

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**

**Escuela de Posgrado**

MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

**CONTROL INTERNO BAJO EL MODELO COSO 2013 Y LA  
CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS MYPES DE  
TACNA, 2024**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

NANCY ROSINA CCUSI ALVAREZ

**Para optar el Grado Académico de:**

MAESTRO EN CIENCIAS (*Magister Scientiae*) CON MENCIÓN EN GESTIÓN  
EMPRESARIAL

**TACNA – PERÚ**

**2026**

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN****Escuela de Posgrado**

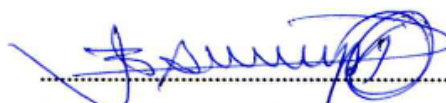
## MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

**CONTROL INTERNO BAJO EL MODELO COSO 2013 Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS MYPES DE TACNA, 2024**

Tesis sustentada y aprobada el 15 de diciembre del 2025; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE

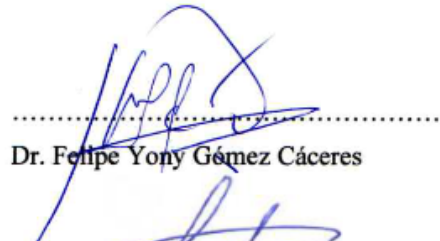
:



Dr. Bartolomé Jorge Anyosa Gutiérrez

SECRETARIO

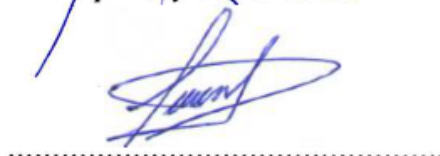
:



Dr. Felipe Yony Gómez Cáceres

MIEMBRO

:



Dr. Manuel Segundo Caipa Ramos

ASESOR

:



Dr. Manuel Segundo Caipa Ramos

### CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Dr. Manuel Segundo Caipa Ramos, en mi condición de asesor acreditado con Resolución de Escuela de Posgrado N° 14644-2024-ESPG/UNJBG del 18 de octubre del 2024, del trabajo de tesis titulado: "CONTROL INTERNO BAJO EL MODELO COSO 2013 Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS MYPES DE TACNA, 2024", presentado por la Srta. Nancy Rosina Ccusi Alvarez, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias (Magister Scientiae) con mención en Gestión Empresarial.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajo de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN, cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 6%.

Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la tesis y está de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado a solicitud de la interesada con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención del Grado Académico de Maestro en Ciencias (Magister Scientiae) con mención en Gestión Empresarial.

Tacna 9 de marzo de 2026

FIRMA ASESOR  
Nombres y apellidos

  
.....  
Dr. Manuel Segundo Caipa Ramos  
DNI N° 09950206



FIRMA TESISTA  
Nombres y apellidos

  
.....  
Srta. Nancy Rosina Ccusi Alvarez  
DNI N° 00505522



## **DEDICATORIA**

*La investigación es un trabajo que quiero dedicar a mi familia, por estar presente en el proceso y apoyarme.*

## **AGRADECIMIENTO**

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	4
1.1. Descripción del problema.....	4
1.2. Formulación del problema.....	8
1.2.1. Problema general .....	8
1.2.2. Problemas específicos.....	8
1.3. Justificación e importancia .....	9
1.3.1. Justificación .....	9
1.3.2. Importancia.....	10
1.4. Alcances y limitaciones .....	11
1.5. Objetivo .....	11
1.5.1. Objetivo general .....	11
1.5.2. Objetivos específicos.....	11
1.6. Hipótesis .....	12
1.6.1. Hipótesis general .....	12
1.6.2. Hipótesis Específicas.....	12
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	13
2.1. Antecedentes del estudio .....	13
2.1.1. A nivel internacional .....	13

2.1.2.	A nivel nacional.....	17
2.2.	Bases teóricas .....	19
2.2.1.	Modelo COSO 2013 .....	19
2.2.1.1.	Definición .....	19
2.2.1.2.	Modelos de control interno.....	20
2.2.1.3.	Control interno.....	21
2.2.1.4.	Componentes del Control Interno bajo el modelo COSO 2013 .....	22
2.2.1.4.1.	Ambiente de control .....	22
2.2.1.4.2.	Evaluación de riesgos .....	22
2.2.1.4.3.	Actividades de control gerencial .....	22
2.2.1.4.4.	Información y comunicación .....	22
2.2.1.4.5.	Supervisión .....	22
2.2.2.	Cultura Organizacional.....	23
2.2.2.1.	Definición .....	23
2.2.2.2.	Componentes de la Cultura Organizacional .....	23
2.2.2.2.1.	Implicación .....	23
2.2.2.2.2.	Consistencia.....	24
2.2.2.2.3.	Adaptabilidad.....	24
2.2.2.2.4.	Misión.....	24
2.3.	Definición de términos .....	24
2.3.1.	Modelo COSO 2013 .....	24
2.3.2.	Control Interno .....	25
2.3.3.	Componentes del Control Interno.....	25
2.3.4.	Cultura Organizacional.....	25
2.3.5.	Implicación .....	25
2.3.6.	Consistencia.....	25

2.3.7.	Adaptabilidad.....	26
2.3.8.	Misión.....	26
2.3.9.	Modelo Coso.....	26
2.3.10.	COSO EMR.....	26
2.3.11.	Modelo Cadbury.....	26
2.3.12.	Modelo VIENOT.....	26
2.3.13.	Modelo KING.....	27
2.3.14.	Ambiente de control.....	27
2.3.15.	Evaluación de riesgos.....	27
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....		28
3.1.	Tipo y diseño de la investigación.....	28
3.1.1.	Diseño de la investigación.....	28
3.1.2.	Tipo de investigación.....	28
3.1.3.	Nivel de investigación.....	28
3.2.	Población y muestra.....	29
3.2.1.	Población.....	29
3.2.2.	Muestra.....	29
3.3.	Operacionalización de variables.....	30
3.3.1.	Identificación de variables.....	30
3.3.2.	Caracterización de las variables.....	31
3.4.	Técnicas e instrumentos para recolección de datos.....	36
3.4.1.	Técnicas.....	36
3.4.2.	Encuesta.....	36
3.4.3.	Instrumentos.....	36
3.4.3.1.	Cuestionario.....	36

3.5.	Procesamiento y análisis de datos .....	42
CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....		43
4.1.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	43
4.1.1.	Presentación.....	43
4.1.2.	Análisis de tablas y figuras de las variables .....	44
4.1.2.1.	Variable $X_1$ : Control Interno en base al modelo COSO 2013 .....	44
4.1.2.2.	Variable $X_2$ : Cultura organizacional.....	53
4.2.	Contrastación de hipótesis.....	60
4.2.1.	Verificación de la hipótesis general.....	60
4.2.2.	Verificación de la primera hipótesis específica.....	62
4.2.3.	Verificación de la segunda hipótesis específica .....	63
4.2.4.	Verificación de la tercera hipótesis específica .....	65
4.2.5.	Verificación de la cuarta hipótesis específica.....	66
4.2.6.	Verificación de la quinta hipótesis específica .....	68
DISCUSIÓN .....		72
CONCLUSIONES .....		75
RECOMENDACIONES.....		77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....		79
ANEXOS .....		84

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Escala de alfa de Cronbach.....	38
<b>Tabla 2</b>	Estadísticas de fiabilidad .....	38
<b>Tabla 3</b>	Estadísticas de fiabilidad .....	40
<b>Tabla 4</b>	Control Interno en base al modelo COSO 2013 .....	44
<b>Tabla 5</b>	Dimensión: Ambiente de Control.....	45
<b>Tabla 6</b>	Evaluación de Riesgos.....	47
<b>Tabla 7</b>	Actividades de Control .....	48
<b>Tabla 8</b>	Información y Comunicación .....	50
<b>Tabla 9</b>	Supervisión .....	51
<b>Tabla 10</b>	Cultura organizacional.....	53
<b>Tabla 11</b>	Implicación .....	54
<b>Tabla 12</b>	Consistencia.....	56
<b>Tabla 13</b>	Adaptabilidad.....	57
<b>Tabla 14</b>	Misión.....	59
<b>Tabla 15</b>	Prueba de correlación de la hipótesis general.....	61
<b>Tabla 16</b>	Prueba de correlación de la primera hipótesis específica .....	62
<b>Tabla 17</b>	Prueba de correlación de la segunda hipótesis específica .....	64
<b>Tabla 18</b>	Prueba de correlación de la tercera hipótesis específica.....	65
<b>Tabla 19</b>	Prueba de correlación de la cuarta hipótesis específica.....	67
<b>Tabla 20</b>	Prueba de correlación de la quinta hipótesis específica .....	68
<b>Tabla 21</b>	Matriz de correlaciones .....	71

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	Modelo COSO 2013 .....	20
<b>Figura 2</b>	Consistencia interna: Control interno bajo el modelo COSO 2013.....	39
<b>Figura 3</b>	Consistencia interna: Cultura organizacional .....	41
<b>Figura 4</b>	Control Interno en base al modelo COSO 2013 .....	44
<b>Figura 5</b>	Ambiente de Control .....	46
<b>Figura 6</b>	Evaluación de Riesgos.....	47
<b>Figura 7</b>	Actividades de Control .....	49
<b>Figura 8</b>	Información y Comunicación .....	50
<b>Figura 9</b>	Supervisión .....	52
<b>Figura 10</b>	Cultura organizacional.....	53
<b>Figura 11</b>	Implicación .....	55
<b>Figura 12</b>	Consistencia.....	56
<b>Figura 13</b>	Adaptabilidad.....	58
<b>Figura 14</b>	Misión.....	59
<b>Figura 15</b>	Matriz de coeficientes de correlaciones mediante rho Spearman de variables y dimensiones .....	70

## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación del control interno, basado en el modelo COSO 2013, y la cultura organizacional de las Mypes en Tacna. Se desarrolló una investigación de tipo básico, con un nivel correlacional y un diseño no experimental transversal. La población estuvo conformada por 17,502 Mypes formales en Tacna, y la muestra probabilística fue de 376 unidades empresariales. Se emplearon dos cuestionarios para la recolección de datos; el primero evaluó el control interno bajo el modelo COSO 2013, con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,977; el segundo midió la cultura organizacional, con un Alfa de Cronbach de 0,991, lo que indica alta consistencia interna en ambos instrumentos. Mediante la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov ( $p = 0,000$ ), se determinó que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se aplicó la correlación de Spearman. Los resultados revelaron que el 24,5 % de las Mypes percibe el control interno como "Inadecuado", el 46,8 % como "Regularmente adecuado" y solo el 28,7 % como "Adecuado", asimismo, se evidenciaron correlaciones significativas y positivas entre el control interno y la cultura organizacional ( $\rho = 0,954$ ,  $p = 0,001$ ), así como entre las dimensiones del control interno y la cultura organizacional, con coeficientes de 0,940 para el ambiente de control, 0,897 para la evaluación de riesgos, 0,926 para las actividades de control, 0,806 para la información y comunicación, y 0,885 para la supervisión. Se concluye que la implementación del control interno bajo el modelo COSO 2013 se relaciona significativamente con la cultura organizacional de las Mypes en Tacna.

**Palabras clave:** Control interno, modelo COSO 2013, cultura organizacional, Mypes, evaluación de riesgos, supervisión.

## ABSTRACT

The study aimed to determine the relationship between internal control, based on the COSO 2013 model, and the organizational culture of MSEs in Tacna. A basic research approach was adopted, with a correlational level and a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 17,502 formal MSEs in Tacna, and the probabilistic sample included 376 business units. Two questionnaires were used for data collection: the first assessed internal control under the COSO 2013 model, with a Cronbach's Alpha reliability of 0,977, while the second measured organizational culture, with a Cronbach's Alpha of 0,991, indicating high internal consistency for both instruments. The Kolmogorov-Smirnov normality test ( $p = 0,000$ ) determined that the data did not follow a normal distribution, leading to the use of Spearman's correlation for analysis. The results showed that 24,5 % of MSEs perceive internal control as "Inadequate," 46,8 % as "Moderately Adequate," and only 28,7 % as "Adequate." Additionally, significant and positive correlations were found between internal control and organizational culture ( $\rho = 0,954$ ,  $p = 0,001$ ), as well as between the dimensions of internal control and organizational culture, with coefficients of 0,940 for control environment, 0,897 for risk assessment, 0,926 for control activities, 0,806 for information and communication, and 0,885 for supervision. It is concluded that the implementation of internal control under the COSO 2013 model is significantly related to the organizational culture of MSEs in Tacna.

**Keywords:** Internal control, COSO 2013 model, organizational culture, MSEs, risk assessment, supervision.

## INTRODUCCIÓN

Las Mypes en Perú, y en particular en la región de Tacna, enfrentan múltiples desafíos que afectan su formalización, crecimiento y sostenibilidad, siendo el control interno y la cultura organizacional factores clave para su desarrollo. La alta informalidad (86,7 % sin RUC), la baja inclusión financiera y la falta de registros contables limitan su acceso a financiamiento y restringen su capacidad de gestión eficiente. A pesar de la recuperación económica postpandemia, las Mypes siguen siendo vulnerables a cambios en el mercado y dependen en gran medida de los sectores de comercio y servicios, lo que las hace susceptibles a crisis económicas. Asimismo, la región ha experimentado una reducción significativa en el número de empresas formales, reflejando la dificultad de las Mypes para adaptarse a un entorno competitivo y cambiante. Además, la mayoría de estas empresas carece de estructuras sólidas de control interno, lo que afecta su transparencia y sostenibilidad. En este contexto, la implementación del modelo COSO 2013 representa una oportunidad para fortalecer su gestión y fomentar una cultura organizacional más estructurada, reduciendo riesgos y mejorando su competitividad en el mercado.

En consecuencia, se desarrolló en el Capítulo I el Planteamiento del Problema, donde se describió la problemática central de la investigación, abordando los desafíos que enfrentan las Mypes en Tacna en cuanto a su control interno y cultura organizacional. Se presentó la formulación del problema, tanto a nivel general como en sus dimensiones específicas, junto con la justificación e importancia del estudio, resaltando la necesidad de fortalecer la gestión interna en las micro y pequeñas empresas. Además, se establecieron los alcances y limitaciones de la investigación, delimitando el contexto y las restricciones encontradas en el proceso. Finalmente, se definieron los objetivos generales y específicos, así como la hipótesis de estudio, la cual orientó el análisis de la relación entre las variables principales.

En el Capítulo II, correspondiente al Marco Teórico, se expusieron los antecedentes del estudio, con una revisión de investigaciones previas tanto a nivel internacional como nacional, que respaldan el análisis del control interno y la cultura organizacional en distintas instituciones y sectores. Asimismo, se presentaron las bases teóricas, con énfasis en el Modelo COSO 2013, detallando su evolución, principios y

componentes clave, tales como el Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos, Actividades de Control, Información y Comunicación y Supervisión. También se abordó la Cultura Organizacional, analizando sus dimensiones fundamentales como la Implicación, Consistencia, Adaptabilidad y Misión. Finalmente, se incorporó un apartado de definición de términos, donde se clarificaron los conceptos esenciales para la investigación, incluyendo distintos modelos de control interno y enfoques de gobernanza empresarial.

El Capítulo III, correspondiente al Marco Metodológico, estableció el enfoque y diseño de la investigación, precisando el tipo y nivel de estudio empleado para el análisis de las variables. Se definió la población y muestra, especificando los criterios de selección de los participantes en el estudio. Asimismo, se presentó la operacionalización de variables, detallando la caracterización y medición de las dimensiones del control interno y la cultura organizacional. Además, se describieron las técnicas e instrumentos de recolección de datos, destacando la aplicación de encuestas como principal metodología y la construcción de cuestionarios validados. Finalmente, se detalló el procesamiento y análisis de datos, explicando las pruebas estadísticas utilizadas para evaluar la relación entre las variables de estudio.

En el Capítulo V, se presentaron los resultados obtenidos tras el análisis de los datos recopilados. Se expusieron las tablas y figuras correspondientes a las variables principales: Control Interno basado en el modelo COSO 2013 y Cultura Organizacional, analizando su comportamiento y distribución en la muestra. Asimismo, se llevó a cabo la contrastación de hipótesis, donde se aplicaron pruebas de normalidad para determinar la idoneidad del análisis estadístico y se verificaron las hipótesis generales y específicas mediante pruebas de correlación, obteniendo coeficientes significativos que evidencian la relación entre el control interno y la cultura organizacional en las Mypes de Tacna.

