 10	
<i>Análisis de información y comunicación.....</i>	<i>73</i>
Tabla 11	
<i>Análisis de supervisión y monitoreo.....</i>	<i>75</i>

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de encuestados según la gestión administrativa..... 77

Tabla 13

Análisis de planificación 78

Tabla 14

Análisis de la organización..... 81

Tabla 15

Análisis de dirección 84

Tabla 16

Análisis de control..... 87

Tabla 17

Correlación entre el control interno y la gestión administrativa en empresas langostineras de la región Tumbes, año 2019 90

Tabla 18

Correlación entre el ambiente de control y la gestión administrativa en las empresas langostineras de la región Tumbes, año 2019 91

Tabla 19

Correlación entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa en las empresas langostineras de la región Tumbes, año 2019..... 92

Tabla 20

Correlación entre las actividades de control y la gestión administrativa en las empresas langostineras de la región Tumbes, año 2019..... 93

Tabla 21

Correlación entre la información y comunicación y la gestión administrativa en las empresas langostineras de la región Tumbes, año 2019..... 94

Tabla 22

Correlación entre supervisión y monitoreo y la gestión administrativa en las empresas langostineras de la región Tumbes, año 2019..... 95

INTRODUCCIÓN

Las empresas son organizaciones que cuentan con un diseño que le garantiza un funcionamiento que va de acuerdo con los objetivos y metas propuestos, a fin de alcanzarlos y, así, procurar que los criterios empleados sean los adecuados. Por otra parte, es importante acotar, que los fines institucionales de una empresa, siempre tienen coordinación con los escenarios sociales, políticos y económicos externo a ellas, en otras palabras, toda empresa debe tener la previsión de acoplar objetivos, razón de ser, misión, programas y planes operativos, estrategias, metas y acciones funcionales, en pro de la dinámica cambiante de su entorno (Mendoza, 2017). Por ello, cabe resaltar que la forma en la que se maneja cada empresa influye en cuanto al éxito o a los riesgos acontecidos, es decir, si se sostiene una gestión eficiente, se logra el afianzamiento de esta, de lo contrario, las deficiencias pueden conducirla hacia problemáticas, incluso, irreversibles.

Para Cedeño (2019), una administración empresarial se caracteriza por la relación que existe entre la manera en cómo se lleva a cabo la gerencia misma y la forma en cómo se gestionan los recursos de toda entidad organizacional, esto refleja el nivel de importancia y de eficiencia de dicha gestión administrativa, la cual en todo momento buscar endosar el camino hacia el éxito de la entidad. De este modo, la responsabilidad tiene mucho que ver frente a este punto, dado que se manifiesta el deber de contar con una gestión pertinente y efectiva.

Entonces, de acuerdo con lo expuesto, se comprende la magnitud de la necesidad de establecer una gestión oportuna, hecho que sugiere la adopción de un sistema de control interno que satisfaga las expectativas de la

empresa. Entendiéndose por control interno, el mecanismo que utilizan las organizaciones para analizar y evaluar las funciones, la operatividad y hasta las políticas establecidas de cada uno de los departamentos o áreas que conforman la estructura organizativa, este control demuestra hasta los modos y actitudes del personal que labora en la organización (Grajales y Castellanos, 2018). De esta forma, se observa la magnitud del alcance del control interno, el cual implica el trazo de planificaciones que integran a cada una de las áreas y, por ende, a los colaboradores que cumplen un rol dentro de la empresa, así como también los procesos.

En ese sentido, en el marco del contexto actual, las empresas deben ser manejadas de acuerdo con pautas que consideren los cambios que ocurren a través del tiempo, de modo tal que sean capaces de actualizarse y, así, adaptarse a ellos. Bajo este contexto, es importante señalar el potencial que manifiesta el control interno, el cual repercute, de forma más amplia, dentro de las empresas que presentan mayor flujo de recursos tanto administrativos como financieros. Un ejemplo de ello es, precisamente, la gestión de la acuicultura, donde las empresas dedicadas a este rubro trabajan en una industria que, a nivel global, es una de las más productivas, debido a la abundancia de los recursos provenientes de los ecosistemas acuáticos. En el caso del Perú, de las menores especies libres en agua, utilizadas en el sector de la acuicultura los números se encuentran por alrededor de las 500, más, sin embargo, las especies cultivadas en espacio acuáticos controlados llegan a ser de mayor número y de mejor eficiencia (Berger, 2020).

A nivel mundial, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) (2020) sostuvo que el nivel de producción alcanzado en los sectores económicos de la pesca y la acuicultura fue de 178.5, donde dicha cifra es considerada en millones de toneladas de peso vivo, y si solo se considera la acuicultura, la cifra que se expuso fue de 82.1 millones de toneladas.

En el caso específico de Perú, la producción acuícola ha aumentado en los últimos años. Es preciso señalar, además, que dentro de dicho ámbito

se considera la producción de langostinos como un hecho trascendental, dado que las actividades se ven reducidas solo a dos regiones: Tumbes y Piura, donde la primera representa el 93 % de la producción a nivel del país, cuya cifra de exportación asciende a 59 %, lo que en 2018 evidenció un total de 222 millones de dólares (Yrivarren, 2019), de los cuales 154.5 millones de dólares derivan de la acuicultura (Ministerio de la Producción, 2019).

Como se evidencia a partir de la información proporcionada, la acuicultura, a nivel mundial y local, manifiesta un impacto económico importante que da cuenta de lo esencial que es sostener dicha actividad, no solo como medio de generación de recursos económicos, sino también porque se encarga de abastecer a la población de alimentos que provienen de los ecosistemas acuáticos (Berger, 2020).

Por lo tanto, frente al contexto en el cual la producción acuícola y, en específico, la producción de langostinos ha presentado un aumento considerable, es oportuno mencionar que se requiere de una gestión administrativa de las empresas que apunte hacia la eficiencia, donde el control interno sea aplicado de forma precisa y, así, se alcance el nivel de excelencia y actuación oportuna que merece, debido al impacto que genera en la sociedad.

CAPÍTULO I

EL CONTROL INTERNO EN LA ADMINISTRACIÓN Y SU SOPORTE TEÓRICO

Una empresa requiere de diversos elementos que permiten su crecimiento dentro del rubro en el cual se desempeña. Asimismo, no es suficiente con solo hacerse de recursos, sino que en este punto entra a tallar la importancia de una administración adecuada de los mismos. Por ello, tanto los bienes como los servicios que brinda la empresa deben acoplarse a parámetros que los colaboradores deben hacer cumplir, a fin de garantizar un adecuado manejo. Bajo este contexto, se determina lo esencial que es considerar un control interno, el cual resulta ser para la conducción corporativa de cualquier organización empresarial un factor fundamental, que al direccionarse oportunamente provee seguridad en el alcance de los objetivos y metas establecidos dentro de la buena y eficiente operatividad empresarial, económica y financiera (Ortega et al., 2017). Por consiguiente, cada uno de los procedimientos ejecutados por el personal colaborador debe ser desarrollado de manera eficiente, para poder cumplir con todos los objetivos considerados (Vivanco, 2017).

1.1. Nociones sobre la administración

En el momento en que un individuo o grupo de estos, decide tomar las riendas de una determinada organización, estos deben tener en cuenta que no solo se trata de fundar una empresa y dejar que flote a la deriva, que se deje llevar por la corriente, sino que este hecho implica la elección de una serie de decisiones, a fin de que la organización pueda seguir una ruta que la conduzca hacia el éxito, lo cual es la finalidad de haber creado dicha organización. En ese sentido, se necesita no solo de motivación, sino también de instrumentos que sirvan como respaldo para desarrollar variadas acciones funcionales al interior de alguna empresa.

Ahora bien, la administración denota labores gerenciales con gran relevancia y trascendencia en la dinámica funcional y operacional de toda organización empresarial, ya que la misma denota estructuración, conformación y alcances de objetivos económicos y financieros, los cuales equivalen para cualquier nivel o tamaño empresarial labores desafiantes y lucrativas a realizar (Arteaga et al., 2016). De este modo, se realiza la envergadura de la administración, pues funciona como un conjunto de procedimientos, cuyo dinamismo eficiente va a permitir el desarrollo pleno de la organización y, así, se puede garantizar su capacidad para alcanzar el cumplimiento cabal de cada uno de los objetivos planteados.

Asimismo, de acuerdo con Morejón (2016), la administración se encuentra relacionada con la manera en la cual logra enfocarse, a fin de cumplir con la planificación, en base al trabajo en equipo que los colaboradores pueden brindar. A su vez, según dicho autor, desde la perspectiva clásica de las nociones y elementos esenciales de la administración descritas por Fayol (1916), las entidades empresariales hacen uso de las mismas para ir evolucionando en el tiempo, en torno a funcionalidad comercial, financiera, administrativas, técnica, de seguridad y de registros, entre estas nociones se cuenta: la responsabilidad, la disciplina en el trabajo y el actuar de los trabajadores, la división del trabajo, la ejecución de la autoridad, la estabilidad del talento humano, el liderazgo o la unificación de mando, la

fusión de esfuerzos, la estabilidad del personal, la retribución proporcionada a las competencias de cada individuo que labora. Todo esto conlleva a concluir que, para toda entidad empresarial, existe una misma dinámica administrativa que proporciona estabilidad y eficiente.

De este modo, se manifiesta la importancia que representa preservar las diversas condiciones en las que se desenvuelve la administración, puesto que a partir de ellas se puede lograr la estabilidad de la empresa, así como también su crecimiento y los medios que requiere para lograr una administración apropiada del patrimonio humano y material.

Los objetivos de la administración, de acuerdo con Salazar et al. (2017), son conseguir cada una los propósitos de manera efectiva y acertada. En cuanto a este punto, es importante precisar que la eficacia empresarial refiere la capacidad que posee y pone en funcionamiento una entidad empresarial para alcanzar sus metas y logros, mientras que la eficiencia es ese el alcance de dichas metas y logros con la minimización en el uso de los recursos que se tengan disponible para tal fin, y que esto sea comprobable. A su vez, la administración permite que la empresa alcance una visión amplia del lugar donde se desenvuelve, a fin de que pueda reconocer plenamente el contexto en el cual va a desarrollar cada uno de los productos y servicios beneficiosos para los usuarios hacia los cuales la empresa va dirigida.

En la actualidad, la administración debe adaptarse a ciertos contextos, los cuales representan retos que se encuentran determinados por la situación en la que se desenvuelve la humanidad. Así, según Jácome-Lara et al. (2018), la administración puede verse enfrentada a los siguientes aspectos:

- En primer lugar, se encuentra la globalización, a partir de la cual se entiende que la empresa no puede limitarse solo a una comunidad específica, sino que debe aspirar a alcanzar un ámbito mucho más amplio, donde sea capaz de ofrecer una calidad excelente, además de presentar la capacidad de afrontar, incluso, las situaciones adversas a

partir de la creatividad y aquellos métodos que le permitan reinventarse.

- Otro reto es el hecho de asumir una automatización de procesos empresariales, donde las organizaciones cuenten con la capacidad de adecuar labores de funcionamiento y operatividad a la tecnología de la informática empresarial, con el propósito de conseguir mayor alcance y facilidad en el desarrollo de sus procesos; así, definitivamente, el uso de diversos dispositivos y programas pueden ayudar con el crecimiento y fortalecimiento de la empresa.
- Un tercer reto es preservar los recursos naturales, dado que las tendencias, hoy en día, apuntan hacia un desarrollo sostenible y un compromiso con el medioambiente.
- Asimismo, otro desafío se encuentra considerado dentro de un nuevo enfoque donde se desarrollan los recursos humanos, los cuales toman en cuenta que los parámetros ya no son los tradicionales, pues antes la empresa contaba con un jefe y sus empleados, ahora estos deben tomar el papel de líder y colaboradores, los cuales deben trabajar en equipo para desarrollar la empresa de la mejor manera posible.

Por lo tanto, según Ruperti et al. (2017), partiendo de las asignaciones propias de la administración, que es el ofrecimiento efectivo y proporcionado de bienes y servicios con los cuales, se busque la satisfacción de exigencias y obligaciones colectivas para alcanzar la evolución institucional en términos no solo económicos sino socioculturales de un país, la misma, cuenta no solo con aspectos que corresponden al manejo de la empresa, sino que también considera que los elementos involucrados dentro de ella deben manifestar un camino adecuado, donde los trabajadores se sientan identificados con el lugar donde se desempeñan y, a partir de un trabajo en equipo, ver que es posible lograr el crecimiento que toda empresa anhela.

1.2. Aspectos generales sobre el control interno

Las organizaciones cuentan con diversas estrategias que motivan su desarrollo, entre ellas la contribución de sus colaboradores, con el fin de obtener el crecimiento de estas, en este contexto, el liderazgo que puede llegar a manifestarse dentro de una empresa es muy importante, pues es capaz de transformar el campo de acción hacia un mejor ámbito (Vega y Ortiz, 2017). En este punto, es importante determinar la manera en la cual se va a trabajar de acuerdo con los lineamientos que garanticen un control efectivo de los procedimientos considerados dentro de la empresa, así como también los aspectos involucrados en la forma en la cual se realiza el control de la estructura y las actividades de producción realizadas.

De esta manera, el control interno es definido como un procedimiento ejecutado por el liderazgo administrativo, la gerencia y el talento humano calificado dentro de la organización, tanto para diseñar como para alcanzar de la manera más eficaz posible la realización de los objetivos empresariales (Quinaluisa et al., 2018). Se destaca entonces, la relevancia de que toda organización al tener en ejecución un control interno se asegura una conducción pertinente de la organización y la consecución de los objetivos establecidos por la empresa.

Asimismo, de acuerdo con López y Cañizares (2018), el control interno es disponer de una firmeza razonable y sólida de la consecución de los logros institucionales, siempre que el proceso de ejecutar los mismo estén enmarcado, en lo posible dentro de la normativa y obligaciones legales que deben regir y acreditar las funciones de todos los miembros que laboran en una empresa. En otras palabras, todo control interno radica su eficacia en la legalidad que lo respalda, y con lo cual se conduce para la obtención de las metas trazadas, las cuales deben ser cumplidas de forma responsable, con el propósito de llevar a la organización a buen recaudo.

De acuerdo con lo expresado por la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS) y la Comisión

Técnica de Prácticas de Buena Gobernanza (CTPBG) (2017), dentro de los objetivos del control interno más relevantes, se pueden nombrar:

La conformidad que debe prevalecer dentro de la institución entre la misión y las funciones operativas, métodos de ejecución, políticas económicas, nociones de calidad, eficiencia y eficacia de la producción de sus bienes y servicios.

- a) Evitar que los recursos de la empresa sean desaprovechados o comprometida su existencia por irregularidades de cualquier índole o causa.
- b) Acatar y respetar responsablemente todo cuerpo reglamentaciones y direccional de la administración y gerencial empresarial.
- c) Confeccionar y actualizar en lo posible una data financiera de todo tipo de actividad, procedimiento y recursos, segura y sincera que permita una sana y honorable gestión, y revelarla constantemente en informes elaborados los más correcto posible, es decir procurar una transparencia de gestión.

Entonces, se puede entender que los objetivos que expresa el control interno se versan en derredor al sostenimiento de la empresa y cada uno de sus componentes, los mismos que deben brindar, a través de procedimientos plenos y eficaces de los colaboradores, la garantía del desarrollo adecuado con cada uno de los lineamientos, los mismos que aportan las herramientas necesarias para lograr el establecimiento del equilibrio y crecimiento en cuanto al desarrollo determinado para la organización.

Asimismo, uno de las particularidades más relevantes del control interno es la estrategia, en ella se pueden apreciar niveles, entre los cuales se presentan los siguientes: social, corporativo, de negocio y funcional. De esta forma, en cuanto al caso de:

En el nivel social, son las destrezas y las maniobras que las empresas despliegan para relacionarse ampliamente con su contexto socioeconómico y político.

En el nivel corporativo, la estrategia se basa en la diversificación de sus actividades económicas, que se traducen en una participación institucional en variados tipos de negocio, siempre guardando equilibrio y analogías entre las mismas.

En el nivel funcional del negocio, las estrategias guardan relación con las maniobras operativas de la empresa y como están determinan la forma de entrada en la dinámica competitiva de un determinado mercado (Martínez, 2015).

En este caso, se aprecia la manera en la cual la empresa se desenvuelve a partir de una estrategia definida, la cual debe considerar que la empresa posee diversos tipos de actividades, dado que no todas se desenvuelven en un solo rubro, sino que se enfocan de acuerdo con los bienes productivos u oportunidades comerciales que brindan. De este modo, cada una de las diversas actividades empresariales cuenta con estrategias propias que otorgan las herramientas necesarias para que las organizaciones avancen según sus objetivos propuestos.

Así, un manejo proporcionado de los parámetros del proceso de control interno protege y patrocina de manera sólida y eficaz las funciones operativas y funcionales en los ámbitos administrativos y financieros de la empresa (López et al., 2018). Entonces, se nota la relevancia del control interno, como procedimiento que implica actividades que deben ser desarrolladas de acuerdo con las metas propuestas por las organizaciones.

1.3. Componentes del control interno

Las organizaciones actúan conforme al contexto en el que se desenvuelven. De este modo, es significativo que se puedan adaptar al entorno, he-

cho que permite que cada uno de los actores involucrados en la empresa establezca una gestión que ayude en el proceso de toma de decisión que logra la institución, y que mediante el mismo se favorece la consecución de las metas o propósitos establecidos (Serrano et al., 2018).

Es así como las organizaciones se desenvuelven en un determinado ámbito “geográfico-social, haciendo imprescindible contar con el proceso de controlar el que hacer interno de una empresa, mediante un proceso evaluativo que también desempeña una actividad de verificación de la operatividad de la empresa, con el fin de que el mismo contribuya a la evolución organizativa. En otras palabras, que la gestión de la organización contribuya continuamente en lograr mejoras continuas que consigan solventar la economía permitiendo recorrer el camino de la eficiencia empresarial (Mendoza et al., 2018). En ese sentido, se puede destacar que el control interno es un instrumento, cuya utilidad es esencial para la organización, dado que a través de este se obtiene la garantía de un desarrollo plausible de la empresa.

Así, surge el sistema de control interno, el cual es concebido por Vivanco (2017), como un mecanismo esencial para las entidades empresariales, ya que el mismo es una composición de normas y procesos, que al interactuar permiten la fluidez de información afinada y minuciosa del funcionamiento administrativa y financiera de una unidad organizativa. También, de acuerdo con la Contraloría General de la República (2016), el sistema de control interno suma todo lo que implique acciones y procedimientos que involucren el ejercicio empresarial, igualmente las normativas y reglamentos, los planes y proyectos, incluso las conductas del liderazgo, del talento humano, y en general del todo personal que hace vida institucional y organizativa, en este caso, en cada entidad del Estado.

Tabla 1
Componentes del sistema de control interno.

Componente	Definición	Ejemplos de instrumentos de gestión asociados al componente
Ambiente 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. Es de aplicación transversal a la organización.	Declaración de misión, visión, valores y código de ética institucional suscrito por la Alta Dirección.
		Planes aprobados.
		Plan Anual de Contrataciones debidamente aprobado y autorizado.
		Estructura orgánica – organigrama.
		Manuales de Perfiles de Puesto-MPP actualizado, aprobado y vinculado al PEI y al ROF (reemplaza al MOF) Reglamento de Organización y Funciones actualizado (ROF).
		Manual de Procesos y Procedimientos (MAPRO) actualizado y aprobado.
		Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) actualizado y aprobado y Reglamento Interno de Trabajo aprobado y actualizado.
		Procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de personal.
		Otros relacionados.

Componente	Definición	Ejemplos de instrumentos de gestión asociados al componente
Evaluación de riesgos	Se refiere a un proceso permanente a fin de que la entidad pueda prepararse para enfrentar dichos eventos. El riesgo es la posibilidad que un evento ocurra u afecte adversamente los objetivos de la institución.	Lineamientos, políticas o directiva para implementar la administración de riesgos aprobada por la Alta Dirección. Establecer procedimientos para la administración de riesgos. Inventario de riesgos a nivel entidad. Matriz de riesgos (probabilidad e impacto). Definir en el plan de administración de riesgos la estrategia de respuesta a los riesgos. Reportes del monitoreo. Otros relacionados.
Actividades de control	Se refieren a aquellas políticas y procedimientos establecidos por la entidad para disminuir los riesgos que pueden afectar el logro de objetivos de la entidad.	Procedimientos de autorización y aprobación de procesos y actividades documentados en normas internas. Procesos de la entidad diseñados, documentados e implementados - mapa de procesos. Matrices de segregación de funciones de procesos claves: realización de la operación, actividades de control, custodia y registro de la operación. Reporte de arqueos, inventarios físicos, procesos de adquisiciones, reportes de personal u otros actos de verificación de data sensible efectuados periódicamente. Políticas y procedimientos documentados para la administración de los sistemas de información. Otros relacionados.

