

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**MAESTRIA EN CIENCIAS**

**MENCIÓN: AUDITORÍA**

**TESIS**

**LA AUDITORIA COMO MECANISMO DE CONTROL Y SU INFLUENCIA EN LA DETERMINACIÓN DE LA LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA, DURANTE EL PERIODO 2013-2014**

Para optar el Grado Académico de

**MAESTRO EN CIENCIAS**

Presentada por:

**EDGAR ALEXANDER BASAURI GUTIERREZ**

Asesor:

**Dr. HÉCTOR D. VILLEGAS CHÁVEZ**

**CAJAMARCA, PERÚ**

**2017**

COPYRIGHT © 2017 by  
**EDGAR ALEXANDER BASAURI GUTIERREZ**  
Todos los derechos reservados

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**

## **ESCUELA DE POSGRADO**



## **MAESTRIA EN CIENCIAS**

### **MENCIÓN: AUDITORÍA**

### **TESIS APROBADA**

**LA AUDITORIA COMO MECANISMO DE CONTROL Y SU INFLUENCIA EN LA DETERMINACIÓN DE LA LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA, DURANTE EL PERIODO 2013-2014**

Para optar el Grado Académico de

### **MAESTRO EN CIENCIAS**

Presentada por:

**EDGAR ALEXANDER BASAURI GUTIERREZ**

### **Comité Científico**

Dr. Héctor D. Villegas Chávez  
Asesor

Dr. Arnaldo Kianman Chapilliquén  
JURADO EVALUADOR

M.Cs. Daniel Seclén Contreras  
JURADO EVALUADOR

M.Cs. Fredy Torres Izquierdo  
JURADO EVALUADOR

Cajamarca - Perú

2017



# Universidad Nacional de Cajamarca

## Escuela de Posgrado


### PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS


#### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS


Siendo las <sup>10.30</sup> de la mañana del día 13 de octubre de dos mil diecisiete, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. ARNALDO KIANMAN CHAPILLIQUÉN**, en Representación del Director y como Miembro del Jurado Evaluador, **Dr. HÉCTOR VILLEGAS CHÁVEZ**, en calidad de Asesor, **M.Cs. DANIEL SECLÉN CONTRERAS**, **M.Cs. FREDY TORRES IZQUIERDO**, como integrantes del Jurado Evaluador. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada **“LA AUDITORÍA COMO MECANISMO DE CONTROL Y SU INFLUENCIA EN LA DETERMINACIÓN DE LA LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA, DURANTE EL PERIODO 2013-2014”**, presentada por el **Bach. en Contabilidad EDGAR ALEXANDER BASAURI GUTIERREZ**, con la finalidad de optar el Grado Académico de **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **AUDITORÍA**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación se acordó <sup>APRUBAR</sup> con la calificación de <sup>DIECISÉIS</sup> la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bach. en Contabilidad EDGAR ALEXANDER BASAURI GUTIERREZ**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **AUDITORÍA**.

Siendo las <sup>11.30</sup> horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

  
.....  
**Dr. Arnaldo Kianman Chapilliquén**  
**JURADO EVALUADOR**

  
.....  
**Dr. Héctor Villegas Chávez**  
**Asesor**

  
.....  
**M.Cs. Daniel Seclén Contreras**  
**JURADO EVALUADOR**

  
.....  
**M.Cs. Fredy Torres Izquierdo**  
**JURADO EVALUADOR**

A mis padres por su incansable apoyo, a mi hermano, esposa y a mi familia quiénes son las personas más importantes en mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios que me da la vida y las fuerzas para continuar y terminar lo que me parecía imposible. A mi familia que fueron un ejemplo de amor y trabajo. Al Dr. Héctor Villegas Chávez por su apoyo como asesor y su amistad desde el inicio de mi carrera de Contador Público. A mis amigos y docentes quienes me enseñaron a no bajar los brazos y siempre mantener una actitud positiva.

“El futuro mostrará los resultados y juzgará  
a cada uno de acuerdo a sus logros”.

- Nikola Tesla

## ÍNDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA</b>	<b>v</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>vi</b>
<b>EPIGRAFE</b>	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>x</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>xii</b>
<b>CAPITULO I: INTRODUCCION</b>	<b>1</b>
1.1 Planteamiento del problema	1
1.1.1 Contextualización	1
1.1.2 Descripción del problema	2
1.1.3 Formulación del problema	2
1.2 Justificación e importancia	3
1.3 Delimitaciones	3
1.4 Limitaciones	3
1.5 Objetivos	3
1.5.1 Objetivo General	3
1.5.2 Objetivo Especifico	
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
2.1 Antecedentes de la investigación o marco referencial	4
2.2 Bases	4
2.3 Marco conceptual	25
2.4 Marco legal	36
<b>CAPITULO III: PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	<b>37</b>
3.1 Hipótesis	37
3.2 Variables/categorías	37
3.3 Operacionalización/categorización de los componentes de la hipótesis	37



<b>CAPITULO IV: MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>39</b>
4.1 Ubicación geográfica	39
4.2 Diseño de la investigación	39
4.3 Métodos de investigación	40
4.4 Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación	40
4.5 Técnicas e instrumentos de recopilación de información	41
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	41
4.7 Matriz de consistencia metodológica	43
<b>CAPITULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>44</b>
5.1 Presentación de resultados	44
5.2 Análisis, interpretación y discusión de resultados	65
5.3 Contrastación de hipótesis	66
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>67</b>
<b>RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS</b>	<b>68</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>69</b>
<b>LISTAS CONSULTADAS</b>	<b>70</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>71</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>TABLA 1:</b> ¿Se ha sentido a gusto en su empresa?	45
<b>TABLA 2:</b> ¿Usted se encuentra en planilla?	46
<b>TABLA 3:</b> ¿Cuánto tiempo tiene de laborar en su empresa?	47
<b>TABLA 4:</b> ¿La empresa en la que labora se encuentra registrada al REMYPE?	48
<b>TABLA 5:</b> ¿Cuenta Usted con un contrato de trabajo vigente?	49
<b>TABLA 6:</b> ¿Conoce Usted acerca de los beneficios laborales de los trabajadores?	50
<b>TABLA 7:</b> ¿Conoce Usted la diferencia de beneficios laborales entre las empresas afiliadas al REMYPE y las empresas del régimen común?	51
<b>TABLA 8:</b> ¿Cuánto tiempo de vacaciones otorga una empresa afiliada al REMYPE a sus trabajadores?	52
<b>TABLA 9:</b> ¿Qué es la compensación por tiempo de servicio?	53
<b>TABLA 10:</b> ¿Alguna vez ha recibido una liquidación de beneficios sociales?	54
<b>TABLA 11:</b> ¿Cuál cree usted que debería ser los salarios laborales en la ciudad de Cajamarca?	55
<b>TABLA 12:</b> ¿Conoce usted acerca de las Gratificaciones?	56
<b>TABLA 13:</b> ¿Cuál cree Usted que son las herramientas para un adecuado control de la asistencia de los trabajadores de una empresa?	57
<b>TABLA 14:</b> ¿Cree Usted que la situación económica de Cajamarca mejora en?	58

## RESUMEN

El presente estudio se realizó en la Provincia de Cajamarca y Departamento del mismo nombre, tomando en cuenta a las micro y pequeñas empresas afiliadas al Registro Nacional de Micro y Pequeña Empresa - REMYPE, con el objetivo de determinar de manera adecuada el cálculo de la liquidación de beneficios sociales a los trabajadores, a través de la auditoría como mecanismo de control. La investigación estuvo enmarcada en el tipo de investigación descriptiva y diseño no experimental de corte transversal retrospectivo sin manipulación deliberada de variables por parte del investigador; la cual se realizó a través de encuestas y entrevistas a los responsables de manejo de la información de las empresas de Cajamarca y que colaboraron en la presente investigación, así como la revisión de documentación proporcionada por estos. Los datos estudiados evidencian el aceptable interés de los trabajadores de cada una de las entidades, por llevar a cabo controles eficaces para que se registre adecuadamente sus jornadas de trabajo, a fin de que estos sean el elemento principal para la determinación de sus liquidaciones, además de informarse sobre los beneficios y derechos que tienen cada uno al trabajar en empresas afiliadas a este régimen.

Es por ello que se sugiere la necesidad de desarrollar auditorías como mecanismo de control con el fin de llegar a una verdadera determinación de la liquidación de beneficios sociales de los trabajadores de la micro y pequeña empresa de la ciudad de Cajamarca.

**Palabras clave:** Liquidación de beneficios sociales, auditoría, mecanismo de control, micro y pequeña empresa, compensación por tiempo de servicio, gratificaciones, vacaciones truncas.

## **ABSTRACT**

The present study was carried out in the Province of Cajamarca and Department of the same name, taking into account the micro and small companies affiliated to the National Registry of Micro and Small Enterprises (REMYPE), in order to determine adequately the calculation of the liquidation Of social benefits to workers, through the audit as a control mechanism. The research was framed in the type of descriptive research and non-experimental design of retrospective cross-section without deliberate manipulation of variables by the researcher; Which was carried out through surveys and interviews with the managers of the information management of the companies of Cajamarca and who collaborated in the present investigation, as well as the revision of the documentation provided by them. The data studied show the acceptable interest of the workers of each of the entities, to carry out effective controls so that their work days are registered properly, so that these are the main element for the determination of their liquidations, in addition To learn about the benefits and rights that each have when working in companies affiliated to this regime.

It is for this reason that the need to develop audits as a control mechanism in order to arrive at a true determination of the liquidation of social benefits of the workers of the micro and small enterprise of the city of Cajamarca is suggested.

**Key words:** Liquidation of social benefits, audit, control mechanism, micro and small business, compensation for time of service, gratuities, holidays truncated.

# CAPITULO I

## INTRODUCCION

### 1.1 Planteamiento del problema

#### 1.1.1 Contextualización

La investigación se encuentra enfocada a la determinación correcta de los beneficios sociales de los trabajadores, tanto en el punto inicial como en el de su liquidación, para que los trabajadores reciban el monto correcto por su labor en las diferentes empresas de la ciudad de Cajamarca, la investigación en el tiempo alcanzó un periodo de 2 años, y analiza aspectos de la liquidación de beneficios sociales como son CTS, Gratificaciones y Vacaciones pero no discute los salarios ofrecidos según el mercado.

La investigación conllevará a una mejor información sobre los beneficios sociales y los derechos de los trabajadores a un correcto cálculo de los mismos ya que se advierte que en muchos de los casos estos no se aplican correctamente.

#### 1.1.2 Descripción del problema

Los beneficios sociales son percepciones que se entregan al trabajador para promover un mayor bienestar a él y a su familia. Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

El tema de este trabajo de investigación aborda los aspectos teóricos y prácticos de la Liquidación de Beneficios Sociales, que sucede cuando el trabajador finaliza la relación laboral con su empleador, esta liquidación es desde hace algunos años un tema de interés entre las empresas del país y sus empleados que buscan ver retribuido de manera justa su trabajo.

El Decreto Legislativo N° 1086 (Ley De Promoción De La Competitividad, Formalización y Desarrollo De La Micro y Pequeña Empresa y Del Acceso Al Empleo Decente, publicada el 28 de junio de 2008) tiene por objeto la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la Micro y Pequeñas Empresas para la ampliación del mercado interno y externo de éstas, en el marco del proceso de promoción del empleo, inclusión social y formalización de la economía, para el acceso progresivo al empleo en condiciones de dignidad y suficiencia. Además ayuda al empleador con respecto al pago de la liquidación de beneficios sociales a los trabajadores.

El Registro Nacional de Micro y Pequeña Empresa REMYPE es un registro administrativo que permite inscribir a las empresas para ser reconocidos como MYPE siempre que sus ventas brutas o netas anuales sean hasta 150 UIT para la Microempresas y superior a 150 UIT hasta 1700 UIT para la Pequeña Empresa.

Este registro está a cargo del Ministerio De Trabajo y Promoción Del Empleo. Los trabajadores tienen derecho a 15 días de vacaciones y pueden acceder a EsSalud o al Seguro Integral de Salud si su empleador es una microempresa y para la pequeña empresa los trabajadores tienen derechos a 15 días de vacaciones, acceso a EsSalud, gratificaciones por julio y diciembre equivalente a media remuneración en cada oportunidad, Compensación por Tiempo de servicio – CTS equivalente al 50% de lo exigido en el régimen general laboral, lo cual tiene influencia en la liquidación de beneficios sociales.

En la ciudad de Cajamarca el panorama socio-económico no es muy alentador debido a los diversos conflictos de la población con el gobierno por el tema minero, que desplazo a la ganadería como actividad principal de la zona. A raíz de la recesión muchas empresas en Cajamarca luchan por mantenerse en el mercado incluso bajando el precio de sus servicios poniendo en riesgo sus ganancias y utilidades, como consecuencia de ello, existe vulneración de los derechos constitucionales y otras normas internacionales que protegen los derechos laborales de los trabajadores.

Asimismo los empleadores alteran los registros de control de asistencia y horas extras, contribuyendo a que se genere inestabilidad y flexibilidad laboral, mano de obra barata, todo en perjuicio de los trabajadores y con el fin de evadir sus responsabilidades al momento de realizar el pago de la liquidación de beneficios sociales del trabajador.

En ese sentido estos trabajadores están en desventaja con respecto a los trabajadores del régimen general laboral, ya que estos tienen todos sus beneficios, por lo que es necesario la implementación de una auditoría como mecanismo de control interno que vele por el adecuado cumplimiento de la norma ya que por falta de un control severo hacen uso de malos recursos para quedarse con el dinero de sus colaboradores.

### **1.1.3 Formulación del problema**

¿De qué manera la auditoría como mecanismo de control influye en la determinación de la liquidación de beneficios sociales de los trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa de la ciudad de Cajamarca, durante el periodo 2013-2014?

## **1.2 Justificación e importancia**

El estudio contribuirá a un mayor control en la adecuada determinación de la liquidación de beneficios sociales de los trabajadores de las empresas afiliadas al Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa REMYPE el

cual otorga beneficios a su afiliados con respecto al pago de las obligaciones labores a sus colaboradores, disminuyendo los fraudes por parte de las empresas. Es por eso que realizo esta investigación con fines académicos y proyectados hacia el futuro de la región.

### **1.3 Delimitaciones**

La presente investigación se desarrolla en la ciudad de Cajamarca y alcanza al campo empresarial específicamente a la Micro y Pequeña Empresa, correspondiente al periodo 2013-2014.

### **1.4 Limitaciones**

Obstáculos en la entrega de información de las empresas, el tiempo y el presupuesto son factores que inciden en las limitaciones de un investigador.

### **1.5 Objetivos**

#### **1.5.1 Objetivo General**

Determinar de qué manera la auditoría como mecanismo de control influye en la determinación de la liquidación de beneficios sociales de los trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa de la ciudad de Cajamarca, durante el periodo 2013-2014

#### **1.5.2 Objetivo Especifico**

- a) Analizar la información que las Micro Y Pequeña Empresa tengan sobre la liquidación de beneficios sociales.
- b) Verificar si los mecanismos de control influyen en el cálculo de la liquidación de beneficios sociales y si son los adecuados.
- c) Establecer de qué manera las herramientas de control influyen en la determinación de las CTS, Gratificaciones y Vacaciones Truncas de los trabajadores.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la investigación

En la actualidad se estudia el tema para dar soluciones equitativas para el empleador y el trabajador, por lo que diremos que este trabajo será considerado como original. Sin embargo a continuación citare algunos trabajos de investigación local, nacional y del extranjero, que tratan algunos puntos de la investigación.

1. Rivera Muñoz (2007) Tesis: “Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana” presentado para optar el grado académico de derecho con mención en derecho del trabajo y de la seguridad social de la Universidad Mayor de San Marcos.
2. Herrera Morales (2003) Tesis: “Análisis sobre el régimen jurídico de los beneficios sociales de carácter remunerativo” presentado para optar el grado de especialista en derecho del trabajo de la Universidad Católica Andrés Bello de Venezuela.

#### 2.2 Bases

##### 2.2.1 Teoría de la contraprestación

Según esta teoría la remuneración es la contraprestación otorgada por el empleador al trabajador a cambio de la labor realizada por este último. Esta teoría se basa únicamente en un análisis de la relación sinalagmática que se da al interior del contrato del trabajo, según la cual la remuneración es la contraprestación otorgada por el empleador a cambio del trabajo y a la inversa.

Esta teoría que tiene el incuestionable mérito de haber sido la primera en encarar la cuestión de la naturaleza jurídica de la remuneración, es en esencia cierta. Sin embargo el transcurrir del tiempo con el consiguiente mayor desarrollo del derecho laboral, la ha mostrado insuficiente, ya que no logra explicar algunas situaciones especiales, como aquella que ocurre cuando un trabajador recibe remuneración sin estar laborando, este caso se presenta cuando el trabajador se encuentra a disposición del empleador pero no hay trabajo, o en los casos de descanso vacacional o por prescripción médica, etcétera. En todos los cuales el trabajador percibe la remuneración a pesar de no laborar efectivamente.

Esta teoría también deviene en insuficiente cuando no logra explicar el fundamento del conjunto de normas legales que se ocupa de la protección legal de la remuneración y que impiden que la regulación de su monto y las modalidades de su pago, se



den en función exclusivamente teniendo en cuenta lo acordado por las partes, en ejercicio irrestricto de la autonomía de la voluntad.

### **2.2.2 Teoría de la obligación**

Esta teoría aparece con el ánimo de superar las insuficiencias detectadas en la teoría de la contraprestación. Para esta teoría, la remuneración es la obligación principal que tiene el empleador en virtud del contrato de trabajo.

Los sujetos de la obligación retributiva son quienes aparecen como partes de la relación, es decir, el empresario y el trabajador. El primero, a los efectos de la obligación retributiva, es deudor de la misma; el segundo figura como acreedor. El sujeto acreedor del trabajo aparece deudor de la retribución por el hecho de utilizar los servicios de aquel a quién retribuye, los cuales son prestados por cuenta del primero.

Para el abogado laboralista Manuel Alonso García, la prestación es el contenido de la obligación – comportamiento del deudor-, la retribución constituye su objeto. Por lo que a la primera se refiere, consiste en una prestación positiva de dar, entraña un acto positivo de comportamiento, que no se resuelve ni en un hacer ni estrictamente en un no hacer. El pago en que la obligación retributiva se manifiesta es siempre un daré.

No obstante, en los casos en que junto con la retribución dineraria, se ofrece el disfrute de vivienda como inherente a aquélla y formando parte de la misma, el problema resulta más discutible, toda vez que la vivienda no es “transmitida” al trabajador sino concedida para su uso y disfrute durante el tiempo de duración de la relación. No puede hablarse de un daré, por lo que ha este último aspecto toca, salvo que se estime que el uso del alojamiento constituye una realidad económica susceptible de valoración, y que, como tal es valorable al igual que cualquier otra entrega en especie. La diferencia es clara y el sentido relativo de esta característica de la prestación se hace así más evidente.

La prestación tiene, además, naturaleza patrimonial. La patrimonialidad lo es de la prestación y de la retribución en cuanto objeto de la obligación, el cual está representado por una cierta cantidad de dinero o de otros bienes susceptibles de inmediata evaluación económica en base a los precios corrientes en el mercado.

Esta teoría representa un notable adelanto, ya que supera la concepción limitada que considera a la remuneración exclusivamente como contraprestación. De este modo se explica cabalmente que es lo que ocurre cuando un trabajador recibe la remuneración a pesar de no laborar. Sin embargo esta teoría también deviene en insuficiente, al no lograr explicar el fundamento de las ya mencionadas disposiciones referidas a la protección legal de la remuneración.

### **2.2.3 Teoría del crédito alimentario**

Esta teoría no niega sino por el contrario asume los planteamientos presentados por las teorías de la contraprestación y de la obligación, sin embargo va más allá, profundiza en el fin social que cumple la remuneración en el hombre trabajador, para lo cual se constituye en el medio de satisfacción de sus necesidades y las de los suyos. Es así como llega a la conclusión de que la remuneración tiene un fin alimentario, tomando este último término en un sentido lato, es decir comprendiendo dentro de él, tanto la alimentación estricto sensu, como la vivienda, el vestido y otras necesidades básicas del trabajador y de su familia.

De este modo al reconocerle a la remuneración el carácter de crédito alimentario y por lo tanto privilegiado, se comprende cabalmente todas aquellas medidas que se ocupan de la remuneración, la regulación legal de su cuantía, y su efectiva percepción por parte del trabajador.

### **2.2.4 Teorías de la auditoría**

“La auditoría es un proceso sistemático para obtener y evaluar evidencia de una manera objetiva, respecto de las afirmaciones concernientes a actos económicos y eventos para determinar el grado de correspondencia, entre afirmaciones y criterios establecidos y comunicar los resultados a los usuarios interesados”. (Kell & Boynton, 1997, p.22)

Kohler (1997) en el diccionario para contadores indica que “El término de auditoría se deriva de la voz “audit” que equivale a pericia, peritación, intervención. De esta expresión deriva auditoría, utilizada comúnmente en las ciencias económicas”.

De otro lado, Cook & Winkle (1998) señala que “la auditoría es un proceso sistemático para obtener y evaluar de manera objetiva las evidencias relacionadas con informes sobre actividades económicas y otros acontecimientos relacionados. El fin del proceso consiste en determinar el grado de correspondencia del contenido informativo con las evidencias que le dieron origen, así como determinar si dichos informes se han elaborado observando los principios establecidos para el caso”.

Kell & Boynton (1997, p.4) manifiesta que “el informe del comité sobre conceptos básicos de auditoría de American Accounting Association, define la auditoría de la siguiente manera: Un proceso sistemático que obtiene y evalúa objetivamente la evidencia con respecto a declaraciones acerca de acciones económicas y eventos; dicho proceso determinará el grado de correspondencia entre estas declaraciones y el criterio para comunicar los resultados a los usuarios interesados”.