En el Capítulo VI, se desarrolló la Discusión de Resultados, en la que se contrastaron los hallazgos de la investigación con los antecedentes nacionales e internacionales, permitiendo una comparación detallada de las tendencias observadas en el estudio con otros enfoques previos sobre control interno y cultura organizacional. Se analizaron las similitudes y diferencias en los resultados, explicando las razones que

podrían influir en las variaciones encontradas en distintos contextos empresariales y geográficos.

Por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción del problema

El Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO, 2022) es una institución conformada en 1985 por una organización de patrocinadores integrado por las empresas American Accounting Association (AAA), American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), Financial Executives International (FEI), Institute of Internal Auditors (IIA) and Association of Accountants and Financial Professionals in Business (IMA), el comité COSO le sucede a la comisión Treadway, debido a los escándalos de soborno de empresas norteamericanas como Lockheed, Bananagate que pagaban a altos funcionarios extranjeros por políticas gubernamentales que les favorecieran comercialmente, así como el financiamiento de campañas políticas, se constituye como COSO en respuesta a la Ley que el congreso de Estados Unidos promulgó en 1977, la Ley de financiamiento de campañas y la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero que obligaban a las empresas a implementar programas de control interno, en tal sentido, la iniciativa privada COSO propone un marco de control interno para redactar informes, siendo en el año de 1992 la publicación de su primer volumen denominado “Internal control – Integrated framework”, le seguían las actualizaciones de las publicaciones de control interno de los años 2006 “ Internal control over financial reporting - guidance for smaller public companies”, en el 2009 “Guidance on monitoring internal control systems, finalmente en el 2013 “Internal control – Integrated framework”, modelo que actualmente sigue vigente y es referencia de países del mundo incluido Perú (COSO, 2022).

Sin embargo, como lo indica Graham (2015), el control interno tomaría un rumbo definitivo y de gran importancia ante los fraudes contables de empresas con prestigio internacional como Parmalat, WorldCom, Xerox, Merck, Lehman Brothers, Tyco International y Enron con sus cinco sociedades auditoras, entre ellas Arthur Andersen; fueron los casos que motivaron que los senadores Paul Sarbanes y Michael G. Oxley de

Estados Unidos implementaron una ley llamada “Ley de Reforma de la Contabilidad Pública de Empresas y de Protección al Inversionista” o Ley Sarbanes-Oxley, que propone en la Sección 404 de la Ley, la elaboración de un informe de control interno para brindar información financiera y evaluar la eficacia de la estructura de control interno, cuya publicación data del 30 de julio del 2002 (govinfo, 2002), con estos hechos, en la actualidad el control interno es de importancia en el mundo, lo que ha permitido implementar en los gobiernos, no sólo modelos de control interno propuestos por las iniciativas privadas, sino, adaptarlas a sus necesidades, además de que el sector privado también le ha dado importancia a los controles internos mediante el Modelo COSO y otros.

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) en Perú enfrentan múltiples desafíos que afectan su desempeño y sostenibilidad, particularmente en áreas como el control interno y la cultura organizacional. La pandemia de COVID-19 tuvo un impacto significativo en estas empresas, con sectores como comercio y servicios sufriendo grandes pérdidas. Antes de la pandemia, entre 2016 y 2019, las MIPYME en estos sectores crecían a tasas anuales promedio del 3,4 % y 5,3 %, respectivamente. Sin embargo, la pandemia interrumpió este crecimiento, aunque en 2022 se observó una recuperación con incrementos del 6 % en comercio y del 15,2 % en servicios en comparación con 2021. A pesar de esta recuperación, las MIPYME de producción, que ya mostraban una tendencia a la baja desde 2017, también crecieron un 11,2 % en 2022 en comparación con 2021 (COMEXPERÚ, 2022).

La informalidad es otro problema significativo para las MIPYME en Perú. El 86,7 % de estas empresas operan sin un Registro Único de Contribuyentes (RUC), reflejando un aumento de 0,4 puntos porcentuales respecto a 2021. Esta falta de formalización afecta negativamente su acceso a servicios financieros y oportunidades de crecimiento. Solo el 48,2 % de los emprendedores de MIPYME cuentan con al menos un producto financiero formal, mientras que el 75,6 % no lleva ningún registro de cuentas. Esta falta de formalización y estructura contable robusta indica una deficiencia en el control interno, limitando su capacidad para gestionar eficazmente sus operaciones y finanzas. Además, el 82,6 % de los trabajadores en estas empresas son familiares del dueño del negocio, y

solo el 1,6 % cuenta con seguro social, lo cual refleja una cultura organizacional basada en relaciones informales y una baja profesionalización del personal (COMEXPERÚ, 2022).

El perfil de los empresarios también influye en la productividad y competitividad de las MIPYME. Con el 52 % de los dueños de MIPYME en Perú siendo mujeres, y una edad promedio entre 43 y 44 años, se observa una notable representación femenina en el liderazgo empresarial. Además, más de la mitad de estos empresarios (52 %) son jefes de hogar, lo que indica que gran parte del ingreso del hogar depende directamente del rendimiento del negocio. Esta dependencia puede influir en la toma de decisiones y en la disposición para invertir en mejoras de control interno y en el desarrollo de una cultura organizacional más formal y estructurada (COMEXPERÚ, 2022).

El acceso a servicios financieros ha sido un desafío constante para las MIPYME. En 2020, aproximadamente 841 343 MIPYME tenían algún tipo de operación crediticia en el sistema financiero. Este número disminuyó drásticamente a 171 025 en diciembre de 2021 debido a la finalización de programas de apoyo financiero como FAE, PAE y Reactiva. Esta caída en la inclusión financiera, que se situó en 8,1 % en 2021 desde un 31,9 % en 2020, subraya la vulnerabilidad de estas empresas a cambios en el entorno económico y la necesidad de un mejor control interno para gestionar riesgos financieros y operativos (COMEXPERÚ, 2022).

La distribución sectorial de las MIPYME en Perú muestra que el 85,2 % se dedica a actividades de comercio y servicios, mientras que el 14,8 % se enfoca en actividades productivas como manufactura, construcción, agropecuario, minería y pesca. Esta alta concentración en comercio y servicios resalta la importancia de estos sectores para la economía peruana, pero también indica la necesidad de políticas públicas que fomenten su formalización y competitividad. Mejorar el control interno y desarrollar una cultura organizacional sólida son aspectos cruciales para asegurar la sostenibilidad y crecimiento de las MIPYME en un entorno económico cada vez más desafiante (COMEXPERÚ, 2022).

La región de Tacna enfrenta diversas problemáticas en el ámbito de las micro y pequeñas empresas (MYPE), que se reflejan en su estructura empresarial y dinámica económica. Según datos de la plataforma web “Tejido empresarial en el Perú” del Ministerio de la Producción, Tacna cuenta con 17 502 empresas formales del tamaño MYPE. De este total, el 96,5 % corresponden a microempresas y el 3,5 % a pequeñas empresas. Esta alta concentración de microempresas refleja la fragilidad y limitación en la escala de operación de las empresas de la región, lo cual puede afectar su competitividad y capacidad de crecimiento (Gobierno Regional de Tacna, 2023).

En términos sectoriales, la mayoría de estas empresas se encuentran en los sectores de comercio y servicios, con 9 504 y 6 201 empresas respectivamente. Esto evidencia una fuerte dependencia de estos sectores, lo cual puede representar un riesgo ante cambios económicos adversos que afecten el consumo y la demanda de servicios. Además, la presencia significativa de empresas en sectores como manufactura, construcción, agropecuario, minería y pesca subraya la diversidad económica, aunque estos sectores representan una menor proporción del total (Gobierno Regional de Tacna, 2023).

El subsector de comercio al por menor es particularmente dominante, representando el 41,3 % de las empresas, mientras que hoteles y restaurantes conforman el 8,6 %. Esta estructura sectorial sugiere una economía local centrada en el consumo interno y el turismo, lo cual puede ser vulnerable a fluctuaciones en la afluencia de turistas y cambios en los patrones de consumo de la población (Gobierno Regional de Tacna, 2023).

A nivel provincial, la provincia de Tacna alberga 17 143 empresas formales, lo que representa el 97,95 % de todas las empresas de la región. Estas empresas se acogen principalmente a los regímenes tributarios del Nuevo Régimen Único Simplificado (Nuevo RUS), el Régimen MYPE Tributario (RMT) y el Régimen Especial de Renta (RER), lo que indica un esfuerzo por formalizar sus actividades económicas y cumplir con las obligaciones fiscales. Sin embargo, la alta concentración en estos regímenes también puede indicar limitaciones en la capacidad de las empresas para expandirse y

evolucionar hacia regímenes tributarios más complejos y robustos (Gobierno Regional de Tacna, 2023).

La región ha experimentado una reducción significativa en el número de empresas formales desde el inicio de la pandemia de COVID-19. En 2020, Tacna registraba 28,082 empresas formales, una cifra que ha disminuido notablemente, reflejando el impacto económico adverso de la pandemia y los desafíos que enfrentan las MYPE para sobrevivir y recuperarse en un entorno económico incierto (Gobierno Regional de Tacna, 2023).

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Existe relación entre el control interno bajo el modelo COSO 2013 con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a) ¿Existe relación entre el control interno bajo el componente ambiente de control con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024?
- b) ¿Existe relación entre el control interno bajo el componente de evaluación de riesgos con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024?
- c) ¿Existe relación entre el control interno bajo el componente actividades de control con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024?
- d) ¿Existe relación entre el control interno bajo el componente información y comunicación con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024?
- e) ¿Existe relación entre el control interno bajo el componente supervisión con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024?

### **1.3. Justificación e importancia**

#### **1.3.1. Justificación**

##### **Justificación social**

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) en Tacna, al igual que en otras regiones de Perú, enfrentan diversas problemáticas que afectan su desempeño y sostenibilidad. La región de Tacna registra 17,502 Mypes formales, con el 96,5 % siendo microempresas y el 3,5 % pequeñas empresas. Estas empresas son fundamentales para la economía local, especialmente en los sectores de comercio y servicios, que representan la mayoría de las Mypes. Sin embargo, la pandemia de COVID-19 y otras crisis han evidenciado la vulnerabilidad de estas empresas, destacando la necesidad de un control interno efectivo y una cultura organizacional robusta. Estas problemáticas no solo afectan a los empresarios y trabajadores, sino también a la comunidad en general, ya que la falta de sostenibilidad de las Mypes impacta negativamente en la generación de empleo y la estabilidad económica de la región. Por tanto, investigar y mejorar el control interno y la cultura organizacional de las Mypes en Tacna es de gran interés social, ya que contribuirá a la mejora del desempeño empresarial, beneficiando a la sociedad en su conjunto.

##### **Justificación teórica**

Teóricamente, la investigación sobre el control interno y la cultura organizacional es necesaria para entender mejor cómo estas dos variables influyen en el desempeño y la sostenibilidad de las Mypes. Un control interno sólido es crucial para la gestión eficiente de recursos y la prevención de fraudes y errores, mientras que una cultura organizacional fuerte puede mejorar la motivación, el compromiso y la productividad de los empleados. Estudiar estas variables permite construir un marco teórico que explique las interacciones entre el control interno y la cultura organizacional y cómo estas interacciones pueden ser optimizadas para mejorar el rendimiento de las empresas. Además, esta investigación puede llenar vacíos en el conocimiento existente, proporcionando una base teórica que otros investigadores y profesionales puedan utilizar para desarrollar estrategias de mejora en las Mypes.

### **Justificación metodológica**

La investigación aplicará una metodología rigurosa para estudiar las variables de control interno y cultura organizacional en las Mypes de Tacna, utilizando un enfoque correlacional para identificar las relaciones entre estas variables y el desempeño empresarial. Se implementará un método científico para recolectar y analizar datos, permitiendo una comprensión profunda de cómo la implementación de sistemas de control interno y el fortalecimiento de la cultura organizacional pueden mejorar la eficiencia y eficacia de las Mypes. Esta propuesta metodológica no solo facilitará la recolección de datos precisos y relevantes, sino que también dejará un modelo metodológico que otros investigadores podrán utilizar y adaptar en estudios similares.

### **Justificación práctica**

La importancia práctica de esta investigación radica en su capacidad para proporcionar recomendaciones concretas y aplicables para mejorar el control interno y la cultura organizacional en las Mypes de Tacna. Al identificar las principales debilidades y áreas de oportunidad en estas empresas, se podrán desarrollar estrategias y prácticas que ayuden a fortalecer su estructura interna y su capacidad de adaptación y resiliencia. Estas mejoras no solo contribuirán a la sostenibilidad de las Mypes, sino que también tendrán un impacto positivo en la economía local y en la calidad de vida de los trabajadores y la comunidad en general.

#### **1.3.2. Importancia**

La investigación sobre el control interno y la cultura organizacional en las Mypes de Tacna es de suma importancia debido a la escasez de estudios específicos sobre estas variables en el contexto local. Aunque existen estudios multivariados a nivel nacional, la propuesta de un enfoque bivariado permite una exploración más detallada y manejable de los problemas específicos que enfrentan las Mypes en esta región. La relevancia de este estudio se manifiesta en su potencial para ofrecer soluciones basadas en evidencia que pueden ayudar a las Mypes a superar sus desafíos, mejorando su desempeño y contribuyendo al logro de sus objetivos organizacionales. Además, al abordar un problema que involucra tanto a la entidad pública como a los empresarios locales, este

estudio se alinea con el nuevo paradigma de mejora continua y desarrollo sostenible, proporcionando a la academia y a los responsables de políticas públicas una base sólida para implementar estrategias efectivas y prácticas de mejora continua.

#### **1.4. Alcances y limitaciones**

La investigación analizó la relación entre el Control Interno bajo el modelo COSO 2013 y la Cultura Organizacional en las Mypes de Tacna, evidenciando la importancia de un sistema de control interno sólido para fortalecer la cohesión organizacional y la eficiencia empresarial. Con una muestra representativa de 376 participantes, se obtuvo una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables, lo que permitió contextualizar los hallazgos a nivel nacional e internacional y formular recomendaciones estratégicas aplicables al sector. Sin embargo, la investigación enfrentó limitaciones, como el acceso restringido a empresarios y trabajadores debido a la informalidad y disponibilidad de tiempo, lo que pudo afectar la representatividad total del sector. Además, la escasez de información secundaria sobre la implementación del modelo COSO 2013 en Mypes peruanas obligó a recurrir a antecedentes internacionales. Asimismo, la percepción subjetiva de los encuestados pudo influir en las respuestas, lo que sugiere la necesidad de futuras investigaciones que incorporen metodologías complementarias para validar y ampliar los hallazgos obtenidos.

#### **1.5. Objetivo**

##### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar si existe relación entre el control interno bajo el modelo COSO 2013 con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.

##### **1.5.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar si existe relación entre el control interno bajo el componente ambiente de control con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.
- b) Determinar si existe relación entre el control interno bajo el componente de evaluación de riesgos con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.

- c) Determinar si existe relación entre el control interno bajo el componente actividades de control con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.
- d) Determinar si existe relación entre el control interno bajo el componente información y comunicación con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.
- e) Determinar si existe relación entre el control interno bajo el componente supervisión con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe relación entre el control interno bajo el modelo COSO 2013 con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.