Componente	Definición	Ejemplos de instrumentos de gestión asociados al componente
Información y comunicación	Se refiere a la información (interna y externa) que requiere la entidad para llevar a cabo las responsabilidades de control interno que apoyen el logro de sus objetivos.	Políticas y procedimientos que garantizan el adecuado suministro de información al personal de la entidad para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades. Procedimientos documentados para el funcionamiento de los sistemas de información. Información interna (intranet, boletines, revistas, folletos, periódicos murales) confiable y oportuna para el desarrollo de las actividades. Información externa (portal web institucional, portal de transparencia, entre otros) confiable y oportuna para el desarrollo de las actividades. Otros relacionados.
Supervisión	Se refiere al conjunto de actividades de control incorporadas a los procesos y operaciones de supervisión de la entidad con fines de evaluación y mejora continua.	Lineamientos (diseño y metodología) aprobados por la entidad para desarrollar acciones de prevención y monitoreo. Registro de deficiencias reportadas por el personal. Procedimiento documentado para el manejo de hallazgos, ya sean deficiencias u oportunidades de mejora, implementación de las medidas más adecuadas y seguimiento. Registro de medidas adoptadas para desarrollar oportunidades de mejora, de haberse detectado. Otros relacionados.

Nota. Contraloría General de la República (2016).

En la Tabla 1 se nombran, definen y caracterizan cada uno de los componentes del sistema de control interno, y en la medida de lo posible, se ejemplifican las herramientas con las que se puede gestionar cada componente, los cuales, son conocidos también como dimensiones y que presentan como finalidad conseguir que la organización determine la manera más adecuada de sostener los procedimientos que van a ser útiles en cuanto al alcance de sus objetivos.

Asimismo, es importante sostener que la Contraloría General de la República es la que otorga las disposiciones tanto para las instituciones financieras como para las empresas del Estado. Además, el funcionario a cargo es el responsable de la implementación de dicho sistema, además del funcionamiento adecuado de cada uno de los organismos que se encuentran considerados dentro de su jurisdicción (Gestión, 2020).

Siguiendo con la Contraloría General de la República (2016), todo proceso de control interno otorga ciertos beneficios, entre los cuales, se cuenta: a) Promover el progreso organizativo; b) Perseguir el cumplimiento de los propósitos y planteamientos establecidos; b) Animar la práctica de la lealtad, honestidad y la implementación de valores; c) Implementar el acatamiento de las normas y reglas internas de la empresa; d) Suscitar la entrega constante de cuentas y memorias administrativas para buscar la prevención como cultura empresarial y minimizar la aparición de la prácticas corruptas; e) Propiciar la data de información contable y pertinente; f) Resguardar no solo los bienes empresariales, sino también los recursos; g) Alcanzar la máxima funcionalidad y transparencia en las operaciones. De este modo, se ha podido evidenciar que dicho sistema de control tiene diversos parámetros que proporcionan aspectos importantes, con el propósito de desarrollar los procedimientos de forma oportuna.

1.4. Principios del control interno

De acuerdo con Quintana (2017), se puede considerar los principios que a continuación se desarrollan:

En primer lugar, debe existir una responsabilidad delimitada, dado que las actividades deben quedar bajo la consideración de personas que sean competentes en el ámbito determinado; solo de este modo, se podrá consolidar un control interno de modo eficiente.

Un segundo principio que debe ser considerado es el de realizar una separación de funciones que sean incompatibles, es decir, de ninguna manera se debe pretender relacionar los diversos aspectos de una empresa, pues cada uno cuenta con sus procedimientos correspondientes. Se infiere, entonces, que la organización abarca diversas secciones.

Como tercer principio se encuentra no presentar responsabilidades en cuanto a transacciones completas, dado que se pueden cometer errores y, haciéndose necesario disponer con suficiente talento humano, que realicen las actividades propuestas para un determinado ámbito.

El cuarto principio se refiere a la selección de colaboradores capacitados para asumir el cargo que le sea otorgado con total responsabilidad.

Por su parte, Mantilla, citado por Huaccha (2018), refiere que son siete los principios bajo los cuales se rige el control interno:

El primero de ellos es la segregación de funciones, dado que el control de las transacciones no puede ser asumido solo por una persona, sino que se debe procurar que la organización cuente con diversos niveles para realizar esas tareas, de modo que funcione como un mecanismo de protección tanto para las personas como para la propia organización.

El autocontrol es otro principio, puesto que los controles deben provenir de la propia empresa, no de externos; esto quiere decir que la entidad se controla a sí misma.

Otro principio es el denominado “desde arriba-hacia abajo”, el cual señala que los niveles que se encuentran en la parte superior de la organización (por ejemplo, la gerencia general) son los encargados de influenciar en la empresa, frente a los demás colaboradores. Por eso, se puede afirmar que jamás se va a evidenciar una autorización que empiece desde abajo.

Un cuarto principio considerado es el costo menor que el beneficio. De esta manera, se afirma que de ninguna forma puede ser que los beneficios se presenten en menor cantidad que los costos, pues esta situación generaría un déficit que perjudica a la empresa.

Para Huaccha (2018), el quinto principio con el que se cuenta es la eficacia, la cual determina la efectividad del control interno, es decir, si empresarialmente no se alcanzan los objetivos planteados por la empresa, el proceso de control interno se califica de incapaz e inútil.

El sexto principio que se manifiesta es el de confiabilidad, y se puede entender como la manera más adecuada en que se diseña y funciona un mecanismo de control interno, ya que el mismo debe ser consiente, documentado y monitoreado (Huaccha, 2018).

Como último principio se encuentra la documentación, puesto que toda organización debe contar con que la información esté ordenada y clasificada en documentos, a fin de que se pueda realizar una inspección o supervisión de manera apropiada.

CAPÍTULO II

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SUS ASPECTOS TEÓRICOS GENERALES

Toda organización debe contar con lineamientos establecidos de forma coherente con cada uno de los propósitos que la empresa ha planificado, con el fin de contribuir con un manejo pertinente y dedicado. Aquí entra a tallar, precisamente, lo expresado por Aguerrondo (1996, como se citó en Giménez, 2016), quien sostiene que la gestión se relaciona con la posibilidad de que una vez culmine el proceso de toma decisiones, lo acordado o decidido en el mismo, se lleve a cabo de manera efectiva, ya que esto manifiesta la productiva gerencial en cuanto a la obtención de resultados y logros de objetivos establecidos. De este modo, se busca obtener una gestión adecuada, que articule sus actividades y funciones, basadas en la misión y la visión empresarial constituida. Igualmente se debe destacar que la funcionalidad de la gestión administrativa se direcciona en las siguientes acciones: planificación, organización, dirección y control, cada uno de los componentes que conforman la empresa (Alva, 2017).

2.1 Concepciones generales sobre la gestión

En una organización es importante contar con un liderazgo oportuno, de tal manera que se pueda dirigir adecuadamente cada uno de los componentes integrados en la empresa. Si se considera este aspecto, definitivamente, los resultados saltarán a la vista. Así, es probable que alcance un reconocimiento a nivel local, nacional o, incluso, global, si es manejada no solo con prudencia, sino también en base a una serie de parámetros que procurarán su desarrollo integral y el uso constante de las habilidades del personal colaborador, a fin de que la empresa mantenga un ritmo equilibrado y una tendencia hacia el crecimiento en todos sus niveles.

En ese sentido, la gestión debería de definirse como la mejor manera de impartir dirección en una entidad empresarial, ya que permite fomentar una interrelación efectiva entre la estructura organizativa y las demás partes que ejecutan algún desempeño como, por ejemplo: los sistemas, los estilos de liderizar y operar, las maniobras y las destrezas a implementar, las competencias, el personal que labora y hasta los objetivos que se buscan alcanzar (Reyes et al., 2017). También cabe mencionar que la gestión procura sostener las relaciones que se entablan entre cada uno de los elementos asociados con la empresa, hecho que incluye los objetivos planteados que garantizan la forma oportuna de llevar la organización.

Por otro lado, de acuerdo con lo señalado por Huaquisto (2017), la gestión va más allá de la administración, pues en realidad su radio de acción llega hasta la tramitación de elementos y requerimientos que permiten la resolución de alguna adversidad o ejecución de algún plan o proyecto. Por ende, la gestión implica llevar a cabo acciones que engloban cada uno de los aspectos involucrados en la empresa, de modo tal que la dirección cumple un rol fundamental dentro de ella.

Asimismo, según lo expuesto por Lecuona (2009, como se citó en Manrique, 2016), la gestión apunta hacia diversos tipos de organizaciones; entre ellas: a) Las empresas emergentes, y las ya existentes; b) Aquellas categori-

zadas como pequeñas y medianas; c) Las funcionales en lo social y público, se cuentan todas las instituciones pertenecientes al Estado como: las de salud, educación, cultura y transporte, por ejemplo, así como aquellas con actividad económica de producción como las mineras y de petróleo; c) Todas las que prestan algún servicios, sin ser constituida como entidades empresariales; y 5) Aquellas que se catalogan como flotantes, explorativas, sistemáticas y de nuevas oportunidades que tienen el propósito de satisfacer las necesidades de un determinado colectivo.

Bajo esta consideración, resulta oportuno manifestar que el ejercicio de la gestión involucra a toda empresa o entidad, que amerite constantemente, que este proceso se lleve a cabo de manera responsable y efectiva, a fin de que se pueda obtener la estabilidad y el fortalecimiento de todos los aspectos que rodean a la empresa. Por tanto, se puede afirmar que cada una de las empresas debe contar con un adecuado modelo de gestión, sin importar el ámbito en que se desenvuelva.

Desde una perspectiva más amplia, se puede sostener que la gestión es entendida como el resultado de ejercer, de manera continua, una asociación entre las acciones que implican reflexionar y decidir o, dicho de otro modo, pensar y actuar. Asimismo, estos procedimientos requieren cualidades determinadas, de modo tal que sean capaces de definir un perfil que apunte hacia el funcionamiento adecuado de la empresa (Contreras et al., 2016). Esto se puede lograr a través de una planificación idónea y una administración pertinente (Mendoza y Bolívar, 2016).

Por consiguiente, si se requiere de una gestión eficaz, es necesario contar con un liderazgo que se preocupe por lograr que la empresa se consolide dentro del rubro donde se desempeña, es decir, se pretende alcanzar un posicionamiento oportuno.

Tabla 2

Prácticas y estrategias para el liderazgo eficaz en gestión

Likert	Bennis y Nanus	Pozner	Kouzes y Pozner
Fomento de relaciones positivas que aumentan el sentido de valía personal de sus integrantes. Mantener un sentido de lealtad del grupo. Conseguir altos estándares de rendimiento Tener conocimientos técnicos. Coordinar y planificar.	Atención mediante la visión. Significado mediante la comunicación. Confianza mediante posicionamiento. El despliegue del yo.	Inspirar la necesidad de generar transformaciones. Generar una visión del futuro y comunicarla. Promover el trabajo en equipo. Brindar orientación que desarrolle el espíritu de logro. Consolidar los avances en las transformaciones. Actualizar el aprendizaje y acumular conocimiento.	Modelar el camino (alinear acciones con valores compartidos). Inspirar una visión compartida. Desafiar el proceso (buscar oportunidades, experimentar y tomar riesgos). Permitir que otros actúen (fomentar la colaboración creando confianza, fortalecer la autodeterminación). Alentar el corazón (reconocer contribuciones en comunidad).

Nota. Reyes et al. (2017)

En la Tabla 2 se aprecian las características que deben tener los líderes que se encargan del manejo de la gestión. Una de las características principales es el modo en el cual se debe alcanzar el fortalecimiento de las relaciones entre cada uno de los colaboradores de la organización, a fin de que se pueda realizar un trabajo en equipo eficiente y, así, contribuir con el desarrollo de la empresa. De la misma manera, se debe procurar un desempeño adecuado de los elementos que conforman la organización para que se obtenga un alto rendimiento del personal, por lo que la comunicación es muy importante, pues permite un trabajo eficiente en equipo. Además, se debe apuntar hacia las ansias del progreso, procurando avances que sean de provecho y garanticen el futuro de la organización; a su vez, es importante que los colaboradores se identifiquen con la empresa, con el

propósito de que se garantice un trabajo pertinente.

Por otra parte, se cuenta con instrumentos que permiten que la gestión se realice de forma eficiente, entre dichos instrumentos se hallan los registros informáticos y manuales de datos, los procesos de mejoras y control, y los que analizan la data para que a través de ella se tenga información que mejore a su vez el proceso de toma de decisiones (Mora-Pisco et al., 2016). Es importante enfatizar que el papel que cumplen dichos instrumentos no es estático, dado que su naturaleza, en realidad, es variable, pues son capaces de adaptarse de acuerdo al entorno donde realiza la actividad comercial la empresa, relacionados no solo con el rubro hacia el cual apunta la organización, sino también tienen que ver con el entorno social y la tecnología.

2.2 Gestión administrativa: alcances esenciales

Una empresa es un ámbito en el cual se requiere una dirección oportuna, de tal manera que se debe fijar un camino determinado y que debe ser seguido por cada uno de los actores que mueven la organización, con el propósito de considerar el establecimiento de parámetros y normas que conduzcan hacia el éxito de esta. Asimismo, en una organización se desarrolla una serie de áreas y componentes, tales como la gerencia, quien se encarga de la labor de procurar que la organización marche adecuadamente, además de la administración de todos los recursos con los que se cuenta. También están los colaboradores, quienes manejan los elementos y procedimientos encargados por la gerencia y que, a su vez, utilizan todo lo perteneciente o direccionado por la organización, para cumplir con los objetivos establecidos.

Así, la gestión administrativa para Velásquez et al. (2016), son el conjunto de acciones concernientes a la estructuración, proyección, orientación y control realizadas por el personal de una empresa con plena utilización de

los recursos disponibles para tal fin. Entonces, este proceso se encuentra relacionado con cada una de las determinaciones planteadas para que el desarrollo de la empresa sea oportuno y competente.

Cabe señalar, además, que cuando la gestión administrativa es llevada de forma adecuada, es factible la conformación de un acción colaborativa de carácter permanente de actividades necesarias, cuya finalidad es encontrar la mejor forma de usar los recursos, por tal razón, los procesos de toma de decisiones cuando son atinados sus disposiciones las mismas son de gran beneficio para la empresa, pero si en contraste, lo dispuesto no es adecuado y a destiempo las desventajas provocadas serán hasta perjudiciales para la organización (Gavilánez et al., 2018). En otras palabras, los mecanismos que conllevan decisiones con respecto al funcionamiento empresarial pueden garantizar el afianzamiento de la organización o, por el contrario, el fracaso, por lo que se debe asumir con suma delicadeza este punto.

Por otro lado, se menciona que la gestión administrativa es relevante, pues garantiza la verificación de las rutinas operacionales desarrollados de modo tal que se encuentren enfocados en base a la planificación, dándose el caso de que no se observe acciones del desempeño, se deben programar mejoras correctivas para que el gran propósito de lograr metas y objetivos se concreticen en un momento de prorroga donde tanto los esfuerzos como los recursos se optimicen para tal fin (García y Surfano, 2017). Por tanto, se entiende que las labores realizadas son reversibles, pues en caso de que no se estén realizando adecuadamente, cabe la posibilidad de replantear las acciones.

Un aspecto que debe ser tomado en cuenta en relación con la gestión administrativa es el clima organizacional, elemento muy importante, puesto que establece los parámetros necesarios en cuanto a la situación en la que se encuentra la empresa como un todo, donde el trabajo se desarrolla de manera equilibrada si se mantiene un clima oportuno. Dicho esto, se puede mencionar lo expresado por De Souza (2019), quien indicó que dicha asociación se manifiesta a partir de: a) La satisfacción que expresan

los empleados en cuanto a su labor dentro de la dinámica organizacional, tiene mucha influencia por el nivel de motivación que recibe desde la misma, esto crea el vínculo motivación-satisfacción; b) Otra manifestación de esta asociación es la promoción de interrelaciones que provoca la motivación entre los individuos, y el fomento de la comunicación, la confianza y el espíritu de trabajo colectivo; c) Un buen clima organizacional plasmado de satisfacción ni evita ni anula los problemas, pero si genera entornos y acciones que suscitan sus posibles soluciones

De esta manera, uno de los pilares en la que se basa una adecuada gestión administrativa tiene lugar en la manera en cómo los individuos que forman parte de su recurso humano establecen sus interrelaciones, situación que destaca el hecho de que la motivación promueve el interés de las personas hacia asumir el rol que les atañe dentro de la organización con la seriedad y responsabilidad que merece. Esto es esencial, también, debido a que permite un trabajo en equipo eficiente y, por tanto, una mejor manera de llevar a cabo los procedimientos.

Cabe resaltar, además, el rol que cumplen los factores relacionados con la gestión administrativa, los cuales pueden ser, esencialmente, internos. De esta forma, cabe mencionar la calidad, la eficiencia y la innovación.

En primer lugar, la calidad, según Cuatrecasas (2012) como se citó en Lizarzaburu, (2016), son las cualidades físicas y organolépticas que posee y distinguen un producto o en caso de servicio, los beneficios y las ventajas competitivas sobre otro, fruto de un proceso de producción que, además, gratifica y complace las exigencias clientelares. De este modo, la calidad se encuentra relacionada con las cualidades que presentan los productos de una empresa; por lo tanto, es fundamental contar con criterios que puedan evaluar sus características, a fin de brindar lo mejor a los consumidores.

En segundo lugar, se encuentra la eficiencia, la misma que viene a ser “el nivel óptimo de funcionalidad y congruencia para concretar las metas con calidad” (Peinado y Jaramillo, 2018, p. 126). Así, se deben considerar los

recursos disponibles, a fin de lograr, a través de ellos, resultados óptimos que garanticen el cumplimiento de los requerimientos demandados por la empresa.

En tercer lugar, se considera la innovación, la cual se encarga de mejorar el modelo de la organización, de modo que los productos y servicios presenten mejores condiciones y un alto grado de significancia para el público. Uno de los aspectos que debe ser considerado para la innovación es la utilidad, dado que el usuario necesita satisfacer sus necesidades; entonces, si se le brinda lo que desea, oportunamente, es probable que la empresa alcance un posicionamiento mucho mejor, frente a otras que se desenvuelven en el mismo rubro (Mendoza, 2017).

Como se ha podido observar, individualmente cada una de las partes de la empresa, cumplen un rol fundamental dentro de esta, pues establece, dentro de ella, el equilibrio que toda organización necesita para desempeñarse exitosamente. Asimismo, dentro de los aspectos que cada empresa debe desarrollar se encuentra el trabajo en equipo, el mismo que procura manifestar ventajas y contribuir con la consolidación de la organización dentro del ámbito en el cual esta se desenvuelve.

2.3. Dimensiones de la gestión administrativa

Se ha mencionado la importancia que presenta la gestión administrativa en cuanto a la forma de establecer el liderazgo y manejo de la organización en sus diversos aspectos. Además, se puede enfatizar el hecho de que cada uno de los factores que se encuentran relacionados con la empresa cumple un papel esencial, debido a su naturaleza, la cual, al encontrarse concatenada, se puede analizar desde una perspectiva total, donde se aprecia su funcionamiento a modo de red.

De igual manera, se puede señalar que la gestión administrativa cuenta con cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control, tal como lo menciona Plasencia (2017). A continuación, se desarrolla cada una de estas dimensiones.

La primera dimensión trata acerca de la planificación o también conocida como planeación. Este componente está asociado con la etapa en la cual se determinan los objetivos, es decir, se trazan las metas a seguir. Además, así como se plantea a partir de lo mencionado, también se establece cada uno de los pasos que van a ser asumidos para alcanzar dichos objetivos, por lo que se trata del diseño de un plan para el futuro (Guevara, 2018). A fin de que se pueda lograr una etapa exitosa de la planificación, se debe procurar que las medidas adoptadas se encuentren dirigidas hacia la posibilidad de ser desarrolladas; esto quiere decir que se debe cuidar que por ningún motivo los procesos considerados sean desarrollados con falta de eficacia, pues se puede correr el riesgo del no cumplimiento de las metas propuestas, hecho que representa un riesgo para la organización. Por tanto, se deben plantear las mejores estrategias, con el único propósito de que se garantice el avance oportuno de la empresa en sus diferentes niveles. Se puede mencionar, a su vez, que para el desarrollo de una adecuada planeación se deben establecer una serie de interrogantes, las cuales van a ser respondidas en función de lo que se quiere lograr para la empresa (Falconi et al., 2019); de esta manera, se podrá contar con diversos cursos de acción efectivos que, definitivamente, forman parte de la base de una empresa exitosa.

La segunda dimensión es la organización, la cual consiste en otorgar recursos para que puedan ser movilizados y, por ende, puestos en marcha de acuerdo con lo planificado en la primera fase (Guevara, 2018). A su vez, dentro de esta etapa se considera que las responsabilidades asumidas por cada uno de los actores que conforman la empresa deben ser ejecutadas de forma ordenada y sistemática (Falconi et al., 2019), a fin de lograr un desenvolvimiento coherente y pleno de la empresa. Asimismo, de acuerdo con Blandez (2016), la organización involucra la creación de puestos de trabajo, así como la asignación en los mismos del personal calificado, también la elaboración de la arquitectura organizativa, así como todos los procesos y metodologías operativas que se utilizaran en la dinámica funcional e institucional. Además, según precisa Chiavenato, citado por León (2018), la organización puede ser vista a partir de tres perspecti-

vas; estas son las siguientes: en primer lugar, la organización concebida como entidad social, puesto que la conforman personas capaces de lograr realizarse a partir de ella, es decir, cuenta con responsabilidad social. En segundo lugar, se cuenta con la organización informal; esto es, aquella que se instituyen a partir de las relaciones y asociaciones que surgen entre sus miembros cuando realizan sus actividades. En tercer lugar, se manifiesta la organización formal, es decir, aquella que se encuentra condicionada por la segmentación implícita que ocurre dentro de la empresa, donde se establece una especie de organigrama.