(Vega, 2004) En su tesis denominada: “La auditoría financiera en la empresa moderna”, presentada para optar el grado de Maestro en Administración en la Universidad San Martín de Porres,

concluye que la auditoría se desarrolla sobre la base de un proceso sistémico, procedimientos, técnicas y prácticas que se relacionan con las actividades administrativas, comerciales, contables, tributarias y de otro tipo que llevan a cabo las empresas.

(Martínez, 2005) en su trabajo de investigación docente titulado: “La auditoría Financiera en la gestión de las empresas cooperativas de servicios múltiples” presentado en la Universidad de Lima, concluye que la auditoría financiera es una herramienta que facilitará información sobre la razonabilidad de la información financiera y económica de las empresas cooperativas de servicios múltiples, la misma que facilitará la planeación, toma de decisiones y control empresarial.

**Auditoría de Gestión.**- Es el examen que se efectúa a una entidad por un profesional interno o externo, con el propósito de evaluar la eficacia de la gestión en relación con los objetivos generales, su eficacia como organización y su actuación y posicionamiento desde el punto de vista competitivo, con el propósito de emitir un informe sobre la situación global de la misma y la actuación de la dirección. (Luna, 1998)

**Auditoría Tributaria.**- Es un proceso sistemático con el propósito de verificar y comprobar de una manera objetiva el correcto cumplimiento y determinación de las obligaciones tributarias. (Alvarado y Cruz, 2008)

Luqui (1998, p.23) señala “La obligación tributaria es el vínculo legal que constriñe la voluntad particular mandando a entregar al estado una suma de dinero. Esa obligación se hace exigible al contribuyente o responsable, a partir del momento que se produce el acto o el hecho previsto en ella que le sea imputable. Con su producto se costea los gastos de las funciones y servicios públicos”.

El Instituto Americano de Contadores Públicos (AICPA), señala que la auditoría interna es reconocida como elemento de control.

### **2.2.5 Teoría del Control Interno**

La definición formal de Control Interno, publicada originalmente en 1949 y repetida en subsiguientes publicaciones, sirve como punto de partida para explicar la función del control interno. Los problemas y las soluciones de una empresa tienden a cambiar en la medida en que se incrementan el número de empleados, las cifras de ventas y la complejidad de las operaciones. “Las organizaciones que no crecen en tamaño pueden conservar los mismos instrumentos de dirección y prácticas a lo largo de largos periodos de tiempo. La implantación de un sistema de control interno ha adquirido especial importancia y ha ido ampliando sus ámbitos de aplicación, en la medida en que el incremento de la dimensión empresarial ha supuesto un distanciamiento por parte de los propietarios, en el control día a día, de las operaciones que se producen en la empresa” (García, 2009)

Hay información de que en 1280 el Papa Nicolás II hacía levantar por su notario, un duplicado de todas las recaudaciones y de los pagos, con el fin de verificar la exactitud y el rigor del trabajo de sus propios administradores. Los romanos cumplían en aquellas épocas tan remotas uno de los requisitos inherentes a todo sistema de control interno, como el de la división de responsabilidades. Mientras que la autorización de los gastos y de los impuestos era responsabilidad del senado romano, los fondos eran custodiados por los administradores de la asamblea legislativa. En época de los Médicos, en el siglo XV, Cañibano Calvo y otros en 1983, introdujeron un control sobre las cantidades de materias primas puestas en fase de fabricación, en sus fábricas de tejidos, cotejando las cantidades suministradas a cada puesto de trabajo con las unidades fabricadas por el mismo. Como se aprecia el control no tenía más objetivo que limitar el riesgo de errores y fraudes, manteniéndose este enfoque hasta finales del siglo XIX. Con el transcurso de los años el Control Interno ha crecido, generando expectativas diferentes entre empresarios y profesionales por lo que esto ha propiciado una evolución en la noción del Control Interno. Es así como en algunas preguntas realizadas hace ya varios años a diferentes autores sobre la definición exacta del Control Interno se ha podido apreciar como existían algunas discrepancias entre ellos, como puede verse seguidamente: (Flower Newton, 1976) define al “Sistema de Control Interno como el conjunto de elementos, normas y procedimientos destinados a lograr, a través de una efectiva planificación, ejecución y control, el ejercicio eficiente de la gestión para el logro de los fines de la organización”.

Según (Holmes, 1994), considera el control interno como “una función de la gerencia que tiene por objeto salvaguardar y preservar los bienes de la empresa, evitar desembolsos indebidos y ofrecer seguridad de que no se contraerán obligaciones sin autorización”. Estos objetivos han de lograrse mediante los controles de procedimientos internos de la Empresa. (Gomez Morfin, 1963) lo define de la siguiente manera: “El Control Interno comprende el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada se adoptan en un negocio para salvaguardar sus activos, verificar la razonabilidad y confiabilidad de su información financiera, promover la eficiencia operacional y provocar la adherencia a las políticas prescritas por la administración”. Esta definición ha sido asumida por el Instituto de Auditores Internos de México. La definición clásica de 1947 del AICPA (American Institute of Certified Public Accountants) ha sido una de las más ampliamente aceptadas y dice: “El Control Interno comprende el plan de organización y todos los métodos coordinados que se adoptan en el seno de un negocio para salvaguardar los activos, comprobar la exactitud y fiabilidad de los asientos contables, procurar la eficiencia operativa y alentar la observancia de las políticas ejecutivas prescritas... Un sistema se extiende más allá de las materias relacionadas directamente con las funciones de los departamentos de contabilidad y finanzas.”

No es muy diferente la definición adoptada por (Meigs & Larsen, 1977) derivada de la emitida por el AICPA en 1947, donde subrayan sobre el control interno: “Todas las medidas usadas en un negocio para los propósitos de salvaguardar sus recursos de ser desperdiciados, infrutilizados e ineficientes; promover seguridad y fiabilidad en la contabilidad y en los datos de las operaciones; animar y medir el cumplimiento de acuerdo a la política de la compañía y juzgar la eficacia en todas las divisiones del negocio.” Queda claro que los autores han reconocido que el Control Interno se extiende más allá de las funciones de los departamentos de contabilidad y finanzas, debido esto al crecimiento que existe en el mundo de la economía con la aparición de grandes organizaciones empresariales, que abarca una gran variedad de operaciones técnicas especializadas y contando con un gran número de trabajadores y delegaciones en diferentes puntos geográficos, por lo que fue necesario hacer un estudio riguroso al que fue sometido por la comisión COSO (Committee of Sponsorin Organizations) con el objetivo de definir un nuevo marco conceptual del Control Interno, capaz de integrar las diversas definiciones y conceptos que venían siendo utilizados sobre este tema, logrando así que, al nivel de las organizaciones públicas o privadas, de la auditoría interna o externa, o de los niveles académicos o legislativos, se cuente con un marco conceptual común, una visión integradora que satisfaga las demandas generalizadas de todos los sectores involucrados y a propuesta de esta el enfoque de la definición de Control Interno, toma así un nuevo concepto que brinda una estructura común logrando una amplia aceptación internacional.

Lazcano, citado por Quevedo y Ramírez (2006: 47) define el control interno desde el punto de vista de este modelo así: “El control incluye aquellos elementos de una organización (recursos, sistemas, procesos, cultura, estructura y metas) que tomadas en conjunto apoyan al personal en el logro de los objetivos de la entidad.

Estos objetivos pueden referirse a una o más de las siguientes categorías: - Efectividad y eficiencia de las operaciones; - Confiabilidad de los reportes internos o para el exterior; - Cumplimiento con las leyes y reglamentos aplicables así como con las políticas internas”.

Según el Instituto de Auditores Internos de España-Coopers & Lybrand SA. (2004) Los nuevos conceptos del control interno – Informe COSO. Madrid. Ediciones Dias de Santos SA. el control efectivo es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo las actitudes de las autoridades y el personal, organizadas e instituidas en cada entidad del Estado, para la consecución de los objetivos institucionales que procura. Los componentes están constituidos por el ambiente de control, entendido como el entorno organizacional favorable al ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas para el funcionamiento del control interno y una gestión escrupulosa; la

evaluación de riesgos, que deben identificar, analizar y administrar los factores o eventos que puedan afectar adversamente el cumplimiento de los fines, metas, objetivos, actividades y operaciones institucionales; las actividades de control gerencial, que son las políticas y procedimientos de control que imparte el titular o funcionario que se designe, gerencia y los niveles ejecutivos competentes, en relación con las funciones asignadas al personal, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la entidad; las actividades de prevención y monitoreo, referidas a las acciones que deben ser adoptadas en el desempeño de las funciones asignadas, con el fin de cuidar y asegurar respectivamente, su idoneidad y calidad para la consecución de los objetivos del control interno; los sistemas de información y comunicación, a través de los cuales el registro, procesamiento, integración y divulgación de la información, con bases de datos y soluciones informáticas accesibles y modernas, sirva efectivamente para dotar de confiabilidad, transparencia y eficiencia a los procesos de gestión y control interno institucional; el seguimiento de resultados, consistente en la revisión y verificación actualizadas sobre la atención y logros de las medidas de control interno implantadas, incluyendo la implementación de las recomendaciones formuladas en sus informes; los compromisos de mejoramiento, por cuyo mérito los órganos y personal de la administración institucional efectúan autoevaluaciones para el mejor desarrollo del control interno e informan sobre cualquier desviación deficiencia susceptible de corrección, obligándose a dar cumplimiento a las disposiciones o recomendaciones que se formulan para la mejora u optimización de sus labores.

La Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS) define al Control interno como: "El Control Interno comprende el Plan de Organización y el Conjunto de métodos y medidas adoptados dentro de una entidad para salvaguardar sus recursos, verificar la exactitud y veracidad de su información financiera y administrativa, promover la eficiencia en las operaciones, estimular la observancia de las políticas prescritas y lograr el cumplimiento de las metas y objetivos programados. ".

En resumen existen diferentes estructuras conceptuales, pero en el mercado de capitales de los estados unidos la que se reconoce como criterio de control es el COSO. Este se consolida como el punto de partida para importantes desarrollos en las áreas del control interno de los nuevos instrumentos financieros, gubernamental y sistemas de información, y anuncia una nueva orientación a la dirección de una organización que es la administración de sus riesgo e implica una comprensión de la organización en términos de sistemas, que por ende orienta a entender el significado de los diferentes elementos que la conforman y su relación en función a los objetivos que esta persigue.

## 2.2.6 Teorías de la Empresa

Las empresas son organizaciones económicas que tienen como objetivo central obtener beneficios mediante la coordinación de recursos humanos, financieros y tecnológicos. Son importantes porque tienen la capacidad de generar riqueza y empleo en la economía y, además, porque son de las principales entidades impulsoras del cambio tecnológico en cualquier país.

Desde hace mucho tiempo, la empresa ocupa una posición relevante por el papel que desempeña en la economía como factor de trabajo, producción y comercio. Con el transcurso del tiempo esa importancia se ha ido acrecentando, especialmente por la creación de grandes empresas que han surgido y desarrollado en todos los campos de la actividad económica.

La empresa viene a constituir la parte en la cual se da todo el quehacer de la economía, ya que con su accionar contribuye a mejorar la situación económica de sus grupos de interés (propietarios o accionistas), genera puestos de trabajo, contribuye al crecimiento de la economía del país.

No obstante, no hay sólo una interpretación teórica sobre la empresa. Hay varias propuestas, tales como la teoría de los costos de transacción, la teoría de la agencia, la teoría basada en recursos y la escuela austriaca, por citar algunas, las cuales reflejan el interés por explicar la naturaleza de las organizaciones económicas (Ménard, 2008; Jaramillo, 2010). Algunas de estas propuestas se complementan entre sí, mientras que otras compiten por explicar el funcionamiento de las firmas (Lewin y Baetjer, 2011). Sin embargo, cada teoría detalla o resalta aspectos que sin duda nos permiten entender los procesos socioeconómicos y culturales que están incrustados en este tipo de organizaciones.

(Grandlgruber y Lara, 2007; Hodgson, 2007b, considera a la empresa como un tipo de institución que estabiliza los patrones de conducta de sus participantes, por medio de hábitos y reglas, con el fin de organizar las actividades de producción). Otros autores enfatizan más las estructuras de gobernabilidad, las capacidades de adaptación y la eficiencia en los costos de transacción (Williamson, 2001). También hay puntos de vista en los que se resaltan más los procesos de aprendizaje, las rutinas y las necesidades que tiene la empresa de alinear y obtener nuevos conocimientos, mediante las alianzas estratégicas, con el fin de enfrentar la incertidumbre (Nooteboom, 2009).

Las propuestas anteriores son importantes porque visualizan a la empresa como algo más que una “caja negra” en la que entran insumos que se combinan para ofrecer productos (Grandlgruber, 2010). La teoría neoclásica se concentraba en explicar el equilibrio competitivo general por medio del funcionamiento eficiente del mercado (Argandoña, 2010).

En el modelo neoclásico, cuya explicación dominó la teoría de la firma hasta la década de los setenta (Aghion y Holden, 2011), no tiene lugar la explicación de lo que es la empresa ni el papel del empresario. Desde esta óptica, la firma es una función de producción que se expresa como un juego de posibilidades de producción, es decir, es una “caja negra” que transforma entradas en salidas (Perdomo, 2010). La escasa importancia que le da la teoría neoclásica al funcionamiento de la empresa explica la relevancia que han tenido otras propuestas, como son las del enfoque basado en contratos incompletos (Aghion y Holden, 2011), y el basado en capacidades.

La empresa se reduce a una función de producción o “caja negra” a la que entran insumos que se transforman en productos y en donde las decisiones, acciones y comportamientos se dan de manera automática (Powell, 1991; Grandlgruber, 2004 y 2010).

No se consideran los procesos técnicos ni organizacionales que ocurren dentro de la firma y ésta funciona como una unidad homogénea con plena racionalidad para combinar eficientemente todos los recursos (Morales, 2009 y 2010).

Las empresas surgen como una alternativa al mercado en la medida en que reducen los costos de transacción; esto porque en la firma los agentes de producción se pueden contratar bajo un mismo contrato global, en lugar de hacerlo de manera individual como sucede en aquél. En este sentido, tanto el mercado como la empresa se consideran estructuras de gobernabilidad diferenciadas, por medio de las cuales se pueden organizar las transacciones (Powell, 1991).

La empresa es una estructura de gobernabilidad basada en la jerarquía. Este concepto alude a los distintos niveles de autoridad y a las posibilidades de decisión que los empresarios pueden tomar, dada la relación contractual que éstos tienen en una organización económica determinada. La firma, en tanto “estructura de mando”, facilita la coordinación, el control y la solución de controversias (actividades en la que es más eficiente que el mercado) y coadyuva a la toma de decisiones y a la estabilidad de las relaciones contractuales (Williamson, 1985).

Cada estructura de gobernación (y contratación) genera costos de distinta índole: ex ante o ex post. Los primeros se relacionan con la redacción, la negociación y la elaboración de salvaguardas del acuerdo. Los segundos, los costos ex post, derivan de la mala adaptación; del regateo que resulta de alineaciones incorrectas; del establecimiento y administración de disputas legales y del aseguramiento de compromisos (Williamson, 1985). Para este autor en la economía capitalista hay tres estructuras de gobernabilidad: la empresa, las relaciones “híbridas”, y el mercado. Estas estructuras no operan de manera aislada; su desempeño se relaciona con el ambiente institucional y el comportamiento de los individuos (Williamson, 2010).



Nooteboom define una organización como “un sistema de actividades o capacidades coordinadas, más o menos centradas o enfocadas, miopemente dirigidas y socialmente construidas” (Nooteboom, 2009: p26). La empresa, en este sentido, es un caso especial de organización dedicada a la producción. El objetivo de la firma es resolver problemas cognoscitivos y enfrentar la incertidumbre del ambiente, los cuales son generados por los cambios tecnológicos e institucionales. Las razones particulares por las que puede surgir una empresa son: integrar una serie de actividades a fin de obtener un mejor control de las inversiones; desarrollar las ideas emprendedoras que surgen dentro de la organización y lograr mayor flexibilidad para responder a los rápidos cambios del mercado (Nooteboom, 2006; Taboada y García, 2010)

H. MINTZBERG (1976), se preguntaba: Que hacen las organizaciones en el caso de decisiones “desestructuradas”, “estratégicas”? .Los investigadores de los procesos administrativos han prestado poca atención a tales decisiones, prefiriendo en cambio concentrarse en decisiones rutinarias operativas, que son más accesibles para describir y para el análisis cuantitativo.

Como consecuencia, los modelos normativos de la Gestión han tenido una influencia significativa en la tareas rutinarias de los niveles organizativos inferiores y medios, y casi ninguna influencia en los niveles superiores...A pesar que hay un cuerpo de literatura normativa sobre técnicas para la toma de decisiones estratégicas, la evidencia que surge de la investigación empírica acerca de su aplicación, indica que muy poco frecuentemente estas técnicas han hecho alguna diferencia en el comportamiento decisional de las organizaciones (Grinyer y Norburn 1975, Hall 1973, Whitehead 1968).

Teoría neoclásica o marginalista (Walras, Marshall, Jevons): se desarrolla desde mediados del siglo XIX hasta las primeras décadas del siglo XX. Sus seguidores afirman que el mercado y su "mano invisible" fijan los precios de los factores y de los productos, por lo que la función de la empresa se limita a combinar los factores para obtener los productos que le permitan lograr el máximo beneficio.

Teoría de los costes de transacción (Williamson y Coase): cuando una empresa necesita, por ejemplo, materias primas puede comprarlas en el mercado o producirlas ella. Si la empresa decide ir al mercado tendrá los costes de transacción, esto es, costes de búsqueda de proveedores, costes de contratación y costes de incertidumbre. Así la empresa, para evitar estos costes, puede producir lo que necesita, pero en este caso aumentarán los costes de coordinación (gestión). Por tanto la empresa actúa siempre que los costes de coordinación sean menores que los costes de transacción.

La teoría actual de la empresa se fundamenta en la gran aportación que la Teoría de Sistemas ha permitido en esta área

del conocimiento científico, tanto para describir su composición compleja de la empresa, como para entender su comportamiento y facilitar sus procesos de control y adaptación al entorno (Bueno, 1974 y 1991).

Dicha teoría se apoya en el concepto de sistema como «conjunto de elementos ( $a_1, a_2, \dots, a_n$ ) relacionados entre sí; relaciones ( $u_{ij}$ ) que representan un conjunto de inputs (entradas) de los elementos  $a_j$  y un conjunto de outputs (salidas) de los elementos  $a_i$  y que se explican a través de determinado proceso de transformación u operación planificada».

Frank Knight en su libro "Riesgo, incertidumbre y beneficio" (1921) presenta una teoría del empresario en la que su principal papel reside en asegurar las rentas de los factores de producción soportando el riesgo de la actividad económica de la empresa, y define el beneficio empresarial como la recompensa por asumir dicho riesgo.

Una de las primeras formulaciones teóricas de la empresa se produce dentro de la microeconomía en el denominado enfoque neoclásico o marginalista. Sus principales autores fueron Jevons, Menger, Walras y Marshall. En realidad, más que una teoría de la empresa se trata de una Teoría del Mercado en el que la empresa actúa de una manera inducida. Conciben la empresa como "unidad económica de producción", situada entre el mercado de factores y el mercado de productos cuya actuación consiste en combinar los factores para transformarlos en productos.

También, incidiendo en el ámbito interno de la organización, Grant, R.M., (1994) estima que para adaptarse a un entorno cambiante "una definición de la empresa en términos de que es capaz de hacer puede ofrecer un soporte más firme para la estrategia que una definición fundada sobre las necesidades que pretende satisfacer".

Respecto a la ubicación de esos recursos y capacidades, Porter, M. (1985) introduce el concepto de cadena de valor y lo ofrece como mecanismo para detectar la potencialidad de los recursos como fuente de ventaja competitiva sostenida y Fernández, Z. (1993) afirma que "la explotación de un recurso especializado genera rentas más elevadas mediante la formación de una cartera de negocios estrechamente conectados por el dominio de unos conocimientos tecnológicos o comerciales", siendo Thurow, L.e., (1992) el que precisa algo más cuando afirma que las tecnologías de proceso están adquiriendo mayor importancia que las tecnologías de producto, ya que a diferencia de éstas, aquellas se apoyan mucho más en capacidades complejas y poco codificables, lo que las hace más invulnerables.

Las habilidades de las personas pasan a ser capacidades al servicio de la empresa mediante secuencias de actividades regulares, predecibles y coordinadas, de dichas habilidades, tal como las define Nelson y Winter al denominarlas rutinas

organizativas, añadiendo que éstas cumplen dos misiones, la de incorporar dentro de la organización elementos de mutación endógena y ser garantía de estabilidad mediante la imitación y replicación (Nelson, R. y Winter, S., 1982).

### **2.2.7 Objetivos del empresario**

En 1998, la Comisión Europea presenta un documento para fomentar el espíritu empresarial denominado “Fostering Entrepreneurship in Europe: Priorities for the Future”, donde se define el espíritu empresarial como: “proceso dinámico por el que las personas descubren continuamente las oportunidades de negocio y actúan en consecuencia, inventando, produciendo y vendiendo bienes y servicios en el que son necesarias cualidades como la confianza en sí mismo, la capacidad de asumir riesgos y la dedicación” (European Commission, 1998).

Sin embargo, después de más de 200 años de estudio sobre la función empresarial, aún no se ha desarrollado ninguna teoría ampliamente aceptada que explique o prediga cuando aparecerá el próximo empresario o se creará la próxima empresa. Esto es una característica propia de un campo joven y en vías de desarrollo (Díaz, 2002). A pesar del elevado número de publicaciones científicas relacionadas con la actividad emprendedora, tal como exponen Amit, Glosten y Muller (1993), Shane (2000), Barrull (2010) y Connelly et al. (2010), entre otros muchos, no existe todavía un fundamento teórico sólido y un marco conceptual para el emprendimiento que dé respuesta a cuestiones como:

¿Qué factores son los que inducen a la actividad emprendedora?  
¿Por qué algunas iniciativas empresariales tienen éxito mientras que otras fracasan? ¿Cuál es la esencia del emprendimiento?  
¿Quién tiene mayores posibilidades de convertirse en emprendedor y por qué? ¿Cómo toman las decisiones los emprendedores? ¿Qué entornos de mercado, legislativo y organizativo favorecen las iniciativas emprendedoras de éxito?