### **1.6.2. Hipótesis Específicas**

- a) Existe relación entre el control interno bajo el componente ambiente de control con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.
- b) Existe relación entre el control interno bajo el componente de evaluación de riesgos con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.
- c) Existe relación entre el control interno bajo el componente actividades de control con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.
- d) Existe relación entre el control interno bajo el componente información y comunicación con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.
- e) Existe relación entre el control interno bajo el componente supervisión con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes del estudio**

##### **2.1.1. A nivel internacional**

Udeh (2019) realizó la investigación “La efectividad observada del marco COSO 2013” en Estados Unidos, publicada en la revista “Revista de Contabilidad y Cambio Organizacional”. El estudio tuvo el propósito de examinar la efectividad del Marco de 2013 del Comité de Organizaciones Patrocinadoras (COSO); se basó en una muestra de empresas estadounidenses sujetas a la Sección 404(b) de la Ley Sarbanes-Oxley. Se encontró que aproximadamente el 83 % de las empresas adoptaron el marco de manera oportuna, reflejando su compromiso con prácticas efectivas de control interno. Los adoptantes oportunos exhibieron menos debilidades materiales informadas por auditores en comparación con los adoptantes tardíos, a pesar de un leve aumento en estas debilidades después de la implementación del marco. Este hallazgo sugiere que la efectividad del Marco de 2013 radica en la naturaleza iterativa del proceso de control interno, lo que lleva a una mejora continua en la efectividad de los sistemas de control interno a medida que las empresas corrigen deficiencias identificadas por ellas mismas o sus auditores. Además, se destacó la importancia del tamaño de la empresa y la presencia de auditores de las "Big 4" en la efectividad del control interno. Estos resultados son relevantes para COSO, reguladores y auditores, y apuntan a la capacidad del Marco de 2013 para mejorar los sistemas de control interno empresarial. Se subraya la necesidad de futuras investigaciones sobre el impacto del marco en empresas extranjeras y no sujetas a SOX 404(b), así como el análisis de deficiencias específicas reportadas en el período posterior a la implementación del marco.

Çakırsoy y Baral (2022) realizaron la investigación “Una evaluación conceptual sobre el sistema de control interno y su aplicación en municipios” en Turquía, publicada en la revista científica “Revista de Contabilidad y Auditoría”. El objetivo de esta investigación fue analizar la efectividad del Marco de 2013 del Comité de Organizaciones

Patrocinadoras (COSO) en las instituciones de EE. UU. sujetas a la Sección 404(b) de la Ley Sarbanes-Oxley, centrándose en la importancia de un sistema de control interno eficiente y su gestión efectiva. Se examinaron conceptos relacionados con el sistema de control interno y modelos de control interno, se introdujo el concepto de municipio, la estructura de control interno COSO y sus componentes, y se estudió la evaluación de riesgos con ejemplos del sector real. Se destacó la necesidad de un enfoque disciplinado en las actividades de control interno y se subrayó su contribución a los objetivos y tareas de las instituciones, así como su capacidad para mejorar y cambiar perspectivas de gestión. Se enfatizó la importancia de contar con un sistema de control interno sólido y una administración efectiva para garantizar la rendición de cuentas y el logro de metas, especialmente en un contexto de cambios y desafíos globales. Por otro lado, se mencionaron los obstáculos y desafíos que pueden surgir en la implementación y supervisión de un sistema de control interno en las municipalidades, incluyendo problemas estructurales, consideraciones políticas y la falta de recursos. Se resaltó la importancia de la cooperación y comunicación efectiva entre todos los niveles de la organización y la necesidad de contar con regulaciones claras y actualizadas para respaldar el sistema de control interno.

Alves et al. (2023) realizó la investigación “Sistema de control interno: un estudio en la Contraloría General del Estado de Paraíba” de Brasil, publicado en la revista científica “Revista de Gestão y Secretariado”. El objetivo del presente estudio fue evaluar la utilización del control interno en la Contraloría General del Estado en João Pessoa, Paraíba, clasificándose como una investigación cualitativa. Se basó en metodologías aplicadas de Costa (2019), Santos (2016) y Teixeira (2008) para recopilar y analizar datos relacionados con la gestión, normas y directrices de control dentro de la entidad pública. Los resultados revelaron que la información sobre la gestión y las normas de control se divulga entre la mayoría de los servidores del órgano, y se practican actividades de control como la segregación de funciones, conciliación, análisis de informes y la existencia de manuales de políticas y procedimientos en diversos sectores. La investigación también identificó áreas en las que la entidad puede mejorar, particularmente en lo que respecta a la estructura integrada del COSO Framework 2017. Se destacó la importancia del control interno en el ámbito público y se sugirieron áreas

para futuras investigaciones, incluyendo la comparación con otras entidades y la evaluación de la percepción de los Tribunales de Contas sobre la contribución del sistema de control interno estatal.

Coşkun (2019) llevó a cabo la indagación “*Coso tabanlı iç kontrol sisteminin bağımsız denetim sürecine etkileri*” por la Universidad Aydın de Estambul. De la investigación se deduce que el manejo interno ha sido examinado en numerosos estudios nacionales e internacionales, siendo el modelo “Control Interno COSO” el más relevante. Este modelo de control interno fue divulgado en el reporte titulado “Control Interno - Marco Integrado de Control” por el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO) en 1992. El modelo de control interno – COSO es una guía potestativa de control interno concebida para facilitar una comprensión y un esquema exhaustivo para la noción del sistema de manejo como procedimiento que involucra a la alta dirección, directorio y personal de la entidad. Fue ideado para otorgar seguridad razonable en términos de eficacia y productividad de las operaciones, la veracidad de los reportes y si se alcanza el propósito de aplicar las disposiciones y normativas. Permite suministrar información exacta y fidedigna a los usuarios de los Estados Financieros. El control interno resguarda contra el fraude y la corrupción, además de salvaguardar los bienes.

Santos y Pereira (2019) realizaron la investigación denominada “*Deficiências do controle interno: uma análise pelas escolhas racionais*” publica en la revista científica “*Revista de Informação Contábil*” de Brasil. De la investigación realizada se evidencian las deficiencias de los controles internos desde la perspectiva de las elecciones racionales, considerando las prácticas organizacionales según el modelo COSO. Por consiguiente, la indagación efectúa una Revisión Sistemática de la Literatura, mediante la cual se recabaron 27 publicaciones con pruebas y reportes sobre las carencias en el manejo interno. Esta evidencia fue clasificada por el Marco COSO y examinada por la teoría de las elecciones racionales. Entre los descubrimientos, se halla la ausencia de El establecimiento de controles internos de manera adecuada puede entenderse como resultados de decisiones racionales tomadas por los responsables de los controles que, con información limitada, consideran que los controles, tal como se implementan, serían

suficientes para salvaguardar el patrimonio contra actos no deseados. Adicionalmente, las principales deficiencias se relacionan con los entornos de control y comunicación, zonas de mayor interés, ya que ciertas elecciones racionales pueden acarrear equivocaciones y fraudes o incluso a comportamientos indeseables en la instauración de controles internos.

Según Aular (2021), en su estudio titulado "Cultura de Control Interno en Organizaciones Venezolanas", se planteó como objetivo evaluar la situación de la cultura de control interno en organizaciones venezolanas, destacando la importancia de un control interno sólido respaldado por una cultura organizacional adecuada. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de tipo descriptivo de campo, utilizando la encuesta como técnica de recolección de datos y un cuestionario estructurado con 15 preguntas tipo Likert como instrumento. La muestra estuvo conformada por 16 gerentes de organizaciones de diversos estados de Venezuela, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados evidenciaron un nivel bajo de cultura de control interno, reflejando que el 62,5 % de los encuestados afirmó que la organización difunde ocasionalmente su misión, visión y objetivos, mientras que el 81,25 % indicó que el gobierno corporativo demuestra compromiso con la integridad y valores éticos solo ocasionalmente. Asimismo, se reportó que el 75 % de los participantes señaló la ausencia de acciones para hacer responsables a los empleados de sus funciones de control interno, y un 87,5 % afirmó que nunca han contado con manuales de procedimientos actualizados ni con programas de formación en control interno. En cuanto a la evaluación de riesgos, el 75 % manifestó que nunca se realizan análisis sistemáticos, y el 68,75 % respondió que solo ocasionalmente se mantienen canales abiertos para denuncias sobre irregularidades. La investigación concluyó que la cultura de control interno en las organizaciones venezolanas es deficiente, lo que representa un desafío significativo para la transparencia y eficiencia organizacional. Se recomienda la implementación de estrategias de formación y sensibilización sobre control interno, el diseño e implementación de un código de ética y manuales de procedimientos, así como el compromiso activo de los líderes en la promoción de valores organizacionales que fortalezcan la cultura de control interno.

### 2.1.2. A nivel nacional

Choque (2022) elaboró la investigación “Control interno y la cultura organizacional del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2021”. El objetivo principal de este estudio es conocer la relación entre el control interno y la cultura organizacional del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local 01-SJM. La investigación emplea un enfoque cuantitativo, un diseño sencillo, un nivel correlacional, un diseño no experimental y un marco de tiempo transversal, utilizando una muestra de 90 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, entre los que se encuentra el Directorio. Para la recolección de datos, se utilizó una técnica de encuesta, que incluyó el uso de dos instrumentos fiables y bien validados. Los resultados obtenidos se definieron utilizando rho de Spearman, lo que demuestra la presencia de una relación directa y significativa.

Sierra (2020) en "Control Interno y su Impacto en la Cultura Organizacional de las Mypes" evaluó la relación entre el sistema de control interno y la cultura organizacional, con el objetivo de determinar el grado de implementación de las prácticas de control y su influencia en el desempeño institucional; para ello, se adoptó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y descriptivo, empleando encuestas con escala tipo Likert en una muestra de 376 participantes, lo que permitió obtener datos cuantificables mediante análisis estadístico, donde se obtuvieron coeficientes de correlación de Spearman de 0,926 ( $p = 0,001$ ) para las actividades de control, 0,940 ( $p = 0,001$ ) para el ambiente de control y 0,897 ( $p = 0,001$ ) para la evaluación de riesgos, además de porcentajes relevantes, tales como un 75,0 % de respuestas negativas en la implementación de políticas de control y un 81,25 % de compromiso ocasional en la demostración de valores éticos; en consecuencia, se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre el control interno y la cultura organizacional, lo que subraya la necesidad de implementar estrategias de mejora continua, capacitación y actualización de procedimientos para fortalecer el sistema de control interno y, en consecuencia, optimizar el desempeño organizacional.

Según Franco (2021), en su investigación titulada "Impacto de la Gestión de Riesgo del Sistema de Control Interno en la Cultura Organizacional en la Municipalidad

de Motupe", el objetivo del estudio fue determinar el impacto de la gestión de riesgo del sistema de control interno en la cultura organizacional de la entidad municipal, en el contexto de la implementación de normas de gestión de riesgos por parte del ente rector Contraloría General de la República. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, utilizando dos cuestionarios para medir ambas variables, obteniendo una alta confiabilidad en los instrumentos. Los resultados estadísticos mostraron que el impacto o beta fue positivo y estadísticamente significativo, alcanzando un valor de 0,482 con un p-valor de 0,03; además, se encontró una baja correlación positiva de 0,22 y sin significancia entre planeamiento y cultura organizacional, mientras que entre identificación y cultura organizacional se halló una correlación positiva de 0,360 con significancia estadística. Asimismo, entre valoración y cultura organizacional, la correlación fue positiva pero baja (0,219) y no significativa, en contraste con la respuesta de la gestión de riesgo, donde se observó una correlación moderada y estadísticamente significativa con la cultura organizacional (Rho de Spearman de 0,411, p-valor de 0,005). Finalmente, se concluyó que la gestión de riesgos del sistema de control interno influye significativamente en la cultura organizacional de la Municipalidad de Motupe, destacando la importancia de fortalecer los procesos de planeamiento, identificación, valoración y respuesta a riesgos. Se recomienda mejorar la capacitación del personal en gestión de riesgos, fortalecer el monitoreo de los controles internos y optimizar la implementación de estrategias que permitan consolidar una cultura organizacional basada en principios éticos y de mejora continua.

Según Trujillo (2022), en su investigación titulada "Control Interno y Cultura Organizacional en Montalvo Spa Peluquería SAC, 2020", el objetivo del estudio fue determinar la relación entre el control interno y la cultura organizacional dentro de la empresa Montalvo Spa Peluquería SAC. La metodología empleada presentó un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental, aplicando dos cuestionarios basados en el modelo COSO para la variable control interno y en el modelo de Vargas y Flores para la variable cultura organizacional, en una muestra conformada por 42 trabajadores. Los resultados evidenciaron que el nivel de significancia obtenido fue 0,000, permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la existencia de una relación significativa entre las variables. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de

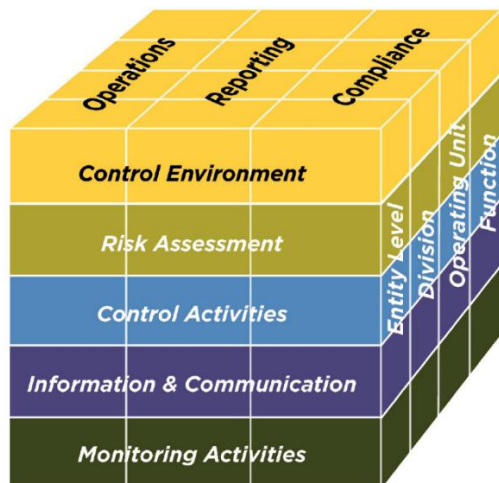
correlación Rho de Spearman de 0,818, lo que indica una relación positiva alta entre el control interno y la cultura organizacional dentro de la empresa. En consecuencia, se concluyó que la adecuada aplicación del control interno influye en el fortalecimiento de la cultura organizacional, lo que no solo mejora la gestión administrativa y operativa, sino que también optimiza los resultados financieros de la organización. Se recomienda implementar estrategias de mejora en los procesos de control interno, fortalecer la comunicación organizacional y fomentar una cultura organizacional alineada con los valores de la empresa, garantizando así una gestión eficiente y sostenible.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Modelo COSO 2013**

#### **2.2.1.1. Definición**

Según Bragg (2021), el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO) fue establecido en 1985 por el sector privado con el objetivo de mejorar la calidad de los informes financieros, centrándose en aspectos como el gobierno corporativo, prácticas éticas y control interno. En su Modelo COSO 2013, se destaca la relación directa entre los objetivos de una entidad, los componentes de control interno y la estructura organizacional, representados como un cubo. En la parte superior del cubo se encuentran tres categorías de objetivos: Operaciones, Informes y Cumplimiento. Por otro lado, los cinco componentes de control interno, como Ambiente de control, Evaluación de riesgos, Actividades de control, Información y comunicación, y Monitoreo, se presentan en filas frente al cubo. La tercera dimensión del cubo representa la estructura organizativa de la entidad, incluyendo niveles como entidad, división, unidad operativa y función (Bragg, 2021).

**Figura 1***Modelo COSO 2013*

Nota. COSO (2022).

### 2.2.1.2. Modelos de control interno

El Modelo COSO, según Rivas (2011), se centra en la planificación y ejecución de actividades procedimentales a todos los niveles de la organización para garantizar la seguridad razonable y el cumplimiento de objetivos relacionados con eficiencia, efectividad y confiabilidad financiera. Por otro lado, el Modelo COSO, también destacado por Rivas (2011), se enfoca en los recursos, sistemas, procesos y cultura organizativa, con objetivos dirigidos a la eficiencia operativa, la confiabilidad de informes y el cumplimiento de regulaciones internas.

El COSO EMR, según Estupiñán y Niebel (2015), aborda la gestión continua de riesgos empresariales mediante un procedimiento estructurado en toda la empresa, abarcando aspectos como gobierno, cultura, estrategia y desempeño. El Modelo Cadbury, como explica Mastrangelo (2017), se centra en la evaluación de riesgos, la seguridad de operaciones, la confiabilidad financiera y el cumplimiento de leyes, mientras que el Modelo VIENOT, basado en el informe Cadbury según Medina (2018), destaca la transparencia, rendición de cuentas e integridad.

Por último, el Modelo KING, según Medina (2018), ha experimentado varias modificaciones en Sudáfrica, incluyendo aspectos éticos, responsabilidades del consejo y

comités, gobernanza del riesgo, tecnologías de la información, cumplimiento legal y relaciones con accionistas. Cada modelo ofrece un marco específico adaptado a sus contextos regionales y necesidades particulares.

### **2.2.1.3. Control interno**

De acuerdo con la Ley N.º 27785 del año 2002, el Control Interno se define como un conjunto de acciones de precaución previa, simultánea y de verificación posterior realizadas por las entidades sujetas a control. Estas acciones buscan asegurar que la gestión de recursos, bienes y operaciones se lleve a cabo de manera correcta y eficiente. La responsabilidad del Control Interno previo y simultáneo recae exclusivamente en las autoridades, funcionarios y servidores de las entidades, basándose en las normas que rigen sus actividades. El Control Interno posterior es ejercido por los responsables superiores y el Órgano de Control Institucional, evaluando aspectos administrativos del uso de recursos y bienes del Estado.