La tercera dimensión es la dirección, la que se encarga de ejecutar cada una de las etapas que forman parte de la gestión administrativa. El acto de dirigir implica promover el trabajo dentro de la organización de modo que se cumplan las expectativas indicadas para lograr cumplir cada uno de los objetivos (Falconi et al., 2019).

También esta etapa comprende: a) Establecer la dirección o el camino a seguir por el personal que labora en la empresa; b) Si se presenta, que lo hace en la mayoría de las veces, trabajar el terreno a las transformaciones; c) Formalizar ciertas maniobras y destrezas que dinamicen, por un lado, el proceso de toma de decisiones, y por el otro que promuevan eficaces soluciones de los problemas (Blandez, 2016). En este punto se puede mencionar la necesidad de evaluar al personal, con el fin de garantizar que el trabajo que se realiza vaya de acuerdo con lo indicado en el plan de la organización (Guevara, 2018). Entonces, se enfatiza la importancia de asignar cargos a los colaboradores, pues a través de esta acción se podrá cumplir con lo esperado por la organización.

La cuarta dimensión es el control, que presenta como finalidad la afirmación de las metas establecidas, con el propósito de lograr el alcance de los objetivos. De acuerdo con lo indicado por Münch (2014, como se citó en Plasencia, 2017), el control se trata de una función que estipula determinados criterios que evalúan resultados alcanzados, y la corrección de ciertas desorientaciones, con la finalidad de evitarlas para en la marcha ir

mejorando funciones operativas. Así, se nota la importancia del control como forma de evitar viables amenazas y adversidades que perjudiquen a la empresa. Por otra parte, según León (2018), el control evidencia cuatro etapas, que son las siguientes: primero, la instauración de parámetros o criterios; segundo, la observación del desempeño de los actores que participan en la organización; tercero, se establece la comparación del desempeño con los criterios planteados; como cuarta fase se presenta la acción correctiva, que busca sustentar las prácticas ubicadas en los criterios pertinentes con el fin de conseguir los objetivos.

2.4. Importancia de la gestión para las organizaciones

Pretender llevar a cabo una organización va más allá de contar solamente con determinados recursos y desarrollarlos sin una planificación o el establecimiento de objetivos. Se trata, en realidad, de un todo; es decir, consiste en una red donde cada uno de los elementos que la compone es importante para llevar a cabo las acciones solicitadas para la consecución de los fines propuestos al inicio.

Las organizaciones, de acuerdo con lo manifestado por Marco y Aníbal (2016), deben contar con las siguientes características: a) Identificar en lo posible quienes son parte o miembros de su talento humano, ya que como organizaciones sociales se debe conocer la conformación de la totalidad de su personal, para saber cómo proceder a articularla; b) Diversificar sus funciones y métodos operativos; c) Buscar, orientar y adquirir consciente los fines determinados; d) Operar en razón de la diversificación y en base del seguimiento y alcance de los fines concretados.

Como se puede notar, las organizaciones implican la labor de diversos aspectos y elementos que se encuentran engarzados, estos cumplen funciones específicas, de modo tal que, si el trabajo está encaminado adecuadamente, este va a representar una contribución que apoyará al crecimiento de la organización. Consecuentemente, es importante contar con un manejo adecuado, es decir, con una gestión administrativa eficiente

que vele por su fortalecimiento y posicionamiento dentro del rubro donde se desempeña.

Entonces, es factible destacar la labor de la gestión administrativa para la organización, puesto que a través de ella no solo se puede trabajar de forma coordinada con cada una de las áreas o departamentos correspondientes, sino también permite enfrentar las limitaciones que, por algún motivo, se manifiestan en un momento determinado; además, se trabaja para implementar las metas de una organización (Mora et al., 2017). Por eso, es preciso contar con las medidas necesarias para que la gestión actúe oportunamente.

Otro aspecto importante que influye en la adecuada forma de llevar la organización a partir de una gestión oportuna es la promoción de la armonía y el trabajo mutuo que se debe manifestar entre cada uno de los colaboradores; por esto, es importante realizar el reconocimiento y la valoración hacia el personal, de modo que se fomente un clima organizacional agradable, que permita trabajar con mayor dinamismo (Velásquez, 2019).

De este modo, se nota lo crucial que resulta ser la gestión para el desarrollo pleno de las organizaciones, puesto que cada decisión tomada va a influir en la actitud y el comportamiento de cada uno de los trabajadores, reflejándose en su desempeño laboral y, por ende, en el rendimiento de la empresa a nivel general. Por ello, es importante contar con una gestión adecuada y prudente, que se preocupe por garantizar que la organización presente un crecimiento continuo y un posicionamiento que le permita seguir funcionando de la mejor manera.

CAPÍTULO III

PERSPECTIVAS RELACIONADAS CON LAS EMPRESAS LANGOSTINERAS

Toda entidad empresarial está facultada para administrar las posesiones y propiedades pertenecientes al patrimonio y de los cuales hace uso para alcanzar los fines y metas establecidos, igualmente tiene potestad para conceder los bienes y servicios que demandan los clientes para darle respuesta a sus requerimientos. Además, entre las características de las empresas es posible mencionar que presentan tamaños o tipologías diferentes, entre la denominación más utilizada están las empresas corporativas, grandes, medianas, pequeñas y microempresas, también se tipifican por públicas y privadas, de producción de bienes o de prestación de servicios, cada una tiene sus restricciones funcionales, financieras y comerciales y su gerencia administrativa son dinámicamente opuestas (Mendoza, 2017). De este modo, se puede determinar que la empresa cuenta con diversas perspectivas, orientadas de acuerdo con los requerimientos solicitados por el público hacia el cual va dirigido.

3.1. Fundamentos sobre la empresa en general

Una organización debe disponer de un conjunto de requerimientos que avalan no solo una calidad adecuada, sino también a fin de que pueda continuar desenvolviéndose de forma oportuna dentro del rubro al que pertenece. Todo ello requiere de una gestión prudente, donde uno de los aspectos fundamentales consiste en valorar y promover el trabajo de los colaboradores, de modo tal que se vea reflejado en el rendimiento de la empresa, a fin de poder satisfacer los diversos objetivos que hayan sido propuestos y, así, contribuir con su consolidación (Mora et al., 2017).

Así, de acuerdo con García (1998, citado por Peña et al., 2017), las organizaciones empresariales, son parte del funcionamiento de la sociedad, que tienen como fin primario el logro y obtención de ganancias y utilidades económicas, las cuales alcanza mediante la correlación entre la entidad empresarial, ciertos elementos del sistema de producción y la existencia y funcionamiento del mercado. Por consiguiente, se puede observar que uno de los aspectos relevantes dentro de la empresa es la organización, la cual se conjuga con los aspectos relacionados con la producción y el mercado, conformando un todo que permite un desarrollo pleno, a partir de pautas que fomenten aspectos también considerables como son la calidad, la innovación, entre otros.

Por otro lado, según lo indicado por Fernández (2017), la empresa se refiere a una esfera constituida por un grupo de individuos que, de manera sistematizada, llevan a cabo acciones laborales, bajo una estructura administrativa que en constante funcionamiento persigue alcanzar objetivos determinados. Como se puede apreciar, la empresa se encuentra conformada por personas organizadas, de modo tal que cada una de ellas conoce su función, la cual debe ser desempeñada de manera responsable, a fin de que permita que la organización se consolide gracias a la labor conjunta y organizada de los colaboradores. En este punto, es necesario mencionar que la división del trabajo es de gran significancia, por la concientización que debe tener cada trabajador de sus funciones y de lo esencial que estas

son para la empresa, habrá un desempeño pertinente por parte de cada colaborador.

Asimismo, para que la empresa pueda manifestar un crecimiento, la misma tiene y debe contar con procedimientos y métodos que respondan a una mayor productividad (Delfín y Acosta, 2016). Como es sabido, el mercado se mueve en base a la oferta y la demanda de los usuarios; por tanto, mientras más productiva sea la empresa en cuestión no solo de bienes y servicios como tales, sino también en lo relacionado con el ámbito administrativo, entonces esta podrá consolidarse como una entidad que procura compensar las necesidades de los consumidores de manera eficiente y eficaz.

Aquí cabe precisar que una de las cuestiones a precisar en el manejo de la entidad empresarial, es contar con un desarrollo basado en la innovación de manera constante, la cual dependerá de la habilidad de originar ideas, aplicarlas y difundirlas desde el interior de la organización hacia el exterior con la finalidad de favorecer y contribuir en la sociedad (Delfín y Acosta, 2016). Es así que se resalta la importancia que representa contar con la innovación en el desarrollo organizacional de la institución, ya que, proporciona la integración de diversos procesos con el propósito de ofrecer productos y servicios que son considerados como valiosos y útiles en el marco de la demanda del público en general.

En cuanto a la clasificación de las empresas, según Rey (2016), de acuerdo con las actividades que desarrollan, estas pueden ser comerciales, industriales y de servicios. En el caso de las comerciales, estas ponen en marcha la compra y venta de bienes, los cuales no son sometidos a cambios dentro de la empresa, sino que son ofrecidos tal cual. En cuanto a las empresas industriales, son las encargadas de producir bienes a partir de materias primas. Con relación a las empresas de servicios, son aquellas que no ofrecen bienes o productos, sino que se caracterizan por prestar servicios. En cuanto a su clasificación de acuerdo con su forma jurídica, las empresas pueden ser individuales, cuyo dueño es una sola persona; así como tam-

bién las sociedades mercantiles, las cuales tienen varios dueños o socios. Por otro lado, se considera una clasificación de empresas de acuerdo con la propiedad, las cuales pueden ser públicas, es decir, las que pertenecen al Estado; asimismo, están las privadas, esto es, entidades que pertenecen a particulares. También se puede mencionar dos tipos de empresa que se relacionan con el contexto de su desenvolvimiento; por un lado, estas pueden ser locales o nacionales, restringidas a un área determinada. Por otro lado, se presentan las multinacionales, es decir, las que se desenvuelven en diversos mercados y países. A su vez, se cuenta con tipos de empresa que, debido a su tamaño, son consideradas grandes empresas, pequeñas, medianas y las microempresas. Esta clasificación depende de la cantidad de colaboradores que tengan, además de las ganancias que manifiestan.

Ahora bien, para contar con el funcionamiento adecuado de la empresa, es importante considerar su oportuna administración. De este modo, Rhenals (2015, como se citó en Arteaga et al. (2016), señala puntos clave que promueven una adecuada forma de administrar una empresa. Entre estos se puede mencionar los siguientes: a) Establecer con precisión las metas y objetivos de la empresa; b) Destinar el tiempo preciso a los asuntos relevantes y trascendentales; c) Planificar los programas operativos empresariales y dedicarle un buen seguimiento; d) Educarse en llevar a cabo un proceso efectivo de comunicación; e) Ejercer un liderazgo que este en acción permanente y se involucre en los factores funcionales de la empresa; f) Realizar una asignación de puesto de trabajo, según la diversificación de funciones, y que en lo posible se adapten a los conocimientos y habilidades de los empleados; g) Avivar el valor de la responsabilidad en todo el talento humano; h) Estar en constante evaluación para que si se hace oportuno realizar mejoras y correcciones funcionales y operativas; i) En lo posible realizar un efectivo proceso de toma de decisiones; j) Proporcionarle adiestramiento al personal teórico y práctico.

Así, si se cumple con cada una de las pautas establecidas, se puede considerar que la empresa va a conseguir una serie de beneficios que se relacionan con las metas y objetivos propuestos. Por lo tanto, si se toma la iniciativa

de priorizar las condiciones necesarias para que la organización funcione correctamente, además de alcanzar un trabajo eficaz por parte de cada uno de los colaboradores, la empresa va a poder afianzarse dentro del ámbito donde se desarrolla; de lo contrario, si no se realiza un seguimiento de los pasos que la organización lleva a cabo, se corre el riesgo de no alcanzar las metas propuestas.

3.2. Acuicultura

El aprovechamiento de diversos ámbitos naturales para obtener alimentos de origen animal ha representado, desde siempre, una preocupación para el ser humano ya sea con el propósito de aplacar su hambre, la de su familia o comunidad o, en otros casos, procesarlo con fines lucrativos. Uno de los contextos más utilizado para dicha finalidad es el terrestre, donde la ganadería, por ejemplo, es una actividad que destaca a nivel mundial por ser un sector que impulsa la producción de carne, así como el aprovechamiento de los productos derivados (Arciniegas y Flórez, 2018). No obstante, este no es el único medio a partir del cual se puede extraer alimentos de origen animal, sino que también se cuenta con un procedimiento denominado acuicultura. Según, la Asociación Empresarial de Acuicultura de España (APROMAR) (2020), esta posee una tradición de, aproximadamente, 4,000 años. Se trata de una actividad en la que ocurre en un estado o ambiente acuático una producción de fauna y flora, a través del uso de métodos orientados a aprovechar de una manera eficiente y precisa de estos recursos naturales, esto es logrado por la aplicación de técnicas y acciones productivas y reproductivas de una importante variedad de especies con fines lucrativos e debe considerar, asimismo, que esta actividad presenta una proyección amplia, puesto que los elementos que son requeridos para la obtención de un kilogramo de alimentos son menores en comparación con los terrestres. Además, algunas de las ventajas que evidencia la acuicultura son las siguientes: el planeta, en su mayor parte, se encuentra constituido por agua (70 %) y la cantidad de agua dulce que necesita esta actividad es mínima, y los índices que los animales acuáticos alcanzan en cuanto a su reproducción son de niveles o porcentajes

muy superiores a los que llegan a alcanzar en los ámbitos naturales, estas especies llegan a ser mucho más fuertes y muy eficaces en el mecanismo de convertir su alimento, ya que al flotar en el agua no gastan su energía en conservar la temperatura corporal (APROMAR, 2020).

Dentro del ámbito de la extracción de recursos, la acuicultura cumple un rol fundamental, puesto que contribuye a disminuir la presión que se ejerce sobre otros (Estay y Chávez, 2015) y que, de algún modo, repercute en el medioambiente y el desarrollo sostenible. Esta actividad se encarga de extraer alimentos de origen acuático de ecosistemas o sitios gestionados para tal fin, y que repercuten en el proceso de planificación estratégica del sistema de producción de dicha actividad económica, así como en el desarrollo sostenible (Ramírez et al., 2018), por lo que esta actividad requiere de procedimientos que muestren un compromiso con el equilibrio que debe ser garantizado para evitar riesgos en cuanto al sostenimiento del medioambiente.

Figura 1

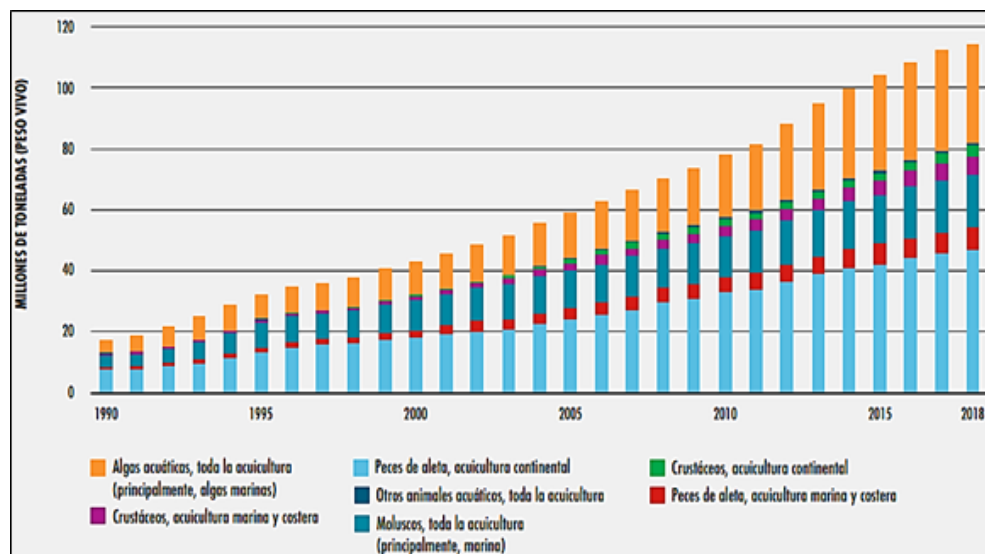
Clasificación de la acuicultura.



Nota: Tomado de Vergara (2017).

Figura 2

Producción acuícola mundial de animales acuáticos y algas, 1990-2018.



Nota: Tomado de (FAO, 2020)..

En la Figura 2 se observa la variación de los millones de toneladas pertenecientes a la producción acuícola de fauna y flora en las últimas tres décadas. Visualizándose un aumento notable de la acuicultura, donde los peces de aleta representan la mayor parte de dicha actividad, con 54.3 millones de toneladas, que equivale a 139,700 millones de dólares, cuya procedencia se encuentra tanto en la acuicultura continental como en la marina y costera. Después de los mencionados peces, se puede considerar la extracción de moluscos, crustáceos, tortugas acuáticas y ranas (FAO, 2020).

Los datos de la Tabla 3 evidencia la producción acuícola por cada continente, donde se puede comprobar el alcance de 51.3 millones de toneladas en lo que se refiere a animales acuáticos. En lo que respecta a la acuicultura marina y costera, se manifiesta un total de 30,756 millones de toneladas, lo que resulta en 82.095 millones de toneladas en todo el mundo. El continente que más produce es, evidentemente, Asia, con un total de 72,812 millones de toneladas.

Tabla 3

Producción acuícola de los principales grupos de especies por continente en 2018.

	África	Améri- cas	Asia (-Chi- pre)	Europa (+Chi- pre)	Ocea- nía	Mundo
(en miles de toneladas, peso vivo)						
Acuicultura continental						
Peces de aleta	1,893	1,139	43,406	508	5	46,951
Crustáceos	0	73	3,579	0	0	3,653
Moluscos	...	...	207	...	...	207
Otros animales acuáticos	...	1	528	0	...	528
Total parcial	1,893	1,213	47,719	508	6	51,339
Agricultura marina y costera						
Peces de aleta	291	1,059	3,995	1,892	92	7,328
Crustáceos	6	8,88	4,834	0	6	5,734
Moluscos	6	640	15,876	680	102	17,304
Otros animales acuáticos	0	...	387	3	0	390
Total parcial	302	2,587	2,5093	2,575	200	30,756
Toda la acuicultura						
Peces de aleta	2,184	2,197	47,400	2,399	97	54,279
Crustáceos	6	961	8,414	0	6	9,387
Moluscos	6	640	16,083	680	102	17,511
Otros animales acuáticos	0	1	915	3	0	919
Total	2,196	3,799	72,812	3,083	205	82,095

Nota. (FAO, 2020). 0 = cantidad de producción inferior a 500 toneladas;... = sin producción o datos de producción no disponibles.

Los datos de la Tabla 3 evidencia la producción acuícola por cada continente, donde se puede comprobar el alcance de 51.3 millones de toneladas en lo que se refiere a animales acuáticos. En lo que respecta a la acuicultura marina y costera, se manifiesta un total de 30,756 millones de toneladas, lo que resulta en 82.095 millones de toneladas en todo el mundo. El continente que más produce es, evidentemente, Asia, con un total de 72,812 millones de toneladas.

3.3. Empresas langostineras y producción de langostinos

Una empresa langostinera es aquella que desarrolla la producción de langostinos, utilizando para ello todos los instrumentos de gestión ambiental (IGA) que se hacen necesarios y que se encuentran adecuadamente certificados por el ente gubernamental correspondiente, en este caso el Ministerio de Producción (PRODUCE), para la actividad económica productiva de Acuicultura de Mediana y Gran Empresa (AMYGE) (Luna, 2017). De este modo, se comprende la necesidad de contar con los requerimientos necesarios que exigen las autoridades correspondientes para su debido funcionamiento, lo que garantiza que se desenvuelva la producción sostenible de dicho recurso natural acuático.

De acuerdo con lo afirmado por Burgos (2012, como se citó en Ccacca y Mori, 2019), las empresas langostineras de Perú emplean una modalidad de cultivo denominada semi intensiva, que utilizan tanques de reservas de superficies comprendidos de 1 y 20 hectáreas, pero que, en la realidad, dichas reservas poseen extensiones en un rango abarcado de 5 a 10 ha. Estos tanques de reserva y cultivo se encuentran de manera general nivelados, y poseen una profundidad o nivel de agua de 0.7 m.

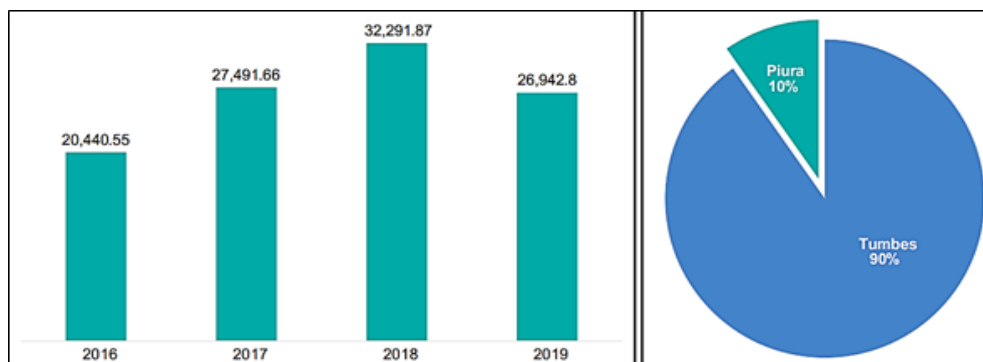
En relación con los proyectos de acuicultura, en Perú se evidenció que el langostino mostró una concentración del 14 % (La República, 2020). En 2015, el langostino representó un 60 % del total de las exportaciones acuícolas, lo que generó un valor aproximado de 136 millones de dólares (Saldarriaga y Regalado, 2017). Mientras tanto, en 2018, la exportación de

langostinos congelados ascendió a 154.5 millones de dólares, producto de la acuicultura peruana (Ministerio de la Producción, 2019).