Desde una perspectiva muy amplia puede definirse el emprendimiento como la creación de organizaciones. Para Vesper el emprendimiento puede considerarse como un proceso o un fenómeno y el emprendedor es el agente que “causa” esta actividad emprendedora. Lo que diferencia a los emprendedores de los no-emprendedores es que los emprendedores crean organizaciones mientras que los no-emprendedores no lo hacen (Vesper, 1982).

Algunos autores defienden que la creación de una empresa es lo esencial y que otras actividades relacionadas con el ciclo de vida del negocio son actividades más empresariales de gestión que actividades propiamente emprendedoras. Desde este punto de vista, la actividad emprendedora comprende la identificación de

oportunidades y la obtención de capital necesario en las primeras etapas del ciclo de vida de un negocio (Allinson, Chell y Hayes, 2000).

Sin embargo, para otros autores, la creación de una empresa es el aspecto menos importante del emprendimiento. El emprendimiento no requiere, aunque puede incluir, la creación de nuevas organizaciones. Tal como exponen Amit, Glosten y Muller (1993) el emprendimiento puede tener lugar en organizaciones existentes. Shane y Vekataraman (2000) ponen de manifiesto que lo esencial es el descubrimiento de las oportunidades y la decisión de explotarlas. La creación de una nueva empresa puede ser uno de los posibles resultados pero también puede considerarse actividad emprendedora la venta de dicha oportunidad a una empresa ya existente o su explotación a través de la misma empresa en la que se ha gestado.

Muchos autores basan sus definiciones del emprendimiento únicamente en términos de lo que es un emprendedor y lo que hace. No obstante, autores como Shane y Vekataraman (2000) definen el campo del emprendimiento, desde una perspectiva mucho más amplia, como el estudio de cómo, por quién y con qué efectos, se descubren, evalúan y explotan las oportunidades para crear futuros bienes y servicios. Por consiguiente, este campo incluye el estudio de las fuentes de oportunidades, el proceso del descubrimiento, la evaluación y la explotación de las oportunidades; y el conjunto de individuos que las descubren, evalúan y explotan.

Low y MacMillan (1988) ponen de manifiesto la interdisciplinariedad del emprendimiento como disciplina que abarca perspectivas diversas como los aspectos socio-culturales, los rasgos de personalidad, las redes, la ecología de la población y las cuestiones económicas. Cada una de estas perspectivas puede ser estudiada con tres objetivos teóricos distintos. Las teorías explicativas intentan explicar el comportamiento emprendedor y el rendimiento de las iniciativas emprendedoras. Las teorías predictivas establecen las condiciones que favorecen el inicio de nuevas empresas y predicen sus éxitos. Por último, las teorías normativas establecen guías prácticas, describiendo las acciones más correctas en cada circunstancia.

Así, la teoría socio cultural intenta vincular el emprendimiento con su contexto social y cultural. La teoría de los rasgos de personalidad se basa en el argumento de que determinadas características psicológicas predisponen a determinados individuos al emprendimiento. La teoría de redes se focaliza en los enlaces sociales que facilitan o dificultan las iniciativas emprendedoras. La teoría de la ecología de la población identifica a los factores ambientales como los determinantes más importantes en el éxito de las nuevas empresas. La teoría

financiera se centra en el mercado de capitales y estudia determinados factores relacionados con la aportación de capital a las nuevas empresas.

Los autores que adoptan la perspectiva de la adaptación estratégica generalmente empiezan por identificar los factores de éxito que aumentan las posibilidades de supervivencia de las iniciativas emprendedoras. Vesper (1980) sugiere cinco ingredientes clave: conocimiento técnico, idea de producto o servicio, contactos personales, recursos físicos y pedidos de clientes. Más tarde, Timmons, et al. (1985) hacen una revisión sobre los trabajos de una docena de autores para recopilar ese conjunto de factores clave.

La otra cara de la moneda de los “factores críticos de éxito” es la de los “factores críticos de fracaso”. Woodruff y Alexander (1958) identifican 23 causas de fracaso de las actividades emprendedoras. Por su parte, Vesper (1983) identifica 12 barreras para el emprendimiento. Los problemas más comunes incluyen la falta de conocimiento del mercado, la falta de habilidad para delegar responsabilidades, la falta de conocimientos técnicos y la falta de capital semilla.

Stevenson y Jarillo (1990) distinguen tres categorías de estudios según el ¿qué?, el ¿por qué? y el ¿cómo? de las actividades emprendedoras: El primer enfoque hace referencia a “¿qué pasa cuando los emprendedores actúan?”. El objetivo es estudiar los resultados del emprendimiento y el foco de atención se centra en los resultados de las acciones del emprendedor, no en el emprendedor en sí mismo ni en sus acciones. Lo que interesa es estudiar el efecto neto sobre el sistema económico general de las acciones de los emprendedores.

En general, es el punto de vista tratado por los economistas como Schumpeter, Kirzner o Casson. Cantillon, quien acuña el término “emprendedor”, dice que el emprendimiento lleva implícito el riesgo de comprar a determinados precios y vender a precios previamente no establecidos. Say introduce en esta definición el concepto de factores de producción. De esta manera, el emprendedor es el protagonista de la actividad económica en general. Schumpeter toma un punto de vista más específico, cuando considera que el emprendimiento es el proceso por el cual la economía como un todo sigue adelante. Su esencia es la innovación. Después del trabajo de Schumpeter, la mayoría de economistas aceptan la identificación de “emprendimiento con innovación”. Posteriormente, Kirzner introduce el aspecto de disponibilidad y acceso a la información en la función emprendedora. Su argumento es que el emprendedor posee un conocimiento superior del mercado y de sus imperfecciones, hecho que utiliza en su propio beneficio.

El segundo enfoque se refiere al “¿por qué actúan los emprendedores?” y su objetivo es el estudio de las causas del emprendimiento. Constituye la base los estudios iniciados en los años 1960s por parte de psicólogos y sociólogos, como McClelland (1961), Collins y Moore (1973). El foco de atención es el emprendedor como individuo, con su personalidad, sus experiencias, valores, objetivos y motivaciones. También la influencia de las variables del entorno puede favorecer la actividad emprendedora de los individuos en determinados contextos. En un primer nivel podemos situar las características psicológicas de los individuos. En un segundo nivel se sitúa el rol social que puede ejercer cierta influencia en individuos de diferentes posiciones sociales.

El tercer enfoque se centra en el “¿cómo actúan los emprendedores?” y su objetivo es estudiar las acciones propiamente dichas de los emprendedores para llevar a cabo sus iniciativas emprendedoras. En este caso, los investigadores centran su atención en las características de la gestión emprendedora, en como los emprendedores son capaces de conseguir sus objetivos, independientemente de las razones personales que persiguen, de las presiones ambientales y de los efectos de sus acciones. Incluye dos áreas de investigación: lo que concierne a los diferentes ciclos de vida de creación de nuevas iniciativas empresariales y lo que hace referencia a los problemas a los que debe enfrentarse el emprendedor durante el proceso de maduración de sus iniciativas.

Cantillon, Say y Mill destacan el importante papel del empresario como coordinador de los factores de producción y como director de la actividad empresarial. A finales del S. XIX y principios del S. XX, J. B. Clark y A. Marshall definen la doctrina del denominado empresario - organizador, empresario-director o empresario - control, que es aquél que se define por su adaptación a las necesidades de la gestión, su capacidad de organización y control del proceso económico de la empresa.

Sin embargo, J. K. Galbraith expone que en el pasado se identifica al empresario como el individuo que une la propiedad o el control del capital con la capacidad de organizar los demás factores de la producción y, en la mayoría de los casos, con la capacidad también de innovar. Al formarse la gran sociedad anónima moderna y al constituirse la organización requerida por la tecnología y la planificación modernas, con la separación del propietario del capital y el control de la empresa, el empresario deja de existir como persona individual en la empresa industrial madura. El empresario como fuerza directora de la empresa queda sustituido por la dirección, el management.

Para F. H. Knight la función principal de empresario es la asunción del riesgo y no la de dirigir el proceso productivo. La esencia de

la actividad empresarial es para Knight la incertidumbre o ausencia de conocimiento total acerca de las consecuencias futuras que se derivan de la misma y, el beneficio, el premio o recompensa por la asunción del riesgo. En conclusión, la incertidumbre y el emprendedor como portador de riesgos son los elementos clave de Knight y la “Escuela de Chicago”.

Distinción entre riesgo e incertidumbre según Knight (1921): una apuesta es arriesgada si las probabilidades de éxito son conocidas, mientras que una apuesta es incierta si las probabilidades de éxito son desconocidas. Las apuestas inciertas no pueden ser aseguradas y por tanto, el rol del emprendedor es iniciar inversiones inciertas. El resultado o éxito de las inversiones del emprendedor son difíciles de evaluar y por tanto difíciles o imposibles de asegurar. El emprendedor, por tanto, es quien asume la incertidumbre. La incertidumbre, más que el riesgo, es pues un elemento que forma parte de las teorías del emprendimiento.

La teoría del desarrollo económico como disciplina independiente emerge del trabajo de J. A. Schumpeter. El nombre de la “Escuela Alemana” es el más utilizado para referirse a su tradición. Dentro de esta teoría, Schumpeter rescata al emprendedor para la ciencia económica al considerarlo el principal activador del desarrollo económico mediante la función de innovador, definiendo los elementos más importantes: la figura del emprendedor, el concepto de innovación y la teoría de los ciclos (Nueno, 1994; Drucker, 1997; Carrasco y Castaño, 2008; Acs, 1996; Schmude, Welter y Heumann, 2008).

Para Schumpeter (1934 y 1942) la innovación es el factor de crecimiento de la economía capitalista y el empresario su figura central.

Según Low y MacMillan (1988), más útiles son los estudios psicológicos que centran su atención en el emprendedor dentro del contexto de la organización (véase Teoría del Comportamiento del Empresario). El comportamiento y los valores del emprendedor interactúan con las experiencias de las organizaciones imprimiendo su cultura. A la vez, la cultura de la organización tiene implicaciones importantes para su éxito y rendimiento.

Israel Kirzner (1985, 1992) y la “Escuela Austriaca” ven a los emprendedores como descubridores de nuevas oportunidades. El concepto austríaco de la distribución imperfecta de la información fue introducido por Hayek (1945). Para Hayek y Kirzner el centro neoclásico del equilibrio de precios es erróneo ya que la información completa es una asunción imposible. Lo que es realmente importante son los precios establecidos por los emprendedores que reflejan un desequilibrio como resultado de

la distribución asimétrica de la información. El ajuste de precios hacia el equilibrio es el rol económico principal del emprendedor. La aproximación de Kirzner se refiere a la teoría de mercados que acepta conocimientos imperfectos y describe el mercado como un proceso de descubrimiento y aprendizaje. Estando alerta de las oportunidades económicas, el emprendedor utiliza la información para su propio beneficio e inicia su proceso de mercado. El aprendizaje es una parte esencial del proceso de manera que el emprendedor se ve forzado a utilizar el nuevo conocimiento para competir en el mercado.

Tanto para Schumpeter como para Kirzner, poseer los recursos para el emprendimiento es un elemento de menor importancia. Si el emprendedor descubre una oportunidad, intentará persuadir al poseedor de recursos para demostrar que los intereses esperados compensan el riesgo de la inversión necesaria (Ripsas, 1998).

Para Kirzner el empresario es el autor de decisiones cuya función consiste en percibir oportunidades ocultas. El empresario observa la existencia de una oportunidad de vender algo a un precio mayor del que se puede comprar, por lo que cualquiera es un empresario en potencia, ya que el papel puramente empresarial no presupone ningún tipo inicial de ventaja en forma de activos valiosos. La perspicacia empresarial se refiere a una actitud consciente de estar alerta y receptivo a las oportunidades disponibles que hasta entonces han pasado inadvertidas. El carácter empresarial de cada acción humana se refiere no solo a la circunstancia de que las acciones se efectúan en un mundo incierto y abierto, sino además, al hecho de que todo agente económico se encuentra en todo momento buscando de forma espontánea aspectos del entorno presente y futuro que hasta entonces han pasado inadvertidos y que pueden dar lugar a emprender nuevos actos empresariales.

Entre los estudios que han examinado las redes sociales del emprendedor en su contexto, cabe destacar el realizado por Birley y Boyd (1989) que analiza el papel de las redes en la creación de nuevas empresas en una muestra de 160 firmas. Se distinguen dos tipos de redes sociales: las informales (familia, amigos, negocios) y las formales (bancos, asesores, abogados, etc). El estudio concluye que los emprendedores confían en exceso en las redes informales y que raramente sacan provecho de los contactos formales.

Una característica común de las empresas emprendedoras está en su rápido crecimiento y la necesidad de obtener recursos suficientes para dar cabida a este crecimiento. El acceso a esos recursos se convierte en el primer problema del emprendedor (Jarillo, 1989).



La aportación de Low y MacMillan (1988) sugiere también una aproximación evolutiva basada en los tres elementos que identifican como indispensables para entender el éxito de la actividad emprendedora: el proceso, el entorno y los resultados. Su teoría evolutiva une la preocupación por los resultados de la actividad con el contexto y el proceso que la hacen posible, utilizando los conceptos básicos de variación, adaptación, selección y retención. Esta aproximación estudia la creación de nuevas estructuras organizativas (variación), la forma mediante la cual los emprendedores modifican sus organizaciones y utilizan recursos para sobrevivir en entornos cambiantes (adaptación), las circunstancias bajo las cuales estas disposiciones organizativas les conducen al tener éxito y supervivencia (selección) y la forma en que estas disposiciones tienden a ser imitadas y perpetuadas por otros emprendedores (retención) (Aldrich y Martínez, 2001).

McClelland (1961) encuentra que las características del emprendedor son, por una parte, un tipo especial de comportamiento, y por otra, un interés por ocuparse en actividades que implican emprender por su prestigio y por su riesgo.

Dauids (1963) basa sus estudios en la definición del emprendedor como el creador de un nuevo negocio.

Draheim (1972) basa sus estudios en la definición de la actividad emprendedora como el acto de creación de una nueva empresa donde ninguna existía antes. Define al emprendedor como la persona que crea una nueva empresa. Utiliza el término para indicar que el fundador tiene una participación en acciones en la compañía y que su intención es crecer y prosperar más allá del estado de auto empleado.

El premio Nobel Hayek (1979) pone de manifiesto el papel del emprendedor como ágil captador y utilizador de información. El emprendedor tiene la habilidad de captar información que le lleva a encontrar oportunidades capaces de generar un beneficio.

Brockhaus (1980), define al emprendedor como el principal propietario y gestor de una empresa no empleado por ninguna otra.

Hull, Bosley y Udell (1980), definen al emprendedor como la persona que organiza y dirige una empresa asumiendo los riesgos para la obtención de beneficios. Esta definición se extiende a los individuos que han adquirido una empresa ya existente con la intención de expandirla.

Según Casson (1982), el emprendedor toma decisiones sobre la asignación de recursos escasos que son el resultado de un juicio, es decir, que no se trata de una decisión que resulta de una regla

basada en la utilización de información disponible y al alcance de todos. La esencia de su planteamiento está en que el resultado de las decisiones depende de quien las toma.

Para Kirzner (1985), los emprendedores perciben oportunidades de obtención de beneficios e inician acciones para completar las necesidades insatisfechas o para hacer de forma más eficiente lo que ya se está haciendo.

Begley y Boyd (1989) formaliza algunas de las ideas de Knight. Algunas características de los emprendedores son esenciales para la creación de nuevas empresas de éxito. Estas características incluyen la creatividad, la adaptabilidad, el conocimiento tecnológico, la visión de futuro, el liderazgo, los conocimientos organizativos y de gestión, la habilidad de tomar decisiones rápidas y de actuar de manera ágil en entornos cambiantes e inciertos, integridad personal, educación y bagaje cultural.

Oriol Guixà Arderiu (2012), Consejero Delegado de la compañía catalana fabricante de cobre, La Farga Group, escribe en La Vanguardia un artículo sobre la importancia del sector industrial en el desarrollo y crecimiento de un país y propone dejar de hablar de “emprendedores” para volver a hablar de “empresarios”. Defiende que al hablar de emprendedores, en definitiva nos estamos refiriendo a personas que emprenden nuevos proyectos y que potencian nuevos retos y éxitos, pero todos ellos no dejan de ser empresarios y manifiesta que no es algo que deba esconderse: “Un empresario es aquél que arriesga, que crea puestos de trabajo, que apuesta por el desarrollo, que no especula, que crea valor a la sociedad, que lidera proyectos y aporta ideas allí donde sean necesarias. Son personas que no hacen ingeniería financiera ni se aprovechan de la sociedad, sino todo lo contrario, aportan riqueza y valor añadido. Lo vuelvo a repetir, si me preguntan si soy emprendedor, les contesto que soy empresario.”

Chell, Haworth y Brealey (1991) resumen en tres las características distintivas de la actividad emprendedora: la motivación o intención de crear riqueza y acumulación de capital, la habilidad para reconocer oportunidades para la generación de riqueza y la capacidad para reconocer las oportunidades que deben perseguirse.

Otros estudios como los de Roberts y Wainer (1971), Boswell (1973), Cooper (1973) y Gudgin, Brunskill y Forthergill (1979), la mayoría de ellos sobre emprendimiento técnico, llegan a conclusiones muy distintas. Los individuos con educación universitaria están asociados con firmas que tienen un elevado índice de supervivencia, especialmente cuando sus actividades requieren un conocimiento técnico elevado. La educación es un

activo esencial para estas empresas y por tanto se concluye que el nivel formativo está directamente relacionado con el rendimiento de la empresa.

No se han podido determinar, de manera general, relaciones claras entre el nivel de formación y el éxito empresarial (Cooper y Gimeno - Gascón, 1992).

Hoad y Rosko (1964) y Gudgin, Brunskill y Fothergill (1979) sugieren que el rendimiento de las nuevas empresas está directamente relacionado con el nivel de formación o educación de sus fundadores. Existen más firmas “altamente rentables” entre las asociadas a los “gestores” y a los “arriesgados” que entre los “artesanos” y los “familiares”. Cabe destacar que los “gestores” y los “arriesgados” tienen un comportamiento adaptativo. Además las “arriesgadas” tienen un elevado nivel de formación y han aprendido a gestionar empresas en grandes firmas. Los mejores resultados en términos de crecimiento se dan en los “arriesgados”.

En términos de generación de empleo, el estudio de Lafuente y Salas (1989) concluye que los “arriesgados” son los que presentan mejores resultados en rentabilidad y crecimiento pero no en generación de empleo. Por otro lado, las que presentan una mayor tasa de generación de empleo son las empresas de los “artesanos”.

Para Hessels, van Gelderen y Thurik (2008) diferentes emprendedores contribuyen de forma diferente al crecimiento. Los emprendedores que aspiran a producir nuevos productos, a hacer que sus empresas crezcan o a basar sus negocios en actividades de exportación, son los que más contribuyen al crecimiento económico.

El empresario en la actualidad al crear empresa no solamente quiere obtener beneficios económicos, sino contribuir con el desarrollo del país, es por ello que requiere de una preparación científica, es decir, un conocimiento teórico, sistemático y organizado de los fenómenos económicos, además de experiencia y creatividad; pues la empresa, en un mercado competitivo, necesita de cambios e innovaciones tan frecuentes y variables como las necesidades y gustos de los consumidores.

### **2.2.8 Objetivo de la Empresa**

Las empresas se forman con la finalidad principal y primordial de obtener un lucro y una ganancia. El lucro es la causa y fin de las empresas. Una empresa que no obtiene ganancias no cumple con su finalidad, especialmente las empresas privadas que funcionan en un sistema de mercado.

Una empresa puede cumplir con otras funciones que son consecuencia de la obtención de lucro.

“Si consideramos la empresa en su función más básica, tenemos dos formas de aumentar rentabilidad, incrementando ventas o bajando costos. Para incrementar ventas debemos mejorar la propuesta de valor para el cliente, y la posibilidad de concretar esto es a través de: Precio, calidad, entrega, servicio, (que son los atributos del producto/servicio), funcionalidad, relación, (que es la relación que mantenemos con los clientes), marca (que es la imagen que el cliente recibe de nosotros).” [Antognolli, 2010]

### **2.2.9 La función de las normas internacionales del trabajo**

En 1919, las naciones signatarias del Tratado de Versalles crearon la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reconociendo el hecho de que “existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales”. Para hacer frente a este problema, la nueva Organización estableció un sistema de normas internacionales del trabajo – convenios y recomendaciones internacionales preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores de todo el mundo – que abarca todos los temas relacionados con el trabajo. Los fundadores de la OIT reconocieron en 1919 que la economía global necesitaba reglas claras para garantizar que el progreso económico estuviese en sintonía con la justicia social, la prosperidad y la paz para todos.

La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por los Gobiernos, los Trabajadores y los Empleadores en junio de 2008, tiene por objeto, en particular, fortalecer la capacidad de la OIT para promover el Programa de Trabajo Decente y ofrecer una respuesta eficaz a los crecientes desafíos que plantea constantemente la globalización. El Programa de Trabajo Decente, que abarcó un gran número de desafíos a los que la OIT ya se vio confrontada en el momento de su creación, tiene por objeto permitir a todas las personas la obtención de un trabajo decente, favoreciendo el diálogo social, la protección social y la creación de empleos, así como el respeto de las normas internacionales del trabajo.