La Ley N.º 28716 de 2006, conocida como la "Ley de Control Interno de las entidades del Estado", establece las obligaciones del Titular y funcionarios de la entidad respecto a la implantación y funcionamiento del Control Interno. La Contraloría General de la República, los Órganos de Control Institucional y las Sociedades de Auditoría son responsables de evaluar el Control Interno en las entidades del Estado según la normativa técnica del Sistema Nacional de Control. Los Órganos de Control Institucional realizan control preventivo sin carácter vinculante para optimizar supervisión y mejorar procesos. La Contraloría dicta la normativa técnica, y los Titulares de las entidades emiten normas específicas aplicables a su estructura y funciones. La Contraloría presenta los resultados de la evaluación al Congreso anualmente y remite informes semestrales a la Comisión de Fiscalización y Contraloría del Congreso sobre las acciones recomendadas e implementadas en relación con el Control Interno (Ley N.º 27785, 2002; Ley N.º 28716, 2006).

#### **2.2.1.4. Componentes del Control Interno bajo el modelo COSO 2013**

##### **2.2.1.4.1. Ambiente de control**

Este elemento apunta a consolidar un clima institucional propicio para la promoción de valores éticos, normas de conducta y directrices que fomenten la conciencia de los miembros respecto a la importancia del control interno, impulsando así una cultura organizacional basada en la integridad y la responsabilidad en la gestión (Reinoso, 2018).

##### **2.2.1.4.2. Evaluación de riesgos**

Consiste en reconocer, examinar y manejar aquellos elementos o situaciones que puedan obstaculizar el logro de las metas, propósitos, tareas y funciones de la organización, para luego diseñar respuestas adecuadas que reduzcan sus efectos negativos. (Normas de Control Interno, 2006).

##### **2.2.1.4.3. Actividades de control gerencial**

Implica definir normas, mecanismos y prácticas operativas que garanticen la consecución de los propósitos institucionales y la ejecución efectiva de las estrategias de mitigación de riesgos, siendo responsabilidad del máximo directivo o de los funcionarios autorizados dentro de sus respectivas competencias. (Normas de Control Interno, 2006).

##### **2.2.1.4.4. Información y comunicación**

Se refiere a asegurar que la recopilación, procesamiento y transmisión de datos se realice en todas las áreas de la organización de manera oportuna, precisa y continua, utilizando medios, procedimientos y canales adecuados para facilitar el cumplimiento de las tareas individuales y colectivas (Reinoso, 2018).

##### **2.2.1.4.5. Supervisión**

El control interno debe ser continuamente revisado para evaluar su efectividad y garantizar su actualización permanente. Esta supervisión incluye acciones de

autoevaluación integradas a los procesos organizacionales, orientadas al mejoramiento continuo y a la verificación del desempeño (Álvarez y Álvarez, 2019).

## **2.2.2. Cultura Organizacional**

### **2.2.2.1. Definición**

La cultura organizacional es un concepto fundamental que define el ambiente y los valores compartidos dentro de una organización. Según Bonavia *et al.* (2010), la cultura organizacional se entiende como el conjunto de normas, valores, creencias y actitudes que guían el comportamiento de los miembros de una organización. Esta cultura no solo define cómo se hacen las cosas dentro de la organización, sino también cómo se perciben y se abordan los desafíos externos e internos. Es un elemento clave que influye en la cohesión interna, la adaptabilidad al cambio y, en última instancia, en el rendimiento y la efectividad organizacional.

Los componentes de la cultura organizacional según el modelo Denison, como propuesto por Bonavia *et al.* (2010), comprenden cuatro dimensiones principales: implicación, consistencia, adaptabilidad y misión. Estas dimensiones son fundamentales para entender cómo la cultura organizacional afecta el funcionamiento y la dirección estratégica de una organización.

### **2.2.2.2. Componentes de la Cultura Organizacional**

#### **2.2.2.2.1. Implicación**

Esta dimensión se centra en el grado de compromiso y participación de los empleados dentro de la organización. Una alta implicación implica que los empleados se sienten parte integral del proceso decisonal y asumen responsabilidades con entusiasmo. Esto no solo aumenta la motivación individual, sino que también fortalece el sentido de pertenencia y la cohesión del equipo, contribuyendo a un ambiente laboral más colaborativo y productivo (Bonavia *et al.*, 2010).

#### **2.2.2.2.2. Consistencia**

La dimensión de consistencia se refiere a la uniformidad y alineación de los valores y prácticas dentro de la organización. Cuando existe alta consistencia, todos los niveles de la organización operan bajo un marco de valores compartidos, lo que facilita la coordinación y la integración de esfuerzos. Esta coherencia ayuda a establecer una cultura organizacional sólida y estable, donde los comportamientos individuales y grupales están alineados con los objetivos estratégicos comunes (Bonavia *et al.*, 2010).

#### **2.2.2.2.3. Adaptabilidad**

La adaptabilidad se relaciona con la capacidad de la organización para ajustarse y responder eficazmente a los cambios externos e internos. Una organización adaptable promueve la innovación, el aprendizaje continuo y la flexibilidad en la respuesta a nuevas condiciones y desafíos. Esto no solo asegura la relevancia a largo plazo, sino que también fortalece la capacidad de la organización para mantenerse competitiva y resiliente en un entorno dinámico y cambiante (Bonavia *et al.*, 2010).

#### **2.2.2.2.4. Misión**

La dimensión de misión se enfoca en la claridad y la comprensión compartida de los objetivos y propósitos de la organización. Una misión bien definida y comunicada proporciona una guía clara para las actividades diarias y estratégicas, alineando los esfuerzos individuales y colectivos hacia metas comunes. Esto no solo ayuda a orientar las decisiones y acciones de los empleados, sino que también fortalece la identidad organizacional y la cohesión alrededor de un propósito central (Bonavia *et al.*, 2010).

### **2.3. Definición de términos**

#### **2.3.1. Modelo COSO 2013**

Según Bragg (2021), el Modelo COSO 2013 es un marco establecido por el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway para mejorar la calidad de los informes financieros mediante la integración de objetivos, componentes de control interno y estructura organizacional en un cubo tridimensional.

### **2.3.2. Control Interno**

Definido por la Ley N.º 27785 del 2002 como un conjunto de acciones para garantizar la correcta gestión de recursos y operaciones, con responsabilidades asignadas a entidades y supervisores, según las normas del Sistema Nacional de Control (Ley N.º 27785, 2002).

### **2.3.3. Componentes del Control Interno**

Bajo el Modelo COSO 2013, incluyen el ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control gerencial, información y comunicación, y supervisión, cada uno diseñado para fortalecer la gestión y transparencia organizacional (Reinoso, 2018).

### **2.3.4. Cultura Organizacional**

Según Bonavia *et al.* (2010), es el conjunto de normas, valores y actitudes que guían el comportamiento dentro de una organización, influyendo en la cohesión interna, adaptabilidad y rendimiento efectivo.

### **2.3.5. Implicación**

Según el modelo Denison, implica el grado de compromiso y participación de los empleados en las decisiones organizacionales, fortaleciendo la cohesión y productividad del equipo (Bonavia *et al.*, 2010).

### **2.3.6. Consistencia**

Dentro de la cultura organizacional, según Bonavia *et al.* (2010), se refiere a la uniformidad de valores y prácticas que facilita la coordinación efectiva y la cohesión en todos los niveles de la organización.

### **2.3.7. Adaptabilidad**

Según Bonavia *et al.* (2010), es la capacidad de una organización para ajustarse y responder eficazmente a cambios externos e internos, fomentando la innovación y la flexibilidad estratégica.

### **2.3.8. Misión**

En el contexto organizacional, se define como la claridad y comprensión compartida de los objetivos y propósitos fundamentales de la organización, alineando esfuerzos individuales y colectivos hacia metas comunes (Bonavia *et al.*, 2010).

### **2.3.9. Modelo Coso**

Enfocado en la eficiencia operativa y la confiabilidad de informes, según Rivas (2011), se centra en los recursos, sistemas y cultura organizativa para cumplir con regulaciones internas.

### **2.3.10. COSO EMR**

Según Estupiñán y Niebel (2015), se centra en la gestión continua de riesgos empresariales a través de un enfoque estructurado que incluye gobierno, cultura, estrategia y desempeño.

### **2.3.11. Modelo Cadbury**

Propuesto por Mastrangelo (2017), se centra en la evaluación de riesgos, seguridad operativa, confiabilidad financiera y cumplimiento legal dentro de una organización.

### **2.3.12. Modelo VIENOT**

Basado en el informe Cadbury según Medina (2018), destaca la transparencia, rendición de cuentas e integridad como pilares fundamentales para una gobernanza corporativa efectiva.

### **2.3.13. Modelo KING**

Según Medina (2018), este modelo sudafricano evoluciona con enfoques éticos, responsabilidades del consejo, gobernanza de riesgos, tecnología de la información y cumplimiento legal, adaptándose a contextos regionales específicos.

### **2.3.14. Ambiente de control**

Según Reinoso (2018), establece un entorno organizacional favorable mediante prácticas, valores y normas que promueven una cultura de control interno y una gestión rigurosa.

### **2.3.15. Evaluación de riesgos**

Identifica y gestiona factores o eventos que podrían afectar adversamente el logro de objetivos organizacionales, según las Normas de Control Interno (2006).

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

##### **3.1.1. Diseño de la investigación**

Valderrama (2015) sostiene que las investigaciones no experimentales son aquellas en las que se observan las variables en su entorno natural sin manipulación por parte del investigador; asimismo, sostiene que, en las investigaciones de diseño no experimental, se puede resaltar el tipo transversal o transeccional, que permite trabajar un período de tiempo; en consecuencia, la investigación observará el comportamiento de las variables “Control interno en base al modelo COSO 2013” y la “Cultura organizacional” en el entorno de las MYPES Tacna.

##### **3.1.2. Tipo de investigación**

Considerando los aportes de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la investigación es básica; esto se fundamenta en el aporte de Ñaupas *et al.* (2018), quienes refieren que el tipo de investigación básica profundiza en las teorías sobre las variables a estudiar; asimismo, no tiene un fin de aplicación práctica inmediata, sino que proponen nuevos conocimientos que se reflejan en las conclusiones de la investigación. En tal sentido, se estudian las teorías del “Control interno basado en el Modelo COSO 2013” y la “Cultura organizacional”, en el contexto de las MYPES de Tacna.

##### **3.1.3. Nivel de investigación**

Los estudios correlacionales que proponen Supo y Zacarías (2020) se enfocan en analizar la relación entre dos variables, denominadas X1 y X2, sin establecer una relación de causalidad directa. Carrasco (2017) resalta la importancia de identificar la fuerza y dirección de la asociación entre estas variables. En este caso, se trata de observar cómo el "Control interno basado en el modelo COSO 2013" (Variable X<sub>1</sub>) se correlaciona con la "Cultura organizacional" (Variable X<sub>2</sub>) en las MYPES de Tacna. Este enfoque permite

comprender la interdependencia entre estos dos aspectos, proporcionando información valiosa sobre cómo se relacionan entre sí.

### 3.2. Población y muestra

#### 3.2.1. Población

De acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la población es el conjunto de todos los elementos que aborda la investigación y que cumplen con características similares; en tal sentido, se cuenta con un registro de 17 502 empresas formales del tamaño de Micro y Pequeña Empresa (MYPE); de esta cifra, el 96,5 % es microempresa y el 3,5 % es pequeña empresa, según los datos del Gobierno Regional de Tacna (2023). En tal sentido, la investigación cuenta con una población de 17 502 Micro y Pequeñas Empresas (MYPE).

#### 3.2.2. Muestra

Mediante el muestreo probabilístico se determinará la muestra de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) en Tacna, por lo que, mediante fórmula para poblaciones conocidas, se determinará el número exacto de Mypes que participarán de la encuesta, como sigue:

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{p(1 - p) * Z^2 * N}{D^2 * (N - 1) + p(1 - p) * Z^2}$$

$N =$  Población (17 502)

$p =$  proporción de éxito (0,5 = 50 %)

$Z =$  Nivel de confianza (1,96 = 95 % de confianza)

$D =$  Nivel de precisión (0,05 = 5 %)

Reemplazando en la fórmula:

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{0,5(1 - 0,5) * 1,96^2 * 17\ 502}{0,05^2 * (17\ 502 - 1) + 0,5(1 - 0,5) * 1,96^2}$$

$$\text{Tamaño de la muestra} = 376$$

### **3.3. Operacionalización de variables**

#### **3.3.1. Identificación de variables**

**Variable X<sub>1</sub>:** “Control interno bajo el modelo COSO 2013”

**Variable X<sub>2</sub>:** “Cultura organizacional”

### 3.3.2. Caracterización de las variables

#### a) Variable X<sub>1</sub>: “Control interno bajo el modelo COSO 2013”

<i>Operacionalización del “Control interno bajo el modelo COSO 2013”</i>		
<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>
<b>Ambiente de control</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Filosofía de la dirección</li> <li>• Integridad y valores éticos</li> <li>• Administración estratégica</li> <li>• Estructura organizacional</li> <li>• Administración de los recursos humanos</li> <li>• Competencia profesional</li> <li>• Asignación de autoridad y responsabilidad</li> <li>• Órgano de control institucional</li> </ul>	Ordinal
<b>Evaluación de riesgos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeamiento de la gestión de riesgos</li> <li>• Identificación de los riesgos</li> <li>• Valoración de los riesgos</li> <li>• Respuesta al riesgo</li> </ul>	Ordinal
<b>Actividades de control</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento de autorización y aprobación</li> <li>• Segregación de funciones</li> <li>• Evaluación de costo beneficio</li> <li>• Controles sobre accesos a los recursos o archivos</li> <li>• Verificación y conciliaciones</li> <li>• Evaluación de desempeño</li> <li>• Rendición de cuentas</li> <li>• Documentos de procesos, actividades y tareas</li> <li>• Revisión de procesos, actividades y tareas</li> <li>• Controles para las tecnologías de información y comunicación</li> </ul>	Ordinal
<b>Información y comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funciones y características de la información</li> <li>• Información y responsabilidad</li> <li>• Calidad y suficiencia de la información</li> <li>• Sistema de información</li> <li>• Flexibilidad del cambio</li> <li>• Archivo institucional o central</li> <li>• Comunicación interna</li> <li>• Comunicación externa</li> <li>• Canales de comunicación</li> </ul>	Ordinal
<b>Supervisión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades de prevención y monitoreo</li> <li>• Seguimiento de resultados</li> <li>• Compromiso de mejoramiento</li> </ul>	Ordinal

*Nota. Modelo COSO (2013).*

b) **Variable X<sub>2</sub>: “Cultura organizacional”***Operacionalización de “Cultura organizacional”*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>
<b>Implicación</b>	Empoderamiento	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal
	Trabajo en equipo	6, 7, 8, 9, 10	
	Desarrollo de capacidades	11, 12, 13, 14, 15	
<b>Consistencia</b>	Valores centrales	16, 17, 18, 19, 20	Ordinal
	Acuerdo	21, 22, 23, 24, 25	
	Coordinación e integración	26, 27, 28, 29, 30	
<b>Adaptabilidad</b>	Orientación al cambio	31, 32, 33, 34, 35	Ordinal
	Orientación al cliente	36, 37, 38, 39, 40	
	Aprendizaje organizativo	41, 42, 43, 44, 45	
<b>Misión</b>	Dirección y propósitos estratégicos	46, 47, 48, 49, 50	Ordinal
	Metas y objetivos	51, 52, 53, 54, 55	
	Visión	56, 57, 58, 59, 60	

*Nota.* Tomado de Bonavía et al. (2010).