Cabe mencionar que, dentro de la diversidad de especies de langostino que se produce a nivel mundial, destaca el langostino blanco que se cultiva con mayor frecuencia, por sus características particulares entre la cuales se destacan: a) Una valía económica y comercial alta; b) Un destacado y vertiginoso crecimiento; c) Una capacidad de adaptación en variados medios acuáticos como los salinos, salobres y dulceacuícolas y; d) Una excelente y alta producción post-larvas” (PRODUCE, 2020).

Figura 3

Evolución de la cosecha de langostinos blancos 2016-2019, departamentos productores 2019.



Nota. (PRODUCE, 2020).

En la Figura 3 se pudo observar que, en 2019, la producción del langostino blanco alcanzó la cifra de 26,942.8 toneladas métricas, las cuales fueron desarrolladas, en su mayoría, por Tumbes, puesto que mostró un índice del 90 %; mientras tanto, en el caso de Piura, el rendimiento fue del 10 %. Así, de acuerdo con el panorama general observado para el intervalo que se mencionó (2016-2019), se aprecia que en 2018 se obtuvo una producción de langostino blanco incluso mayor.

Asimismo, de acuerdo con datos del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (MINCETUR) (2019), se exportó un total de 92 millones de dólares en langostinos; en cuanto a la venta de colas de langostino, se evidenció un alcance de 139 millones de dólares que; sin embargo, representa una caída de 4.1 % en comparación con el año 2018.

Según Taboada (2019) y el Sistema Integrado de Información de Comercio Exterior (SIICEX) (2019), en Perú se cuenta con 85 empresas langostineras, dentro de las principales empresas exportadoras de langostino entero se encuentran Langostinera Victoria SRL; Marinazul S. A.; Langostinera Tumbes S.A.C.; Eco – Acuícola Sociedad Anónima Cerrada; CCORAL S.A.; Isla Bella S.A.C.; Productora de productos Marinos Sociedad Anónima Cerrada; Langostinera La Bocana S.A; Aquatropical S.A.C. entre otras que se dedican a dicha actividad.

3.3.1. Alcances generales sobre los langostinos y su sistema de cultivo

El langostino es un artrópodo también conocido como camarón patiblanco, cuya denominación científica es *Litopenaeus vannamei*, el mismo es nativo del océano Pacífico, específicamente, de las costas orientales, se encuentra extendido desde el norte de México hasta Perú, es decir, su presencia se observa desde Sonora, pasa por centro y Sudamérica y llega hasta Tumbes, extremo nor-occidental de la costa peruana. El agua de estas costas tiene como temperatura normal unos 20 o más °C manteniéndose así todo el año, lo que permite que este langostino sea fuerte y resistente en desarrollarse en su entorno natural, llegando a obtener en su crecimiento unos 50 gramos de peso, y posibilitando su cosecha cuando ya alcanza unos 22 gramos de peso (Cubas, 2020).

En cuanto al sistema de cultivo del langostino, es importante mencionar que pasa por etapas, entre ellas, el preengorde y el engorde. Una vez que los estanques de crianza contengan a las postlarvas, las cuales son recolectadas desde octubre hasta abril, es esencial que sean criadas de acuerdo con el sistema de acuiculturas oportuno. Para el preengorde se emplea nitrato,

superfostato y silicato; el tiempo aproximado de esta etapa es de 60 días. El engorde dura 6 meses en promedio, donde los langostinos obtienen su peso comercial de 24 gramos. En cuanto a la etapa de cosecha, esta se realiza de forma cuidadosa al disminuir el nivel del agua, a fin de no estresar a los langostinos, para después ser procesados y congelados a 5 °C (Salas, 2020).

Tabla 4

Características de los sistemas de cultivo de langostino.

Característica	Extensivo	Semi-intensivo	Intensivo	Super-intensivo
Densidad de siembra/ha	Hasta 25 mil	25-200 mil	+ de 200 mil	+ de 500 mil
Densidad de cultivo/m ²	2-6 langostinos	7-25 langostinos	15-20 langostinos	50-250 langostinos
Origen de las postlarvas	Natural	Natural y/o laboratorio	Laboratorio	Laboratorio
Superficie de piscinas (ha)	Variable	2-25	0.1-5	0.03-0.1
Tipo de alimentación	Natural	Natural-balanceado	Balanceado	Balanceado
Recambio de agua (% día)	5-10	10-20	30-40	40-50
Sistema de aireación	No	Variable	Sí	Sí
Rendimiento /t/ ha/año	1t	0.5-5	5-15	10-30
Peso del langostino (g)	10-50	15-50	15-40	15-25

Nota. Ccaccya y Mori (2019)

En la Tabla 4 se muestra cada una de las características de los sistemas de cultivo de langostinos que suelen emplearse por las empresas langostine-ras peruanas. Se observa la densidad de siembra y de cultivo, las cuales se amplían de acuerdo con el tipo de sistema acuícola utilizado. En general, se notan las variaciones del entorno donde los langostinos son cultivados, así como también del langostino desde su etapa de postlarva, los cuales crecen hasta convertirse en una especie de 50 gramos, aproximadamente.

CAPÍTULO IV

ESTUDIO DE CASO DEL CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE LAS EMPRESAS LANGOSTINERAS EN TUMBES, PERÚ

Las empresas necesitan una gestión administrativa que tome en cuenta el control interno como prioridad, pues a partir de dicho procedimiento, las pautas necesarias van a ser establecidas de forma coordinada, de acuerdo con los requerimientos que demanda una empresa. Por eso, la investigación buscó aplicar una metodología que permita dar cuenta de qué manera pueden superarse los riesgos y fortalecerse cada uno de sus ámbitos.

4.1 Hipótesis general

Si se aplica el mecanismo del control interno, como instrumento de eficiencia, entonces su influencia es significativa en la gestión administrativa de las empresas langostineras de la región Tumbes, año 2019.

4.1.1. Hipótesis nula

- No existe influencia significativa entre la aplicación del mecanismo del control interno, como instrumento de eficiencia, y la gestión administrativa de las empresas langostineras de la región Tumbes, año 2019.

4.1.2. Hipótesis específicas

- Existe influencia significativa entre el ambiente que aplica el mecanismo del control interno y la gestión administrativa de las empresas langostineras de la región Tumbes.
- Existe influencia significativa entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa de las empresas langostineras de la región Tumbes.
- Existe influencia significativa entre las actividades que se efectúan con el mecanismo de control interno y la gestión administrativa de las empresas langostineras de la región Tumbes.
- Existe influencia significativa entre la gestión de la información y comunicación, y la gestión administrativa de las empresas langostineras de la región de Tumbes.
- Existe influencia significativa entre el proceso de supervisión y monitoreo, y la gestión administrativa de las empresas langostineras de la región de Tumbes.

4.2. Objetivo general

Determinar la influencia del mecanismo del control interno, como instrumento de eficiencia, en la gestión administrativa de las empresas langostineras de la región Tumbes, año 2019.

4.2.1. Objetivos específicos

- Mostrar la influencia del ambiente que aplica el mecanismo del control interno, como instrumento de eficiencia, en la gestión administrativa de las empresas langostineras de la región Tumbes.
- Comprobar la influencia de la evaluación de riesgos, como instrumento de eficiencia, en la gestión administrativa de las empresas langostineras de la región Tumbes.
- Evidenciar la influencia significativa entre las actividades que se efectúan con el mecanismo de control interno, como instrumento de eficiencia, y la gestión administrativa de las empresas langostineras de la región Tumbes, año 2019.
- Demostrar la influencia de la gestión de información y comunicación, como instrumento de eficiencia, en la gestión administrativa de las empresas langostineras de la región de Tumbes.
- Deducir la influencia de proceso de supervisión y monitoreo, como instrumento de eficiencia, en la gestión administrativa de las empresas langostineras de la región de Tumbes.

4.3. Tipo y diseño de investigación

La investigación de tipo estudio básico, denominada también investigación pura o fundamental, se centra en ampliar el conocimiento científico sobre un tema o fenómeno específico sin tener una aplicación práctica, ya que es una investigación teórica con posibilidades de corregir, extender y justificar de mejor manera los conocimientos existentes de algún contenido o problema. En otras palabras, su objetivo principal es comprender y explicar los mecanismos y principios que subyacen a un fenómeno, sin buscar soluciones a problemas específicos o aplicaciones prácticas (Villegas, 2011).

Se utilizó un esquema de investigación no experimental y correlacional, de corte transversal. En ese sentido, esta investigación se propuso valorar y estimar el margen de vinculación entre las variables control interno y gestión administrativa.

Se utilizó el método hipotético deductivo, para Frolov (1984), también conocido como método científico, es un proceso metodológico que busca explicar y predecir fenómenos a través de la formulación, deducción y prueba de hipótesis. Es decir, se esbozan ciertas declaraciones de manera hipotética, y mediante un proceso deductivo se buscan su verificación y desde estas se sustraen las conclusiones, las cuales, a su vez, se confrontan con los recientes hechos o hallazgos.

4.4. Población y muestra

La población a considerar pertenece a la Sociedad Nacional de Acuicultura (SNA) (2019), de la ciudad peruana de Tumbes, capital del distrito, de la provincia y del departamento homónimos, la cual se encuentra cerca de la desembocadura del río Tumbes en el golfo de Guayaquil, específicamente extremo nor-occidental de la costa peruana- océano Pacífico, esta sociedad para el 2019 estaba siendo dirigida por el gerente Ing. Tulio Merino Regalado. La misma congrega empresarios acuicultores determinados a desarrollar esta actividad económica basada en la cría y comercialización de langostinos, de manera sustentable y sostenible, y teniendo la dinámica de la competencia comercial sana y respetuosa.

La población a considerar en esta investigación está conformada por 56 personas que laboran y pertenecen a las 33 organizaciones acuicultoras que formaban parte de la data de la SNA para el 2019, específicamente la aplicación del instrumento de investigación, se realizó a un personal cuyo perfil se caracterizó por ejecutar funciones dentro de las áreas operativas y administrativas de dicha asociación.

Se realizó una muestra no aleatoria, la cual, de acuerdo con Martínez (2003), es un subconjunto de una población objetivo elegido, para esta investigación, de manera antojadiza y a conveniencia, donde cada individuo tiene la misma probabilidad de ser seleccionado y estar sujeto humanamente a un juicio sostenido. Es un método de muestreo probabilístico que busca obtener una representación precisa de la población completa.

Por tanto, la muestra de la investigación resulto estar conformada por la población total de 56 empleados que cumplen funciones en las áreas operativas y administrativas de las 33 empresas langostineras de la región Tumbes, para el año 2019.

4.5. Sistema de variables

- Variable independiente: Control interno.
- Variable dependiente: Gestión administrativa.

Tabla 5
Operacionalización de las variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Control interno	Medición del control interno a través de las dimensiones de ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información, comunicación, supervisión y monitoreo, mediante el uso del cuestionario de 30 preguntas, aplicado al personal encargado de las áreas operativas y administrativas de las empresas langostineras de la región de Tumbes, año 2019.	Ambiente de control	-Compromiso con integridad y valores éticos. -Independencia de la supervisión del control interno. -Competencia profesional. -Estructura organizacional apropiada para objetivos. -Responsables del control interno.
		Evaluación de riesgos	-Objetivos claros. -Gestión de riesgos que afectan los objetivos. -Identificación de fraude en la evaluación de riesgos. -Monitoreo de cambios que podrían impactar al control interno.
		Actividades de control.	-Definición y desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos. -Controles para tecnologías de la información y comunicaciones para apoyar la consecución de los objetivos. -Despliegue de las actividades de control a través de políticas y procedimientos.
		Información y comunicación.	-Información de calidad sobre los procesos y el personal. -Comunicación de la información para apoyar el control interno. -Comunicación a terceras partes.
		Supervisión y monitoreo	-Evaluación para comprobar el control interno. -Comunicación de deficiencias del control interno.

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Gestión adminis- trativa	Medición de la gestión administrativa a través de las dimensiones de planeación, organización, dirección y control mediante el uso del cuestionario de 36 preguntas aplicado al personal encargado de las áreas operativas y administrativas de las empresas langostineras de la región de Tumbes, año 2019.	Planificación	- Visión y misión -Objetivos -Estrategias -Políticas -Programas -Presupuesto
		Organización	-Entorno o ambiente empresarial -Procedimientos - Recursos humanos -Toma de decisiones -Integración -Motivación -Comunicación -Liderazgo
		Dirección	
		Control	-Establecimiento de estándares e indicadores. -Medición y detección de desviaciones. -Corrección de desviaciones. -Retroalimentación.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó la técnica de la encuesta para la obtención de datos, los cuales fueron posteriormente analizados para determinar el comportamiento de las variables en estudio.

La encuesta fue diseñada para obtener información sobre las variables relevantes de la investigación, la misma se aplicó, a un número significativo de personas, utilizando un formato estandarizado para garantizar que todos los participantes respondieran en igualdad de condiciones, lo cual, ayudaría a minimizar el impacto de opiniones sesgadas en los resultados finales.

Se empleó un cuestionario con escala de Likert para recolectar datos, dicho cuestionario consto de preguntas cerradas sobre las variables en medición, y fue respondido por las personas escogidas bajo condición de población muestra de las áreas operativas y administrativas. Se utilizaron dos cuestionarios: uno de 30 preguntas para medir la variable independiente (control interno) y otro de 36 preguntas para medir la variable dependiente (gestión administrativa). El objetivo era obtener información que permitiera establecer la influencia del uso de mecanismos de control interno en la gestión administrativa de las empresas langostineras de la región Tumbes en el año 2019.

4.7. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Los resultados del análisis de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach arrojaron valores de 0.96 para el cuestionario de medición de la variable control interno y 0.971 para el cuestionario de medición de la variable de gestión administrativa. Estos valores confirman una elevada confiabilidad en ambos instrumentos, lo que significa que son precisos y consistentes en la medición de las variables que evalúan.

La validez de un instrumento nos indica qué tan bien mide lo que se supone que debe medir. Esto se logra mediante la evaluación de tres aspectos: a) Validez de constructo, se verifica que el instrumento mida el concepto o la variable que se pretende evaluar; b) Validez de criterio: Se compara el instrumento con otros métodos de medición ya validados para la misma variable y; c) Validez de contenido: Se analiza si el instrumento cubre todos los aspectos relevantes de la variable que se quiere medir.

En otras palabras, la validez de los instrumentos que se usaron en esta investigación, según la opinión de expertos, son aplicables, y que proporcionaron certeza en que sus resultados son precisos y confiables.

4.8. Procesamiento y análisis de los datos

Los datos recopilados se organizaron en tablas que mostraban la frecuencia absoluta y relativa de cada valor, para crear estas tablas, se utilizó la hoja de cómputo Microsoft Excel y el programa estadístico IBM SPSS 23. Por otra parte, para facilitar la comprensión y el análisis de la información, dichas tablas se diseñaron con la frecuencia de cada variable. Este proceso ordenado y sistemático permitió realizar un diagnóstico preciso, análisis profundo de la información obtenida, discutir los resultados de manera efectiva y establecer conclusiones y recomendaciones sólidas y confiables.

En la investigación se llevaron a cabo las siguientes acciones: a) Evaluación de la eficacia de los sistemas de control interno y; b) Se examinó la eficiencia y eficacia de la gestión administrativa en las empresas langostineras de Tumbes durante el año 2019, mediante el software estadístico IBMSPSS23. También, con la utilización de Microsoft Excel 2013, se calculó mediante el coeficiente de Pearson la correspondencia entre las variables, este análisis permitió determinar la influencia de los mecanismos de control interno, como herramienta de eficiencia, en la gestión administrativa de las empresas langostineras. De igual manera, para comprobar las hipótesis se estableció el siguiente criterio: Si el valor de p obtenido es superior a 0.05, se acepta la hipótesis nula. Más, sin embargo, si el valor

de p obtenido es inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

4.9. Análisis y discusión de resultados

a. Análisis de la variable control interno

Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes de encuestados según el control interno

Escala	Rango	Frecuencia	%
Muy deficiente	30 – 60	3	5
Deficiente	61 – 90	7	13
Medianamente eficiente	91 – 120	24	43
Muy eficiente	121 – 150	22	39
Total		56	100

Al analizar la Tabla 6, se observa que la percepción sobre los mecanismos de aplicación de control interno en las empresas langostineras es positiva. El 43% de los 56 participantes (muestra poblacional), lo considera medianamente eficiente, mientras que un 39% lo ubica en un nivel alto de eficiencia.

- Dimensión: ambiente de control

Tabla 7
Análisis del ambiente de control

Escala	Ítem 1	%	Ítem 2	%	Ítem 3	%	Ítem 4	%	Ítem 5	%	Ítem 6	%	Ítem 7	%	Ítem 8	%
1	11	20	3	5	5	9	2	4	4	7	6	11	5	9	7	13
2	4	7	1	2	7	13	10	18	6	11	9	16	4	7	2	4
3	8	14	15	27	9	16	8	14	15	27	7	13	17	30	23	41
4	21	38	22	39	19	34	24	43	16	29	13	23	19	34	15	27
5	12	21	15	27	16	29	12	21	15	27	21	38	11	20	9	16
Total	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100

En el análisis de la dimensión ambiente bajo dirección de mecanismos de control (Tabla 7), se destaca que el 21% de los trabajadores de las empresas langostineras que fueron encuestados mencionó que en relación a los acuerdos de mantener integridad y practicar valores éticos, las compañías siempre implementan un código de conductas y comportamiento, aceptado y divulgado mediante una metodología educativa basada en talleres y confluencias.

Además, según la información obtenida la gerencia de las empresas langostineras, no solo implementaron los diversos mecanismos de control interno, sino que también se involucraron activamente en su instauración, seguimiento y mantenimiento, esto según el 27% de los encuestados; esta participación se evidenció en la propagación de documentación, conversaciones, pláticas, reuniones, normas y políticas, así como otras medidas, que resaltan el tema en cuestión. Un dato aún más significativo es que el 29% de los encuestados mencionó la existencia de un área dentro de la empresa dedicada a la supervisión del control interno, lo que demuestra el compromiso de la gerencia con este tema.

En el ámbito de la competencia profesional, un 21% de los participantes señaló que las empresas langostineras implementan procesos de selección de talento humano permanente, diseñados para captar, cultivar y conservar a profesionales con las capacidades necesarias y las aptitudes requeridas.

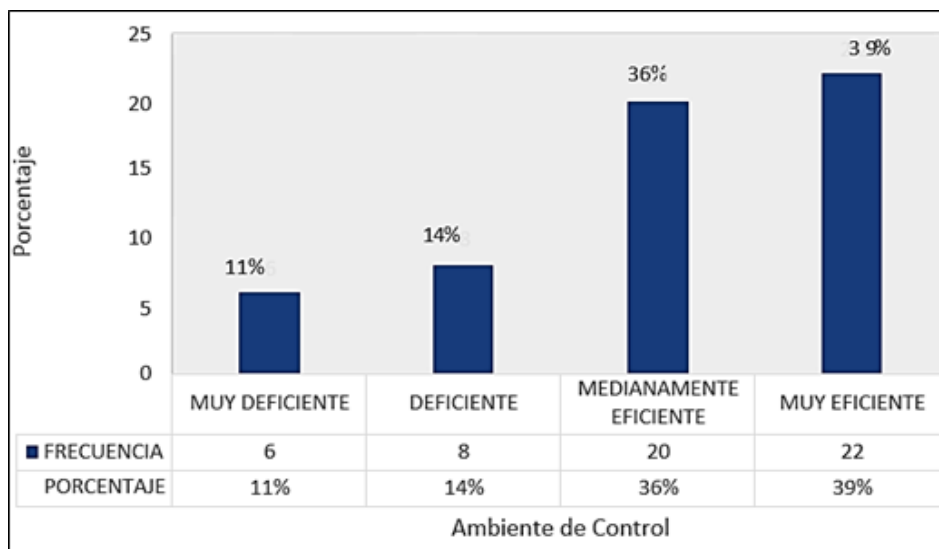
En la recolección de información, se encontró que el 27% de los empleados cree que las empresas evalúan periódicamente sus conocimientos y habilidades, con el fin de asegurarse que el personal tenga las capacidades necesarias para realizar su trabajo de manera efectiva. Además, el 38% de los encuestados mencionó que las empresas siempre han difundido documentación oficial que precisan, determinan y delimitan las funciones y competencias de los puestos de trabajo. Esto indica que las entidades empresariales cuentan con una arquitectura organizacional clara que con-

tribuyen al logro los objetivos.

Por otro lado, 20% de los encuestados, afirman que las empresas siempre realizan una evaluación de los responsables de llevar y establecer los mecanismo que permiten el control interno en el interior de las mismas; Mientras que otro 16% de los encuestados, consideran que las empresas han establecido y evaluado medidas de manejo, estímulos, correcciones y mejoras para el cumplimiento de las funciones del control interno.

Figura 4

Evaluación de la dimensión ambiente de control.