Por otro lado, las normas internacionales del trabajo se desarrollaron con el fin de constituir un sistema global de instrumentos relativos al trabajo y a la política social, sostenido a su vez por un sistema de control que permite abordar todos los tipos de problemas que plantea su aplicación a escala nacional. Las normas internacionales del trabajo constituyen el componente jurídico de la estrategia que adoptó la OIT para

administrar la globalización, promover el desarrollo durable, erradicar la pobreza y hacer lo posible para que todos gocen de condiciones de trabajo dignas y seguras. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa destaca que, para lograr los objetivos de la OIT en el contexto de la globalización, la Organización debe « promover la política normativa de la OIT como piedra angular de sus actividades realzando su pertinencia para el mundo del trabajo, y garantizar la función de las normas como medio útil para alcanzar los objetivos constitucionales de la Organización».

Los desafíos de la globalización han determinado que las normas internacionales del trabajo sean más relevantes que nunca. ¿Qué beneficios aportan actualmente estas normas?

## **2.3 Marco Conceptual**

### **2.3.1 Auditoría**

Según la obra Auditoría Montgomery, publicada por la Asociación Norteamericana de la Contabilidad (ABA), en la publicación *Statement of Basic Auditing Concepts* (1973); define a la auditoría como el proceso sistemático de obtener y evaluar objetivamente la evidencia acerca de las afirmaciones relacionadas con actos y acontecimientos económicos, a fin de evaluar las declaraciones a la luz de los criterios establecidos y comunicar los resultados a las partes interesadas.

La auditoría interna es aquella realizada dentro de la empresa, basándose en las Normas para el ejercicio profesional de auditoría, con el fin de revisar, analizar y evaluar información de tipo económico, a la luz de los procedimientos internos de control establecidos y de las regulaciones legales aplicables, y comunicar los resultados a las partes interesadas proponiendo a la vez alternativas de solución.

### **2.3.2 Control Interno**

Es aquel que ofrece seguridad razonable de alcanzar los objetivos relacionados con informes financieros confiables y logra eficiencia en las operaciones y en cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.

El control interno es el plan de organización y coordinación, normas y procedimientos orientados a permitir a la dirección el ejercicio efectivo de la gestión con el propósito de alcanzar sus objetivos organizacionales, tales como la efectividad y eficiencia de las operaciones, confiabilidad de la información financiera y cumplimiento de las leyes y regulaciones (COSO I).

El control interno comprende el plan de organización y conjunto de métodos y procedimientos que aseguren que los activos están debidamente protegidos, que los registros contables son

fidedignos y que la actividad de la empresa se desarrolle eficazmente según las directrices marcadas por la administración, dentro de los cinco objetivos del control interno a saber:

- a) Asegurar el cumplimiento de las políticas, planes y objetivos.
- b) Coordinar las funciones y procedimientos para promover la eficacia.
- c) Garantizar las informaciones.
- d) Salvaguardar los objetivos previniendo fraudes y errores.
- e) Promover la efectividad y eficiencia en las operaciones.

#### **a) Componentes del Control Interno.**

El control interno consta de ocho componentes interrelacionados, y que se derivan de la forma que la administración maneja la empresa, y están integrados a los procesos administrativos, los cuales se clasifican como:

##### **1. Ambiente interno.**

El ambiente interno abarca el tono de una organización y establece la base de cómo el personal de la entidad percibe y trata los riesgos, incluyendo la filosofía de administración de riesgo y el riesgo aceptado, la integridad, valores éticos y el ambiente en el cual ellos operan.

##### **2. Establecimiento de objetivos.**

Los objetivos deben existir antes de que la dirección pueda identificar potenciales eventos que afecten su consecución. La administración de riesgos corporativos asegura que la dirección ha establecido un proceso para fijar objetivos y que los objetivos seleccionados apoyan la misión de la entidad y están en línea con ella, además de ser consecuentes con el riesgo aceptado.

##### **3. Identificación de riesgos.**

Los eventos internos y externos que afectan a los objetivos de la entidad deben ser identificados, diferenciando entre riesgos y oportunidades. Estas últimas revierten hacia la estrategia de la dirección o los procesos para fijar objetivos.

##### **4. Evaluación de riesgos.**

Los riesgos se analizan considerando su probabilidad e impacto como base para determinar cómo deben ser administrados. Los riesgos son evaluados sobre una base inherente y residual bajo las perspectivas de probabilidad (posibilidad de que ocurra un evento) e impacto (su efecto debido a su ocurrencia), con base en datos pasados internos (pueden considerarse de carácter subjetivo) y externos (más objetivos).

#### 5. Respuesta al riesgo.

La dirección selecciona las posibles respuestas - evitar, aceptar, reducir o compartir los riesgos - desarrollando una serie de acciones para alinearlos con el riesgo aceptado y las tolerancias al riesgo de la entidad.

#### 6. Actividades de control.

Las políticas y procedimientos se establecen e implantan para ayudar a asegurar que las respuestas a los riesgos se llevan a cabo efectivamente.

#### 7. Información y comunicación.

La información relevante se identifica, captura y comunica en forma y plazo adecuado para permitir al personal afrontar sus responsabilidades. Una comunicación efectiva debe producirse en un sentido amplio, fluyendo hacia abajo, a través, y hacia arriba de la entidad.

#### 8. Monitoreo.

La totalidad de la administración de riesgos corporativos es monitoreada y se efectúan las modificaciones necesarias. Este monitoreo se lleva a cabo mediante actividades permanentes de la dirección, evaluaciones independientes o ambas actuaciones a la vez. La administración de riesgos corporativos no constituye estrictamente un proceso en serie, donde cada componente afecta sólo al siguiente, sino un proceso multidireccional e iterativo en el cual casi cualquier componente puede e influye en otro.

### **2.3.3 Empresa**

La empresa es el conjunto organizado de personas que con ciertos recursos emprenden y realizan acciones con el propósito de alcanzar ciertos objetivos.

La Empresa es una Organización que desarrolla actividades económicas, como producir y/o comercializar bienes, y brinda servicios con el objetivo de obtener beneficios económicos.

Es una organización con fines de lucro.

Las empresas están formadas por los elementos siguientes:

Bienes: Edificios, instalaciones, maquinaria, equipo, materia prima, productos terminados y dinero.

Recursos humanos: Supervisores, técnicos, altos ejecutivos y directores.

Sistemas: De ventas, de producción, de finanzas, de organización y administración.

### 2.3.4 Normas Internacionales del trabajo

- a) Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no relacionadas con ningún convenio.

Los convenios y las recomendaciones son preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se reúne anualmente. Una vez adoptadas las normas, se requiere de sus Estados Miembros, en virtud de la Constitución de la OIT, que las sometan a sus autoridades competentes (normalmente el Parlamento) para su examen. En el caso de los convenios, se trata de examinarlos de cara a su ratificación. Si un país decide ratificar un convenio, en general éste entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en las prácticas nacionales, y tienen que enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. Si fuera necesario, la Oficina proporciona asistencia técnica. Además, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra los países por violación de los convenios que han ratificado

- b) Las normas internacionales del trabajo se desarrollan a partir de una creciente preocupación internacional en torno a que debe hacerse algo para afrontar determinados problemas, como proporcionar protección de la maternidad a las trabajadoras, o garantizar condiciones seguras de trabajo a los trabajadores agrícolas. El desarrollo de las normas internacionales del trabajo de la OIT es un proceso legislativo único, que incluye a representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores de todo el mundo. En primer lugar, el Consejo de Administración acuerda poner un tema en el orden del día de una futura Conferencia Internacional del Trabajo. La Oficina Internacional del Trabajo prepara un informe que analiza la legislación y la práctica de los Estados Miembros respecto del asunto de que se trata. Este informe se envía a los Estados Miembros y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que formulen comentarios al respecto, y se discute en la Conferencia Internacional del Trabajo.



Posteriormente, la Oficina prepara un segundo informe que contiene un proyecto de instrumento sobre el que también pueden formularse comentarios. Dicho proyecto se somete a discusión en la siguiente Conferencia, si se considera necesario se enmienda, y se propone para su adopción. Esta “doble discusión” brinda a los participantes en la Conferencia el tiempo suficiente para analizar el proyecto de instrumento y formular comentarios sobre el mismo. Para la adopción de una norma se requiere una mayoría de dos tercios de los votos.

### **2.3.5 Beneficios Sociales**

Los beneficios sociales, son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que recibe el trabajador por su condición y mandato legal.

Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. Son los ingresos laborales que el trabajador recibe como consecuencia de su actividad, sin considerar su origen, el importe o la periodicidad del pago o su naturaleza remunerativa.

Si bien es cierto la legislación no define concepto de beneficio social, si lo ha mencionado en más de una oportunidad, se puede concebir esta como la dimensión social de la remuneración de origen legal que garantiza condiciones sociales que le permite al trabajador tener una ciudadanía plena.

Cabe señalar que estas percepciones sociales también nacen como consecuencia de la negociación colectiva reguladas en los convenios colectivos convenidos entre las organizaciones sindicales y los empleadores.

### **2.3.6 Liquidación de Beneficios Sociales**

Es otorgado a ex trabajadores o personas que terminan su vínculo laboral con la empresa; para este trabajo tomaremos en cuenta las CTS, Gratificaciones y Vacaciones.

#### **2.3.6.1 Compensación Por Tiempo De Servicio**

La CTS es un beneficio de antigua data en nuestra Legislación. La primera norma laboral que reguló el tema fue la Ley No. 4916 (07-02-24) que disponía el pago de una determinada cantidad de sueldos como consecuencia del cese del trabajador en su empleo. Posteriormente se dictaron muchas normas que modificaron este régimen, pero la forma desordenada e inorgánica en que se dieron estas modificaciones, genero confusión. Se dio un cierto cambio inicial por medio del D.S. No. 015-91-TR reglamentado por el D.S. No. 024-91-TR.

Muchas de estas disposiciones fueron recogidas por el Dec. Leg. Nº. 650 (23-07-91) y su reglamento D.S. No. 001-97-TR (01-03-97) con los cuales se consolida hasta la actualidad el régimen de depósitos de la CTS para trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, salvo el caso de las excepciones que constituyen los regímenes especiales regulados por sus propias normas.

Esta institución con el tiempo se convirtió en un importante mecanismo de ahorro interno. A pesar de que la CTS tiene la calidad de: beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia”. A pesar de esto mediante D.S. No. 027-2000 se aprobaron reglas que permitían el retiro del íntegro de lo depositado, situación que es cuestionable ya que de alguna manera desvirtúa el carácter previsional de la CTS.

La razón para permitir el retiro del 100% de este beneficio, ha sido fomentar un mayor consumo de la población que coadyuve a una reactivación del mercado; sin embargo esto tendría como consecuencia a corto plazo un menor ahorro interno. Este régimen fue temporal. En los últimos años se ha planteado la posibilidad de reemplazar la CTS por un seguro de desempleo que brinde cobertura a los trabajadores ante una situación de cese en el empleo, tal como ya fue implantado en la Legislación Chilena.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha considerado pertinente retirar del debate público la propuesta del seguro del desempleo. Si bien se reconoce la deficiencia de los mecanismos de protección para aquellos que pierdan su empleo, el MTPE considera más adecuado el fortalecimiento de la compensación por tiempo de servicios mediante la modificación de normas que regulan este beneficio.

La indemnización por tiempo de servicios constituye una retribución independiente de la remuneración, a que tiene derecho el servidor por el desgaste de energías experimentado en un período de tiempo retribución que se depositará con efecto cancelatorio de acuerdo a las disposiciones legales vigentes, cuando se da por terminado el contrato de trabajo y cuya cuantía se determina en función al monto del sueldo o salario y al tiempo por el trabajador.

El TUO del Dec. Leg. Nº. 650 Ley de Compensación por Tiempo de Servicios define en su artículo 1 que la CTS tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Se le ha denominado en el derecho comparado de diversas maneras: en Italia “Indemnización de antigüedad”, en Argentina “Indemnización por despido o antigüedad”, en Chile “Indemnización por tiempo o años de servicios”, en México “Indemnización por cesantía”, en Bolivia “Indemnización por tiempo de servicios”, otras denominaciones como auxilio de

cesantía, etc. La legislación comparada ha regulado la CTS, como indemnización aplicable al caso de despido injustificado.

a) Características de la CTS

- El carácter cancelatorio del pago que efectúa el empleador; a partir de 1991 la CTS se calcula y deposita semestralmente y se entrega al final del contrato de trabajo. Con ello cada depósito tiene efecto cancelatorio, ya no existe el concepto de pago a cuenta o reintegro por compensación por tiempo de servicios. Actualmente la compensación por tiempo de servicios se devenga mensualmente y se deposita semestralmente en la entidad financiera y la moneda escogida por el trabajador. La obligación se entiende cumplida cuando el empleador cumple con realizar el depósito respectivo, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto. En suma, los depósitos tiene efecto cancelatorio.
- El desplazamiento que se hace de la tenencia o conservación de la compensación por tiempo de servicios sea hacia un tercero, que asume la calidad de depositario o al propio empleador cuando asume tal carácter.
- Es la proporcionalidad que existe entre la prestación de servicio y la compensación que se devenga, la que inclusive llega a ser diaria después de haberse superado el primer mes de servicios.

b) Requisitos para la percepción de la Compensación por Tiempo de Servicios

Tienen derecho a este beneficio los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada considerándose en forma igual a los empleados y obreros. No están comprendidos los trabajadores sujetos a régimen del Dec. Leg. 276, asimismo los trabajadores sujetos a regímenes especiales de pago de remuneraciones (trabajadores domésticos o del hogar, construcción civil, pescadores, artistas, etc.) que tienen cada uno de ellos su propio sistema de CTS, en función de las características propias de cada modalidad de trabajo. Tienen derecho a este beneficio los trabajadores que cumplan por lo menos en promedio una jornada mínima de 4 horas diarias. Se cumple este requisito (de 4 horas diarias) si la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda resulte en promedio no menor de 4 horas diarias. Y si la jornada semanal es inferior a cinco días, se cumple el requisito si el trabajador labora como mínimo veinte horas a la semana.

Para el cómputo de este beneficio los trabajadores deben tener por lo menos un mes de servicios. Si al momento del cálculo, el trabajador cuenta con menos de un mes laborado, no se tomará

en cuenta para ese período, sino que se computara para el siguiente período de cálculo de la CTS.

c) ¿Qué trabajadores están excluidos de este beneficio?

Están excluidos aquellos trabajadores que perciben el 30% o más del importe de la tarifa que paga el público por los servicios, teniendo en cuenta que no se considera tarifa a las remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo. Además, como se ha visto, los trabajadores contratados a tiempo parcial no tienen derecho a compensación por tiempo de servicios.

d) El Tiempo de Servicios y la Remuneración Computable

La CTS se devenga una vez alcanzado el primer mes completo de servicios, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos. Le corresponde al trabajador una remuneración mensual en promedio anual, por cada año laborado. Los meses se computan a razón de un dozavo de la remuneración por cada mes y los días a razón de un treintavo del dozavo por cada día. Son computables los días de trabajo efectivo realizado en el Perú, en consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios, a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

Constituye remuneración computable, conforme al artículo 9º de la Ley, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se le dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19º y 20º.

Ahora bien inclusive se ha aceptado el pago de la CTS en especie (ante la falta de liquidez del empleador), siempre que medie una aceptación del trabajador. Al respecto resulta ilustrativo el Acuerdo N° 05 del Pleno Jurisdiccional Laboral de 1998 (Aprobada por Res. Adm. N°. 1027-CME-P), aprobado por unanimidad: Es procedente el pago de beneficios sociales en especie de manera excepcional siempre que exista acuerdo entre las partes, y la valorización no afecte los derechos de los trabajadores”.

La regla es que la remuneración para el cálculo es la vigente para la fecha de cada depósito; si para ese mes, la remuneración se incrementa, será este nuevo monto el que deberá tenerse en cuenta; de este modo, son base de cálculo para la Compensación por Tiempo de Servicios las remuneraciones percibidas en abril y octubre, para los períodos de noviembre-abril y mayo-octubre, respectivamente. Si se reduce la remuneración, se computará por períodos.

e) Depósitos Semestrales

El pago se concreta en un depósito que el empleador debe efectuar en los meses de mayo y noviembre por un monto equivalente a tantos dozavos de la remuneración computable como meses completos haya laborado el trabajador en el semestre respectivo y tantos treintavos de dozavos como días completos haya acumulado en un mes incompleto.

Una vez realizado el depósito, queda cancelada la Compensación por Tiempo de Servicios de ese período, salvo que quede por abonar algún reintegro al trabajador. En caso de incumplimiento, la CTS debe calcularse con la remuneración vigente en cada oportunidad y determinar los intereses respectivos. No es posible, entonces, calcular la CTS con la última remuneración, tal como ha sido señalado por la jurisprudencia laboral.

### **2.3.6.2 Gratificaciones**

La doctrina en Derecho Laboral reconoce en la gratificación el animus donandi por parte del empleador, identificando aquí un origen voluntario para este beneficio, que era otorgado en mayor o menor grado, por una costumbre. Este acto de gracia del empleador deja su matiz de liberalidad para convertirse en beneficio de obligatorio cumplimiento a favor del trabajador, por primera vez a partir de la dación de la Ley N° 25139, el 15 de diciembre de 1989, circunstancia que significó su abono ineludible a favor de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. La norma antes mencionada es derogada después de 13 años de vigencia por la Ley No. 27737 publicada el 28 de mayo del 2002, que inserta una técnica legislativa más precisa ya que según esta ley y su reglamento este beneficio corresponde a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Con ello, se incluye a aquellas personas con contratos a plazo indeterminado, a plazo fijo bajo modalidad, comprendidos en la ley de productividad y competitividad; contratados a jornada parcial; socios trabajadores de las cooperativas de trabajadores y a plazo fijo en el régimen de exportaciones no tradicionales.

Las gratificaciones son pagos extraordinarios que se otorgan a los trabajadores, que en principio corresponden a una liberalidad del empleador, pero que por ley, pacto colectivo, contrato individual y la costumbre, pueden volverse obligatoria su entrega. Así se desprende de la resolución del Tribunal de Trabajo del 18 de setiembre de 1975, ejecutoria que marca la tendencia a considerar el requisito de los dos años para efectos de la conversión de las sumas a título de liberalidad en obligatorias.

A nivel doctrinario se discute sobre el momento a partir del cual nace el derecho a la gratificación, es decir a partir de qué momento se vuelve obligatoria su entrega. Para Krotoschin la gratificación sólo le será exigible en la fecha en la cual corresponde su entrega, de tal forma que si por cualquier motivo

el contrato se disuelve antes de dicha fecha, el trabajador no tiene derecho a la gratificación, ni siquiera a parte de ella.

Néstor de Buen sostiene un criterio opuesto, para él, el derecho a la gratificación se va generando durante el periodo previo a su fecha de entrega, de tal forma que si el contrato se disolviese antes de dicha fecha, ya tiene el trabajador ganado el derecho por lo que corresponderá la entrega de la gratificación en una parte proporcional al tiempo trabajado.

Algunos tratadistas distinguen entre la gratificación y el aguinaldo, entendiendo por este último la gratificación que se otorga en la víspera de la navidad u otras fechas conmemorativas. Nosotros las tratamos en forma conjunta, por considerar que en lo sustantivo les corresponde un mismo significado variando únicamente en lo adjetivo, es decir en la fecha que corresponde su entrega.

Las gratificaciones extraordinarias, son producto de un acto de liberalidad del empleador, quien las otorga sin estar obligado, pudiendo, si lo desea, suprimirlas sin que los trabajadores tengan instrumento legal alguno para exigir su pago (a menos que se otorguen por dos años consecutivos, lo que las convierte en ordinarias y por tanto, en obligatorias). Para efectos de beneficios y contribuciones sociales, no son consideradas remuneraciones.

Las gratificaciones ordinarias, son de otorgamiento obligatorio y tienen por origen alguna norma legal, el acuerdo entre los trabajadores y el empleador en un convenio colectivo o en el contrato de trabajo, o cuando siendo originalmente extraordinarias, son otorgadas por dos años consecutivos.

Dentro de las gratificaciones ordinarias de origen legal se encuentran las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, que les corresponde a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y se abonan en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente.

Son equivalentes a un sueldo o treinta jornales, que incluye la remuneración básica y toda otra cantidad que en forma fija y permanente perciba el trabajador que sea de su libre disposición, quedando excluidas aquellas cantidades que tengan aplicación a determinado gasto, tales como refrigerio, viáticos y movilidad, siempre que tuviese que rendirse cuenta esta última.

El monto de las gratificaciones para los trabajadores de la remuneración imprecisa se calculará en base al promedio de la remuneración percibida en los últimos seis meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre, según sea el caso.

### 2.3.6.3 Vacaciones

La remuneración vacacional del trabajador, tanto obrero como empleado, debe ser igual a la que recibiera el trabajador en caso que siguiera laborado en forma normal. Esta debe incluir el promedio de sobretiempo del último año, cuando estos han sido laborados en forma permanente, debe incluir también la parte proporcional del subsidio por alimentación salvo que el trabajador continúe durante las vacaciones haciendo uso del servicio de la empresa. También forman parte de la remuneración vacacional, toda forma de remuneración especial, como las bonificaciones familiares, por tiempo especial, como las bonificaciones familiares, por tiempo de servicio, etc. Debe incluirse también dentro de la remuneración vacacional incluso aquellos beneficios que se otorgan en forma intermitente o cíclica durante el año, como es el caso de asignaciones o beneficios que se perciben en determinada época del año.

Después de la guerra de 1914, este instituto de vacaciones anuales ha adquirido singular importancia dentro del derecho del trabajo, expandiéndose casi en todos los países del mundo, quienes lo han plasmado, si bien difieren en cuanto al personal que se otorga y la forma de su contenido, sin embargo consagran en sus textos legales un derecho al descanso. Las vacaciones en el actual estado de cosas es un derecho ganado de los trabajadores, habiendo sido incluso elevado a rango constitucional, vale decir, nuestra actual Norma Normarum la alberga en su artículo 25 segundo párrafo, señalando que: “los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”.