## Operacionalización del “Control interno bajo el modelo COSO 2013”

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA	
Variable X <sub>1</sub> : Control interno bajo el modelo COSO 2013	El control interno bajo el modelo COSO 2013 es un proceso diseñado para proporcionar seguridad razonable en el logro de objetivos en tres áreas clave: efectividad y eficiencia operativa, fiabilidad de la información financiera y cumplimiento de leyes y regulaciones aplicables. Se estructura en cinco componentes: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y monitoreo.	La definición operacional del control interno bajo el modelo COSO 2013 implica medir el grado en que una organización aplica sus cinco componentes (ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y monitoreo) para asegurar el cumplimiento de objetivos operativos, financieros y regulatorios. Se evalúa a través de indicadores como la implementación de políticas, procedimientos, supervisión y la eficacia en la detección	Ambiente de control	<ul style="list-style-type: none"> <li>Filosofía de la dirección</li> <li>Integridad y valores éticos</li> <li>Administración estratégica</li> <li>Estructura organizacional</li> <li>Administración de los recursos humanos</li> <li>Competencia profesional</li> <li>Asignación de autoridad y responsabilidad</li> <li>Órgano de control Institucional</li> </ul>	Ordinal	
			Evaluación de riesgos	de	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planeamiento de la gestión de riesgos</li> <li>Identificación de los riesgos</li> <li>Valoración de los riesgos</li> <li>Respuesta al riesgo</li> </ul>	Ordinal
			Actividades de control	de	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procedimiento de autorización y aprobación</li> <li>Segregación de funciones</li> <li>Evaluación de costo beneficio</li> <li>Controles sobre accesos a los recursos o archivos</li> <li>Verificación y conciliaciones</li> <li>Evaluación de desempeño</li> <li>Rendición de cuentas</li> <li>Documentos de procesos actividades y tareas</li> <li>Revisión de procesos, actividades y tareas</li> <li>Controles para las tecnologías de información y comunicación</li> </ul>	Ordinal

y corrección de errores o riesgos.	Información comunicación	y	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funciones y características de la información</li> <li>• Información y responsabilidad</li> <li>• Calidad y suficiencia de la información</li> <li>• Sistema de información</li> <li>• Flexibilidad del cambio</li> <li>• Archivo institucional o Central</li> <li>• Comunicación interna</li> <li>• Comunicación externa</li> <li>• Canales de comunicación</li> </ul>	Ordinal
	Supervisión		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades de prevención y monitoreo</li> <li>• Seguimiento de resultados</li> <li>• Compromiso de mejoramiento</li> </ul>	Ordinal

*Nota.* COSO (2013).

*Operacionalización de la variable “Cultura organizacional”*

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
Variable X <sub>2</sub> : “Cultura organizacional”	La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas que influyen en el comportamiento y las interacciones dentro de una organización.	La cultura organizacional se mide evaluando el compromiso de los empleados (implicación), coherencia en la aplicación de normas (consistencia), capacidad de adaptación al cambio (adaptabilidad) y alineación con los objetivos estratégicos (misión) mediante encuestas y análisis de comportamientos organizacionales.	Implicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Empoderamiento</li> <li>▪ Trabajo en equipo</li> <li>• Desarrollo de capacidades</li> </ul>	Ordinal
			Consistencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Valores centrales</li> <li>▪ Acuerdo</li> <li>• Coordinación e integración</li> </ul>	Ordinal
			Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Orientación al cambio</li> <li>▪ Orientación al cliente</li> <li>• Aprendizaje organizativo</li> </ul>	Ordinal
			Misión	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dirección y propósitos estratégicos</li> <li>▪ Metas y objetivos</li> <li>• Visión</li> </ul>	Ordinal

*Nota.* Bonavia et al. (2010)

### **3.4. Técnicas e instrumentos para recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnicas**

#### **3.4.2. Encuesta**

La técnica seleccionada para la recolección de datos fue la encuesta, ampliamente utilizada en estudios en ciencias sociales y organizacionales. Su aplicación permitió recopilar información clave para analizar la relación entre el Control Interno bajo el Modelo COSO 2013 y la Cultura Organizacional en las micro y pequeñas empresas (Mypes) de Tacna. Esta técnica se utilizó debido a su capacidad para obtener datos estructurados y comparables de los participantes, facilitando la medición de las variables del estudio. En este sentido, se aplicaron encuestas a 376 Mypes de Tacna, con el propósito de evaluar el grado de implementación del control interno y la percepción de la cultura organizacional en estos negocios.

#### **3.4.3. Instrumentos**

##### **3.4.3.1. Cuestionario**

Para la recolección de datos, se utilizaron dos cuestionarios estructurados con el propósito de medir las variables del estudio, asegurando su pertinencia y adecuación al contexto de las micro y pequeñas empresas de Tacna. El primer cuestionario, titulado "Control Interno en base al Modelo COSO 2013", fue diseñado para evaluar la variable  $X_1$  de la investigación, enfocándose en la implementación del control interno dentro de las micro y pequeñas empresas (Mypes) de Tacna. Su estructura sigue los cinco componentes fundamentales del modelo COSO 2013: Ambiente de Control (8 ítems), Evaluación de Riesgos (4 ítems), Actividades de Control (4 ítems), Información y Comunicación (3 ítems) y Supervisión (3 ítems), lo que da un total de 22 ítems. Cada uno de estos ítems está orientado a medir el grado de aplicación y efectividad de los principios del control interno dentro de las organizaciones, permitiendo identificar fortalezas y oportunidades de mejora en la gestión interna. Para su medición, se utilizó una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = Algunas veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre, la cual facilitó la cuantificación de las percepciones de los

encuestados sobre la implementación del control interno. Este instrumento fue diseñado para obtener datos estructurados y comparables, proporcionando una visión integral sobre el nivel de cumplimiento y adherencia a los principios del modelo COSO 2013 en el contexto de las Mypes.

Por otro lado, el segundo cuestionario, titulado "Cultura Organizacional", fue desarrollado con el objetivo de evaluar la variable  $X_2$  del estudio. Este instrumento se compone de 60 ítems, organizados en cuatro dimensiones fundamentales: Implicación (15 ítems), Consistencia (15 ítems), Adaptabilidad (15 ítems) y Misión (15 ítems). A través de estos ítems, se analiza el grado de cohesión organizacional, el alineamiento de los empleados con los valores institucionales, la capacidad de la empresa para adaptarse a cambios y la claridad de su misión y objetivos estratégicos. Para su medición, se utilizó una escala tipo Likert con cinco niveles de respuesta: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo, lo que permitió obtener una medición precisa del nivel de compromiso, estabilidad, flexibilidad y orientación estratégica de la cultura organizacional en las Mypes analizadas. Este cuestionario proporciona información valiosa sobre la percepción de los colaboradores respecto al clima organizacional, facilitando el análisis de su impacto en la gestión empresarial y el desempeño organizacional.

Los cuestionarios fueron sometidos a pruebas de confiabilidad, como el alfa de Cronbach. Mediante una prueba piloto, en primera instancia se trabajó con un grupo de 45 Mypes y finalmente se trabajaron las 376 Mypes de Tacna; ambos resultados fueron satisfactorios, como lo demuestran los resultados a continuación:

**Tabla 1***Escala de alfa de Cronbach*

<b>Escala</b>	<b>Significado</b>
0,00 a +/- 0,20	Despreciable
0,20 a 0,40	Baja o ligera
0,40 a 0,60	Moderada
0,60 a 0,80	Marcada
0,80 a 1,00	Muy alta

*Nota.* Tomado de Valderrama (2019)**a) Confiabilidad del cuestionario "Control interno bajo el modelo COSO 2013"****Tabla 2***Estadísticas de fiabilidad*

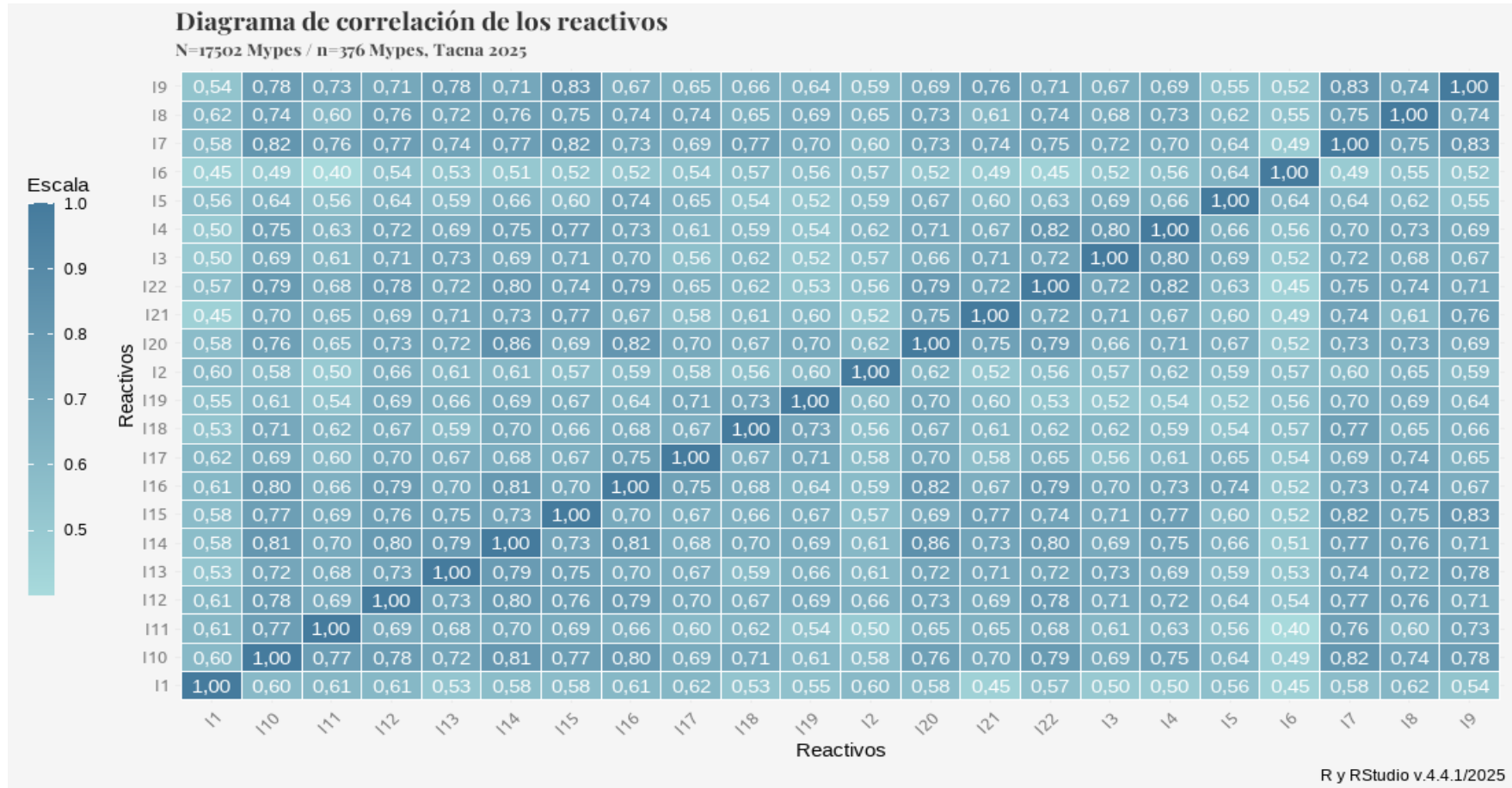
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Preguntas</b>
0,977	22

**Interpretación**

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para el cuestionario "Control interno bajo el modelo COSO 2013" es 0,977, lo que indica un nivel de confiabilidad excelente. Dado que este coeficiente se encuentra muy cercano a 1, se puede inferir que existe una alta consistencia interna entre los 22 ítems del instrumento, lo que garantiza que las preguntas miden de manera coherente la variable objeto de estudio. En términos psicométricos, un Alfa de Cronbach superior a 0,9 refleja que el cuestionario posee una fiabilidad óptima, minimizando errores de medición y asegurando una adecuada precisión en la recolección de datos. Esto implica que la varianza del error es baja y que los reactivos son altamente homogéneos, lo que sugiere que el instrumento es apropiado para su aplicación en investigaciones relacionadas con el control interno bajo el enfoque COSO 2013.

**Figura 2**

*Consistencia interna: Control interno bajo el modelo COSO 2013*



**b) Confiabilidad del cuestionario “Cultura organizacional”**

**Tabla 3**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Preguntas
0,991	60

**Interpretación**

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para el cuestionario "Cultura organizacional" es 0,991, lo que indica un nivel de confiabilidad excelente. Dado que este valor se encuentra por encima de 0,9, se concluye que el instrumento presenta una consistencia interna extremadamente alta, asegurando que las 60 preguntas están fuertemente correlacionadas entre sí y evalúan de manera precisa la variable en estudio.

Por otro lado, desde un enfoque psicométrico, un Alfa de Cronbach de 0,991 sugiere que la varianza del error es mínima, lo que indica que los reactivos del cuestionario son altamente homogéneos y miden el mismo constructo con gran precisión. No obstante, valores tan elevados pueden sugerir redundancia entre los ítems, lo que podría implicar la necesidad de una optimización del instrumento para evitar preguntas innecesarias. Aun así, este nivel de fiabilidad respalda la validez y precisión de los datos recolectados, garantizando su aplicabilidad en estudios sobre cultura organizacional.



### **3.5. Procesamiento y análisis de datos**

Los datos obtenidos mediante la técnica de la encuesta desde la estructura de ítems correspondiente a cada uno de los instrumentos de investigación fueron organizados en una hoja de cálculo; en dicho entorno se realizó una verificación para garantizar que cada dato ingresado corresponda a una alternativa Likert, pertinente. Posteriormente, dichos datos fueron importados para su procesamiento en R y RStudio, así como en SPSS versión 28.

Para garantizar la validez de los instrumentos, se sometió a los contenidos de ítems y dimensiones al juicio de expertos, los cuales expresaron opinión en términos de aplicabilidad buena a muy buena. Para el caso de la confiabilidad, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores satisfactorios en todas las variables y dimensiones, cuyos resultados son representados gráficamente e interpretados en las páginas precedentes.

Desde tal procedimiento de consistencia de datos, se procedió al análisis estadístico propiamente para expresar una visión integral de los resultados obtenidos.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados**

##### **4.1.1. Presentación**

Los datos obtenidos a través de los instrumentos de investigación sobre el "Control interno bajo el modelo COSO 2013" y la "Cultura organizacional" en las MYPES de Tacna, 2024 y previamente operacionalizados, fueron sometidos a un análisis estadístico tanto descriptivo como inferencial, utilizando las herramientas del lenguaje R y RStudio, así como SPSS versión 28.

Para el análisis descriptivo se utilizaron tablas y figuras para reflejar el comportamiento de las variables y dimensiones. Para el análisis inferencial, dado que las variables control interno y cultura organizacional son variables de tipo categóricas, se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman que no exige existencia de distribución previa, para análisis de relación entre tales variables.

#### 4.1.2. Análisis de tablas y figuras de las variables

##### 4.1.2.1. Variable X<sub>1</sub>: Control Interno en base al modelo COSO 2013

**Tabla 4**

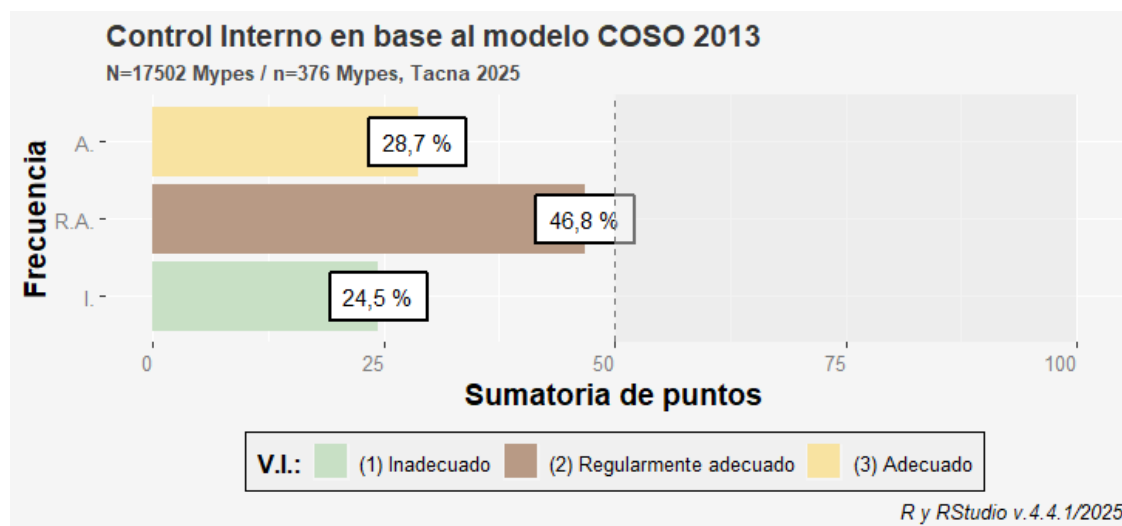
*Control Interno en base al modelo COSO 2013*

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuado	92	24,5	24,5
Regularmente adecuado	176	46,8	71,3
Adecuado	108	28,7	100,0
Total	376	100,0	

*Nota.* La muestra probabilística del estudio consta de N = 376 observaciones. Los datos presentados en las figuras corresponden a la frecuencia absoluta (f), el porcentaje relativo (%) y el porcentaje acumulado (%) de cada categoría analizada. La clasificación del Control Interno se basa en un baremo estandarizado, estructurado en tres niveles: "Inadecuado" ([22-51]), "Regularmente adecuado" ([52-81]) y "Adecuado" ([82-111]). Esta segmentación permite evaluar el nivel general de aplicación del modelo COSO 2013 dentro de la organización.