Analizando la data obtenida y plasmada en la Figura 4, se extrae que el 11 % de los empleados encuestado consideran que en cuanto a la magnitud y quizás eficacia de tener un ambiente de control interno, este ronda por un nivel muy deficiente, un 14 % de los encuestado califica al ambiente de control interno de ser medianamente deficiente, mientras que para 36 % de los encuestados los ambientes con mecanismos de control interno son medianamente eficiente y; para el 39 % es muy eficiente tener y funcionar en una ambiente de control interno, el cual se observa en las empresas langostineras, siendo este 39 % unos de los niveles relevantes.

- Dimensión: evaluación de riesgos

Tabla 8
Análisis de la evaluación de riesgos

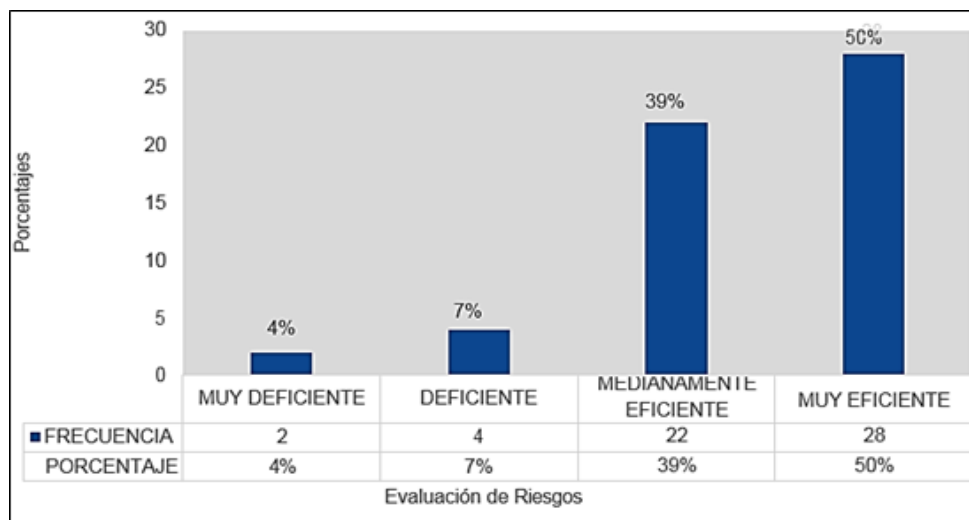
Escala	Ítem	%	Ítem	%	Ítem	%	Ítem	%	Ítem	%	Ítem	%	Ítem	%	Ítem	%
	9	1	2	2	4	1	2	4	7	3	13	5	14	2	15	16
1	1	2	2	2	4	1	2	4	7	3	13	5	14	2	15	16
2	4	7	5	5	9	5	9	8	14	4	4	7	2	2	4	2
3	17	30	11	20	23	13	23	9	16	9	9	16	10	12	12	13
4	19	34	12	21	43	24	43	16	29	21	21	38	20	23	23	20
5	15	27	26	46	23	13	23	19	34	19	19	34	23	17	30	20
Total	56	100	56	100	100	56	100	56	100	56	56	100	56	56	100	100

En la Tabla 8 se observan los resultados del estudio sobre la evaluación de riesgos en empresas langostineras: La encuesta a los trabajadores reveló que el 27% considera que las empresas realizan evaluaciones periódicas del cumplimiento de los objetivos y metas alcanzados y por alcanzar, con total claridad; Casi la mitad de los encuestados (46%) afirmaron que las empresas examinan y renuevan constantemente los pautas y directrices a seguir sobre la información financiera y otros formalismo relevantes para sus actividades y que un 23% de los participantes indicó que las empresas realizan un exploraciones muy consistentes de los factores de riesgo, tanto internos como externos, para garantizar la terminación de sus objetivos

En lo que respecta a la gestión de riesgos: la data procesada deja entrever que para los encuestados: el 34% de las empresas cuenta con una matriz de riesgos como herramienta habitual y que un porcentaje equivalente (34%) busca identificar oportunidades que podrían propiciar fraudes durante la evaluación de riesgos. Por otra parte, más de cuatro de cada diez encuestados (41%) manifestaron que las empresas siempre buscan enmendar acciones inadecuadas, a través de su gestión administrativa, contable y operativa. Aunado a esto, en cuanto al monitoreo de cambios que pudieran estar afectando el control interno, el 30% de los encuestados indicó que las empresas en constante acción estiman dichos cambios en sus funciones operativas, administrativos o tecnológicos, ya que las mismas, están en correlación con el alcance de los objetivos trazados. Como último punto de la evaluación de riesgo, el 36% de los encuestados mencionó que las empresas persisten en estar atentas a las modificaciones del entorno externo que podrían afectar el cumplimiento de las metas.

Figura 5

Evaluación de la dimensión evaluación de riesgos.



La figura 5 refiere la evaluación de riesgos del control interno, y de la misma se puede analizar que la data arroja que: Un pequeño porcentaje de los encuestados (4%) o (2 trabajadores) calificó que la evaluación de riesgos del control interno era muy deficiente; Un 7% de los trabajadores la calificó como deficiente, esta representa (4 trabajadores); La mayoría de los trabajadores (39%), es decir, 22 (empleados) la juzgó medianamente eficiente y un importante (50%) unos (28 trabajadores), es decir, la mitad de los trabajadores la consideró muy eficiente, siendo este el nivel más representativo.

- Dimensión: actividades de control

Tabla 9
Análisis de actividades de control

Escala	Ítem		Ítem		Ítem		Ítem		Ítem		Ítem		Ítem		Ítem		Ítem		Ítem		Ítem		Ítem		Ítem		Ítem		Ítem	
	17	%	18	%	19	%	20	%	21	%	22	%	23	%	24	%	25	%	26	%	27	%	28	%	29	%	30	%	31	%
1	1	2	2	4	5	9	7	13	8	14	1	2	9	16	1	2	9	16	1	2	9	16	1	2	9	16	1	2	9	16
2	3	5	4	7	6	11	3	5	7	13	7	13	1	2	2	4	1	2	2	4	1	2	2	4	1	2	2	4	1	2
3	16	29	14	25	14	25	14	25	17	30	14	25	17	30	13	23	14	25	17	30	13	23	14	25	17	30	13	23	14	25
4	19	34	16	29	17	30	19	34	15	27	21	38	19	34	20	36	21	38	19	34	20	36	21	38	19	34	20	36	21	38
5	17	30	20	36	14	25	13	23	9	16	13	23	10	18	20	36	13	23	10	18	20	36	13	23	10	18	20	36	13	23
Total	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100

La Tabla 9 resume los hallazgos del estudio sobre la dimensión de actividades de control en empresas langostineras. Específicamente, se examinó si las empresas encuestadas contaban con medidas para aminorar el riesgo al interior de las mismas. En este sentido, se encontró que el 30% de los empleados encuestados afirmaron que sus empresas efectivamente documentan aquellas actividades que pertenecen a los mecanismos de control de sus operaciones, tales como: responsabilidades asignadas, tareas realizadas, autorizaciones otorgadas, aprobaciones y verificaciones, registros y revisiones, con respecto a este ítems, un 36% de los encuestados manifiesta que las empresas con respecto a la realización de estas actividades, las van redistribuyendo o reasignando para las mejoras de las mismas y del control interno.

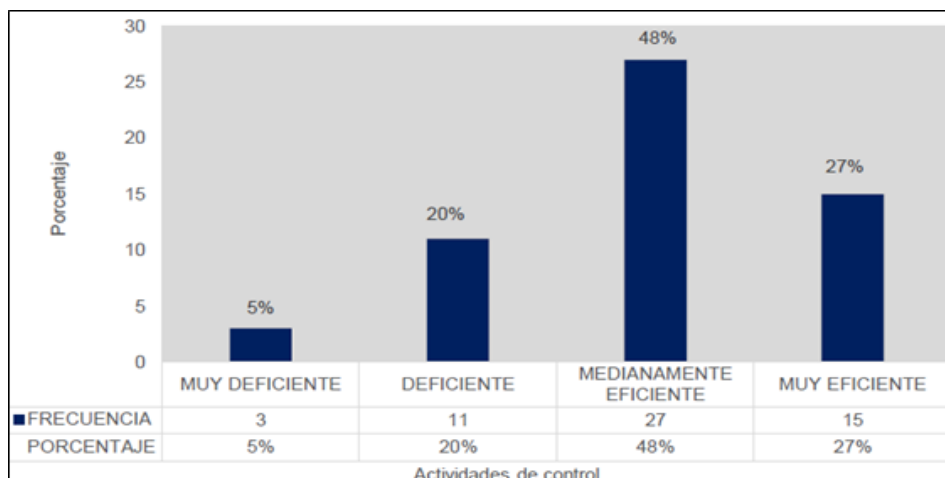
Por otro lado, existen actividades que hoy las empresas realizan y ayudan a las actividades del control de riesgo, estas son las relacionadas con la implementación de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC'S), las cuales apuntalan al logro de los objetivos, en consideración a esto, el 25% de los encuestados mencionó que las empresas siempre han trazado e implementado las actividades de control interno y riesgo, tomando en consideración las tecnologías que posee o puede adquirir, para los fines administrativos, operativos y comerciales de la entidad, igualmente para manejar el riesgo y el control interno.

La data que se recogió en la tabla 9, igualmente examinó lo concerniente al control de acceso a la información y la gestión de indicadores, con respecto al primer punto, el 23% de los encuestados afirma que las empresas, en lo posible, han implementado mecanismos de control para tener acceso y poder modificar, si se requiere, la información administrativa, contable y de otra índole; En cuanto, al segundo punto, el 16% de los participantes considera que las empresas poseen un registro de indicadores de desempeño para sus procesos, procedimientos, actividades y tareas, lo que evidencia la existencia de políticas y procedimientos de control bien definidos.

Por otro lado, el 23% dijo que las empresas siempre dan instrucciones a los empleados por escrito o de manera formal y verificable, y el 18% dijo que las empresas investigan los asuntos descubiertos durante el desempeño de las actividades de gestión, respondieron que siempre asignan empleados responsables que toman las medidas adecuadas.

Figura 6

Evaluación de la dimensión actividades de control.



En la Figura 6 se mide la evaluación de las actividades de control interno, la cual arroja los siguientes porcentajes de análisis: 5% de los trabajadores consideran que el control interno es muy deficiente; 20%, lo estima deficiente; 48% Lo consideran medianamente eficiente y 27% Lo consideran muy eficiente, la observación e información, que divulgan la mayoría de los trabajadores (48%) es que las actividades de control interno se encuentran en un nivel medianamente eficiente, es decir, las mismas necesitan mejoras y consolidación.

Dimensión: información y comunicación

Tabla 10

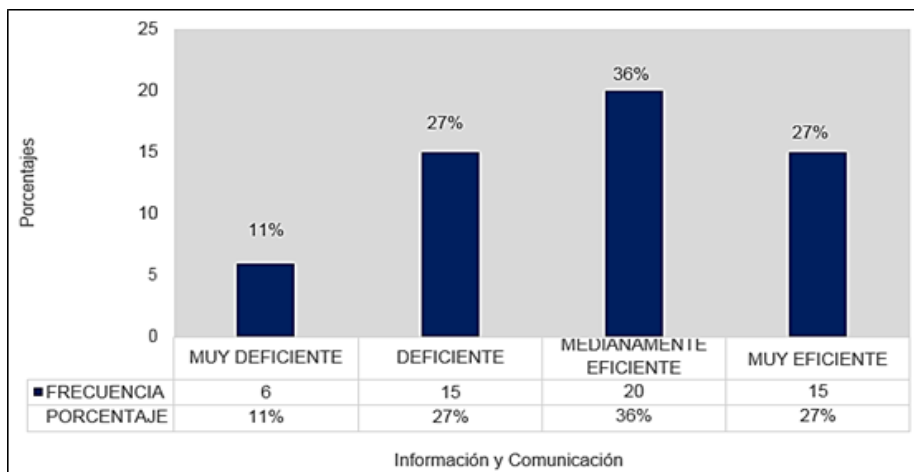
Análisis de información y comunicación

Escala	Ítem 24	%	Ítem 25	%	Ítem 26	%
1	7	13	5	9	1	2
2	7	13	3	5	6	11
3	12	21	17	30	16	29
4	18	32	16	29	25	45
5	12	21	15	27	8	14
Total	56	100	56	100	56	100

La Tabla 10 presenta los resultados de la investigación sobre la dimensión de información y comunicación en las empresas langostineras, arrojando dicha data que: a) Más de 1 de cada 5 trabajadores (21%) en las empresas langostineras encuestadas considera que existe un sistema para identificar la información necesaria para el control interno; b) En cuanto a la comunicación de información para el control interno, un 27% de los encuestados mencionó que las empresas poseen mecanismos para informar a sus trabajadores sobre su rol, funciones y competencias en el mejoramiento del control interno y; c) Las empresas, según el 14% de los encuestados, disponen de canales de comunicación para interactuar con terceros, incluyendo entidades estatales y proveedores.

Figura 7

Evaluación de la dimensión información y comunicación.



La Figura 7 revela que la mayoría de los trabajadores (36%) consideran que la información y comunicación del control interno se encuentra en un nivel “medianamente eficiente”. Sin embargo, un porcentaje considerable (27%) la considera “deficiente” o “muy deficiente” (11%). Solo un 27% la califica como “muy eficiente”. En otras palabras, la data arroja que la información y comunicación del control interno es un área que requiere mejoras para alcanzar un nivel óptimo.

- Dimensión: supervisión y monitoreo

Tabla 11

Análisis de supervisión y monitoreo

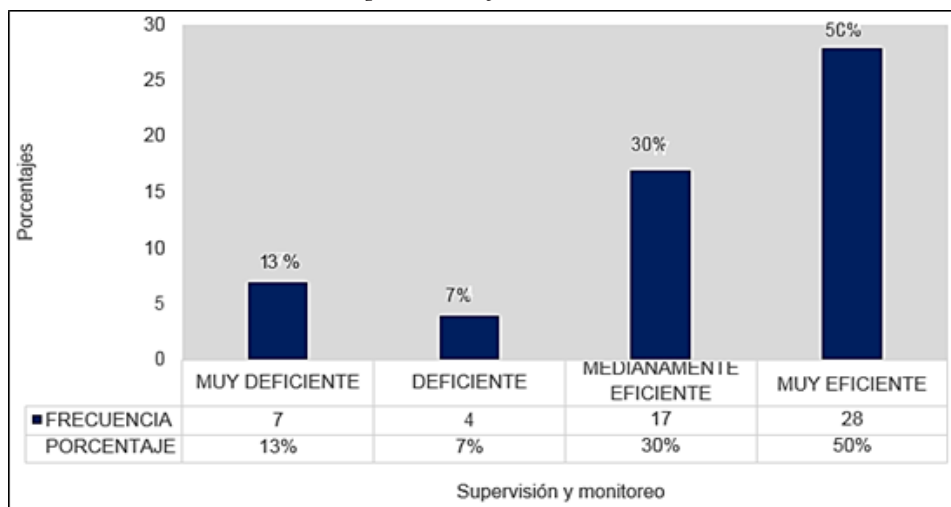
Escala	Ítem 27	%	Ítem 28	%	Ítem 29	%	Ítem 30	%
1	5	9	5	9	6	11	6	11
2	4	7	2	4	2	4	1	2
3	10	18	8	14	7	13	9	16
4	24	43	20	36	17	30	19	34
5	13	23	21	38	24	43	21	38
Total	56	100	56	100	56	100	56	100

Los resultados de la investigación, que están plasmados en la tabla 11, evidencias la información que se recolectó sobre la supervisión y monitoreo del control interno en las organizaciones langostineras de Tumbes, en cuanto a las acciones que estas llevan a cabo para evaluar el control interno 23% de los trabajadores encuestados indicaron que las empresas efectivamente evalúan su control interno en relación a sus procesos más importantes y 38% de los trabajadores encuestados afirmaron que los encargados de la realizar el proceso de evaluación cuentan con la preparación y la competencia para vislumbrar lo que se busca evaluar.

En cuanto a la comunicación de las deficiencias del control interno: 43% de los encuestados mencionó que las empresas sí informan a los responsables sobre las deficiencias detectadas; y un 38% de los encuestados indicó que las empresas implementan un sistema para asegurar que las medidas correctivas se lleven a cabo efectivamente.

Figura 8

Evaluación de la dimensión supervisión y monitoreo.



La Figura 8 revela que la percepción de los trabajadores sobre la supervisión y el monitoreo del control interno se distribuye de la siguiente manera: el nivel más significativo es el de “muy eficiente”, con un 50% de los encuestados que lo seleccionaron, es decir, para 28 trabajadores, que representa la mayoría, la supervisión y el monitoreo del control interno son muy eficientes; Sin embargo, también hay un porcentaje considerable de trabajadores (50%) que consideran que la supervisión y el monitoreo podrían ser mejorados, este otro (50%) lo conforman las opiniones de 17 trabajadores (30%) que consideran que esta dimensión evaluada es medianamente eficientes; 4 trabajadores (7%) que manifiestan que es deficiente y 7 trabajadores (13%) que la califican de muy deficiente. Estos resultados sugieren que la empresa debería realizar esfuerzos para mejorar la supervisión y el monitoreo del control interno para una mayor satisfacción de los trabajadores.

b. Análisis de la variable gestión administrativa

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de encuestados según la gestión administrativa

Escala	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	36 – 72	2	4 %
Regular	73 – 108	4	7 %
Buena	109 – 144	18	32 %
Excelente	145 – 180	32	57%
Total		56	100 %

Según la información de la Tabla 12, que analiza la opinión de todos los participantes (56), se desprende que una amplia mayoría (57%) tiene una percepción muy favorable de la gestión administrativa en las empresas langostineras, calificándola como excelente y un porcentaje menor, aunque significativo (32%), la considera simplemente buena.

- Dimensión: Planificación

Tabla 13.

Análisis de planificación (a)

Escala	Ítem 1	%	Ítem 2	%	Ítem 3	%	Ítem 4	%	Ítem 5	%	Ítem 6	%	Ítem 7	%
1	4	7	3	5	3	5	2	4	3	5	2	4	1	2
2	1	2	1	2	2	4	8	14	3	5	4	7	1	2
3	1	2	0	0	2	4	3	5	7	13	3	5	4	7
4	26	46	27	48	27	48	21	38	23	41	26	46	24	43
5	24	43	25	45	22	39	22	39	20	36	21	38	26	46

Análisis de planificación (b)

Escala	Ítem 8	%	Ítem 9	%	Ítem 10	%	Ítem 11	%
1	2	4	2	4	3	5	5	9
2	4	7	3	5	2	4	4	7
3	3	5	10	18	11	20	9	16
4	25	45	25	45	19	34	27	48
5	22	39	16	29	21	38	11	20
Total	56	100	56	100	56	100	56	100

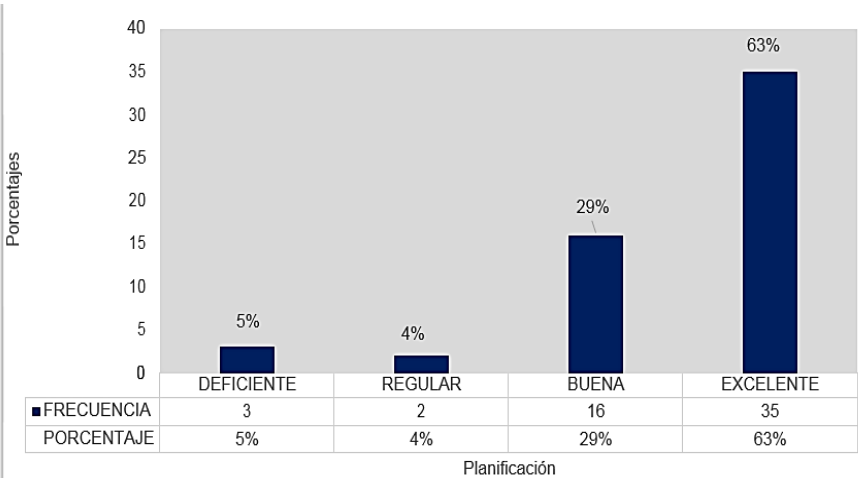
Las mediciones de la capacidad de planificación se plasman en la tabla 13, y sus indicadores fueron: Visión y misión, al respecto 43% de los trabajadores encuestados en empresas langostineras de Tumbes conocen la visión y misión de sus empresas gracias a la difusión por parte de la gerencia; 45% de los trabajadores consideran que la visión de las empresas refleja claramente los objetivos a largo plazo; y el 39% de los encuestados opina que la misión empresarial manifiesta con exactitud las acciones operativas, administrativas y la imagen de la empresa.

En cuanto a los objetivos: El 39% de los encuestados afirma que la gerencia se encarga de comunicar de forma efectiva los objetivos a los empleados; el 36% de los encuestados considera que los objetivos se han establecido con una amplitud y suficiencia de comprensión; así el 38% de los encuestados indica que los objetivos se han definido de forma coherente con la misión de la empresa.

Por otro lado, si bien la mayoría de los encuestados (46%) reconocieron la existencia de estrategias gerenciales para la administración de recursos y la comercialización de productos, un porcentaje no tan menor (39%) indicó que estas estrategias se encuentran en línea con las metas de las empresas y del Plan Nacional de Desarrollo Acuícola (2010-2021).

También en referencia a las políticas de las empresas se tocan tres indicadores existencia, difusión y revisión: Con respecto a la existencia casi un tercio de los encuestados (29%) asegura que las empresas siempre tienen políticas claras y las hace saber por escrito; casi dos de cada cinco encuestados (38%) afirman que la gerencia siempre comunica las políticas a los empleados y que uno de cada cinco encuestados (20%) indica que las políticas se revisan con regularidad para ajustarlas a las nuevas necesidades.