En primer lugar debemos señalar que entendemos por vacaciones anuales “el disfrute de un período continuado de varios días de descanso al año...” por parte del trabajador, percibiendo durante dicho descanso una remuneración equivalente a la ordinaria. En este sentido el profesor Balella en su obra “Legislación del Trabajo” refiriéndose al fundamento de este instituto nos dice: La razón por la cual el principio de conceder vacaciones a los trabajadores ha ido afirmándose, prácticamente está en la necesidad o, cuando menos, en la utilidad de conceder al obrero un período de tiempo durante el cual, sin dejar de percibir su salario, pueda descansar para restaurar sus fuerzas y renovar su capacidad de trabajo.

El régimen laboral de la actividad privada reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar de treinta días calendario de descanso vacacional remunerados por año completo de servicios, después de haber alcanzado el respectivo récord vacacional. El derecho al descanso vacacional debe ejercerse dentro del año siguiente a aquél en el que se adquiere el derecho. Sin embargo

frecuentemente esto no sucede así, por diversas razones, entre ellas por ejemplo, es frecuente que las necesidades de servicio de una empresa impidan a un trabajador disfrutar íntegramente de su descanso anual adquirido. En estos casos nuestra legislación vigente permite acumular y vender descansos vacacionales.

Nuestra legislación laboral precisa que los trabajadores nacionales pueden convenir por escrito en acumular hasta dos períodos de descanso vacacional consecutivos, siempre que después de un año de servicios se disfrute de siete días de descanso. Tratándose de trabajadores contratados en el extranjero, sean nacionales o no, es posible acumular dos o más períodos vacacionales.

Agregando que en este caso no es necesario poner en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Del mismo modo el trabajador puede reducir por escrito su descanso vacacional de treinta días a quince días, con el pago de la respectiva compensación económica. Contrario a la situación descrita anteriormente, en caso de no gozar del descanso vacacional, el trabajador deberá percibir una indemnización por dicho derecho, adicional a la remuneración que le corresponde por el trabajo realizado y a la remuneración vacacional.

Para estos casos la legislación laboral vigente establece una regulación específica en el artículo 23 del Decreto Legislativo 713 disponiendo que: Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: Una remuneración por el trabajo realizado, una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas, será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad que se efectuó el pago.

#### **2.4 Marco Legal**

En el Informe COSO (COMMITTEE OF SPONSORING ORGANIZATIONS), de 1992, se modificaron los principales conceptos del Control Interno dándole a este una mayor amplitud.

El D.S. N° 007-2008-TR y su Reglamento, aprobado por D.S. N° 008-2008-TR, normas aplicables a la Micro y Pequeña Empresa, establecen beneficios laborales para este sector, siempre que se acojan al régimen especial.

TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios D.S. N° 001-97-TR

El texto del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713 Descansos Remunerados De Los Trabajadores Sujetos Al Régimen Laboral De La Actividad Privada.



## **CAPITULO III**

### **PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1 Hipótesis**

La auditoría como mecanismo de control influye razonablemente en la determinación de la liquidación de los beneficios sociales de los trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa de la ciudad de Cajamarca, durante el periodo 2013-2014.

#### **3.2 Variables**

Variable X: La Auditoría como mecanismo de control

Variable Y: Liquidación de Beneficios Sociales

#### **3.3 Operacionalización de las Variables**

##### **Variable X: La Auditoría como mecanismo de Control**

Referida a la acción de evaluar los diversos mecanismos de control tanto para los empresarios como para los trabajadores, considerando si los primeros tienen conocimiento acerca de los beneficios laborales de los trabajadores y si dichos trabajadores cuentan con todo los beneficios de ley.

##### **Variable Y: Liquidación de Beneficios Sociales**

Referida a la acción de liquidar a los trabajadores cuando terminen su relación laboral y que esta esté correctamente calculada.

VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES
La auditoría de Control	Es un instrumento que se utiliza para determinar el cumplimiento de los mecanismos y herramientas de control.	Nivel de cumplimiento de mecanismos de control	Cumplimiento de mecanismos de control: ✓ Existen registros de control interno. ✓ Existe identificación de riesgos. ✓ Existe actividades de control. ✓ Existen herramientas de control de asistencia. ✓ Existe información y comunicación. ✓ Existe monitoreo.
		Herramientas específicas de Control	
Liquidación de beneficios sociales de los trabajadores de las MYPEs	Son los conceptos que están incluidos en la liquidación de beneficios sociales.	CTS	Evaluar si se ha determinado adecuadamente la Compensación por Tiempo de Servicio. Y si se ha depositado oportunamente en la entidad financiera según sea el caso.
		Gratificaciones	Evaluar si se ha otorgado oportunamente el beneficio de gratificaciones según el tiempo laborado.
		Vacaciones	Evaluar si se ha determinado efectivamente el tiempo laborado por el trabajador para que goce de sus vacaciones respectivas.

## CAPITULO IV

### MARCO METODOLÓGICO

#### 4.1 Ubicación geográfica

La investigación se realiza en la ciudad de Cajamarca, es la ciudad más importante de la sierra norte del Perú, capital del departamento y de la provincia de Cajamarca, situada a 2750 msnm en la vertiente oriental de la cordillera de los Andes. El clima es templado, seco y soleado en el día y frío en la noche. Su economía en los últimos 20 años ha sido impulsada por la minería aurífera, que atrajo consigo el crecimiento y la aparición de empresas dedicadas a la construcción e ingeniería mecánica.

#### 4.2 Diseño de la Investigación

La presente investigación es de tipo y diseño no experimental, ya que se realiza sin manipulación deliberada de variables por parte del investigador y en los que solo se observa los hechos en su ambiente natural para después analizarlos. Además no se establece relación causa-efecto entre variables.

Esta investigación se clasifica a partir de los siguientes criterios.

- **Por el tipo de pregunta planteada en el problema:** Es una investigación de nivel descriptivo-correlacional, es decir, busca describir y analizar la relación que existe entre la auditoría de control y el cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de las Micro y Pequeña Empresa, para el cual se tiene que explorar dichas características mediante técnicas y métodos de investigación científica.
- **Por el método de estudio de las características y rasgos importantes de las variables:** Es una investigación cualitativa-cuantitativa, porque las variables seleccionadas para el estudio tiene carácter cualitativo, que pretender determinar el nivel de influencia de la auditoría de control en el cumplimiento de beneficios sociales de los trabajadores de las empresa de las Micro y Pequeña Empresa del sector privado de Cajamarca; pero a la vez, hace el análisis de variables cuantitativas que permiten medir ciertos indicadores de resultados.
- **Por el tiempo de aplicación de la variable:** Es una investigación de corte transversal retrospectivo ya que las variables se analizarán teniendo en cuenta un periodo de estudio (periodo que dure la relación laboral) y algunas variables se analizarán en un momento dado.

### 4.3 Métodos de Investigación

#### a) Método deductivo

Partimos de una caracterización general (diagnóstico) de la problemática de los empresarios en determinar la liquidación de beneficios sociales de los trabajadores, para luego determinar los mecanismos de control para el correcto cálculo.

#### b) Método analítico-sintético

Manifestado en la desagregación del contenido capitular del tema seleccionado; finalmente los resultados serán presentados a través de las conclusiones que constituyen la síntesis de la investigación.

### 4.4 Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación

#### 4.4.1 Población

Población constituida por las Micro y Pequeña Empresa que prestan servicios en la ciudad de Cajamarca, estimada en 500 empresas.

#### 4.4.2 Muestra

El tamaño de la muestra se ha calculado en la cantidad de 10 empresas, la misma que se ha calculado con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{N E^2 + Z^2 p q}$$

Dónde:

n es el tamaño de la muestra  
Z es el nivel de confianza  
p es la variabilidad positiva  
q es la variabilidad negativa  
E es la precisión del error  
N es el tamaño de la población

Valores:

n = ¿?  
Z = 1.96  
p = 0.5  
q = 0.5  
E = 0.3  
N = 500

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5) * 0.5 * 500}{(500 * (0.3)^2) + ((1.96)^2 * 0.5 * 0.5)}$$

$$n = 10.4481$$

$$n = 10$$

Del resultado de desarrollo de la fórmula, la muestra será de diez (10) empresas.

#### **4.4.3 Unidad de Análisis**

Empresarios que realizan el pago de liquidación de beneficios sociales a los Trabajadores de las Micro y Pequeña Empresa (MYPE) de la ciudad de Cajamarca.

#### **4.4.4 Objeto de estudio**

La presente investigación tiene como objeto de estudio: la influencia de la auditoría como mecanismo de control en la determinación de la liquidación de beneficios sociales de los trabajadores de las Micro y Pequeña Empresa de la ciudad de Cajamarca.

### **4.5 Técnicas de recopilación de información**

Indagación.- es la obtención de información verbal mediante averiguaciones o conversaciones directas con los pequeños empresarios, representantes y trabajadores involucrados en el proceso o terceros sobre las operaciones que se encuentran relacionadas especialmente de hechos o aspectos no documentados.

Entrevista.- entrevistas a pequeños empresarios, representantes y trabajadores y terceros involucrados en el proceso, con la finalidad de obtener información, que requiere después ser confirmada y documentada.

Encuesta.- encuestas realizadas directamente o por correo, con el propósito de recibir de pequeños empresarios, representantes y trabajadores, involucrados en el proceso, una información de un universo, mediante el uso de cuestionarios cuyos resultados deben ser posteriormente tabulados

### **4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información**

#### **4.6.1 Técnicas de análisis de datos**

Para el análisis e interpretación de resultados se realizó la sistematización de la información a través de cuadros, gráficos, porcentajes y tablas.

#### **4.6.2 Técnicas de clasificación y procesamiento de la información**

Se utilizó técnicas de estadísticas descriptivas para la presentación de variables e indicadores en estudio. Se utilizó las medidas de tendencia central, que nos permitió analizar y procesar los datos obtenidos.

#### **4.6.3 El análisis de documentos**

Esta técnica apoyó la obtención de datos e información de hechos documentados actuales o pasados respecto al problema y objeto de investigación, pudiendo analizarse escritos, informes, memorias, libros, procedimientos, normas, imágenes, archivos electrónicos, etc.

#### 4.7 Matriz de consistencia metodológica

Formulación del Problema	Objetivos Objetivo General	Hipótesis.	Variables / Categorías	Dimensiones	Indicadores	Fuente o instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y Muestra
¿De qué manera la auditoría como mecanismo de control influye en la determinación de la liquidación de beneficios sociales de los trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa de la ciudad de Cajamarca, durante el periodo 2013-2014?	<p>Determinar de qué manera la auditoría como mecanismo de control influye en la determinación de la liquidación de beneficios sociales de los trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa de la ciudad de Cajamarca, durante el periodo 2013-2014.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a. Analizar la información que las Micro Y Pequeña Empresa tengan sobre la liquidación de beneficios sociales.</p> <p>b. Verificar si los mecanismos de control influyen en el cálculo de la liquidación de beneficios sociales y si son los adecuados.</p> <p>c. Establecer de que manera las herramientas de control influyen en la determinación de las CTS, Gratificaciones y Vacaciones de los trabajadores.</p>	La auditoría como mecanismo de control influye razonablemente en la determinación de la liquidación de los beneficios sociales de los trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa de la ciudad de Cajamarca, durante el periodo 2013-2014.	<p>Variable X: La Auditoría Como Mecanismo de Control.</p> <p>Variable Y1: Liquidación de Beneficios Sociales.</p>	<p>Nivel de cumplimiento de mecanismos de control</p> <p>Herramientas específicas de Control</p> <p>CTS</p> <p>Gratificaciones</p> <p>Vacaciones</p>	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Existencia de registros de control interno.</li> <li>✓ Existencia de identificación de riesgos.</li> <li>✓ Existencia de actividades de control.</li> <li>✓ Existencia de herramientas de control de asistencia.</li> <li>✓ Existencia de información y comunicación.</li> <li>✓ Existencia de Monitoreo</li> </ul> <p>Indicadores: CTS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evaluar si se ha determinado adecuadamente la Compensación por Tiempo de Servicio. Y si se ha depositado oportunamente en la entidad financiera según sea el caso.</li> </ul> <p>Indicadores: Gratificaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evaluar si se ha otorgado oportunamente el beneficio de gratificaciones según el tiempo laborado.</li> </ul> <p>Indicadores: Vacaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluar si se ha determinado efectivamente el tiempo laborado por el trabajador para que goce de sus vacaciones respectivas.</li> </ul>	<p>Para recopilar la información se empleó como técnica la indagación, entrevistas y encuestas que se aplicaron a trabajadores, responsables de la información y empresarios de la Micro y Pequeña Empresas de la ciudad de Cajamarca.</p>	<p>Método deductivo</p> <p>Partimos de una caracterización general (diagnóstico) de la problemática de los empresarios en determinar la liquidación de beneficios sociales de los trabajadores, para luego determinar los mecanismos de control para el correcto cálculo.</p> <p>Método analítico-sintético</p> <p>Manifestado en la desagregación del contenido capitular del tema seleccionado; finalmente los resultados serán presentados a través de las conclusiones que constituyen la síntesis de la investigación.</p>	<p>Población constituida por las Micro y Pequeña Empresa que prestan servicios en la ciudad de Cajamarca, estimada en 500 empresas.</p> <p>El tamaño de la muestra se ha calculado en la cantidad de 10 empresas</p>

## CAPITULO V

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

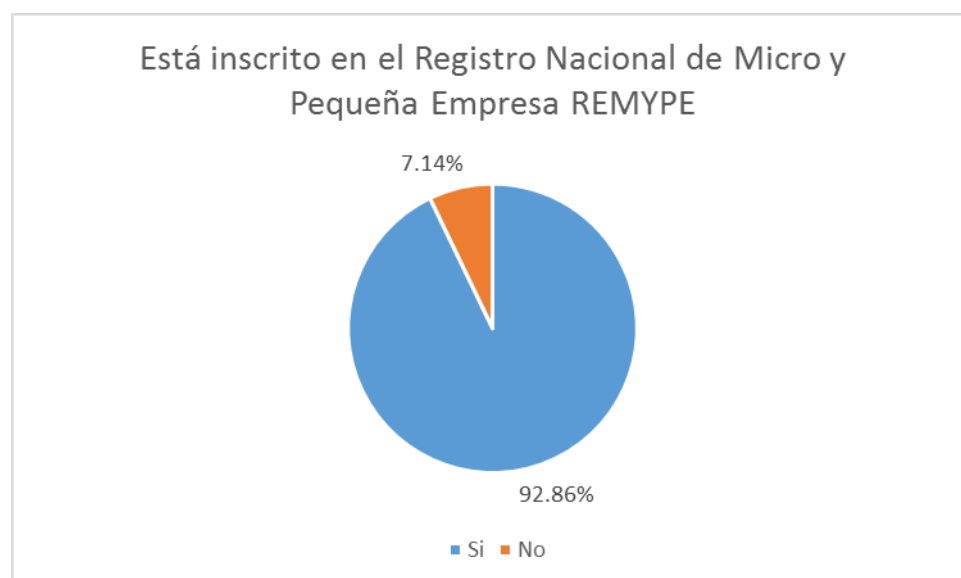
#### 5.1 Presentación de resultados:

##### 5.1.1 Perfil de las MYPEs estudiadas:

Las MYPEs estudiadas tienen entre uno a 31 trabajadores, con una media de 9.33 trabajadores y una desviación estándar de 8.575.

El volumen anual de ventas es de S/. 59,602.67, siendo el monto mínimo: S/. 30,000.00 y el máximo: S/. 126,000, con una desviación estándar de S/. 30,763.28.

El 92.86 % de las MYPEs estudiadas están inscritas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, es decir únicamente el 7.14 % no cuenta con registro REMYPE.

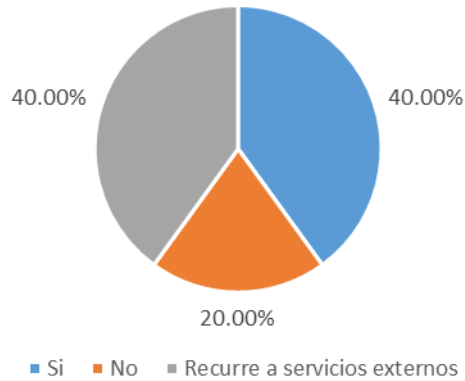


Las dos terceras partes de las MYPEs estudiadas presentan casos de trabajadores que han dejado de laborar, lo cual constituye una mayoría de casos propicios para la investigación de vincular la relación de influencia entre la auditoría y los términos de determinación de los beneficios laborales.

Un 40 % de las MYPEs estudiadas cuentan con personal a cargo del control, gestión y cálculo de los beneficios sociales de sus trabajadores. Igual porcentaje recurre a servicios externos, y únicamente un 20 % de las MYPEs estudiadas no cuentan con personal o servicios para este tema.



Cuenta con Personal a cargo del control, gestión y cálculo de los beneficios sociales de sus trabajadores



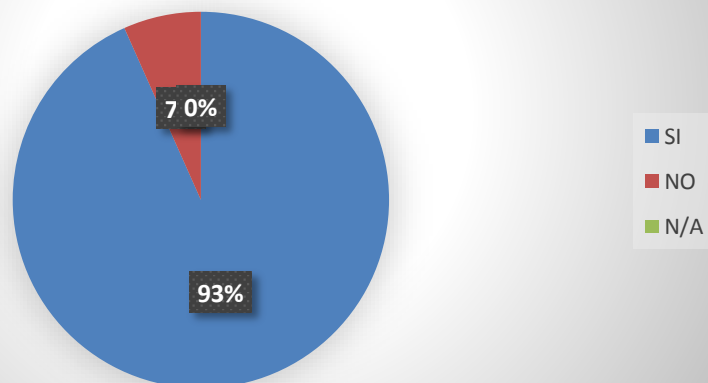
5.1.2 Resultados de las Encuestas a Trabajadores:

**Tabla N°01:**

¿Se ha sentido a gusto trabajando en su empresa?			
Si	No	N/A	%
93.3	6.7	0	100.0

**GRAFICO N° 01**

1. ¿Se ha sentido a gusto trabajando en su empresa?



**Fuente:** cuestionario aplicado para determinar el conocimiento de los trabajadores sobre aspectos laborales.

**Elaboración:** Propia del tesista.

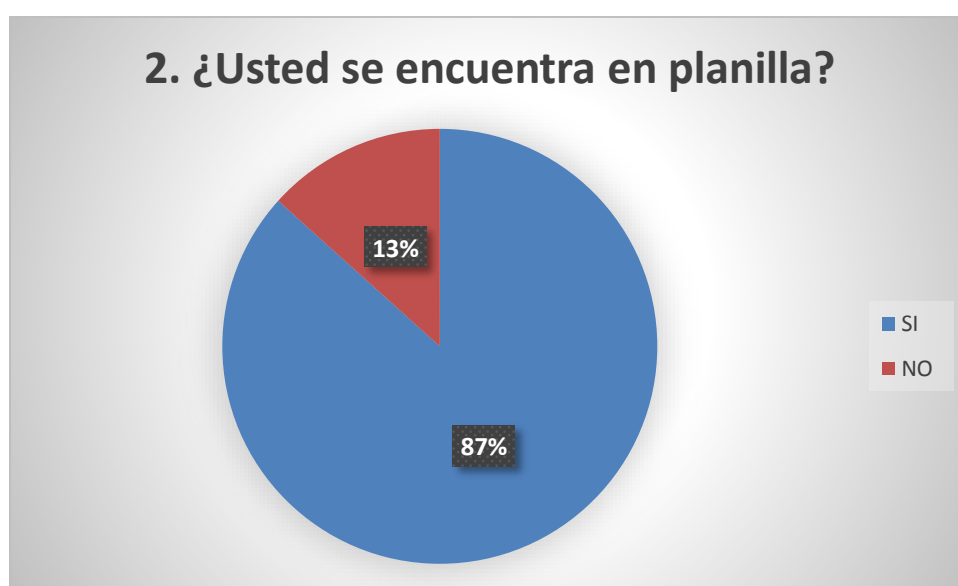
Descripción del gráfico:

Del 100% de participantes de la encuesta existe un 7.0% de población que no se encuentra a gusto con su lugar de trabajo, mientras que el 93% de la población encuestada si se encuentra a gusto y conforme con su lugar d trabajo.

**Tabla N°02:**

¿Usted se encuentra en planilla?		
SI	NO	%
86.7	13.3	100

**GRAFICO N° 02**



**Fuente:** cuestionario aplicado para determinar el conocimiento de los trabajadores sobre aspectos laborales.

**Elaboración:** Propia del tesista.

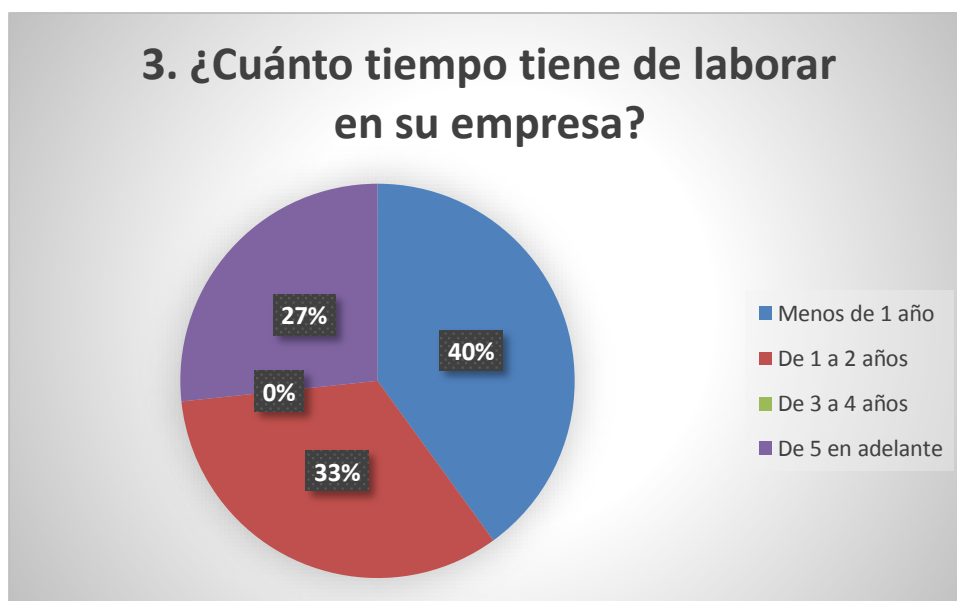
Descripción del gráfico:

Del 100% de participantes de la encuesta existe un 13.0% de población que no se encuentra a en planilla, mientras que el 87% de la población encuestada si se encuentra en planilla.