**Figura 4**

*Control Interno en base al modelo COSO 2013*



#### Interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a las MYPES de Tacna, el 24,5 % de los encuestados considera que el control interno en base al modelo COSO 2013 es "Inadecuado", mientras que el 46,8 % lo evalúa como "Regularmente adecuado", y solo el 28,7 % lo califica como "Adecuado". Estos resultados indican que

una mayoría relativa percibe el control interno en sus negocios como moderadamente eficiente, situándose en categorías de evaluación medias o bajas.

Este panorama revela la necesidad de mejorar los procesos de control interno dentro de las MYPES de Tacna, dado que un porcentaje significativo de empresarios considera que los mecanismos implementados no son lo suficientemente sólidos. La gestión de riesgos, el monitoreo de procesos y la transparencia en la toma de decisiones son aspectos clave que deben fortalecerse para optimizar la estabilidad financiera y operativa de estas micro y pequeñas empresas. Se recomienda la capacitación en el modelo COSO 2013, la adopción de herramientas tecnológicas para la gestión interna y la implementación de auditorías periódicas que permitan mejorar la eficiencia y sostenibilidad de estos negocios en un entorno altamente competitivo.

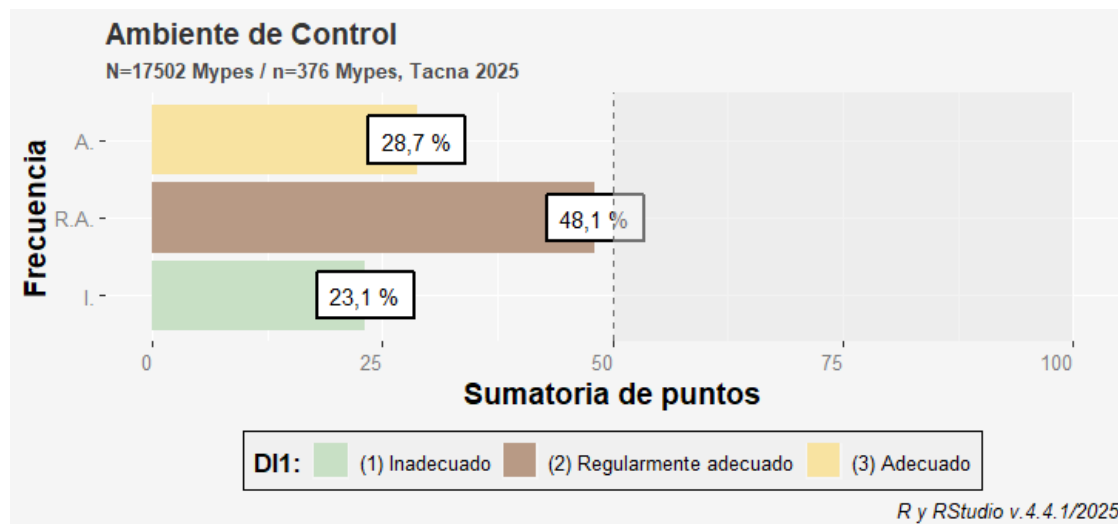
#### **a) Dimensión (1): Ambiente de Control**

**Tabla 5**

*Dimensión: Ambiente de Control*

<b>Categoría</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>% acumulado</b>
Inadecuada	87	23,1	23,1
Regularmente adecuada	181	48,1	71,3
Adecuada	108	28,7	100,0
Total	376	100,0	

*Nota.* La muestra probabilística del estudio consta de  $n = 376$  observaciones. Los datos presentados en las figuras corresponden a la frecuencia absoluta (f), el porcentaje relativo (%) y el porcentaje acumulado (%) de cada categoría analizada. La clasificación del Ambiente de Control se basa en un baremo estandarizado, agrupado en tres niveles: "Inadecuado" ([8-18]), "Regularmente adecuado" ([19-29]) y "Adecuado" ([30-40]). Esta segmentación permite evaluar el grado de implementación de los principios del control interno en la organización, facilitando el análisis comparativo y la identificación de patrones.

**Figura 5***Ambiente de Control***Interpretación**

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a las MYPES de Tacna, el 23,1 % de los encuestados considera que el ambiente de control en sus organizaciones es "Inadecuado", mientras que el 48,1 % lo califica como "Regularmente adecuado" y solo el 28,7 % lo percibe como "Adecuado". Estos resultados reflejan que una mayoría relativa de las empresas encuestadas considera que su ambiente de control es medianamente eficiente, lo que sugiere deficiencias en la cultura organizacional, la ética empresarial y el cumplimiento de normativas internas.

Este escenario evidencia la necesidad de fortalecer el ambiente de control dentro de las MYPES de Tacna, dado que un porcentaje considerable de empresarios y trabajadores perciben limitaciones en la estructura y aplicación de normas de control interno. La falta de procedimientos claros, la escasez de supervisión efectiva y la carencia de una cultura de responsabilidad pueden afectar la estabilidad operativa y la toma de decisiones estratégicas en estas organizaciones. Se recomienda la capacitación en buenas prácticas de control interno, la implementación de políticas de ética y transparencia, así como la mejora en los mecanismos de supervisión para garantizar un ambiente de control más sólido y eficiente.

## b) Dimensión (2): Evaluación de Riesgos

**Tabla 6**

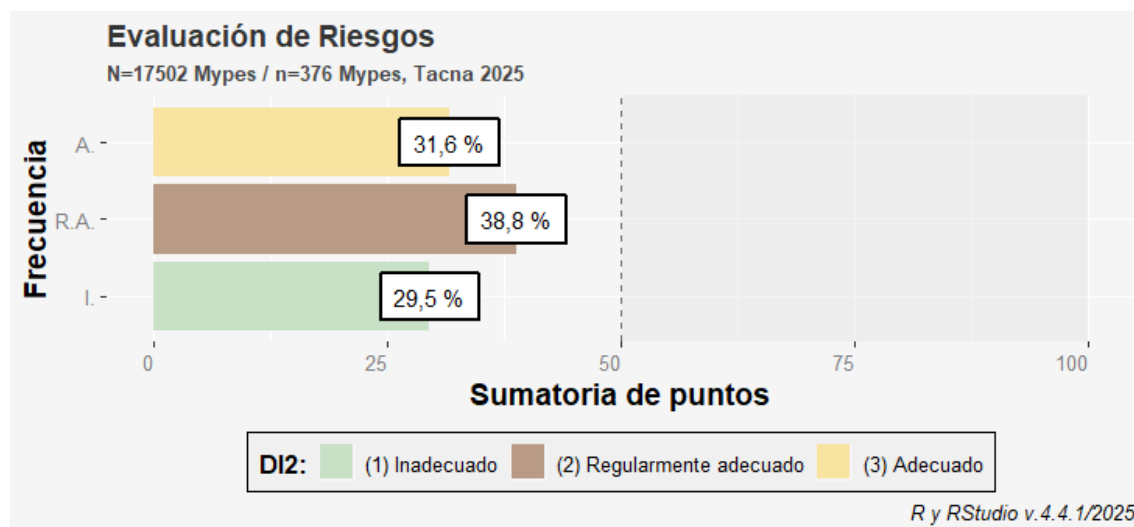
*Evaluación de Riesgos*

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuada	111	29,5	29,5
Regularmente adecuada	146	38,8	68,4
Adecuada	119	31,6	100,0
Total	376	100,0	

*Nota.* La muestra probabilística del estudio consta de  $n = 376$  observaciones. Los datos presentados en las figuras corresponden a la frecuencia absoluta (f), el porcentaje relativo (%) y el porcentaje acumulado (%) de cada categoría analizada. La clasificación de la Evaluación de Riesgos sigue un baremo estandarizado, dividido en tres niveles: "Inadecuado" ([4-9]), "Regularmente adecuado" ([10-15]) y "Adecuado" ([16-21]). Esta segmentación permite medir la capacidad de la organización para identificar, analizar y responder a los riesgos internos y externos.

**Figura 6**

*Evaluación de Riesgos*



### Interpretación

Según los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a las MYPES de Tacna, el 29,5 % de los encuestados considera que la evaluación de riesgos en sus organizaciones es "Inadecuada", mientras que el 38,8 % la califica como "Regularmente adecuada" y solo el 31,6 % la percibe como "Adecuada". Estos datos indican que, aunque una parte

significativa de las empresas cuenta con procesos de evaluación de riesgos, la mayoría aún percibe deficiencias en su implementación y eficacia.

El hecho de que casi el 70 % de los encuestados evalúe la gestión de riesgos como regular o inadecuada refleja la existencia de problemas en la identificación, análisis y mitigación de riesgos dentro de las MYPES de Tacna. Esto puede traducirse en vulnerabilidad ante crisis económicas, cambios en el mercado y problemas internos relacionados con la administración y operatividad empresarial.

Ante este panorama, es fundamental que las MYPES fortalezcan sus sistemas de evaluación de riesgos mediante la capacitación en gestión de riesgos, la adopción de herramientas de análisis y monitoreo continuo y la creación de protocolos de prevención y respuesta. Una adecuada gestión del riesgo permitirá a estas organizaciones mejorar su capacidad de adaptación y sostenibilidad en un entorno económico competitivo y dinámico.

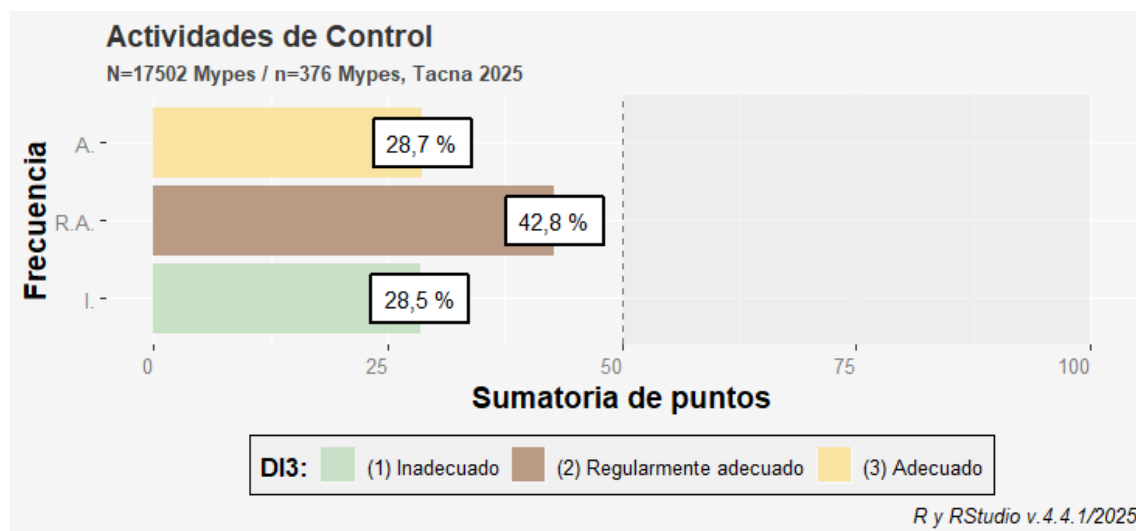
### c) Dimensión (3): Actividades de Control

**Tabla 7**

*Actividades de Control*

<b>Categoría</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>% acumulado</b>
Inadecuada	107	28,5	28,5
Regularmente adecuada	161	42,8	71,3
Adecuada	108	28,7	100,0
Total	376	100,0	

*Nota.* La muestra probabilística del estudio consta de  $n = 376$  observaciones. Los datos presentados en las figuras corresponden a la frecuencia absoluta (f), el porcentaje relativo (%) y el porcentaje acumulado (%) de cada categoría analizada. La clasificación de las Actividades de control sigue un baremo estandarizado, dividido en tres niveles: "Inadecuado" ([4-9]), "Regularmente adecuado" ([10-15]) y "Adecuado" ([16-21]). Esta segmentación permite medir la capacidad de la organización para identificar, analizar y responder a los riesgos internos y externos.

**Figura 7***Actividades de Control***Interpretación**

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a las MYPES de Tacna, el 28,5 % de los encuestados considera que las actividades de control en sus organizaciones son "Inadecuadas", mientras que el 42,8 % las califica como "Regularmente adecuadas" y solo el 28,7 % las percibe como "Adecuadas". Estos datos reflejan que la mayoría de las empresas aún presenta deficiencias en la implementación y supervisión de controles internos efectivos.

El hecho de que más del 70 % de los encuestados ubique la gestión de las actividades de control en niveles de evaluación medios o bajos evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de supervisión y verificación dentro de las MYPES. Esto puede deberse a la falta de procedimientos documentados, escaso seguimiento de normas internas o deficiencias en la capacitación del personal encargado de ejecutar estas actividades.

En este contexto, resulta fundamental que las MYPES establezcan controles internos más sólidos, diseñen procedimientos estandarizados y capaciten a sus empleados en el cumplimiento de normas y procesos. La implementación de estrategias de monitoreo y auditoría interna permitirá mejorar la eficiencia operativa y minimizar riesgos,

asegurando una gestión empresarial más efectiva y alineada con estándares de control interno adecuados.

#### d) Dimensión (4): Información y Comunicación

**Tabla 8**

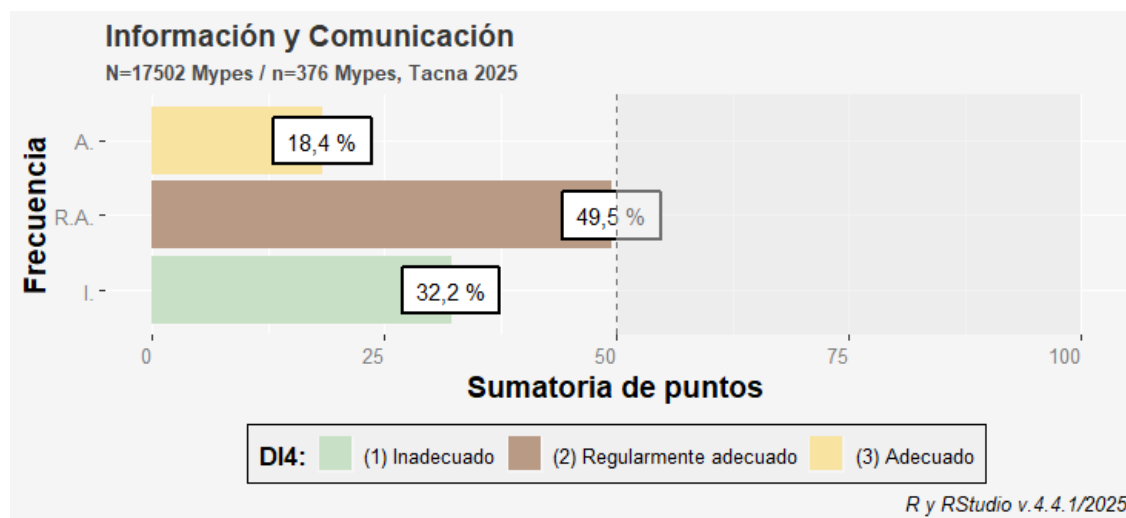
*Información y Comunicación*

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuada	121	32,2	32,2
Regularmente adecuada	186	49,5	81,6
Adecuada	69	18,4	100,0
Total	376	100,0	

Nota. La muestra probabilística del estudio consta de  $n = 376$  observaciones. Los datos presentados en las figuras corresponden a la frecuencia absoluta (f), el porcentaje relativo (%) y el porcentaje acumulado (%) de cada categoría analizada. La clasificación de la Información y Comunicación sigue un baremo estandarizado, con tres niveles: "Inadecuado" ([3-7]), "Regularmente adecuado" ([8-12]) y "Adecuado" ([13-17]). Esta segmentación permite analizar la efectividad en la transmisión de información clave dentro de la organización para la toma de decisiones.