Figura 9.
Evaluación de la dimensión planificación



La Figura 9 revela que la mayoría de los trabajadores, un 63% (35 personas), consideran que la planificación en la gestión administrativa es excelente. Un 29% (16 personas) la consideran buena, mientras que solo un 5% (3 personas) la consideran deficiente y un 4% (2 personas) la consideran regular. En resumen, destaca la alta valoración de la planificación por parte de los trabajadores.

- Dimensión: organización

Tabla 14.

Análisis de la organización (a)

Escala	Ítem 12	%	Ítem 13	%	Ítem 14	%	Ítem 15	%	Ítem 16	%
1	2	4	1	2	4	7	2	4	2	4
2	2	4	7	13	4	7	7	13	3	5
3	10	18	8	14	8	14	4	7	6	11
4	24	43	15	27	22	39	30	54	29	52
5	18	32	25	45	18	32	13	23	16	29
Total	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100

Análisis de la organización (b)

Escala	Ítem 17	%	Ítem 18	%	Ítem 19	%	Ítem 20	%	Ítem 21	%
1	4	7	3	5	2	4	2	4	13	23
2	3	5	3	5	3	5	2	4	8	14
3	8	14	14	25	10	18	6	11	15	27
4	22	39	21	38	20	36	24	43	11	20
5	19	34	15	27	21	38	22	39	9	16
Total	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100

Los datos reflejados en la tabla 14, con respecto a los resultados obtenidos de investigar sobre la dimensión de organización, resaltan que: 32% de los trabajadores encuestados en empresas langostineras afirmaron que sus empresas han implementado programas para la administración de recursos y un 45% de los trabajadores indicaron igualmente que sus empresas siempre implementan programas para la comercialización de sus productos o mercancías.

En cuanto a la planificación financiera, se extrae de la información de esta tabla que el 32% de las empresas encuestadas confirmaron tener un presupuesto determinado anualmente, lo que indica una planificación financiera formal en las langostineras de Tumbes; y un 23% de las empresas manifestaron que el presupuesto asignado por la gerencia les proporciona el poder satisfacer las necesidades básicas, actividades, programas y proyectos alineados con las estrategias de la empresa.

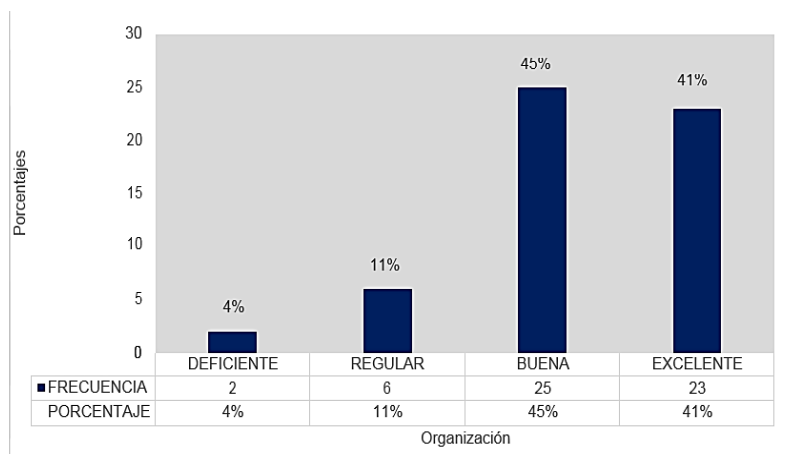
Referente al clima organizacional, casi un tercio (29%) de los encuestados mencionó que las empresas donde trabajan fomentan un ambiente de desarrollo, lo que les permite sentirse cómodos en sus funciones, y un poco más de un tercio (34%) indicó que la gerencia suscita el trabajo en equipo como parte del ambiente laboral.

Con relación a los procedimientos: un 27% de los encuestados mencionó que las empresas siempre tienen planes de acción documentados para la gestión de sus recursos; otro 38% afirmó que las empresas siempre poseen procedimientos documentados para la venta de sus productos.

En consideración a los recursos humanos, un 39% de los encuestados indicó que las empresas cuentan con personal capacitado para las funciones que desempeñan y un 16% mencionó que hay un alto índice de rotación de personal en los cargos de liderazgo dentro de las empresas.

Figura 10

Evaluación de la dimensión organización



La Figura 10 muestra la opinión de los encuestados sobre la organización de la gestión administrativa y la consideración de los mismos es la siguiente: Muy pocos (4%) la consideran deficiente; Un porcentaje considerable (11%) la califica como regular; Casi la mitad (45%) la considera buena, siendo esta la valoración más alta, pero un poco menos de la mitad (41%) la considera excelente.

- Dimensión: dirección

Tabla 15.
Análisis de dirección

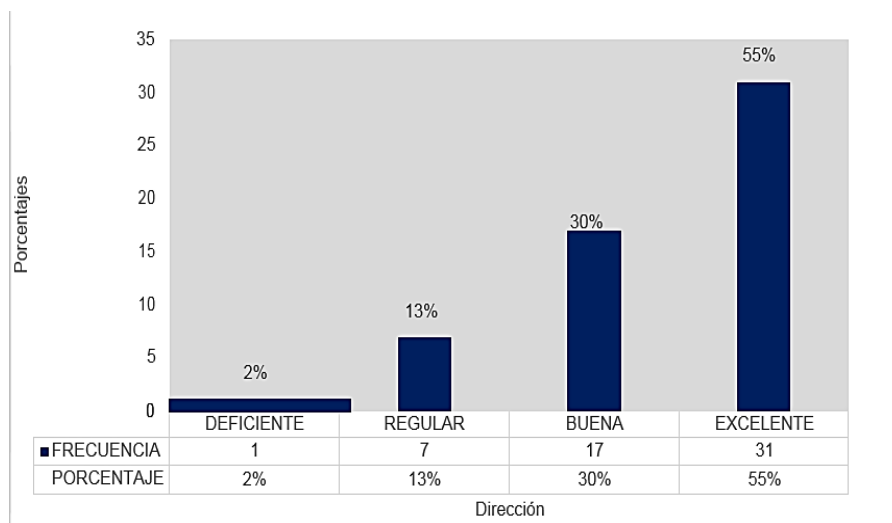
Escala	Ítem 22	%	Ítem 23	%	Ítem 24	%	Ítem 25	%	Ítem 26	%	Ítem 27	%	Ítem 28	%
1	1	2	1	2	2	4	2	4	3	5	1	2	2	4
2	2	4	1	2	1	2	2	4	4	7	1	2	2	4
3	9	16	6	11	12	21	11	20	14	25	17	30	13	23
4	21	38	26	46	22	39	20	36	22	39	23	41	19	34
5	23	41	22	39	19	34	21	38	13	23	14	25	20	36
Total	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100

La tabla 15 arroja varios resultados sobre la dimensión de dirección en las empresas langostineras de Tumbes con respecto a varios indicadores:

- Toma de decisiones: El 41% de los trabajadores encuestados considera que la gestión administrativa de las empresas langostineras facilita el logro de objetivos a través de la toma de decisiones efectiva.
- Recursos: El 39% de los encuestados opina que la gerencia cuenta con los recursos necesarios para ejecutar las decisiones tomadas de acuerdo a los programas establecidos.
- Participación del personal: El 34% de los trabajadores indica que la gerencia siempre suscita la participación del personal en el desarrollo empresarial para alcanzar los objetivos.
- Motivación: Un 38% del personal que labora en las empresas siente que su remuneración es justa para el nivel y las funciones que desempeña y otro 23% piensan que las remuneraciones están en línea con las de otras empresas del mismo sector.
- Comunicación: Un 25% de los encuestados manifiesta que la gerencia ha implementado sistemas de comunicación que facilitan el trabajo en equipo y el logro de objetivos comunes.
- Desarrollo empresarial: un 36% en correspondencia con este indicador manifiesta que el liderazgo ejecutivo y administrativo fomentan el desarrollo de la empresa.

Figura 11.

Evaluación de la dimensión dirección



La data obtenida y reflejada en la figura 11 con respecto a la valoración de la dirección de la gestión administrativa por parte de los trabajadores arroja los siguientes resultados: Deficiente: 2% (1 trabajador);

- Regular: 13% (7 trabajadores)
- Bueno: 30% (17 trabajadores)
- Excelente: 55% (31 trabajadores)

La observación que se obtiene de la misma es que la mayoría de los trabajadores (55%) considera que la dirección de la gestión administrativa es excelente.

- Dimensión: control

Tabla 16.

Análisis de control (a)

Escala	Ítem 29	%	Ítem 30	%	Ítem 31	%	Ítem 32	%	Ítem 33	%
1	1	2	3	5	4	7	3	5	4	7
2	2	4	3	5	7	13	3	5	6	11
3	22	39	13	23	14	25	13	23	13	23
4	20	36	26	46	17	30	27	48	22	39
5	11	20	11	20	14	25	10	18	11	20
Total	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100

Análisis de control (b)

Escala	Ítem 34	%	Ítem 35	%	Ítem 36	%
1	5	9	7	13	7	13
2	2	4	4	7	1	2
3	17	30	16	29	16	29
4	23	41	23	41	20	36
5	9	16	6	11	12	21
Total	56	100	56	100	56	100

La tabla 16 arroja ciertos resultados de la dimensión de control en empresas langostineras, bajo la caracterización por sus empleados encuestados de varios indicadores, entre los cuales se cuenta:

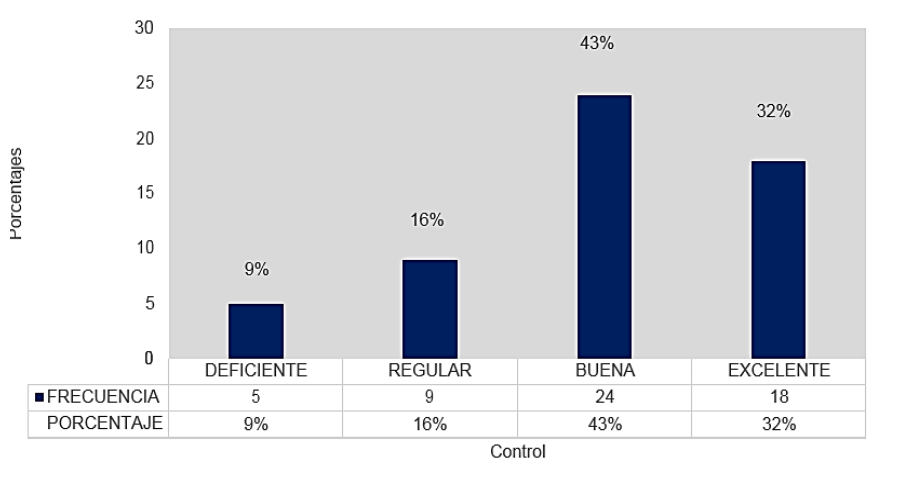
- Estándares y medición: 20% de los trabajadores encuestados dice que la gerencia ha determinado y fundamentado pautas o patrones de gerencia administrativas, tanto para el manejo de sus recursos como para las formas de comercializar sus productos; y 20% indica que tanto la gerencia ejecutiva como la administrativa ejecutan un trabajo importante en la evaluación y captación de desviaciones en cada departa-

mento y área de funcionamiento de la empresa para que las mismas operen de la manera estipulada.

- Registro y mejora: 25% señala que las apreciaciones evaluadas, medidas y detectadas de las desviaciones siempre se encuentran registradas y respaldadas en algún minuta escrita o digitalizada; y un 18% evidenció que tales registros originan mejoras en toda la operatividad gerencial y administrativa de las empresas.
- Evaluaciones y seguimiento del presupuesto: Cerca de una de cada cinco personas encuestadas (20%) mencionó que la gerencia implementa un sistema de evaluación para monitorear el cumplimiento del presupuesto establecido.
- Corrección de desviaciones: El 16% de los encuestados mencionó que el liderazgo tanto administrativo como operacional han implementado mecanismos para corregir las diferencias desviaciones; un 11% mencionó que el liderazgo tanto administrativo como operacional han asignado un equipo para observar la ejecución de las medidas correctivas
- Retroalimentación: El 21% de los encuestados señaló que el liderazgo tanto administrativo como operacional siempre está impartiendo la información a su personal sobre los resultados de las apreciaciones de desviación realizadas y las mejoras que en torno a ellas se implementan.

Figura 12.

Evaluación de la dimensión control



El control de la gestión administrativa, según la Figura 12, obtiene una evaluación mayormente positiva por parte de los encuestados, específicamente la opinión se distribuye de la siguiente manera: 9% lo consideran deficiente; 16% lo consideran regular; 43% lo consideran bueno; 32% lo consideran excelente. En resumen, el 75% de los encuestados (43% + 32%) tienen una percepción positiva del control de la gestión administrativa, mientras que solo el 25% (9% + 16%) tienen una percepción negativa.

Con respecto a este punto es oportuno señalar el objetivo general de la investigación, el mismo es: Determinar la influencia del control interno, como instrumento de eficiencia, en la gestión administrativa de las empresas langostineras de la región Tumbes, año 2019.

Tabla 17.

Correlación entre el control interno y la gestión administrativa en empresas langostineras de la región Tumbes, año 2019

		Control interno	Gestión administrativa
Control interno	Correlación de Pearson	1	.814**
	Sig. (bilateral)	.000	
	Muestra (n)	56	56
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	.814**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	Muestra (n)	56	56

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

La Tabla 17 revela una correlación considerable entre las variables “control interno” y “gestión administrativa” en las empresas camaroneras de la región Tumbes durante el año 2019 y el coeficiente de correlación de Pearson (Rho) de 0.814, junto con el valor p significativo inferior a 0.05 (sig. $0.000 < 0.05$), confirma esta asociación significativa.

Esto conlleva a tomar en cuenta, que lo descrito en el objetivo específico 1, donde se estableció mostrar la influencia del ambiente que aplica los mecanismos del control interno, como instrumento de eficiencia, sobre la gestión administrativa de las empresas langostineras de la región Tumbes, es una correlación altamente significativa.

Tabla 18.

Correlación entre el ambiente de control y la gestión administrativa en las empresas langostineras de la región Tumbes. año 2019

		Ambiente de control	Gestión administrativa
Ambiente de control	Correlación de Pearson	1	.766**
	Sig. (bilateral)		.000
	Muestra (n)	56	56
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	.766**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	Muestra (n)	56	56

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

La Tabla 18 indica que la correlación de Pearson (Rho) entre la dimensión ambiente de control y la variable gestión administrativa en las empresas langostineras de la región Tumbes en el año 2019 es de 0.766. Este valor es significativo, ya que el valor p (Sig.) es menor que 0.05 (0.000). Hay una relación fuerte y positiva entre el ambiente de control y la gestión administrativa en las empresas langostineras de Tumbes. Y esto nos otorga gran significancia en la correlación establecida en el objetivo específico 2: Comprobar la influencia de la evaluación de riesgos, como instrumento de eficiencia, en la gestión administrativa de las empresas langostineras de la región Tumbes.

Tabla 19.

Correlación entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa en las empresas langostineras de la región Tumbes, año 2019.

		Evaluación de riesgos	Gestión administrativa
Evaluación de riesgos	Correlación de Pearson	1	.738**
	Sig. (bilateral)	.000	
	n	56	56
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	.738**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	n	56	56

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

La Tabla 19 revela una correlación considerable entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa en las empresas langostineras de Tumbes. El coeficiente de correlación de Pearson (Rho) de 0.738 indica una fuerte asociación positiva entre ambas variables, esto significa que, a medida que aumenta la eficacia en la evaluación de riesgos, también se observa una mejora en la gestión administrativa dentro de las empresas langostineras de la región. La significancia estadística de esta relación se confirma por el valor p de 0.000, que es inferior al nivel de significancia preestablecido de 0.05. Esto significa que la probabilidad de que la correlación observada sea producto del azar es extremadamente baja. En otras palabras, podemos concluir con un alto grado de confianza que existe una relación real entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa en las empresas langostineras de Tumbes, pudiéndose determinar el objetivo específico 3, que es: Evidenciar la influencia significativa entre las actividades que se efectúan con el mecanismo de control interno, como instrumento de eficiencia, y la gestión administrativa de las empresas langostineras de la

región Tumbes, año 2019.

Tabla 20.

Correlación entre las actividades de control y la gestión administrativa en las empresas langostineras de la región Tumbes, año 2019.

		Actividades de control	Gestión administrativa
Actividades de control	Correlación de Pearson	1	.705**
	Sig. (bilateral)	.000	
	n	56	56
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	.705**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	56	56

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

La Tabla 20 revela una correlación significativa entre la dimensión de actividades de control y la variable gestión administrativa en las empresas langostineras de Tumbes. Derivándose que: La Rho de Pearson en la Tabla 22 es de 0.705, lo que indica una relación positiva considerable entre las dos variables, mientras que la significancia estadística de la correlación se confirma con un valor p de 0.000, inferior al nivel de significancia pre-establecido (0.05). En otras palabras, existe una alta probabilidad de que la relación entre las variables no sea casual, y poder comprobar, el objetivo N° 4: Demostrar la influencia de la gestión de información y, como instrumento de eficiencia, en la gestión administrativa de las empresas langostineras de la región de Tumbes.

Tabla 21.

Correlación entre la información y comunicación y la gestión administrativa en las empresas langostineras de la región Tumbes, año 2019.

		Información y Comunicación	Gestión Administrativa
Información y comunica- ción	Correlación de Pearson	1	.583**
	Sig. (bilateral)	.000	
	n	56	56
Gestión administrati- va	Correlación de Pearson	.583**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	56	56

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

La Tabla 21 revela una correlación positiva considerable entre la dimensión de información y comunicación y la variable gestión administrativa en las empresas langostineras de la región Tumbes. El coeficiente de correlación de Rho de Pearson, que asciende a 0.583, indica una relación significativa entre ambas variables. Este hallazgo se respalda por el valor de significancia (sig.) de 0.000, que es inferior al nivel de significancia preestablecido (0.05). Se denota de lo anterior que: existe una asociación fuerte y positiva entre la información y comunicación eficaz y la gestión administrativa efectiva en las empresas langostineras de Tumbes, esta afirmación es de gran relevancia en cuanto al objetivo específico 5, en el que se estableció: Deducir la influencia de proceso de supervisión y monitoreo, como instrumento de eficiencia, en la gestión administrativa de las empresas langostineras de la región de Tumbes.

Tabla 22.

Correlación entre supervisión y monitoreo y la gestión administrativa en las empresas langostineras de la región Tumbes, año 2019.

		Supervisión y monitoreo	Gestión Administrativa
* Supervisión y monitoreo *	Correlación de Pearson	1	.710**
	Sig. (bilateral)	.000	
	n	56	56
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	.710**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	56	56

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

La Tabla 22 revela una fuerte conexión entre la dimensión de supervisión y monitoreo y la gestión administrativa en las empresas langostineras de Tumbes. El coeficiente de correlación de Pearson, que asciende a 0.710, respalda este hallazgo. La significancia estadística de la correlación se confirma con un valor p de 0.000, inferior al umbral de significancia de 0.05.

4.10. Discusión

El análisis realizado con el programa SPSS versión 23 sobre las dos variables de estudio arrojó los siguientes resultados descriptivos, los cuales se ajustan al problema y objetivos planteados en la investigación:

- La correlación entre las variables “control interno” y “gestión administrativa” es alta, con un valor de Rho de Pearson de 0.814. El contraste de hipótesis confirma que existe una correlación continua y relevante ($p < 0.05$) entre ambas variables. Esto significa que el control interno se aplica efectivamente como un instrumento para

mejorar la eficiencia en la gestión administrativa de las empresas langostineras de la región Tumbes durante el año 2019. Por tanto, se descarta la hipótesis nula (H_0) y se asume la hipótesis alternativa (H_i). A propósito de esto, Castañeda (2014) sostiene que el control interno juega un papel crucial en el logro de los objetivos estratégicos y operativos de una empresa. Para ello, es fundamental que la administración comprenda el impacto significativo que tiene el control interno en la generación de valor empresarial. Un control interno deficiente puede tener consecuencias negativas para la continuidad y las relaciones empresariales, especialmente cuando se producen desviaciones en las operaciones y en la adquisición de información. De igual manera, las ideas de Mantilla (2003) coinciden al afirmar que el control interno funciona como una herramienta de eficacia que beneficia las conexiones entre empresas.

- En las crónicas resultantes sobre el control interno en empresas langostineras de Tumbes en 2019, se encontró que: El 43% de los encuestados consideró que el control interno era medianamente eficiente; Se identificaron debilidades en el ambiente de control, específicamente en la existencia de un ambiente de control adecuado.
- Un quinto de los encuestados (20%) considera que las empresas langostineras carecen de un código de ética formal y debidamente difundido entre sus empleados. Un 13% de los participantes mencionó que no existen medidas de desempeño, incentivos o sanciones para asegurar el cumplimiento de las funciones dentro de la empresa.
- Se detectaron deficiencias en las actividades de control de las empresas langostineras, por lo tanto, se refiere una falta de personal responsable que lo indica un 16% de los encuestados mencionando que las empresas no tienen personal designado para investigar y tomar medidas sobre los problemas detectados en las actividades de control; por otro parte, existen debilidades en la investigación:

No se realizan investigaciones exhaustivas sobre los problemas encontrados y no se implementan medidas correctivas adecuadas para solucionar por completo los problemas detectados; En resumen, las empresas langostineras necesitan mejorar sus actividades de control para garantizar la eficiencia y eficacia de sus operaciones; Un 14% de las empresas langostineras no tienen un sistema para medir el rendimiento de sus procesos, actividades y tareas. Esto significa que no pueden evaluar si están funcionando de manera eficiente y efectiva, lo que dificulta la toma de decisiones estratégicas. Otro 13% de las empresas no han implementado medidas para controlar quién puede acceder y modificar la información contable y administrativa. Esto representa un riesgo significativo para la seguridad y confiabilidad de la información, ya que podría ser manipulada o mal utilizada.