**Tabla N°03:**

¿Cuánto tiempo tiene de laborar en su empresa?				
Menos de 1 año	De 1 a 2 años	De 3 a 4 años	De 5 en adelante	%
40	33.3	0	26.7	100

**GRAFICO N° 03**



**Fuente:** cuestionario aplicado para determinar el conocimiento de los trabajadores sobre aspectos laborales.

**Elaboración:** Propia del tesista.

Descripción del gráfico:

Del 100% de participantes de la encuesta existe un 40.0% de población que se encuentra laborando menos de un año, un 33.0% de población se encuentra laborando de 1 a 2 años, mientras que el 27% de la población encuestada se encuentra laborando más de 5 años.

**Tabla N°04:**

¿La empresa en la que labora se encuentra registrada al REMYPE?		
SI	NO	%
33.3	66.7	100

**GRAFICO N° 04**



**Fuente:** cuestionario aplicado para determinar el conocimiento de los trabajadores sobre aspectos laborales.

**Elaboración:** Propia del tesista.

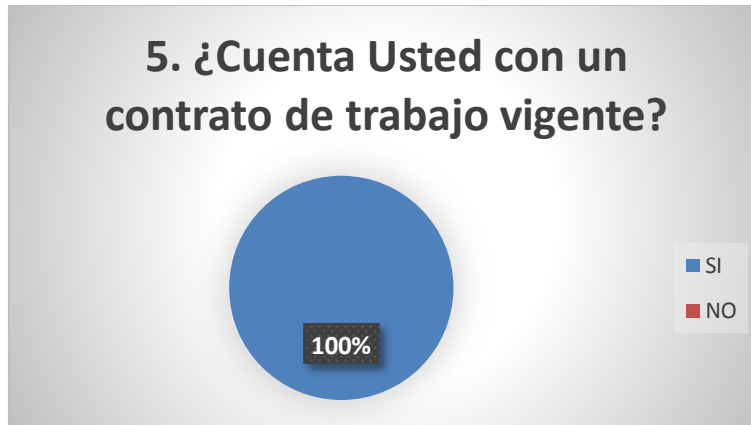
Descripción del gráfico:

Del 100% de participantes de la encuesta existe un 33.0% de población que sabe que su empresa se encuentra en el REMYPE, mientras que el 67% de la población encuestada no sabe si su empresa se encuentra en el REMYPE.

**Tabla N°05:**

<b>¿Cuenta Usted con un contrato de trabajo vigente?</b>		
SI	NO	%
100	0	100

**GRAFICO N°05**



**Fuente:** cuestionario aplicado para determinar el conocimiento de los trabajadores sobre aspectos laborales.

**Elaboración:** Propia del tesista.

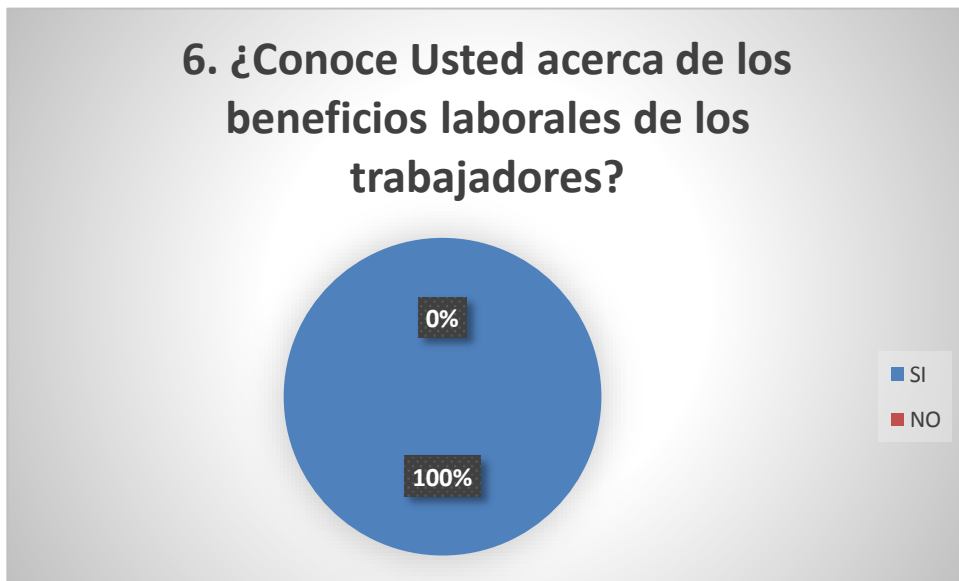
Descripción del gráfico:

Del 100% de participantes de la encuesta existe un 100.0% de población que se encuentra con trabajo vigente.

**Tabla N°06:**

<b>¿Conoce Usted acerca de los beneficios laborales de los trabajadores?</b>		
SI	NO	%
100	0	100

**GRAFICO N°06**



**Fuente:** cuestionario aplicado para determinar el conocimiento de los trabajadores sobre aspectos laborales.

**Elaboración:** Propia del tesista.

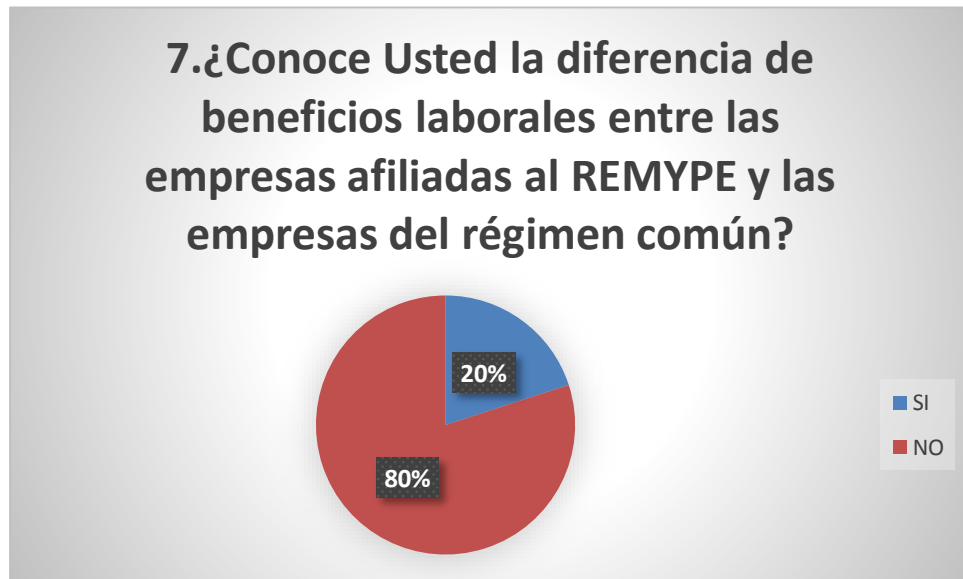
Descripción del gráfico:

Del 100% de participantes de la encuesta existe un 100.0% de población que si conoce acerca de los beneficios sociales de los trabajadores.

**Tabla N°07:**

¿Conoce Usted la diferencia de beneficios laborales entre las empresas afiliadas al REMYPE y las empresas del régimen común?		
SI	NO	%
20	80	100

**GRAFICO N°07**



**Fuente:** cuestionario aplicado para determinar el conocimiento de los trabajadores sobre aspectos laborales.

**Elaboración:** Propia del tesista.

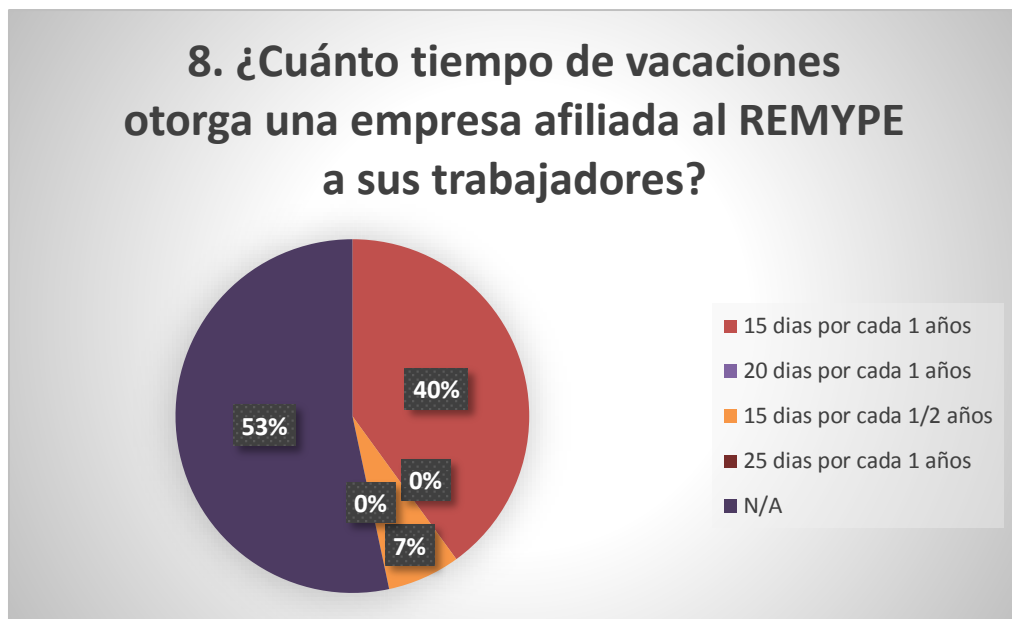
Descripción del gráfico:

Del 100% de participantes de la encuesta existe un 20.0% de población que si conoce la diferencia acerca de los beneficios laborales entre las empresa afiliadas al REMYPE y las empresas de régimen común, mientras que un 80% de la población desconoce los beneficios.

**Tabla N°08:**

¿Cuánto tiempo de vacaciones otorga una empresa afiliada al REMYPE a sus trabajadores?					
15 días por cada 1 años	20 días por cada 1 años	15 días por cada 1/2 años	25 días por cada 1 años	N/A	%
40	0	6.7	0	53.3	100

**GRAFICO N°08**



**Fuente:** cuestionario aplicado para determinar el conocimiento de los trabajadores sobre aspectos laborales.

**Elaboración:** Propia del tesista.

Descripción del gráfico:

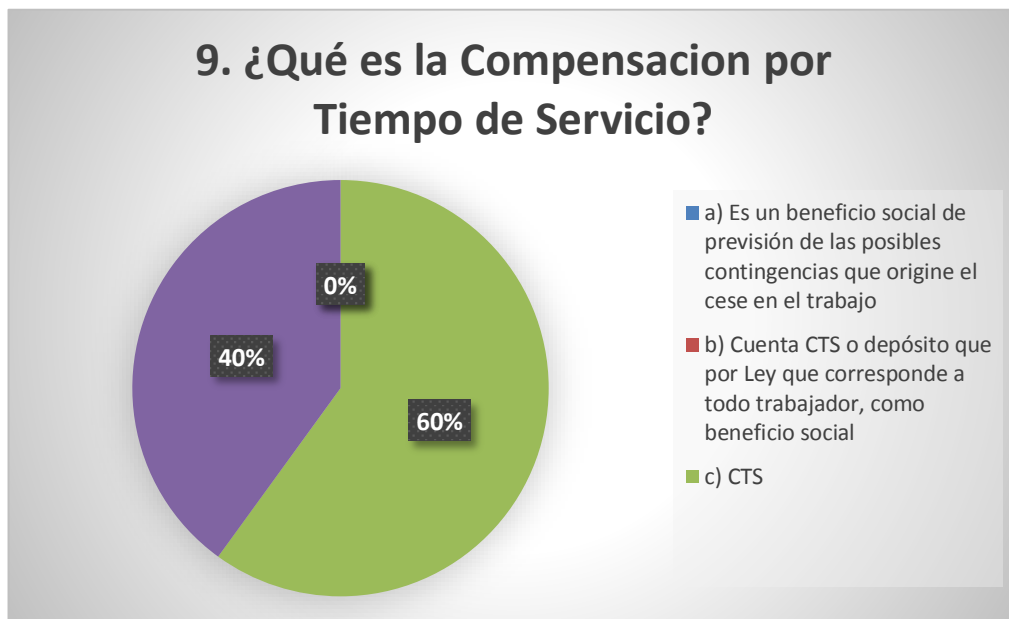
Del 100% de participantes de la encuesta existe un 40.0% de población indica que las vacaciones que otorga una empresa afiliada al REMYPE es de 15 días por 1 año de trabajo, un 7.0% de población indica que las vacaciones que otorga una empresa afiliada al REMYPE es de 15 días por 1/2 año de trabajo, mientras que el 53% de la población no sabe y/o no opina.



**Tabla N°09:**

¿Qué es la Compensación por Tiempo de Servicio?				
a) Es un beneficio social de previsión de las posibles contingencias que origine el cese en el trabajo	b) Cuenta CTS o depósito que por Ley que corresponde a todo trabajador, como beneficio social	c) CTS	d) Todas las Anteriores	%
0	0	60	40	100

**GRAFICO N°09**



**Fuente:** cuestionario aplicado para determinar el conocimiento de los trabajadores sobre aspectos laborales.

**Elaboración:** Propia del tesista.

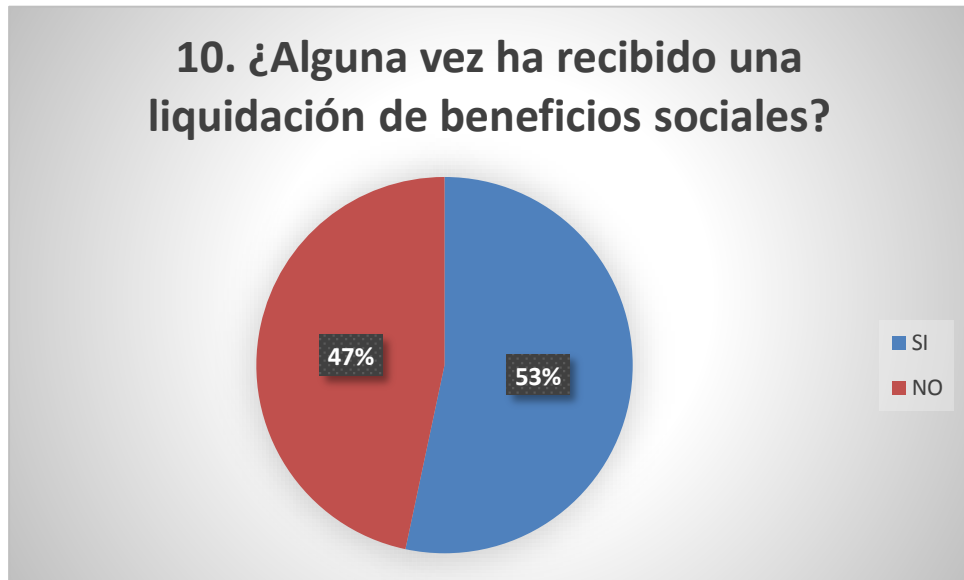
Descripción del gráfico:

Del 100% de participantes de la encuesta existe un 60.0% de población que respondieron la alternativa CTS, mientras que un 40% indicio que son todas las anteriores.

**Tabla N°10:**

¿Alguna vez ha recibido una liquidación de beneficios sociales?		
SI	NO	%
53.3	46.7	100.0

**GRAFICO N° 10**



**Fuente:** cuestionario aplicado para determinar el conocimiento de los trabajadores sobre aspectos laborales.

**Elaboración:** Propia del tesista.

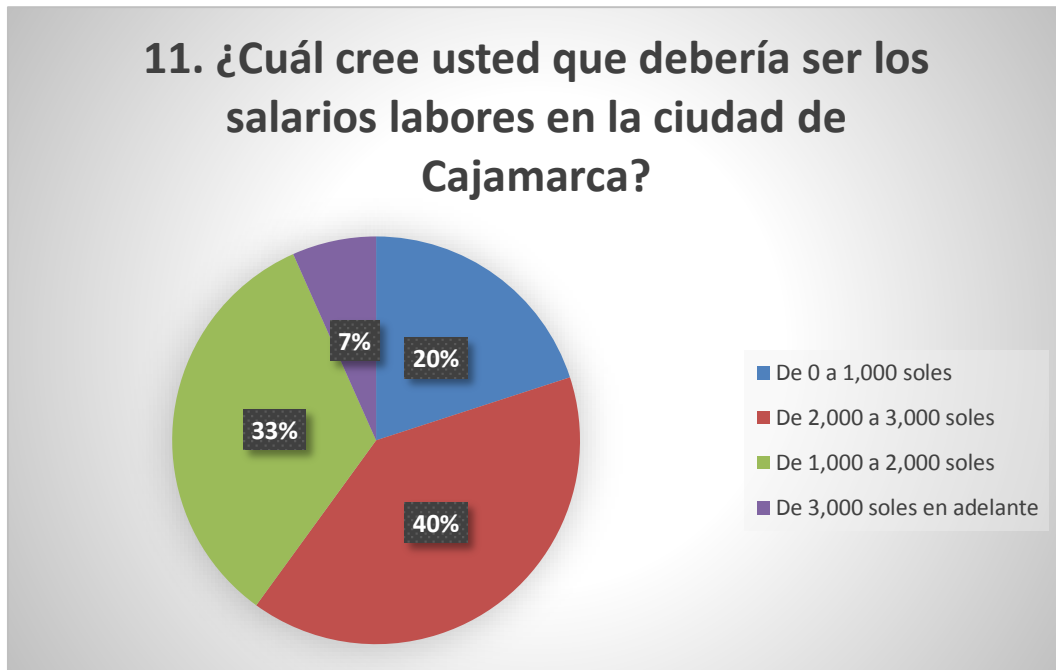
Descripción del gráfico:

Del 100% de participantes de la encuesta existe un 53.0% de población que ha recibido una liquidación de beneficios sociales, mientras que el 47.0% de la población encuestada no ha recibido una.

**Tabla N°11:**

¿Cuál cree Usted que debería ser los salarios laborales en la ciudad de Cajamarca?				
De 0 a 1,000 soles	De 2,000 a 3,000 soles	De 1,000 a 2,000 soles	De 3,000 soles en adelante	%
20	40	33.3	6.7	100

**GRAFICO N°11**



**Fuente:** cuestionario aplicado para determinar el conocimiento de los trabajadores sobre aspectos laborales.

**Elaboración:** Propia del tesista.

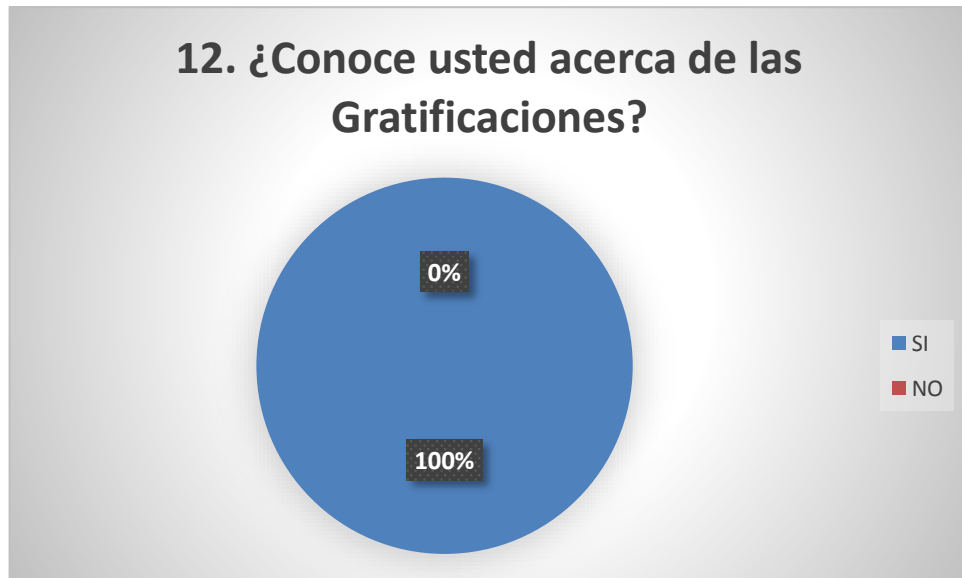
Descripción del gráfico:

Del 100% de participantes de la encuesta existe un 20.0% de población que cree que el salario laboral en la ciudad de Cajamarca sea entre 0 a 1000, mientras un 33% de la población cree que el salario laboral en la ciudad de Cajamarca sea entre 1000 a 2000, mientras un 40% de la población cree que el salario laboral en la ciudad de Cajamarca sea entre 2000 a 3000, mientras que el 7% de la población encuestada cree que debería ser de 3000 a más.