**Figura 8**

*Información y Comunicación*



#### Interpretación

Los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a las MYPES de Tacna reflejan que el 32,2 % de los encuestados considera que los procesos de información y comunicación en sus organizaciones son "Inadecuados", mientras que el 49,5 % los

califica como "Regularmente adecuados" y solo el 18,4 % los percibe como "Adecuados". Estos resultados evidencian que una gran proporción de empresas aún enfrenta deficiencias en la gestión de la información y la comunicación interna, lo que puede afectar la eficiencia operativa y la toma de decisiones estratégicas.

El 81,6 % de las empresas se encuentra en niveles medios o bajos de efectividad en esta dimensión, lo que sugiere que existen barreras en la transmisión de información clave, falta de canales efectivos de comunicación o deficiencias en la capacitación del personal para gestionar y compartir datos de manera estructurada. Esto puede generar problemas en la coordinación interna, errores en la ejecución de procesos y dificultades en la implementación de estrategias organizacionales.

Ante este panorama, es fundamental que las MYPES refuercen sus sistemas de información y comunicación mediante la implementación de protocolos claros, herramientas digitales de gestión de datos y estrategias de comunicación interna más efectivas. La optimización de estos procesos permitirá mejorar la transparencia, la coordinación entre áreas y la toma de decisiones basadas en información precisa y oportuna.

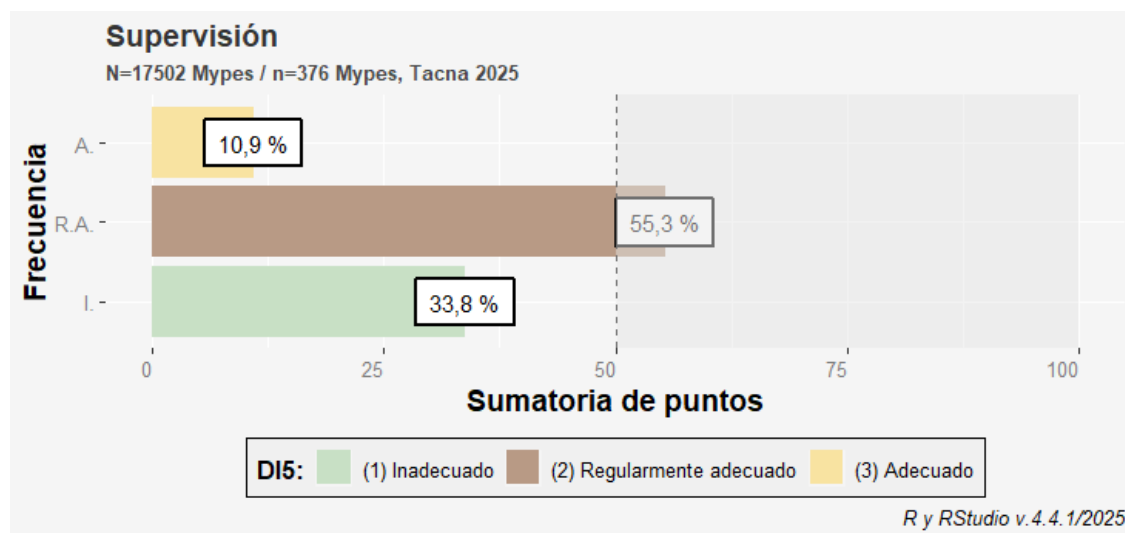
#### e) Dimensión (5): Supervisión

**Tabla 9**

*Supervisión*

<b>Categoría</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>% acumulado</b>
Inadecuada	127	33,8	33,8
Regularmente adecuada	208	55,3	89,1
Adecuada	41	10,9	100,0
<b>Total</b>	<b>376</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* La muestra probabilística del estudio consta de  $n = 376$  observaciones. Los datos presentados en las figuras corresponden a la frecuencia absoluta (f), el porcentaje relativo (%) y el porcentaje acumulado (%) de cada categoría analizada. La clasificación de la Supervisión se basa en un baremo estandarizado, dividido en tres niveles: "Inadecuado" ([3-7]), "Regularmente adecuado" ([8-12]) y "Adecuado" ([13-17]). Esta segmentación permite evaluar la efectividad del monitoreo y la mejora continua en los procesos internos de control.

**Figura 9***Supervisión***Interpretación**

Los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a las MYPES de Tacna indican que el 33,8 % de los encuestados considera que la supervisión en sus organizaciones es "Inadecuada", mientras que el 55,3 % la califica como "Regularmente adecuada" y solo el 10,9 % la evalúa como "Adecuada". Esto evidencia que una gran mayoría de las empresas presenta deficiencias en la supervisión de sus procesos, con un 89,1 % de respuestas ubicadas en niveles medios o bajos, lo que sugiere problemas en el seguimiento y control de las actividades laborales.

Estos resultados reflejan una falta de mecanismos eficientes para garantizar el cumplimiento de normas, procedimientos y estándares de calidad dentro de las empresas. La ausencia de supervisión efectiva puede derivar en ineficiencias operativas, errores en la ejecución de tareas y una menor productividad del personal, afectando el rendimiento general de la organización.

Para mejorar la supervisión en las MYPES, es fundamental implementar estrategias de control interno más rigurosas, establecer indicadores de desempeño y fortalecer el liderazgo de los supervisores. Asimismo, la capacitación en gestión y control

de calidad contribuiría a optimizar el desempeño del personal y asegurar la correcta ejecución de los procesos dentro de las organizaciones.

#### 4.1.2.2. Variable X<sub>2</sub>: Cultura organizacional

**Tabla 10**

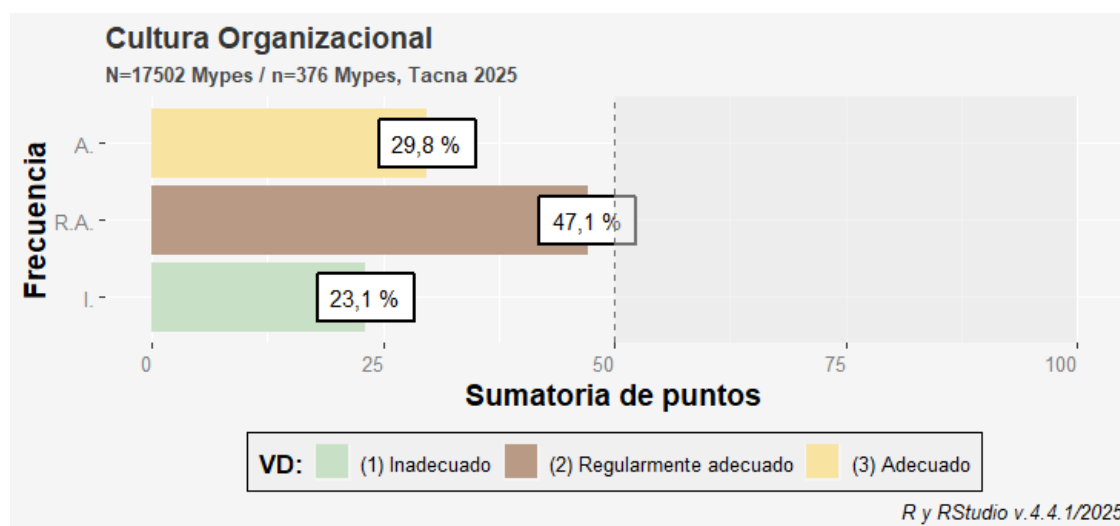
*Cultura organizacional*

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuada	87	23,1	23,1
Regularmente adecuada	177	47,1	70,2
Adecuada	112	29,8	100,0
Total	376	100,0	

*Nota.* La muestra probabilística del estudio consta de N = 376 observaciones. Los datos presentados en las figuras corresponden a la frecuencia absoluta (f), el porcentaje relativo (%) y el porcentaje acumulado (%) de cada categoría analizada. La clasificación de la Cultura Organizacional sigue un baremo estandarizado, con tres niveles: "Inadecuado" ([60-140]), "Regularmente adecuado" ([141-221]) y "Adecuado" ([222-302]).

**Figura 10**

*Cultura organizacional*



#### Interpretación

Los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a las MYPES de Tacna revelan que el 23,1 % de los encuestados percibe la cultura organizacional como "Inadecuada", mientras que el 47,1 % la considera "Regularmente adecuada" y solo el 29,8 % la califica

como "Adecuada". Estos datos reflejan que la mayoría de las empresas presentan deficiencias en la construcción de una cultura organizacional sólida, con un 70,2 % de respuestas en niveles medios o bajos.

La cultura organizacional es un elemento fundamental para el éxito de cualquier empresa, ya que influye en la motivación de los empleados, la comunicación interna y el compromiso con los valores y objetivos corporativos. La falta de una cultura organizacional bien establecida puede generar desmotivación, conflictos laborales, baja productividad y una alta rotación de personal, lo que impacta negativamente en el crecimiento y estabilidad de las empresas.

Para fortalecer la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, es necesario implementar estrategias que fomenten el sentido de pertenencia, la comunicación efectiva y el liderazgo dentro de las empresas. El desarrollo de programas de capacitación, la promoción de valores organizacionales y la creación de un ambiente laboral positivo pueden contribuir a mejorar la cohesión interna y el desempeño del personal.

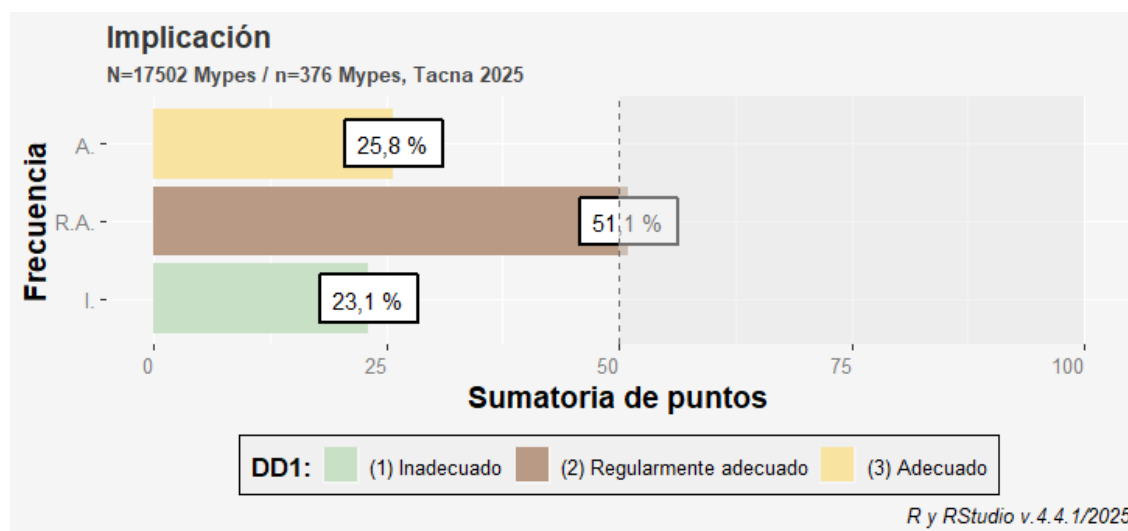
#### **a) Dimensión (1): Implicación**

**Tabla 11**

*Implicación*

<b>Categoría</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>% acumulado</b>
Inadecuada	87	23,1	23,1
Regularmente adecuada	192	51,1	74,2
Adecuada	97	25,8	100,0
Total	376	100,0	

*Nota.* La muestra probabilística del estudio consta de N = 376 observaciones. Los datos presentados en las figuras corresponden a la frecuencia absoluta (f), el porcentaje relativo (%) y el porcentaje acumulado (%) de cada categoría analizada. La clasificación de la Implicación se basa en un baremo estandarizado, con tres niveles: "Inadecuado" ([15-35]), "Regularmente adecuado" ([36-56]) y "Adecuado" ([57-77]). Esta segmentación permite analizar el grado de cohesión y alineación de la Implicación con los valores y objetivos de la empresa.

**Figura 11***Implicación***Interpretación**

Los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a las MYPES de Tacna reflejan que el 23,1 % de los encuestados considera la implicación en la organización como "Inadecuada", mientras que el 51,1 % la evalúa como "Regularmente adecuada", y solo el 25,8 % la califica como "Adecuada". Esto indica que más del 74,2 % de los participantes perciben que la implicación en sus empresas no es plenamente efectiva o tiene deficiencias.

La implicación dentro de una organización es un aspecto clave para garantizar el compromiso de los trabajadores, la identificación con los objetivos empresariales y la eficiencia en las operaciones diarias. Un nivel bajo de implicación puede traducirse en desmotivación, falta de proactividad y dificultades en la retención del talento, lo que afecta directamente el crecimiento y sostenibilidad de la empresa.

Para mejorar este aspecto en las MYPES de Tacna, es fundamental promover la participación activa de los empleados en la toma de decisiones, establecer incentivos para el reconocimiento del desempeño y fortalecer la comunicación interna. La creación de un ambiente laboral que fomente la responsabilidad, la innovación y el sentido de

pertenencia contribuirá a elevar los niveles de implicación y, por ende, la productividad organizacional.

### b) Dimensión (2): Consistencia

**Tabla 12**

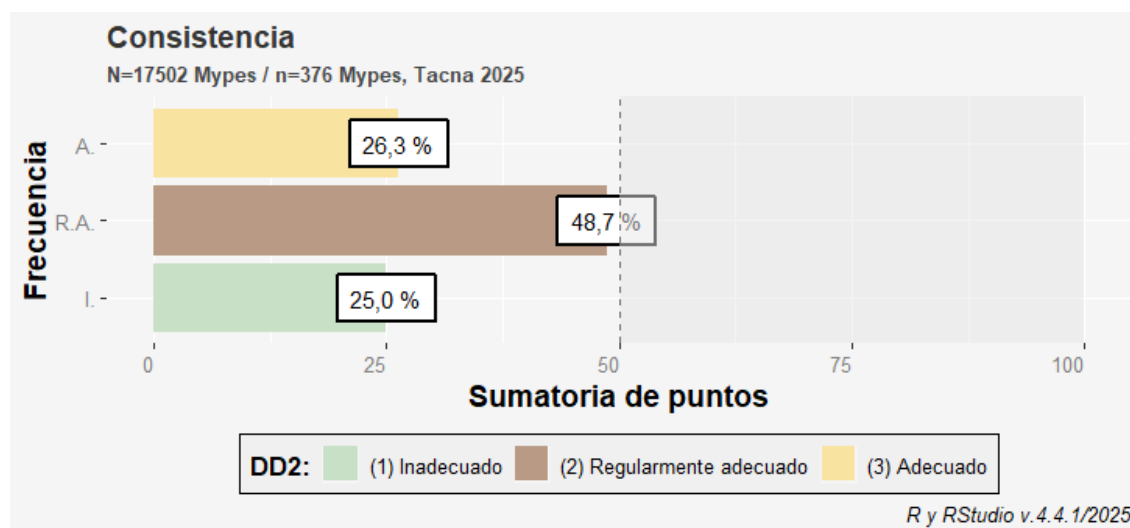
*Consistencia*

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuada	94	25,0	25,0
Regularmente adecuada	183	48,7	73,7
Adecuada	99	26,3	100,0
Total	376	100,0	

*Nota.* La muestra probabilística del estudio consta de  $n = 376$  observaciones. Los datos presentados en las figuras corresponden a la frecuencia absoluta (f), el porcentaje relativo (%) y el porcentaje acumulado (%) de cada categoría analizada. La clasificación de la Consistencia se basa en un baremo estandarizado, con tres niveles: "Inadecuado" ([15-35]), "Regularmente adecuado" ([36-56]) y "Adecuado" ([57-77]). Esta segmentación permite analizar el grado de cohesión y alineación de la Consistencia con los valores y objetivos de la empresa.