- Un porcentaje considerable (13%) de los encuestados en el sector de información y comunicación reveló que las empresas langostineras carecen de procedimientos para la identificación de información relevante que pueda ser utilizada para el fortalecimiento del control interno.
- En cuanto a la supervisión y el monitoreo en empresas langostineras: un 11% de los encuestados mencionó que las empresas nunca dan información a los responsables sobre las deficiencias en el control interno; aunado a esto, no se encontraron procedimientos para el seguimiento de las medidas correctivas que se implementan para solucionar las deficiencias del control interno.

Moreno et al. (2018) confirmaron las deficiencias en el sector acuícola de Baja California. Su estudio reveló que las empresas analizadas carecen de: a) Definiciones clara de puestos, ya que no tienen bien establecidas las funciones o las responsabilidades de los mismo; b) Estándares de competencia y capacidades del personal, no se definen los conocimientos, habilidades y aptitudes que debe tener el personal para realizar su trabajo correctamente; c) Procedimientos de control adecuados: Los controles existentes son

insuficientes para prevenir fraudes, robos y otras irregularidades. Estas deficiencias generan una situación vulnerable y mayor riesgo de fraudes, posibilidad de robos y debilidad en la gestión.

Botia (2016) resalta que las organizaciones que no implementan herramientas de control interno se exponen a riesgos en el desarrollo de sus operaciones, tanto por eventos internos como externos. Torres (2015) confirma esta situación al analizar el caso de la empresa camaronera Ferasa S.A., donde se observa la falta de estandarización en los procedimientos de compras, transferencias y activos. A esto se suma la ausencia de capacitaciones al personal en temas relacionados con el manejo de información y control interno, lo que afecta negativamente la gestión de la empresa.

El estudio actual coincide con las investigaciones de Vásquez (2017), quien evidenció que la empresa presenta deficiencias en sus controles internos, directamente relacionadas con el factor humano. El personal carece de procedimientos y controles para el registro en los sistemas informáticos principales. Además, no se ha designado un responsable para la gestión de riesgos detectados durante las actividades. Los indicadores de gestión no están establecidos y las funciones del personal se basan en la experiencia individual, sin documentos o guías formales.

Los resultados de este estudio coinciden igualmente con los encontrados por Guerra (2015) en su investigación. En ella, se indica que las empresas están falta de: a) Normativa y documentos internos, ya que no existen reglas o lineamientos escritos que regulen el manejo de la información; b) Directrices, esto debido a la falta de instrucciones claras sobre cómo se debe gestionar, por ejemplo: la información; c) Procedimientos para ejecutar operaciones, por la falta de procesos específicos para el manejo de la información; d) Práctica de operaciones de control interno, ya que existe falta de aplicación de medidas para asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

Castañeda (2014) enfatiza que las irregularidades en la conducción de la información por parte del control interno dentro de las operaciones de una empresa pueden generar decisiones desvariadas. Estas decisiones, a su vez, pueden ocasionar percances económicos y financieros que ponen en riesgo la prologada vida del negocio.

Más de la mitad de los encuestados (57%) en la región Tumbes durante el año 2019 consideraron que la gestión administrativa en las empresas langostineras era excelente. Sin embargo, se identificaron debilidades en el área de planificación.

Un porcentaje significativo de los encuestados percibe una comunicación deficiente por parte de la gerencia en cuanto a los objetivos y políticas de la empresa, al respecto de la comunicación de objetivos: El 14% considera que la difusión de los objetivos es ocasional y solo el 13% opina que los objetivos se han establecido con claridad suficiente, en ciertas ocasiones; Acerca de la comunicación de políticas: El 18% cree que la gerencia a veces determina ciertas políticas y las documentadas; El 20% indica que la difusión de las mismas a su personal, se realiza esporádicamente y; El 16% manifiesta que la revisión de las políticas para adaptarlas a cambios internos y externos se lleva a cabo en determinadas ocasiones. En general, los datos sugieren que la gerencia debería mejorar la comunicación y difusión de información crucial como los objetivos y las políticas de la empresa para asegurar una mejor comprensión y alineación del personal.

En cuanto a la organización, en particular por la rotación de personal: Un 23% de los encuestados mencionó que la empresa experimenta ocasionalmente una alta rotación de personal en cargos jerárquicos. En cuanto al control y el Monitoreo de desviaciones, un 13% de los encuestados opinó que la gerencia nunca ha designado personal para supervisar la corrección de desviaciones. Con respecto a la comunicación de evaluaciones, un 13% de los encuestados mencionó que la gerencia y los jefes nunca informan a su personal sobre las evaluaciones realizadas y las medidas correctivas que se toman.

En la misma línea, Rodríguez (2015) llegó a una conclusión similar en su estudio. No halló documentación que evidenciara las políticas y procesos de la empresa, lo cual repercutió negativamente en el desarrollo y seguimiento adecuados de los mismos, impactando de forma considerable las operaciones y los objetivos de la organización.

Investigaciones, como la de Santa María (2017) en empresas camaroneiras de Tumbes, coinciden en que la planificación en este sector presenta deficiencias y entre las principales falencias son: a) Falta de estándares de calidad en la planificación; b) No se toman en cuenta los objetivos del plan nacional de desarrollo acuícola; c) No hay un responsable especializado en estrategias y control dentro de las organizaciones; d) No se realiza un seguimiento de la información de ciertos procesos productivos. En resumen, la planificación en las empresas camaroneras de Tumbes no es óptima y requiere mejoras para alcanzar un desarrollo sostenible.

Lo que se ha encontrado se opone a lo planteado por Martínez (2003), quien sostenía que la eficaz gestión administrativa se basa en brindar apoyo a toda la operatividad una empresa, con el objetivo de alcanzar resultados eficientes y obtener una ventaja competitiva en el mercado.

Pérez (1996) enfatiza la importancia de que las organizaciones estructuren sus acciones para alcanzar sus metas, generar y distribuir riqueza. En este sentido, el control juega un papel fundamental para asegurar que la organización se encamine hacia el éxito. Louffat (2012) complementa esta idea al destacar la necesidad de un control constante que permita detectar y corregir cualquier desviación administrativa de forma oportuna. De esta manera, se asegura que la organización funcione de manera eficiente y eficaz, evitando así posibles problemas o dificultades.

El ambiente de control y gestión administrativa tuvieron correlación lineal estadísticamente significativa: $r = 0.766$, $p < 0.05$. Claros y León (2012) coinciden en que el ambiente de control es fundamental para el funcionamiento de una empresa. Este ambiente define las pautas de com-

portamiento y establece el tono para el control interno. Un ambiente de control positivo fortalece las políticas y procedimientos, mientras que uno negativo las debilita.

En el análisis de la segunda hipótesis específica, se observó una correlación lineal significativa entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa en las empresas langostineras de Tumbes. El coeficiente de correlación de Pearson (r) fue de 0.738, con un valor p inferior a 0.05, lo que indica una relación positiva y considerable entre ambas variables. Con respecto a esto, es necesario acotar lo que refiere De Jaime (2011), todas las empresas, sin importar su tipo, dimensión o arquitectura organizacional, están sujetas a riesgos. Estos riesgos pueden afectar la capacidad de la empresa para iniciar proyectos, competir de forma eficiente, mantener su salud financiera y ofrecer productos o servicios de calidad en el mercado. La gerencia o dirección de la empresa tiene la responsabilidad de determinar qué nivel de riesgo es aceptable y mantenerlo dentro de los límites establecidos.

En la prueba de la hipótesis específica 3, se examinó la relación entre las actividades de control y la gestión administrativa en las empresas langostineras de la región Tumbes. El coeficiente de correlación de Pearson, que indica la fuerza y la dirección de la relación entre ambas variables. Los resultados revelaron que existe una correlación lineal positiva y estadísticamente significativa entre las actividades de control y la gestión administrativa. Esto significa que, a medida que aumentan las actividades de control, también lo hace la eficacia de la gestión administrativa. El coeficiente de correlación (r) de 0.705 indica una correlación fuerte, mientras que el valor de p menor a 0.05 ($p < 0.05$) confirma que la correlación es estadísticamente significativa.

Rojas (2014) indica que la empresa debe implementar acciones de control para mitigar los riesgos y alcanzar sus objetivos. Estas acciones incluyen: a) Seleccionar y ejecutar procedimientos de para asegurar el cumplimiento de sus objetivos; b) Captar personal competente y con conocimientos

necesarios para realizar su trabajo de forma segura y eficiente; c) Segregar funciones, responsabilidades y operaciones, para evitar errores y fraudes y; d) Comprobar las medidas de seguridad y que estas sean efectivas para prevenir accidentes y proteger los activos de la empresa.

La Hipótesis Específica 4 buscó establecer el coeficiente de correlación de Pearson entre información y comunicación y gestión administrativa en empresas langostineras de Tumbes, de este análisis el hallazgo fue que se encontró una correlación lineal estadísticamente significativa entre ambas variables ($r = 0.583$, $p < 0.05$).

En relación con lo anterior, Castañeda (2014) indica que la información y la comunicación global, al ser utilizadas correctamente, proveen a la gerencia datos esenciales para la toma de decisiones. Estas decisiones, a su vez, permiten un mejor control de la organización. De esta manera, la información y la comunicación se integran a la planificación estratégica, influyendo en el diseño e implementación de sistemas de información.

Se evidenció los resultados del test de la hipótesis específica 5, y se analiza la relación entre supervisión y monitoreo y la gestión administrativa en las empresas langostineras de Tumbes, se analizó el coeficiente de correlación de Pearson, resultando una correlación lineal positiva y significativa entre las dos variables ($r = 0.710$, $p < 0.05$). Esto significa que a medida que aumenta la supervisión y el monitoreo, también lo hace la calidad de la gestión administrativa.

Castañeda (2014) sostiene que el control interno no solo debe implementarse, sino también ser monitoreado de forma continua. Este seguimiento constante permite verificar que los procesos funcionen según lo planificado y que sean adaptables a las nuevas situaciones.

4.11. Conclusiones

- La investigación presente sobre las empresas langostineras de la región Tumbes encontró una fuerte relación positiva entre el control interno y la gestión administrativa. Esto se evidencia porque el coeficiente de correlación de Pearson de 0,814 indica que existe una influencia significativa del control interno en la gestión administrativa, con un porcentaje de explicación del 81,40%. En otras palabras, mejorar el control interno como herramienta de gestión conducirá a una mejor gestión administrativa. Los resultados del estudio también revelaron que la mayoría de los encuestados (57%) perciben la gestión administrativa en las empresas langostineras como excelente. Sin embargo, solo el 43% de los encuestados calificó al control interno como medianamente eficiente. Esto sugiere que hay margen para mejorar el control interno y, por lo tanto, la gestión administrativa en las empresas langostineras.
- El estudio en cuestión de las empresas langostineras de la región Tumbes reveló una fuerte conexión entre el ambiente de control y la gestión administrativa. Es decir, se encontró que el 76,6% de las variaciones en la gestión administrativa pueden ser explicadas por el ambiente de control. Esto significa que si se mejora el ambiente de control, es probable que la gestión administrativa también mejore. Los resultados de la encuesta mostraron que el 39% de los encuestados consideraron que el ambiente de control en sus empresas era “muy eficiente”. Esto indica que existe un buen punto de partida para mejorar la gestión administrativa a través del ambiente de control.
- La presente investigación reveló una fuerte relación entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa en las empresas langostineras de Tumbes. El coeficiente de correlación de Pearson de 0.738 indica que existe una influencia positiva y considerable, con un porcentaje de 73.80%, entre ambas variables. En otras palabras, a medida que las empresas implementan mejores medidas de evaluación de riesgos, su gestión administrativa también mejora. Esto se

corroborar con la opinión de los encuestados, donde el 50% calificó la evaluación de riesgos como muy eficiente. En resumen, la evaluación de riesgos juega un papel crucial en la mejora de la gestión administrativa en las empresas langostineras de Tumbes. La implementación de medidas para identificar, analizar y controlar los riesgos permite una mejor toma de decisiones y un manejo más eficiente de los recursos.

- El reciente estudio en las empresas langostineras de la región Tumbes encontró una fuerte relación entre las actividades de control y la gestión administrativa. El coeficiente de correlación de Pearson, que indica la fuerza de la relación entre dos variables, fue de 0.705. Esto significa que existe una influencia positiva y alta del 70.50% entre las dos variables. En otras palabras, a medida que se implementan más y mejores actividades de control en las empresas langostineras, la gestión administrativa también mejora. Esto se debe a que las actividades de control ayudan a asegurar que los procesos se lleven a cabo de manera eficiente y eficaz, lo que a su vez conduce a una mejor toma de decisiones y una mayor rentabilidad. Este estudio también encontró que el 48% de los encuestados calificaron las actividades de control en sus empresas como medianamente eficientes. Esto indica que hay un margen de mejora en la implementación de las actividades de control en las empresas langostineras de la región Tumbes. El coeficiente de correlación Pearson de 0.583 evidenció que existe una influencia significativa, positiva y alta del 58.30 % entre la dimensión información y comunicación y la gestión administrativa en las empresas langostineras de la región Tumbes. Esto indicó que la gestión administrativa mejorará en la medida que se dispongan procedimientos que faciliten la información y comunicación relevante en las empresas langostineras. De esta forma, se observó que el 36 % de los encuestados calificó la información y comunicación en un nivel medianamente eficiente.

- La investigación presente encontró una fuerte relación entre la supervisión y el monitoreo administrativo, y la mejora de la gestión administrativa. El coeficiente de correlación de Pearson (0.710) indica que el 71% de la variación en la gestión administrativa puede explicarse por la variación en la supervisión y el monitoreo. En otras palabras, cuanto mejor se supervise y monitoree, mejor será la gestión administrativa. Los encuestados también confirmaron esta relación. El 50% de ellos calificaron la información y comunicación (un aspecto importante de la supervisión y el monitoreo) como muy eficiente.

4.12 Recomendaciones

Son variadas las mejoras que deben determinar realizar las gerencias de las empresas langostineras de Tumbes, las mismas deben ir dirigidas a las áreas que fueron objetos de análisis y medición en esta investigación, estas acciones o esfuerzos serian en cuanto a:

- a) Fortalecimiento del control interno: Es fundamental que las gerencias implementen un control interno sólido, ya que permitirá garantizar el logro de las metas y objetivos trazados por las empresas, así como llevar a cabo un control interno eficaz, el cual, facilitará la toma de decisiones estratégicas y el cumplimiento de las normas y regulaciones.
- b) Capacitación en gestión administrativa: Se recomienda que las empresas inviertan en la formación de sus colaboradores en materia de gestión administrativa, ya que, la capacitación en este ámbito permitirá optimizar el desempeño del personal y aumentar la eficiencia y eficacia de las operaciones, igualmente los colaboradores podrán adquirir herramientas y habilidades para la planificación, organización, dirección y control de las actividades.

c) Mejorar su gestión del personal: Para ello, deben: Establecer políticas, mecanismos y procedimientos claros para la selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del personal; Empezar por optimizar la eficiencia y eficacia de las labores del personal; Emitir y difundir un código de ética formal, así como establecer un reglamento para sancionar a los responsables que no cumplan con sus tareas.

d) Tomar como base los lineamientos del Plan Nacional de Acuicultura, al planificar anualmente la evaluación de riesgos, ya que esta acción permitirá: Dar seguimiento y determinar el cumplimiento de sus objetivos; Identificar y cuantificar la probabilidad de que ocurran riesgos en sus operaciones; Evaluar sus riesgos de forma efectiva; Tomar decisiones estratégicas para mitigar esos riesgos; Garantizar el éxito de sus operaciones.

e) Optimizar el control de sus operaciones, mediante la mejora de los procedimientos de: a) Autorización: Asegurar que solo personas con la debida autorización puedan tomar decisiones importantes; b.- Aprobación: Establecer un proceso claro para aprobar diferentes etapas y actividades; c) Registros: Precisos y actualizados de todas las operaciones; d) Revisiones: Implementar un sistema de revisión periódico para verificar que las operaciones se ajusten a los estándares y corregir desviaciones. Todo lo anterior, son mejoras que se tornan esenciales, ya que garantizan la eficacia y eficiencia de la funcionalidad empresarial, pero es fundamental documentarlas claramente en manuales y directivas. De esta manera, se asegura que todos los empleados comprendan los procedimientos y los sigan consistentemente.

f) Mejorar su manejo de la información y la comunicación, esto significa crear e implementar un sistema que les ayude a: Identificar la información importante para el control interno, lo cual incluye información sobre sus operaciones, finanzas, empleados y clientes;

Proteger la información confidencial. Esto se puede hacer siguiendo las políticas de seguridad de la información ISO 27001, lo cual permitirá: Mejorar la toma de decisiones, sobre cómo operar el negocio; Reducir el riesgo de fraude y errores y mejorar la eficiencia para ahorrar tiempo y dinero en la operatividad.

g) Mejorar el monitoreo y supervisión de sus operaciones. Esto significa que necesitan implementar procedimientos para registrar y comunicar de manera oportuna cualquier error o irregularidad que no se haya detectado durante las actividades de control. De esta manera, podrán tomar las medidas necesarias para corregir y modificar los procesos que sean necesarios.

CAPÍTULO V

FUNDAMENTOS CONCLUYENTES EN TORNO AL CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE LAS EMPRESAS LANGOSTINERAS

Una organización de éxito requiere de una gestión adecuada, capaz de mantener el equilibrio en cada uno de los aspectos considerados, los cuales son desarrollados en torno al paso fundamental que cada una de ellas siempre debe tomar en cuenta: el establecimiento de objetivos y metas. Entonces, es preciso contar con una labor constante que manifieste como prioridad los logros que se planea alcanzar en un momento determinado.

Precisamente, dentro del contexto actual, uno de los problemas que muestran las organizaciones es la falta de preocupación por asumir un sistema de control interno que garantice la eficiencia requerida. Frente a esto, Vega de la Cruz y Nieves-Julbe (2016) afirman que algunos de los ejes que sostienen la deficiencia y la falta de un control interno pertinente se basan en que el control interno no es comprendido como parte de la gestión de la dirección, así como de la operatividad y funcionalidad de la organiza-

ción, aunado a esto, la falta de conocimiento por parte de la dirección y los equipos directivos sobre la implementación del Sistema de Control Interno (SCI) limita su eficacia como herramienta de gestión.

Para Alvarado et al. (2018), La optimización de los procesos dentro de la organización es crucial para alcanzar la excelencia y adaptarse a las necesidades cambiantes del entorno. Por ende, el desenvolvimiento de la organización es un proceso continuo, que engloba cuestiones que se pretenden superar y mejorar con el tiempo.

Por ello, es importante contar con un proceso sumamente importante, que viene a ser el control interno, el cual, de acuerdo con Paiva (2013, como se citó en García y Sánchez, 2019), se trata de un conjunto de acciones que todos los integrantes de la organización deben realizar, con el objetivo de tener una organización segura y confiable, que cumpla con las leyes, y que al tomar estas medidas, se reduce la posibilidad de que ocurran problemas, que afecten el funcionamiento de la entidad.

Entonces, su diseño y aplicación requieren de un compromiso por parte de cada uno de los colaboradores de la organización, lo que genera, en cierta medida, una seguridad para los fines que se pretenden alcanzar. Uno de los aspectos más importantes que se desea lograr a partir de dicho procedimiento, además de un desempeño adecuado, es obtener la seguridad de que la organización puede llegar a obtener una consolidación en su ámbito de desempeño y, así, destacar entre las demás gracias a sus cualidades y al desenvolvimiento eficiente. Por tanto, las medidas necesarias deben ser asumidas con responsabilidad, a fin de que no se presenten riesgos de diversa índole para la empresa.

Además, en cuanto a la eficiencia y eficacia, de acuerdo con lo expresado por Robbins (2002, como se citó en Vásquez, 2016), estas se diferencian por el siguiente aspecto: la eficacia, se refiere a alcanzar los objetivos propuestos y de esta se puede medir la cantidad de resultados obtenidos., mientras que la eficiencia, se logra cuando se obtiene el objetivo utilizan-

do la menor cantidad de recursos posible. Entonces, cabe mencionar que ambos procesos son distintos debido a su naturaleza, por lo cual se debe buscar tanto la eficiencia como la eficacia dentro de la empresa, a fin de garantizar el alcance de las metas.

El control interno se erige sobre cinco pilares fundamentales que le otorgan una estructura sólida y efectiva: Ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, monitoreo y seguimiento. Estos cinco pilares trabajan en conjunto para fortalecer la gestión de la organización, proteger sus activos, garantizar la confiabilidad de la información financiera y, en última instancia, impulsar el logro de sus objetivos (Vásquez, 2016). Dichos componentes o dimensiones fueron establecidos de acuerdo con COSO, cuyas siglas derivan de Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway) (Vásquez, 2016).