**Tabla N° 12:**

¿Conoce Usted acerca de las Gratificaciones?		
SI	NO	%
100	0	100

**GRAFICO N° 12**



**Fuente:** cuestionario aplicado para determinar el conocimiento de los trabajadores sobre aspectos laborales.

**Elaboración:** Propia del tesista.

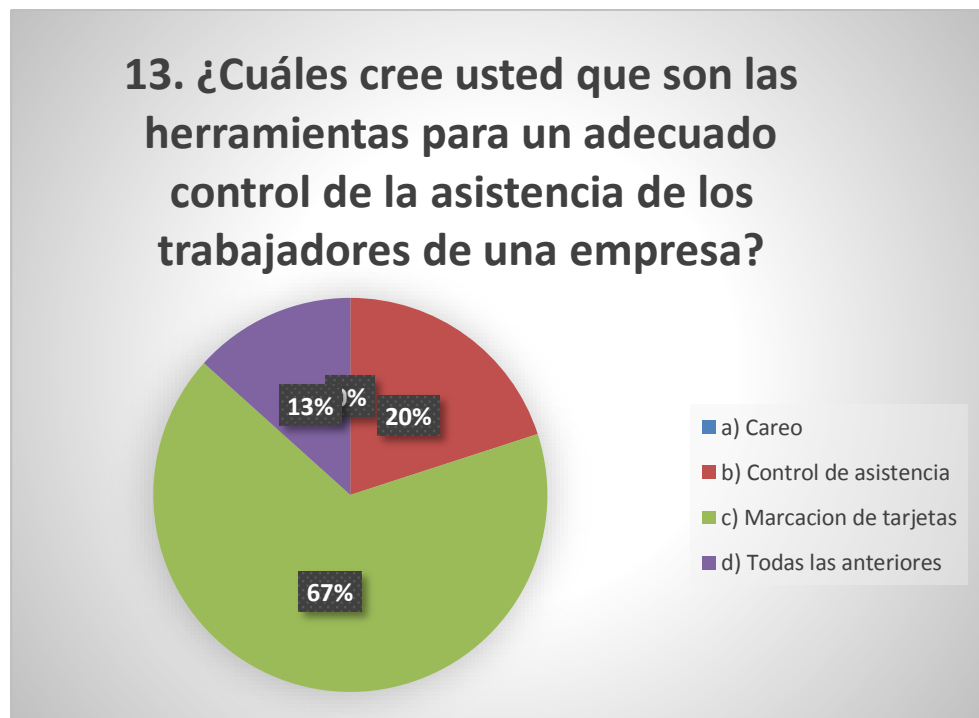
Descripción del gráfico:

Del 100% de participantes de la encuesta existe un 100.0% de población que si conoce sobre las gratificaciones.

**Tabla N° 13:**

¿Cuáles cree Usted que son las herramientas para un adecuado control de la asistencia de los trabajadores de una empresa?				
a) Tareo	b) Control de asistencia	c) Marcación de tarjetas	d) Todas las anteriores	%
0	20	66.7	13.3	100

**GRAFICO N° 13**



**Fuente:** cuestionario aplicado para determinar el conocimiento de los trabajadores sobre aspectos laborales.

**Elaboración:** Propia del tesista.

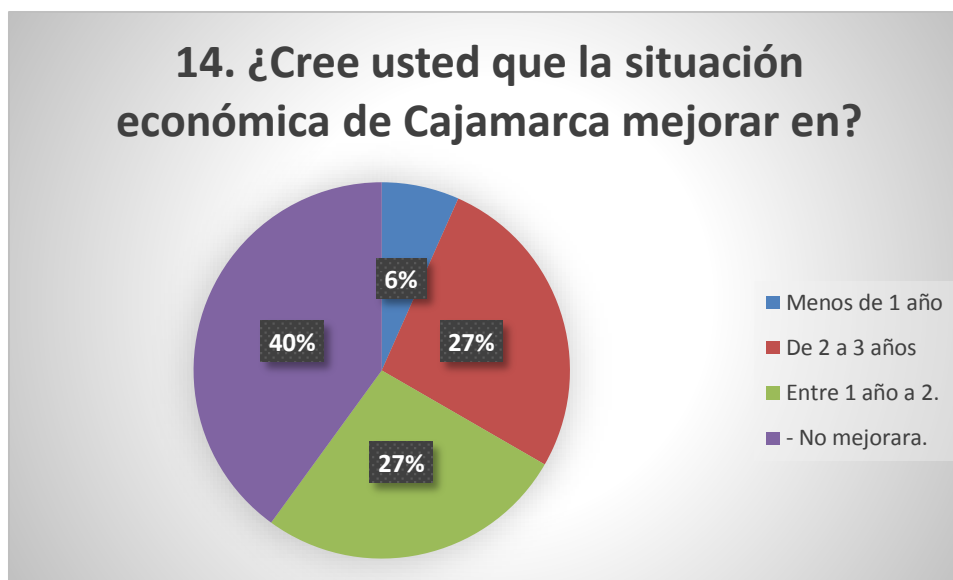
Descripción del gráfico:

Del 100% de participantes de la encuesta existe un 20.0% de población que indica que la mejor herramienta para un adecuado control laboral es el control de asistencia, mientras que el 67.00% de la población cree que es la marcación por tarjeta, mientras que el 13.00% cree que son todas las anteriores.

**Tabla N° 14:**

¿Cree Usted que la situación económica de Cajamarca mejorar en?				
Menos de 1 año	De 2 a 3 años	Entre 1 año a 2.	- No mejorara.	%
6.7	26.7	26.7	40	100.0

**GRAFICO N° 14**



**Fuente:** cuestionario aplicado para determinar el conocimiento de los trabajadores sobre aspectos laborales.

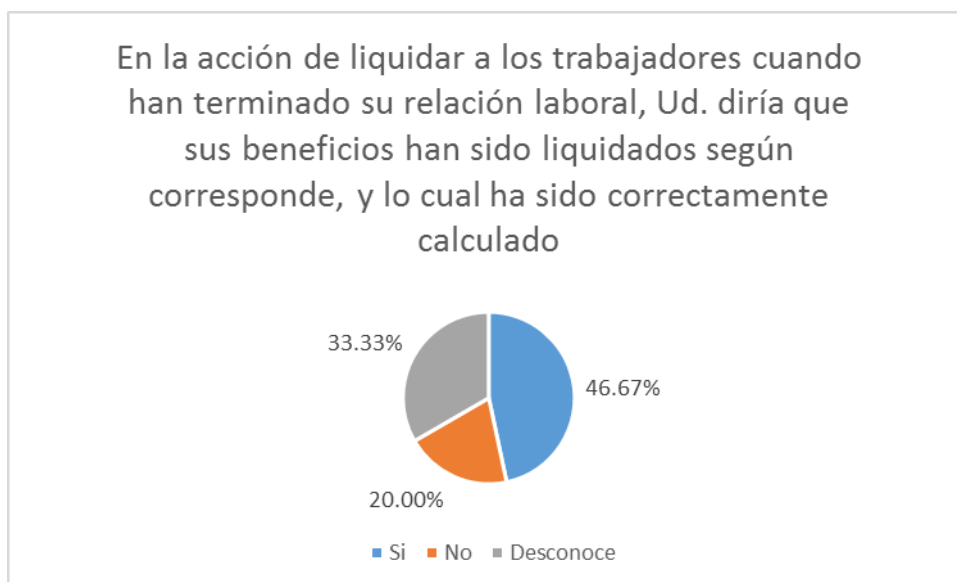
**Elaboración:** Propia del tesista.

Descripción del gráfico:

Del 100% de participantes de la encuesta existe un 6.0% de población que cree que la situación económica en Cajamarca mejorara en menos de 1 año, un 27% de la población cree que en 1 a 2 años, mientras que otro 27.00% de la población indica que en 2 a 3 años, mientras que un 40.00% cree que no mejora.

### 5.1.3 Resultados de las Entrevistas a Empresarios/Empleado:

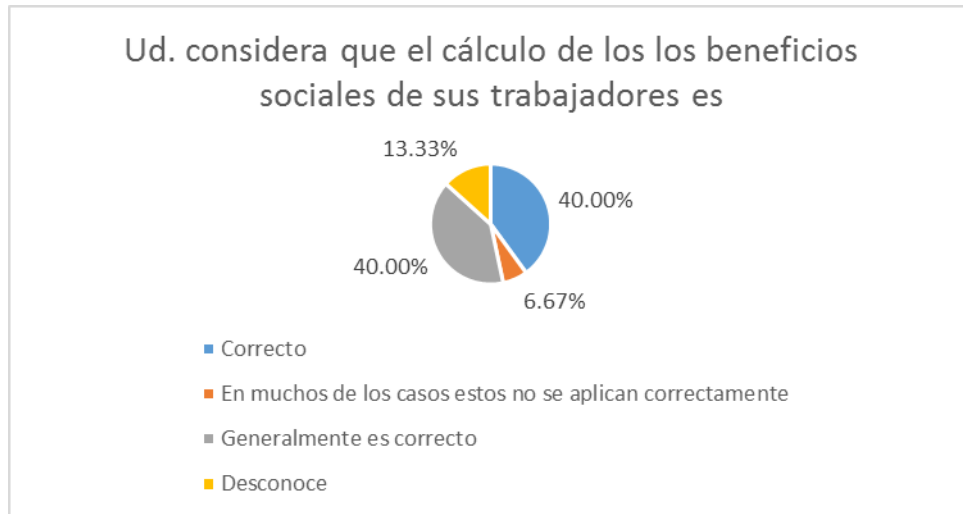
Si bien entre el perfil de las MYPEs estudiadas se tiene que la tercera parte de ellas no presentan casos de trabajadores que se han retirado de las empresas en los años de estudio; de igual manera, una tercera parte del total de las MYPEs estudiadas desconoce sobre la situación de liquidación de sus trabajadores; sin embargo un mayoritario 66.7 % si responde sobre esta situación en los siguientes términos:



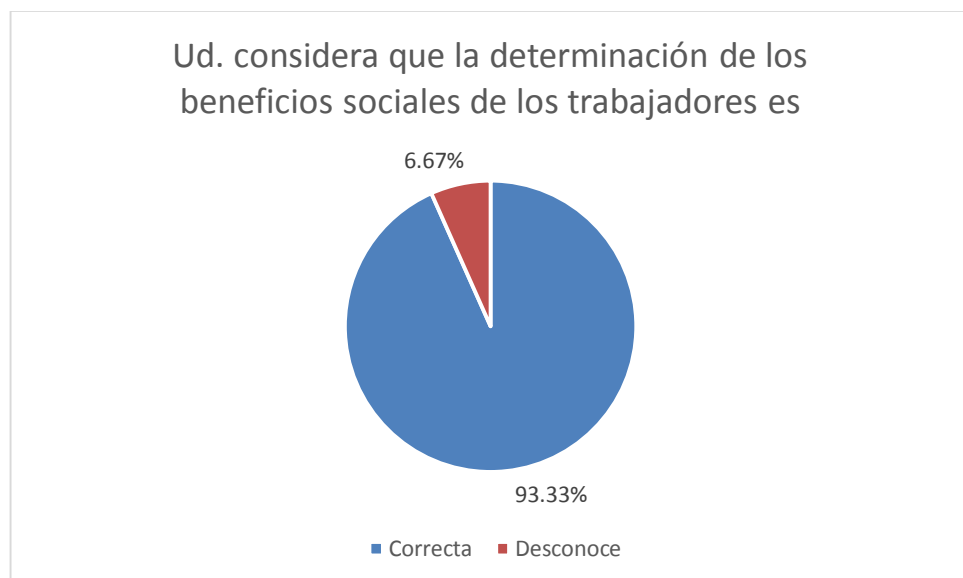
Es de ver que un 46.67 % de los entrevistados reconoce que en la acción de liquidar a los trabajadores cuando han terminado su relación laboral, los beneficios han sido liquidados según corresponde, y lo cual ha sido correctamente calculado.

<b>SITUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES</b>		
Se ha determinado adecuadamente la CTS	Si	73.3%
	No	26.7%
Se ha depositado oportunamente los CTS en la entidad financiera	Si	53.3%
	No	46.7%
Ha otorgado oportunamente el beneficio de gratificaciones según el tiempo laborado	Si	60.0%
	No	40.0%
Ha determinado efectivamente el tiempo laborado por el trabajador para que goce de sus vacaciones respectivas	Si	66.7%
	No	33.3%

En más del 80 % de las MYPEs estudiadas, los entrevistados sostienen que el cálculo de los beneficios sociales de sus trabajadores es correcto o generalmente correcto.



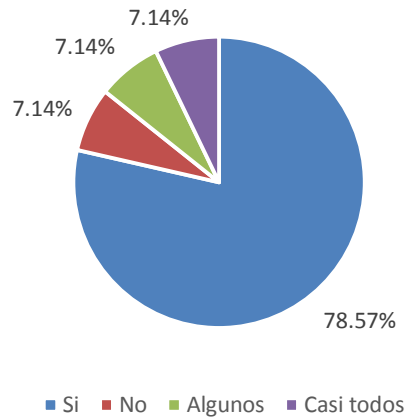
De igual manera, un mayoritario 93.33 % sostiene que la determinación de los beneficios sociales en sus casos es correcta, así se puede desprender del siguiente cálculo gráfico de la información procesada:



El 100 % de los empresarios entrevistados – como podría suponerse – considera que sus trabajadores reciben el monto correcto en cuanto a CTS, Gratificaciones y Vacaciones, sin embargo ello no sucedió al momento de preguntársele sobre si sus trabajadores reciben por lo menos sus 15 días de vacaciones, al respecto estas fueron las respuestas:



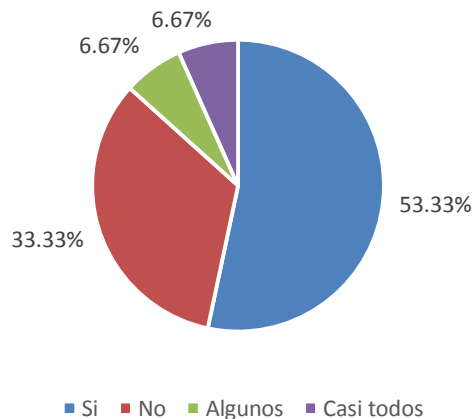
### ¿Sus trabajadores reciben por lo menos sus 15 días de vacaciones?



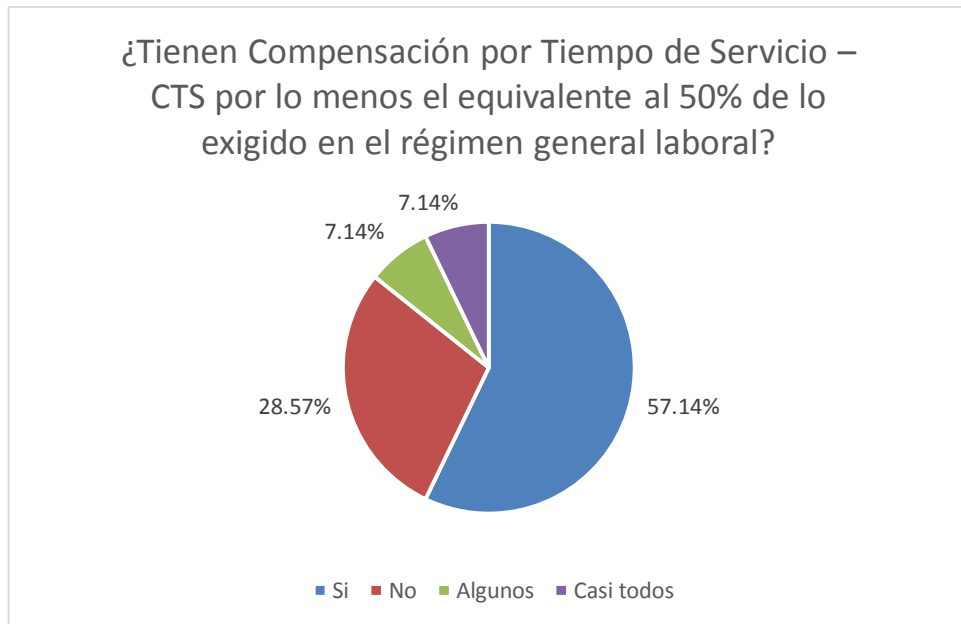
Un 7.1 % de los entrevistados confiesa que sus trabajadores no reciben por lo menos sus 15 días de vacaciones. Algo similar sucede con respecto al acceso a los servicios de Essalud: el 93.3 % sostiene que sus trabajadores tienen acceso a Essalud, el 6.67 % restante sostiene que casi todos.

El 53.3 % de casos cuentan con gratificaciones por julio y diciembre equivalente a media remuneración en cada oportunidad. Una tercera parte reconoce que definitivamente sus trabajadores no cuentan con este beneficio como puede verse en la gráfica siguiente:

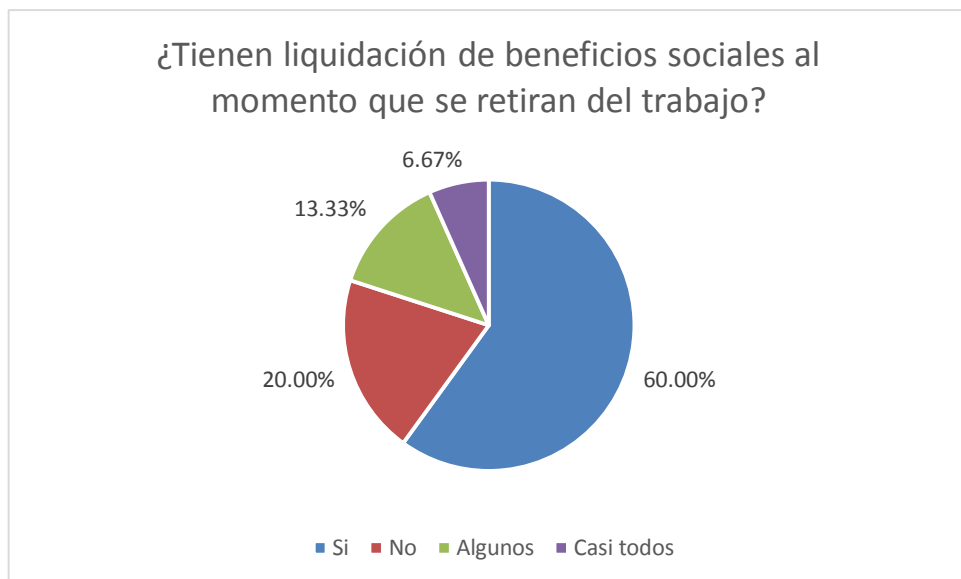
### ¿Cuentan con gratificaciones por julio y diciembre equivalente a media remuneración en cada oportunidad?



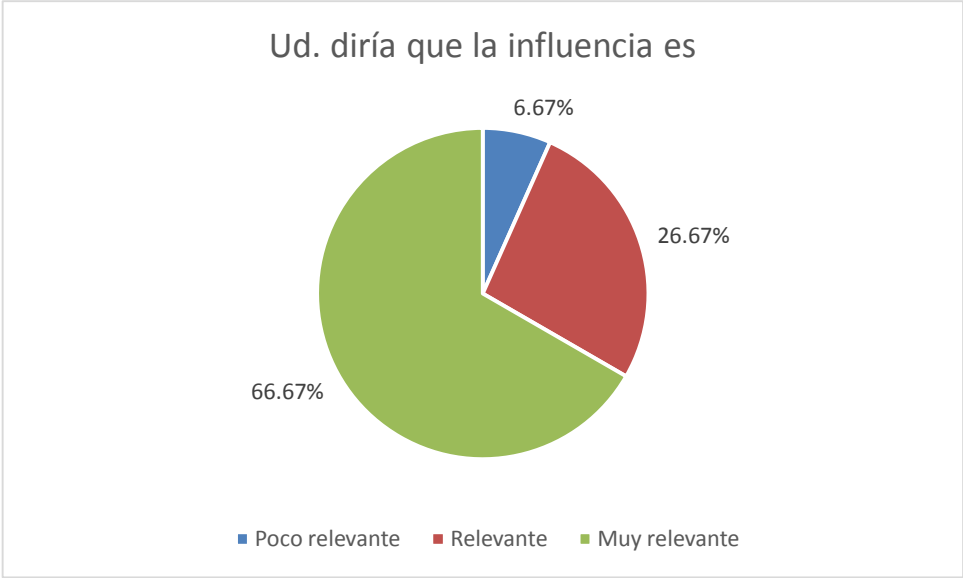
Un 71.4 % tienen Compensación por Tiempo de Servicio – CTS por lo menos el equivalente al 50% de lo exigido en el régimen general laboral como puede ver en el siguiente detalle gráfico:



Un 80 % tienen liquidación de beneficios sociales al momento que se retiran del trabajo como pueden verse a continuación:

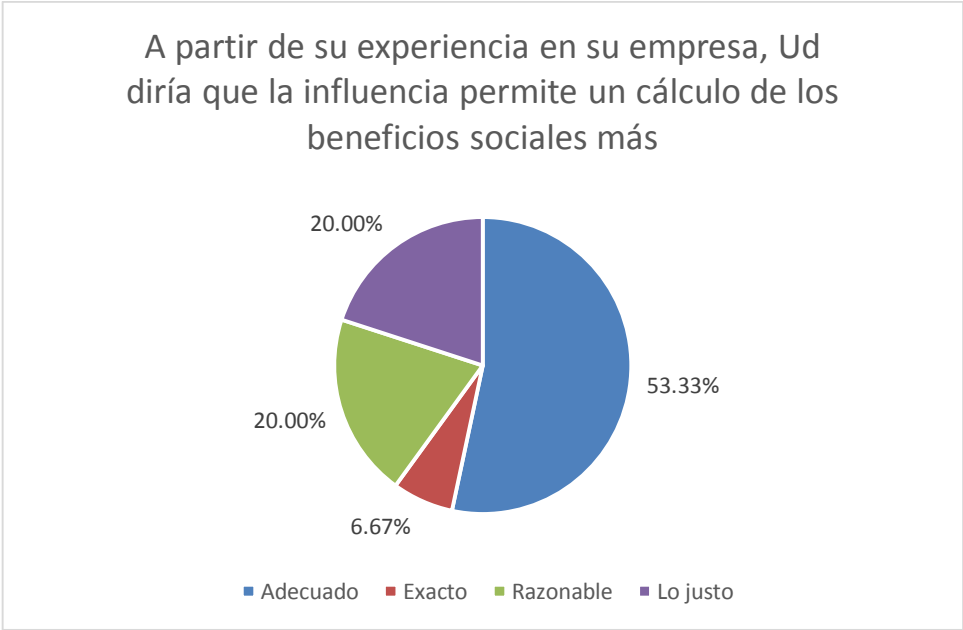


Únicamente el 33.3 % realiza auditorías de control en la determinación de la liquidación de los beneficios sociales de sus trabajadores, objeto principal de nuestra investigación, sin embargo al margen de que lo apliquen o no, el total de los entrevistados sostiene, por su experiencia, que la auditoría como mecanismo de control influye razonablemente en la determinación de la liquidación de beneficios sociales de sus trabajadores, además dicen que la influencia es:



Sostienen además en un 33.3 % que la influencia es favorable al trabajador, y las otras dos terceras partes sostienen que la influencia es favorable para ambas partes: trabajador y empresa MYPE.

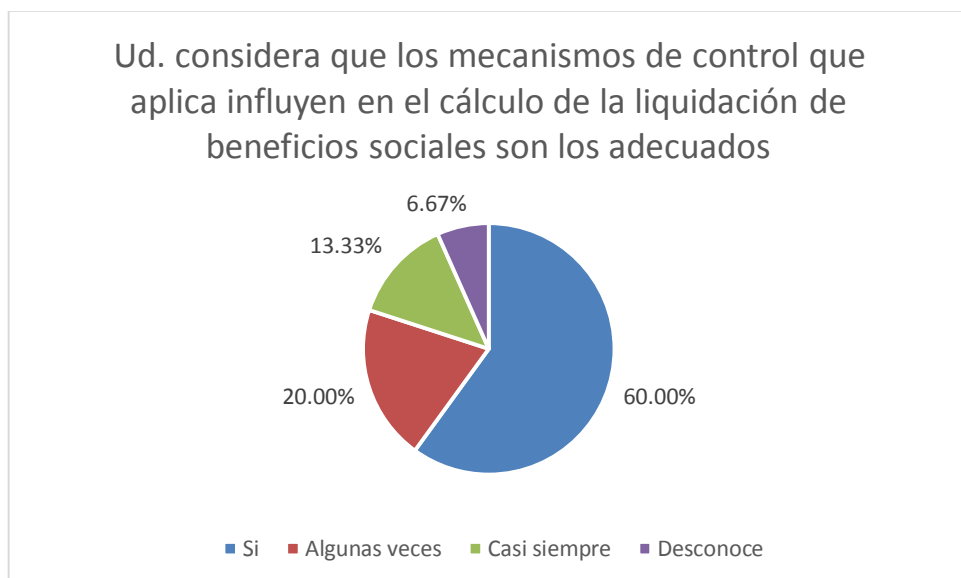
Algo interesante también es que a partir de su experiencia en su empresa, los entrevistados buscan categorías que puedan calificar de la mejor forma a la relación que existe entre auditoría y la determinación de los beneficios sociales, al respecto sostienen que la influencia permite un cálculo de los beneficios sociales más adecuados, exactos, razonables y justos como puede verse a continuación:



Además del tema de auditorías, la investigación ha considerado otros mecanismos de control, entre las que se tiene las siguientes:

HERRAMIENTAS DE CONTROL UTILIZADAS		
Registros de control interno	Si	38.5%
	No	53.8%
	Desconoce	7.7%
Identificación de riesgos	Si	46.2%
	No	53.8%
	Desconoce	0.0%
Actividades de control	Si	69.2%
	No	30.8%
	Desconoce	0.0%
Control de asistencia	Si	92.9%
	No	7.1%
	Desconoce	0.0%
Información y comunicación	Si	76.9%
	No	23.1%
	Desconoce	0.0%
Monitoreo	Si	76.9%
	No	15.4%
	Desconoce	7.7%

Un 40 % afirma que conoce de otros mecanismos de control, entre los que considera que los mecanismos de control que aplica e influencia en el cálculo de la liquidación de beneficios sociales son los adecuados.



## 5.2 Análisis, interpretación y discusión de resultados:

¿De qué manera la auditoría como mecanismo de control influye en la determinación de la liquidación de beneficios sociales?, es la interrogante simplificada que expresa nuestro problema y resalta que el objeto de la investigación es la relación de influencia de la auditoría con respecto a la determinación, entiéndase recién determinación de la liquidación de los beneficios sociales de los trabajadores de la micro y pequeña empre de la ciudad de Cajamarca.

*La Auditoría.- la auditoría como el proceso sistemático de obtener y evaluar objetivamente la evidencia acerca de las afirmaciones relacionadas con actos y acontecimientos económicos, a fin de evaluar las declaraciones a la luz de los criterios establecidos y comunicar los resultados a las partes interesadas.*

*El Control Interno.- El Control Interno comprende el Plan de Organización y el Conjunto de métodos y medidas adoptados dentro de una entidad para salvaguardar sus recursos, verificar la exactitud y veracidad de su información financiera y administrativa, promover la eficiencia en las operaciones, estimular la observancia de las políticas prescritas y lograr el cumplimiento de las metas y objetivos programados.*

Al respecto nuestros resultados pueden y deben analizarse en tres grandes bloques: el primero, expresa que tanto trabajadores, empresarios y empleados entrevistados reconocen que en términos generales la liquidación de los beneficios sociales es bastante razonable, siendo los 15 días de vacaciones y el acceso a los servicios de Essalud, en los que se tiene los mayores porcentajes de cumplimiento; en cambio las gratificaciones por julio y diciembre llegan a las dos terceras partes de los casos estudiados. Un 71.4 % tienen Compensación por Tiempo de Servicio – CTS por lo menos el equivalente al 50% de lo exigido en el régimen general laboral. Un 80 % tienen liquidación de beneficios sociales al momento que se retiran del trabajo.

Un segundo grupo de análisis está referido a las auditorías propiamente dichas, es de resaltar que únicamente el 33.3 % reconoce realizar auditorías de control en la determinación de la liquidación de los beneficios sociales de sus trabajadores, sin embargo al margen de que lo apliquen o no, el total de los entrevistados sostienen, por su experiencia, que la auditoría como mecanismo de control influye en la determinación de la liquidación de beneficios sociales de sus trabajadores.

En el análisis de las auditorías propiamente dichas, los resultados están agrupados alrededor de calificar a los términos de la relación de la influencia; así encontramos que un 26.67 % reconoce que la influencia es relevante y un 6.67 % lo reconoce como muy relevante; además un 33.3 % dicen que la influencia es favorable al trabajador, y las otras dos terceras partes sostienen que la influencia es favorable para ambas partes: trabajador y empresa MYPE.

Dentro de este mismo grupo de análisis de calificar de la mejor forma a la relación que existe entre auditoría y la determinación de los beneficios sociales encontramos que los entrevistados a partir de su expertise en su empresa, reconocen que la influencia permite un cálculo de los beneficios sociales más adecuados, exactos, razonables y justos.

Un tercer grupo de análisis de los resultados es que se ha considerado otros mecanismos u herramientas de control, siendo el control de asistencia la más utilizada. Un 40 % afirma que conoce de otros mecanismos de control, entre los que considera que los mecanismos de control que aplica e influencia en el cálculo de la liquidación de beneficios sociales son los adecuados.

### **5.3 Contrastación de Hipótesis:**

Nuestra hipótesis es de que la auditoría como mecanismo de control influye razonablemente en la determinación, lo cual se ha demostrado en tanto esta relación positiva se ha abordado con los calificativos de los entrevistados en términos de relevancia y que es favorable al trabajador, e indistintamente para ambas partes: trabajador y empresa MYPE; así como que permite un cálculo de los beneficios sociales más adecuados, exactos, razonables y justos, alcanzándose con ello el objetivo general de la investigación.

Y si la hipótesis la contrastamos por los objetivos, particularmente los específicos sobre mecanismos o herramientas de control y su relación sobre la liquidación y el cálculo de la liquidación, respectivamente; ambos casos también han sido analizados en nuestro tercer grupo de análisis de los resultados entre los que se considera que los mecanismos de control que aplican influyen en el cálculo de la liquidación de beneficios sociales de manera adecuada.

Por el lado de la matriz de consistencia, nuestras dimensiones, variables e indicadores han permitido demostrar y comprobar la hipótesis, alcanzándose un mayor nivel en el control de asistencia, y menores niveles en otros, así como se tiene también niveles distintos de cumplimiento entre las CTS, gratificaciones, vacaciones, y Essalud.

## CONCLUSIONES

- La información que las Micro y Pequeña Empresa tienen sobre la liquidación de beneficios sociales es concreta, el 100% de las empresas conoce sobre los beneficios que por ley le corresponde a los trabajadores en general, sin embargo el desconocimiento entre las diferencias de beneficios laborales entre las empresas que se encuentran afiliadas al REMYPE y las del régimen común es de un 80% del total de empresas encuestadas. Por lo que se genera un descontento de los trabajadores hacia la liquidación de sus beneficios. Entendiéndose que la liquidación es determinada correctamente.
- Los mecanismos de control que utilizan las empresas para el cálculo y determinación de los beneficios sociales de la empresa es el adecuado. La auditoría de control, referida a la acción de evaluar los diversos mecanismos es un instrumento que se utiliza para determinar el cumplimiento de los mecanismos y herramientas de control, aún en un reducido porcentaje de casos de empresas.

Los diversos mecanismos de control tanto para los empresarios como para los trabajadores, considerando si los primeros tienen conocimiento acerca de los beneficios laborales de los trabajadores y si dichos trabajadores cuentan con todo los beneficios de ley son aplicados indistintamente en unos casos más que en otros, y los empresarios reconocen mayores niveles de cumplimiento que los trabajadores.

- Las herramientas de control más utilizadas y de mayor conocimientos por los trabajadores es el control de asistencia, por lo que su influencia en la determinación de beneficios sociales, llamase CTS, vacaciones trucas y gratificaciones trucas es la altísimo. Prueba de ellos, es que un 60% de los trabajadores lo consideran como una herramienta de control adecuada.

## **RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS**

- Realizar una mayor difusión sobre los beneficios que las empresas afiliadas al REMYPE brindan a los trabajadores, para que puedan evitar discusiones y/o diferencias al término de la relación laboral.
- Procurar que la auditoría de control sea más utilizado dentro de las empresas en tanto incide favorablemente en la determinación de los beneficios sociales tanto a favor del trabajador como para la empresa.

Perfeccionar el uso de los diversos mecanismos de control, de manera concurrente dentro de las empresas.

- Proponer como línea de investigación el análisis de los mecanismos y herramientas de control en tanto ameritan cada vez más profundizarse.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado y Cruz. (2008). *Auditoría Tributaria*.
- Cook, J. W., & Winkle, G. M. (1998). *Auditoría*. Mexico.
- Flower Newton, E. (1976). *Tratado de Auditoría, Ed. Contabilidad Moderna*. Buenos Aires.
- Garcia, Y. (2009). *eumed.net*. Obtenido de <http://www.eumed.net/ce/2009a/gmgs.htm>
- Gomez Morfin, J. (1963). *El Control Interno en los Negocios*.
- Holmes, A. (1994). *Auditorías Principios y Procedimientos*. Mexico: Limusa.
- Kell, W. G., & Boynton, W. C. (1997). *Auditoría Moderna*. CECSA.
- Kohler, E. L. (1997). *Diccionario para contadores*.
- Luna, B. (1998). *Auditoría de Gestion*.
- Luqui, J. C. (1998). *La Obligacion Tributaria*. Buenos Aires: Depalma.
- Martinez, J. R. (2005). *La auditoría financiera en la gestion de las empresas coopertivas de servicios multiples*. Lima.
- Meigs, W., & Larsen, E. (1977). *Principios de la auditoría y otros servicios de verificación*.
- Vega, E. (2004). *La auditoría financiera en la empresa moderna*.

## **LEYES CONSULTADAS**

Ley N° 28015 - **Publicada el 03 de julio de 2003** Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.

Decreto Supremo N° 009-2003-TR - **Publicado el 09 de septiembre de 2003** Aprueban Reglamento de la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.

Decreto Legislativo N° 1086 - **Publicado el 28 de junio de 2008**

Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente.

Decreto Supremo N° 007-2008-TR - **Publicado el 30 de septiembre de 2008**

Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE.

Decreto Supremo N° 008-2008-TR - **Publicado el 30 de septiembre de 2008**

Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente – Reglamento de la Ley MYPE

## **ANEXOS**

Empresa: .....

Cargo: .....

<b>CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL CONOCIMIENTO SOBRE ASPECTOS LABORALES</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/A</b>
<b>1</b>	¿Se ha sentido a gusto trabajando en su empresa?			
<b>2</b>	¿Conoce la historia y trayectoria de su empresa?			
<b>3</b>	¿Tiene la empresa un organigrama o esquema de organización?			
<b>4</b>	¿Conoce Usted si su empresa se encuentra en el Registro de Micro y Pequeña Empresa?			
<b>5</b>	¿Sus funciones y responsabilidades están definidas?			
<b>6</b>	¿Sabe Usted que son los beneficios sociales?			
<b>7</b>	¿Conoce Usted en qué consisten los beneficios sociales en su empresa?			
<b>8</b>	¿Las condiciones salariales para usted son buenas?			
<b>9</b>	¿Conoce Usted las herramientas implementadas para el control de asistencia en su empresa?			
<b>10</b>	¿Recibe información oportuna de los días y horas laboradas durante el mes en curso?			
<b>11</b>	¿Cuenta su empresa con un contador a tiempo parcial o completo?			
<b>12</b>	¿Se realizan inspecciones laborales de forma periódicas por el Ministerio de Trabajo?			
<b>13</b>	¿La totalidad del personal se encuentra con contrato vigente y en planilla?			
<b>14</b>	¿Conoce Usted al encargado de realizar la liquidación de beneficios sociales a los trabajadores?			
<b>15</b>	¿Cuenta su empresa con una Unidad de Control Interno sobre el tareo de los trabajadores?			
<b>16</b>	¿Conoce la diferencia entre remuneración bruta y líquida?			
<b>17</b>	¿Sabe Usted cuanto tiempo tiene la empresa para hacer efectivo el pago de la liquidación de beneficios sociales?			

Cajamarca, Agosto de 2015

## UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

Las siguientes preguntas requieren información personal sobre.

### ASPECTOS LABORALES

EMPRESA.....

#### Encuesta:

1. Marque con un aspa su tipo de sexo

- Masculino

- Femenino

2. Se encuentra laborando actualmente para alguna empresa

- Si  - No

Si su respuesta en No pase a la pregunta 6

3. ¿Cuánto tiempo tiene de laborar en su empresa?

- Menos de 1 año
- De 3 a 4 años
- De 1 a 2 años
- De 5 en adelante.

4. ¿La empresa a la que labora se encuentra registrada al REMYPE?

- Si  - No

5. ¿Cuenta Usted con un contrato de trabajo vigente?

- Si  - No

- Especifique.....

6. ¿Conoce Usted acerca de los beneficios laborales de los trabajadores?

- Si  - No

Si su respuesta en No pase a la pregunta 10.

7. ¿Cómo Usted la diferencia de beneficios laborales entre las empresas afiliadas al REMYPE y las empresas del régimen común?

- Si  - No

Si su respuesta en No pase a la pregunta 9.

8. ¿Cuánto tiempo de vacaciones otorga una empresa afiliada al REMYPE a sus trabajadores?

- |                           |                          |                             |                          |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| - 15 días por cada 1 año. | <input type="checkbox"/> | - 15 días por cada 1/2 año. | <input type="checkbox"/> |
| - 20 días por cada 1 año. | <input type="checkbox"/> | - 25 días por cada 1 año.   | <input type="checkbox"/> |

9. ¿Qué es la Compensación por Tiempo de Servicio?

.....  
.....

10. ¿Alguna vez ha recibido una liquidación de beneficios sociales?

- Si  - No   
- Especifique.....

11. ¿Cuál cree Usted que debería ser los salarios laborales en la ciudad de Cajamarca?

- |                          |                               |
|--------------------------|-------------------------------|
| - De 0 a 1,000 soles     | - De 1,000 a 2,000 soles      |
| - De 2,000 a 3,000 soles | - De 3,000 soles en adelante. |

12. ¿Conoce Usted acerca de las Gratificaciones?

- Si  - No

13. ¿Cuáles cree Usted que son las herramientas para un adecuado control de la asistencia de los trabajadores de una empresa?

.....  
.....

14. ¿Cree Usted que la situación económica de Cajamarca mejorará en:

- |                  |                          |                    |                          |
|------------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|
| - Menos de 1 año | <input type="checkbox"/> | - Entre 1 año a 2. | <input type="checkbox"/> |
| - De 2 a 3 años  | <input type="checkbox"/> | - No mejorará.     | <input type="checkbox"/> |

GRACIAS.

**REGISTRO DE OBSERVACIÓN Y VERIFICACIÓN DEL ESTADO SITUACIONAL DE LA GESTION EMPRESARIAL DE LOS BENEFICIOS SOCIALES EN LAS MYPES DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA**

1. Razón Social de la MYPE:  
.....
2. Ubicación:  
.....
3. Propietario:  
.....
4. Responsable de la información:  
.....
5. Nro. de Trabajadores: ..... 6. Volumen Anual de Ventas: .....
7. Está inscrito en el Registro Nacional de Micro y Pequeña Empresa REMYPE:  
Si: ( ), No: ( ). Está en trámite su Registro REMYPE: ( )
8. Entre los años 2013 y 2014 ha tenido casos de trabajadores que han dejado de laborar en su empresa:  
Si: ( ), Cuántos: ..... No: ( ),
9. En la acción de liquidar a los trabajadores cuando han terminado su relación laboral, Ud. diría que sus beneficios han sido liquidados según corresponde, y lo cual ha sido correctamente calculado:  
Si: ( ), Cuántos: ..... No: ( ), Desconoce: ( )
10. Cuenta con Personal a cargo del control, gestión y cálculo de los beneficios sociales de sus trabajadores: Si: ( ), No: ( ), Recurre a servicios externos: ( )
11. Ud. considera que el cálculo de los beneficios sociales de sus trabajadores es:  
Correcto: ( ), Incorrecto: ( ), En muchos de los casos estos no se aplican correctamente: ( ), Generalmente es correcto: ( ). Desconoce: ( )
12. Ud. considera que la determinación de los beneficios sociales de los trabajadores es:  
Correcta: ( ), Incorrecta: ( ), Desconoce: ( ).
13. Ud. considera que sus trabajadores reciben el monto correcto en cuanto a CTS, Gratificaciones y Vacaciones:  
Correcto: ( ), Incorrecto: ( ), Desconoce: ( ).
14. Sus trabajadores reciben por lo menos sus 15 días de vacaciones:  
Si: ( ), No: ( ). Algunos: ( ), Casi todos: ( )
15. Sus trabajadores tienen acceso a Es Salud:  
Si: ( ), No: ( ). Algunos: ( ), Casi todos: ( )
16. Cuentan con gratificaciones por julio y diciembre equivalente a media remuneración en cada oportunidad:  
Si: ( ), No: ( ). Algunos: ( ), Casi todos: ( )
17. Tienen Compensación por Tiempo de Servicio – CTS por lo menos el equivalente al 50% de lo exigido en el régimen general laboral:  
Si: ( ), No: ( ). Algunos: ( ), Casi todos: ( )

18. Tienen liquidación de beneficios sociales al momento que se retiran del trabajo:  
Si: ( ), No: ( ). Algunos: ( ), Casi todos: ( )
19. Realiza auditorias de control en la determinación de la liquidación de los beneficios sociales de sus trabajadores:  
Si: ( ), No: ( ), A veces: ( ), Regularmente: ( ), Generalmente: ( ) Desconoce: ( )
20. ¿Cuál de las de las siguientes herramientas de control aplica?  
HERRAMIENTA DE CONTROL: SI NO DESCONOCE  
(Puede marcar más de una, o todas)
- Registros de control interno: ( ) ( ) ( )
  - Identificación de riesgos: ( ) ( ) ( )
  - Actividades de control: ( ) ( ) ( )
  - Control de asistencia: ( ) ( ) ( )
  - Información y comunicación: ( ) ( ) ( )
  - Monitoreo: ( ) ( ) ( )
21. Considera que la auditoria como mecanismo de control influye en la determinación de la liquidación de beneficios sociales de sus trabajadores  
Si: ( ), No: ( ). Algunas veces: ( ), Casi siempre: ( ), Desconoce: ( )
22. Ud. diría que la influencia es:  
Poco relevante: ( ), relevante: ( ), muy relevante: ( )
23. Ud. diría que la influencia es:  
Favorable al Trabajador: ( ), Favorable a la MYPE: ( ), Para ambos: ( )
24. A partir de su expertise en su empresa, Ud diría que la influencia permite un cálculo de los beneficios sociales (Puede marcar más de una, o todas) más:  
Adecuado: ( ), oportuno: ( ), exacto: ( ), razonable: ( ), lo justo: ( ).  
Otro: .....
25. Ud. considera que los mecanismos de control que aplica influyen en el cálculo de la liquidación de beneficios sociales son los adecuados:  
Si: ( ), No: ( ). Algunas veces: ( ), Casi siempre: ( ), Desconoce: ( )
26. Conoce de otros mecanismos o herramientas de control que le han sugerido o aprendido:  
Si: ( ), No: ( ).
27. En su caso, señale lo siguiente:
- |   | SI  | NO  |
|---|-----|-----|
| a. Se ha determinado adecuadamente la CTS:  | ( ) | ( ) |
| <b>b.</b> Se ha depositado oportunamente los CTS en la entidad financiera:  | ( ) | ( ) |
| c. Ha otorgado oportunamente el beneficio de gratificaciones según el tiempo laborado:                            | ( ) | ( ) |
| d. Ha determinado efectivamente el tiempo laborado por el trabajador para que goce de sus vacaciones respectivas: | ( ) | ( ) |



PARA EL INVESTIGADOR:

Términos (Aplicados por el Investigador en la MYPE) de Evaluación sobre si se ha determinado efectivamente el tiempo laborado por el trabajador para que goce de sus vacaciones respectivas.

Correcto: ( )                      Incorrecto: ( )

Evaluación sobre si se ha determinado adecuadamente la Compensación por Tiempo de Servicio. Y si se ha depositado oportunamente en la entidad financiera según sea el caso.

Correcto: ( )                      Incorrecto: ( )

Evaluación sobre si se ha otorgado oportunamente el beneficio de gratificaciones según el tiempo laborado.

Correcto: ( )                      Incorrecto: ( )

Anotaciones:

.....  
.....  
.....  
..... Fecha: .....