El éxito del control interno depende de la aplicación de las políticas establecidas por la dirección y la administración en todos los niveles de la organización. Se logra mediante la implementación de técnicas de dirección, verificación y evaluación de las normas, manuales, sistemas de información y programas de formación del personal. (Isaza, 2018)

Como se ha podido notar, el control interno demanda no solo la intención de ejercer lineamientos dentro de la organización, sino que también necesita cumplir diversos procedimientos que implican, evidentemente, el compromiso, por parte de los directivos, de conseguir que el control interno se convierta en una herramienta eficaz para que los niveles integrados de la organización obtengan una actividad eficiente y eficaz.

La gestión implica la asignación de roles y tareas a los miembros de un equipo. El primer paso fundamental es generar coordinación entre ellos para que puedan trabajar juntos de manera efectiva. Colaborar con otros es un aspecto esencial de la gestión (Rico, 2016). Por lo tanto, la gestión

implica un manejo adecuado de la organización o empresa, la cual va a permitir que los actores involucrados se desenvuelvan bajo los parámetros establecidos de manera oportuna por aquellos que han asumido la responsabilidad de gestionar la institución.

Para una gestión pertinente se puede hacer uso de sistemas de gestión coordinados de acuerdo con las pautas que deben ser cumplidas, con el propósito de que cada uno de los componentes de la organización asuma su rol de modo prudente. De este modo, mientras los colaboradores lleven a cabo sus funciones, es factible establecer un análisis constante de los objetivos en función de la labor que se viene realizando, con la finalidad dar cuenta de una toma de decisiones constante con relación al desenvolvimiento tanto de los colaboradores como de cada uno de los procesos de la empresa. Asimismo, implementar una gestión adecuada no solo permite evidenciar el compromiso con todos los actores involucrados, sino que también abarca los elementos compartidos de estos sistemas para optimizar el rendimiento en tres dimensiones: eficacia, eficiencia y efectividad (Núñez y Michelena, 2017).

De esta manera, se nota lo importante que resulta llevar a cabo una gestión armoniosa, que procure llevar adelante los procesos de una empresa de manera equilibrada, siempre con la expectativa de cumplir con cada uno de los objetivos establecidos. Es fundamental que las organizaciones consideren todas las variables relevantes al momento de aplicar sus conocimientos y evaluar su impacto (García, 2017). Así, la empresa puede considerar el mejor modelo que le convenga.

Precisamente, aquí entra a tallar la importancia de tener una eficiente y eficaz gestión administrativa, la cual es muy importante, en especial en contextos cada vez más competitivos y dinámicos en donde, el mantenimiento y consecución de ventajas competitivas resulta cada vez más costoso (Valenzuela et al., 2015). Dicho de otro modo, la importancia de contar con una gestión administrativa eficiente se manifiesta, incluso con mayor frecuencia, en el ámbito actual en el cual abunda la competencia

para todo rubro empresarial.

En ese sentido, en la investigación se buscó evaluar la forma en la cual se maneja el control interno en las empresas langostineras, con el propósito de que los objetivos definidos no solo como empresa de forma, sino también dentro de cada área, puedan ser logrados. Es así que se ha pretendido considerar sustentos que puedan argumentar en favor de la necesidad de contar con herramientas que encaminen la toma de decisiones dentro de la empresa hacia la mejor forma, a partir del control interno.

En este sentido, los resultados revelaron una relación positiva entre la mejora del control interno como herramienta de gestión y el progreso en la gestión administrativa, es decir, la optimización del control interno como herramienta de gestión conlleva un avance en la gestión administrativa.

En efecto, se ha verificado que cada componente del control interno, incluyendo el ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control, la información y comunicación, y la supervisión y monitoreo, tienen un impacto positivo en la gestión administrativa., por lo cual, si ocurre una implementación adecuada de cada una de las dimensiones analizadas, esto permitirá que se establezca una gestión administrativa eficiente de las empresas.

Consecuentemente, se ha podido evidenciar la importancia de que las empresas cuenten con el ejercicio de un control interno oportuno, que les permita crecer y posicionarse, de modo tal que integre a cada ámbito de la organización, puesto que todos sus componentes son esenciales para lograr el alcance de los objetivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva, K. (2017). Impacto económico financiero del cumplimiento de normas tributarias en la gestión empresarial. *Quipukamayoc*, 25(48), 19-25. <https://doi.org/10.15381/quipu.v25i48.13987>
- Alvarado, R., Acosta, K. y Mata, Y. (2018). Necesidad de los sistemas de información gerencial para la toma de decisiones en las organizaciones. *InterSedes*, 19(39), 17-31. <https://dx.doi.org/10.15517/isucr.v19i39.34067>
- Arciniegas, S. y Flórez, D. (2018). Estudio de los sistemas silvopastoriles como alternativa para el manejo sostenible de la ganadería. *Revista Ciencia y Agricultura*, 15(2), 107-116. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6682873>
- Arteaga, H., Intriago, D. y Mendoza, K. (2016). La ciencia de la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*, 10(4), 421-431. DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v2i4.265>
- Asociación Empresarial de Acuicultura de España. (2020). *La acuicultura en España*. APROMAR.

- Berger, C. (2020). La acuicultura y sus oportunidades para lograr el desarrollo sostenible en el Perú. *South Sustainability*, 1(1), e003. DOI: 10.21142/SS-0101-2020-003
- Blandez, M. (2016). *Proceso administrativo*. Editorial UNID.
- Botia, P. (2016). *Evaluación y propuesta de mejoramiento al sistema de control interno, en la piscicultura Lago de Tota SA "Piscitota S.A."* [tesis de licenciatura, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia]. Repositorio Institucional UPTC. <https://repositorio.uptc.edu.co/handle/001/1598>
- Castañeda, L. (2014). Los sistemas de control interno en las Mipymes y su impacto en la efectividad empresarial. *En Contexto Revista de Investigación en Administración, Contabilidad, Economía y Sociedad*, (2), 129-146. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5518/551856273008>
- Ccaccya, M. y Mori, H. (2019). *Principales problemas relacionados a la exportación de cola de langostino de acuicultura con destino a EE. UU. durante los años 2013-2018* [tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional UPC. <http://hdl.handle.net/10757/626293>
- Cedeño, J. (2019). *Manual de procesos para mejorar la gestión administrativa en la constructora financiera Zabala "cofiza", en la ciudad de Santo Domingo, 2018* [proyecto de investigación, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio Institucional UNIANDES. <https://bit.ly/2GzOtGv>
- Claros, A. y León, D. (2012). *Sistema de control interno*. Gestión 2000.
- Contraloría General de la República. (2016). *Control Interno*. Gobierno del Perú.

- Contraloría General de la República. (2019, 17 de mayo). *Implementación del Sistema de Control Interno de las Entidades del Estado*. Diario Oficial El Peruano. <https://www.mininter.gob.pe/sites/default/files/RC-Nro.146-2019-CG.pdf>
- Contreras, F., León, J. y Suárez, E. (2016). Gestión de la diabetes mellitus. *Medicina Interna*, 32(3), 228-235. <https://www.svmi.web.ve/ojs/index.php/medint/article/view/388>
- Cubas, A. (2020). *Modelos estadísticos de crecimiento de los langostinos en una piscifactoría* [tesis de licenciatura, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional PIRHUA. <https://hdl.handle.net/11042/4475>
- De Jaime, R. (2011). *Sistema de control interno*. Fondo de Cultura Económica.
- De Souza, B. (2019). Clima organizacional y gestión administrativa en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas – 2016. *LEX - Revista De La Facultad De Derecho y Ciencias Políticas*, 17(24), 391-415. DOI: 10.21503/lex.v17i24.1828
- Delfín, F. y Acosta, M. (2016). Importancia y análisis del desarrollo empresarial. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, (40), 184-202. DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/pege.40.8810>
- Estay, M. y Chávez, C. (2015). Decisiones de localización y cambios regulatorios: el caso de la acuicultura en Chile. *Latin American Journal of Aquatic Research*, 43(4), 700-717. <https://dx.doi.org/10.3856/vol43-issue4-fulltext-9>
- Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W., y Andrade, C. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>

- Fernández, F. (2017). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. UF0345. Tutor Formación.
- Frolov, I. (1984). *Método hipotético-deductivo en el Diccionario de Filosofía*. <http://www.filosofia.org/enc/ros/meto9.htm>
- García, N. (2017). Modelo de gestión para fomentar el desarrollo turístico de las comunidades manabitas, Ecuador. *CULTUR: Revista de Cultura e Turismo*, 11(2), 81-108. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6311570>
- García, X. y Sánchez, J. (2019). Evaluación del control interno a la gestión de inventarios de IMPORELLANA S.A. en Santo Domingo, período 2017. *Ciencias Sociales y Económicas*, 3(1), 38-57. DOI: <https://doi.org/10.18779/csye.v3i1.281>
- García, Y. y Surfano, F. (2017). *La gestión administrativa y la eficiencia de la gestión en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, región Huancavelica - 2015* [tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Institucional UNH. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1296>
- Gavilánez, M., Espín, M. y Arévalo, M. (2018). Impacto de la gestión administrativa en las pymes del Ecuador. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 1-17. <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/gestion-administrativa-pymes.html>
- Gestión. (2020, 11 de febrero). *Contraloría aplicará sistema de control interno en entidades financieras y empresas del Estado*. Gestión. <https://bit.ly/30tVXCe>
- Giménez, A. (2016). El papel de la gestión de centros educativos en un

- modelo de aprendizaje basado en competencias. *Páginas de Educación*, 9(1), 5-15. <https://bit.ly/3ijiKGU>
- Grajales, D. y Castellanos, O. (2018). Evaluación del control interno en el proceso de tesorería de las pequeñas y medianas empresas de Medellín. *Revista CEA*, 4(7), 67-83. <https://doi.org/10.22430/24223182.760>
- Grande, D. (2007). *Metodología de la investigación*. Herder.
- Guerra, L. (2015). *El control interno y su incidencia en la gestión de las mypes ubicadas en el mercado central de Piura* [tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio Institucional UNP. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/581>
- Guevara, R. (2018). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las empresas constructoras del Perú: caso empresa "Korey Ingenieros" - Sechura - Piura, 2015* [tesis de maestría, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. Repositorio Institucional Uladech. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/2546>
- Huaccha, H. (2018). *Caracterización del control interno de las micro y pequeñas empresas del sector comercio del Perú: caso empresa comercial Marc E.I.R.L. - Casma, 2016* [tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. Repositorio Institucional Uladech. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/3304>
- Huaquisto, A. (2017). *La gestión de abastecimiento en los procesos técnicos de adquisición de bienes y servicios en la municipalidad distrital de Cuyocuyo, periodos 2015 – 2016* [tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNAP. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6805>
- Isaza, A. (2018). *Control interno y sistema de gestión de calidad: Guía para su implantación en empresas públicas y privadas*. Ediciones de la U.

- Jácome, I., Tinajero, M. y Suárez, I. (2018). La nueva administración del siglo XXI. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 3(7), 612-625. DOI: 10.23857/pc.v3i7.576
- Kirschenbaum, P. y Mangulan, J. (2004). *Enterprise Risk Management*. Price Water House Coopers.
- La República. (2020, 2 de enero). *Produce destinó 73 millones de soles para promover la innovación en pesca y acuicultura*. La República. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/02/produce-destino-73-millones-de-soles-para-promover-la-innovacion-en-pesca-y-acuicultura/>
- León, J. (2018). *Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital De Morales – 2016* [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30655>
- Lizarzaburu, E. (2016). La gestión de la calidad en Perú: un estudio de la norma ISO 9001, sus beneficios y los principales cambios en la versión 2015. *Universidad & Empresa*, 18(30), 33-54. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1872/187244133006>
- López, A. y Cañizares, 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. <https://bit.ly/2GuO9ca>
- López, A., Cañizares, M. y Mayorga, M. (2018). La auditoría interna como herramienta de gestión para el control en los gobiernos autónomos descentralizados de la provincia de Morona Santiago. *Cuadernos de Contabilidad*, 19(47), 80-93. <https://dx.doi.org/10.11144/javeriana>

cc19-47.aihg

- Louffat, J. (2012). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. Cengage Learning.
- Luna, O. (2017). *Cumplimiento de las obligaciones ambientales de las langostineras de Tumbes, 2017* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15306>
- Manrique, A. (2016). Gestión y diseño: Convergencia disciplinar. *Pensamiento y Gestión*, (40), 129-158. <https://dx.doi.org/10.14482/pege.40.8808>
- Mantilla, S. (2003). *Control interno. Estructura conceptual integrada: Herramientas de evaluación*. Editorial Ecoe.
- Marco, F. y Aníbal, H. (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones*. Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Martínez, C. (2003). *Gestión Administrativa*. Morata.
- Martínez, E. (2015). Control interno y competitividad organizacional. *Lúmina*, (16), 194-213. <https://doi.org/10.30554/lumina.16.1674.2015>
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Mendoza, F. y Bolívar, M. (2016). Gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales. *Negotium: Revista de Ciencias Gerenciales*, 12(35), 39-55. <https://dialnet.unirioja>

es/servlet/articulo?codigo=7171523

Mendoza, W., García, T., Delgado, M., y Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>

Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Mantta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>

Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. (2019). Reporte Mensual de Comercio. Gobierno del Perú. <https://bit.ly/3l5FDzq>

Ministerio de la Producción. (2019, 15 de agosto). *PRODUCE: Tumbes tiene potencial para exportar langostinos a Brasil*. Plataforma digital única del Estado Peruano. <https://bit.ly/33pYhvG>

Ministerio de la Producción. (2020). *Informe de Sanidad Acuicola*. Ministerio de la Producción y Organismo Nacional de Sanidad Pesquera.

Mora, J., Cercado, L., Huilcapi, M., Montiel, P. y Calderón, R. (2017). Imagen corporativa y gestión administrativa; factores fundamentales de éxito empresarial. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 1(5), 3-9. <https://bit.ly/2GnmdqV>

Mora, L., Duran, M. y Zambrano, J. (2016). Consideraciones actuales sobre gestión empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 511-520. DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v2i4.276>

- Morejón, M. (2016). La teoría organizacional: análisis de su enfoque en una administración pública y su diferencia en una administración privada. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 14(25), 127-143. <https://bit.ly/34ySdkf>
- Moreno, J., Obregón, M. y Arellano, S. (2018). *Actividades de control interno aplicables a ranchos marinos para engorda de atún aleta azul: Evidencia Baja California* [tesis para concurso de investigación, Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, Universidad Autónoma de Baja California]. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxiii/docs/9.01.pdf>
- Núñez, W. y Michelena, E. (2017). La gestión integrada de procesos como plataforma de acreditación de carreras en Ecuador. *Ingeniería Industrial*, 38(1), 3-17. <https://bit.ly/30sLIOG>
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2020). *El estado mundial de la pesca y la acuicultura*. FAO.
- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores y Comisión Técnica de Prácticas de Buena Gobernanza. (2017). *El control interno desde la perspectiva del enfoque COSO*. OLA-CEFS y CTPBG
- Ortega, A., Padilla, S., Torres, J., y Ruz, A. (2017). Nivel de importancia del control interno de los inventarios dentro del marco conceptual de una empresa. *Liderazgo Estratégico*, 7(1), 71-82. <https://bit.ly/30t3voE>
- Peinado, J. y Jaramillo, D. (2018). La eficiencia terminal del Centro de Investigación e Innovación Tecnológica. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(3), 126-134. <https://doi.org/10.24320/re-die.2018.20.3.1797>

- Peña, B., Caldevilla, D. y Batalla, P. (2017). Tres casos de empresas internacionales con éxito: Estudio de las estrategias de comunicación interna. *Chasqui*, (134), 315-330. <http://hdl.handle.net/10469/13184>
- Pérez, J. (1996). *Introducción a la dirección de empresa: Organización humana*. Universidad de Piura.
- Plasencia, M. (2017). *Gestión administrativa y calidad de la enseñanza universitaria, en la Facultad de Ciencias Administrativas, de la Universidad Nacional del Callao-2016* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8428>
- Quinaluisa, N., Ponce, V., Muñoz, S., Ortega, X., y Pérez, J. (2018). El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO. *Cofin Habana*, 12(1), 268-283. <https://bit.ly/3nbIZ5Q>
- Quintana, N. (2017). *El control interno y su influencia en el área de inventarios de las empresas del sector comercio del Perú: Caso empresas Computel S.A. de Lima, 2015* [tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. Repositorio Institucional Uladech. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/1118>
- Ramírez, P., Veloz, E. y Miranda, R. (2018). Estudio estratégico para el desarrollo sostenible de la acuicultura de agua dulce en Camagüey. *Revista de Producción Animal*, 30(1), 58-65. <https://bit.ly/2SiTndA>
- Rey, J. (2016). *Proceso integral de la actividad comercial*. Paraninfo.
- Reyes, V., Trejo, M. y Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 81-115. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.292>

- Rico, A. (2016). La gestión educativa. Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55-70. <https://bit.ly/3cRFSem>
- Rodríguez, F. (2015). *Análisis y reestructuración de los procesos de la administración del inventario de la camaronera Agromarina S.A. y su impacto en la rentabilidad de la empresa a través del costo de producción* [tesis de bachillerato, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional UG. <https://bit.ly/3iw17E4>
- Rojas, H. (2014). *Control interno*. Ateneo.
- Ruperti, J., Ruperti, S., Valencia, L., y Moreira, M. (2017). Estrategia para la administración del talento humano en la dirección distrital de salud de Manta. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 8(81), 49-60. <https://bit.ly/3iqActd>
- Salas, D. (2020, 18 de junio). *Crianza de langostinos*. Proyectos Peruanos. <https://proyectosperuanos.com/langostinos/>
- Salazar, A., Paucar, L. y Borja, Y. (2017). El marketing digital y su influencia en la administración empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3(4-1), 1161-1171. <https://bit.ly/2GsNAzC>
- Saldarriaga, M. y Regalado, F. (2017). Potencial acuícola en el Perú. *Monedas*, (172), 34-39. <https://bit.ly/33ns0W5>
- Santa María, J. (2017). *Gestión administrativa y productividad según trabajadores del cultivo de camarones, Tumbes 2016* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7306>
- Serrano, P., Señalín, L., Vega, F., y Herrera, J. (2018). El control inter-

- no como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala (Ecuador). *Revista Espacios*, 39(3), 30-42. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf>
- Sistema Integrado de Información de Comercio Exterior (SIICEX) (2019). *Principales empresas exportadoras*. Sistema Integrado de Información de Comercio Exterior. <https://bit.ly/36o8ueh>
- Sociedad Nacional de Acuicultura. (2019). *Estadística empresas langostine-ras de la región Tumbes inscritas en la Sociedad Nacional de Acuicultura*. Tumbes, Perú: SNA.
- Taboada, J. (2019). *Incidencias de tallas por cosecha en Litopenaeus vannamei (Bonne 1931) “Langostino Blanco” procesado en la empresa Marinasol – Tumbes* [tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio Institucional UNP. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1715>
- Tamayo, M. (1998). *Metodología de la investigación científica*. Limusa.
- Torres, M. (2015). *Diseño de un manual de control interno aplicado al manejo de los activos fijos para la compañía camaronera Ferasa S.A. en la ciudad de Guayaquil* [proyecto de grado, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Institucional UPS. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/9055>
- Valenzuela, L., Jara-Bertin, M. y Villegas, F. (2015). Prácticas de responsabilidad social, reputación corporativa y desempeño financiero. *Revista de Administração de Empresas*, 55(3), 329-344. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020150308>
- Vásquez, K. (2017). *Análisis del control interno y propuesta de una auditoría de gestión para la empresa pesquera Exalmar S.A.A. Chimbote 2017* [tesis

- de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12459>
- Vásquez, O. (2016). Visión integral del control interno. *Contaduría Universidad de Antioquia*, (69), 139-154. <https://bit.ly/30K29pZ>
- Vega de la Cruz, L. y Nieves-Julbe, A. (2016). Procedimiento para la Gestión de la Supervisión y Monitoreo del Control Interno. *Ciencias Holguín*, 22(1), 50-68. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1815/181543577007>
- Vega de la Cruz, L. y Ortiz, A. (2017). Procesos más relevantes del control interno de una empresa hotelera. *Semestre Económico*, 20(45), 217-231. <https://dx.doi.org/10.22395/seec.v20n45a8>
- Velásquez, B., Ponce, V. y Franco, M. (2016). La gestión administrativa y financiera. Una perspectiva desde los supermercados del Cantón Quevedo. *Revista Empresarial*, 10(38), 15-20. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5603313>
- Velásquez, M. (2019). Gestión administrativa e imagen corporativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. *Ceprosimad*, 7(1), 06-17. <https://www.journal.ceprosimad.com/index.php/ceprosimad/article/view/72>
- Vergara, G. (2017). *Selección de recursos acuícolas con mayor atractivo comercial para una acuicultura multitrófica integrada en tierra a pequeña escala en la región del Biobío* [tesis de licenciatura, Universidad Católica de la Santísima Concepción]. Repositorio Institucional UCSC. <http://repositoriodigital.ucsc.cl/handle/25022009/1000>
- Villegas, L. (2011). *Teoría y praxis de la investigación científica Perú*. San Marcos.

- Vivanco, M. (2017). Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(3), 247-252. <https://bit.ly/33onKWv>
- Yrivarren, D. (2019, 1 de septiembre). *Empresas de langostinos de Tumbes y Piura se alistan para realizar primeros envíos a Brasil*. Reptur Perú. <https://bit.ly/36qftmK>



EDITORIAL
NAVEGANTE