**Figura 12**

*Consistencia*



### Interpretación

Los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a las MYPES de Tacna indican que el 25,0 % de los encuestados considera la consistencia organizacional como

"Inadecuada", mientras que el 48,7 % la califica como "Regularmente adecuada" y solo el 26,3 % la evalúa como "Adecuada". Esto implica que más del 73,7 % de los encuestados perciben que la consistencia en sus empresas presenta deficiencias o requiere mejoras significativas.

La consistencia en una organización es fundamental para garantizar la coherencia en la toma de decisiones, la estabilidad en los procesos operativos y la alineación con los valores y objetivos estratégicos. Una falta de consistencia puede generar incertidumbre en los empleados, afectar la planificación estratégica y reducir la eficiencia en la gestión organizacional.

Para fortalecer este aspecto en las MYPES de Tacna, es clave implementar políticas claras y estables, fomentar el cumplimiento de procedimientos estandarizados y mejorar la comunicación interna para evitar discrepancias en la ejecución de tareas. Además, promover una cultura organizacional basada en la transparencia y la rendición de cuentas permitirá mejorar la confianza de los trabajadores y optimizar la operatividad empresarial.

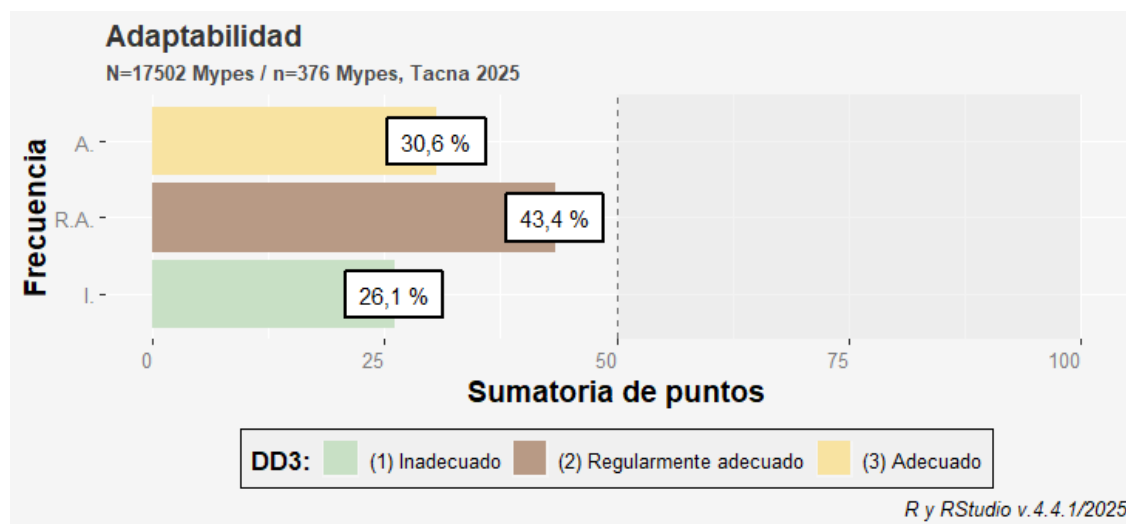
### c) Dimensión (3): Adaptabilidad

**Tabla 13**

*Adaptabilidad*

<b>Categoría</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>% acumulado</b>
Inadecuada	98	26,1	26,1
Regularmente adecuada	163	43,4	69,4
Adecuada	115	30,6	100,0
Total	376	100,0	

*Nota.* La muestra probabilística del estudio consta de  $n = 376$  observaciones. Los datos presentados en las figuras corresponden a la frecuencia absoluta (f), el porcentaje relativo (%) y el porcentaje acumulado (%) de cada categoría analizada. La clasificación de la Adaptabilidad se basa en un baremo estandarizado, con tres niveles: "Inadecuado" ([15-35]), "Regularmente adecuado" ([36-56]) y "Adecuado" ([57-77]). Esta segmentación permite analizar el grado de cohesión y alineación de la Adaptabilidad con los valores y objetivos de la empresa.

**Figura 13***Adaptabilidad*

### Interpretación

Los resultados de la encuesta aplicada a las MYPES de Tacna revelan que el 26,1 % de los encuestados considera que la adaptabilidad en sus organizaciones es "Inadecuada", mientras que el 43,4 % la califica como "Regularmente adecuada" y solo el 30,6 % la evalúa como "Adecuada". Esto indica que cerca del 69,4 % de los encuestados perciben que sus empresas presentan dificultades o limitaciones en la capacidad de adaptarse a cambios y nuevas condiciones del entorno.

La adaptabilidad es un factor clave en la sostenibilidad y crecimiento de las organizaciones, ya que permite a las empresas responder de manera eficiente a los cambios del mercado, la tecnología y las condiciones económicas. Un nivel bajo de adaptabilidad puede traducirse en resistencia al cambio, dificultades para implementar nuevas estrategias y limitaciones para la innovación y el desarrollo organizacional.

Para mejorar este aspecto en las MYPES de Tacna, es necesario fomentar una cultura de aprendizaje continuo, promover el uso de nuevas tecnologías, capacitar a los empleados en gestión del cambio y desarrollar estrategias de flexibilidad organizacional. La implementación de metodologías ágiles y la adopción de modelos de gestión

innovadores pueden contribuir significativamente a fortalecer la capacidad de adaptación y competitividad en el sector empresarial.

#### d) Dimensión (4): Misión

**Tabla 14**

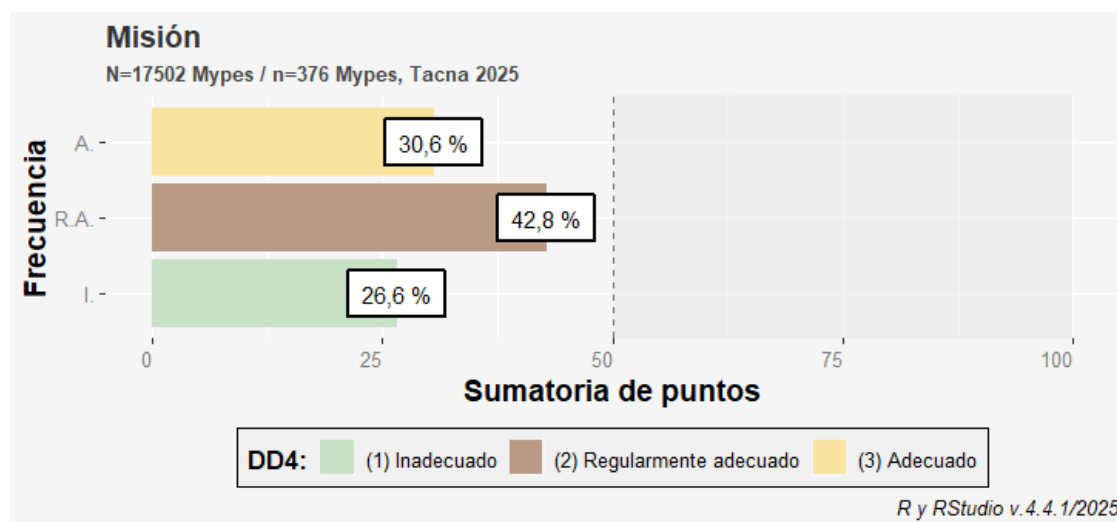
*Misión*

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuada	100	26,6	26,6
Regularmente adecuada	161	42,8	69,4
Adecuada	115	30,6	100,0
Total	376	100,0	

*Nota.* La muestra probabilística del estudio consta de  $n = 376$  observaciones. Los datos presentados en las figuras corresponden a la frecuencia absoluta (f), el porcentaje relativo (%) y el porcentaje acumulado (%) de cada categoría analizada. La clasificación de la Misión se basa en un baremo estandarizado, con tres niveles: "Inadecuado" ([15-35]), "Regularmente adecuado" ([36-56]) y "Adecuado" ([57-77]). Esta segmentación permite analizar el grado de cohesión y alineación de la Misión con los valores y objetivos de la empresa.

**Figura 14**

*Misión*



#### Interpretación

Los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a las MYPES de Tacna reflejan que el 26,6 % de los encuestados considera que la misión de su organización es

"Inadecuada", mientras que el 42,8 % la califica como "Regularmente adecuada" y solo el 30,6 % la percibe como "Adecuada". Esto indica que un 69,4 % de los encuestados perciben que la misión de su empresa no está claramente definida o que no se aplica de manera efectiva en la gestión organizacional.

La misión es un elemento fundamental en cualquier organización, ya que define su razón de ser, sus valores y sus objetivos estratégicos. Un nivel bajo en la claridad y aplicación de la misión puede generar falta de dirección en la empresa, desmotivación en los empleados y dificultades para alcanzar metas a largo plazo.

Para mejorar este aspecto en las MYPES de Tacna, es esencial que las organizaciones revisen, actualicen y comuniquen de manera efectiva su misión, asegurándose de que todos los colaboradores comprendan su importancia y la alineen con sus actividades diarias. Además, se recomienda fortalecer la cultura organizacional mediante capacitaciones, liderazgo efectivo y estrategias de compromiso que refuercen la identificación de los empleados con la visión y objetivos de la empresa.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### 4.2.1. Verificación de la hipótesis general

#### a) Planteamiento de la hipótesis

##### Hipótesis

**H<sub>0</sub>**: No existe relación significativa entre el control interno bajo el modelo COSO 2013 con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.

**H<sub>1</sub>**: Existe relación significativa entre el control interno bajo el modelo COSO 2013 con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.

#### b) Proposición lógica

$$Decisión_{(p)} = \begin{cases} 1, & \text{si } p \leq 0,05 (\neg H_0) \\ 0, & \text{si } p > 0,05 (H_0) \end{cases}$$

#### c) Estadístico: Rho Spearman

**Tabla 15***Prueba de correlación de la hipótesis general*

			Cultura organizacional
Rho de Spearman	Control Interno en base al modelo COSO 2013	Coefficiente de correlación	0,954**
		Sig. (bilateral)	0,001
		n	376

\*p &lt; 0,05. \*\*p &lt; 0,01.

### Interpretación

En el presente estudio, se empleó la prueba de correlación Rho de Spearman para evaluar la relación entre las dimensiones del Control Interno, basado en el modelo COSO 2013, y la Cultura Organizacional en las Mypes de Tacna, considerando un nivel de significancia de  $\alpha = 0,05$ , donde un  $p < 0,05$  indica una correlación estadísticamente significativa. Según la clasificación de Martínez Rebollar & Campos Francisco (2015) en la Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica, los coeficientes de correlación se interpretan en cuatro rangos: muy alta o perfecta (0,90 – 1,00), alta (0,70 – 0,89), moderada (0,40 – 0,69) y débil ( $< 0,40$ ). Dado que el coeficiente obtenido fue  $\rho = 0,954$  con  $p = 0,001$ , se concluye que la relación entre el Control Interno bajo el marco COSO 2013 y la Cultura Organizacional es estadísticamente significativa y de magnitud muy alta, lo que implica que una mayor implementación y madurez del sistema de control interno se asocia con una cultura organizacional más consolidada, alineada y cohesionada. La solidez de esta correlación sugiere que un sistema de control interno estructurado desempeña un papel determinante en la estabilidad y el desarrollo organizacional dentro de las Mypes, posicionando el marco COSO 2013 como un mecanismo estratégico clave para fortalecer la cultura organizacional. La consistencia de estos resultados en toda la muestra ( $n = 376$ ) refuerza la validez de la relación identificada, destacando la relevancia práctica del modelo COSO 2013 como un referente para la gestión y mejora del entorno organizacional en las Mypes de Tacna.

#### 4.2.2. Verificación de la primera hipótesis específica

**Primera dimensión de la variable X<sub>1</sub>:** Ambiente de control

**Variable X<sub>2</sub>:** Cultura organizacional

##### a) Planteamiento de la hipótesis estadística

###### Hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el control interno bajo el componente ambiente de control con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el control interno bajo el componente ambiente de control con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.

##### b) Proposición lógica

$$Decisión_{(p)} = \begin{cases} 1, si p \leq 0,05 (\neg H_0) \\ 0, si p > 0,05 (H_0) \end{cases}$$

##### c) Estadístico: Rho Spearman

**Tabla 16**

*Prueba de correlación de la primera hipótesis específica*

		Cultura organizacional
Rho de Spearman	Ambiente de control	0,940**
	Coeficiente de correlación	0,001
	Sig. (bilateral)	376
	n	

\*p < 0,05. \*\*p < 0,01.

##### Interpretación

En el presente estudio, se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman para analizar la relación entre el Ambiente de Control, como dimensión del Control Interno basado en el modelo COSO 2013, y la Cultura Organizacional en las Mypes de Tacna, estableciendo un nivel de significancia de  $\alpha = 0,05$ , donde un  $p < 0,05$  indica una correlación estadísticamente significativa. De acuerdo con la clasificación de Martínez

Rebollar & Campos Francisco (2015) en la Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica, los coeficientes de correlación se categorizan en cuatro niveles: muy alta o perfecta (0,90 – 1,00), alta (0,70 – 0,89), moderada (0,40 – 0,69) y débil (< 0,40). En este caso, el coeficiente obtenido fue  $\rho = 0,940$  con  $p = 0,001$ , lo que indica una correlación muy alta y estadísticamente significativa entre el Ambiente de Control y la Cultura Organizacional. Esto sugiere que un entorno organizacional donde los valores éticos, la integridad y el compromiso del liderazgo con el control interno están bien establecidos, se traduce en una cultura organizacional más cohesionada y fortalecida. La robustez de esta asociación resalta el papel crítico del Ambiente de Control como un factor clave en la consolidación de una cultura organizacional alineada con los principios del marco COSO 2013. Asimismo, la consistencia de estos resultados en toda la muestra ( $n = 376$ ) respalda la validez de la relación identificada, enfatizando la relevancia práctica del Ambiente de Control como un componente esencial para la gestión y fortalecimiento del entorno organizacional en las Mypes de Tacna.

#### 4.2.3. Verificación de la segunda hipótesis específica

**Segunda dimensión de la variable X<sub>1</sub>:** Evaluación de riesgos

**Variable X<sub>2</sub>:** Cultura organizacional

##### a) Planteamiento de la hipótesis estadística

###### **Hipótesis**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el control interno bajo el componente de evaluación de riesgos con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el control interno bajo el componente de evaluación de riesgos con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.

##### b) Proposición lógica

$$Decisión_{(p)} = \begin{cases} 1, si p \leq 0,05 (\neg H_0) \\ 0, si p > 0,05 (H_0) \end{cases}$$

c) **Estadístico:** Rho Spearman

**Tabla 17**

*Prueba de correlación de la segunda hipótesis específica*

		Cultura organizacional	
Rho de Spearman	Evaluación de riesgos	Coefficiente de correlación	0,897**
		Sig. (bilateral)	0,001
		n	376

\*p < 0,05. \*\*p < 0,01.

### **Interpretación**

En el presente estudio, se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman para analizar la relación entre la Evaluación de Riesgos, como dimensión del Control Interno basado en el modelo COSO 2013, y la Cultura Organizacional en las Mypes de Tacna, considerando un nivel de significancia de  $\alpha = 0,05$ , donde un  $p < 0,05$  indica una correlación estadísticamente significativa. Según la clasificación de Martínez Rebollar & Campos Francisco (2015) en la Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica, los coeficientes de correlación se categorizan en cuatro niveles: muy alta o perfecta (0,90 – 1,00), alta (0,70 – 0,89), moderada (0,40 – 0,69) y débil ( $< 0,40$ ). En este caso, el coeficiente obtenido fue  $\rho = 0,897$  con  $p = 0,001$ , lo que indica una correlación alta y estadísticamente significativa entre la Evaluación de Riesgos y la Cultura Organizacional. Este resultado sugiere que una gestión eficaz de los riesgos, basada en la identificación, análisis y respuesta a posibles amenazas organizacionales, contribuye significativamente al fortalecimiento y alineación de la cultura organizacional dentro de las Mypes. La fortaleza de esta relación subraya el papel fundamental de la Evaluación de Riesgos como un elemento clave para la estabilidad y resiliencia organizacional, promoviendo un entorno en el que la anticipación y gestión proactiva de riesgos refuerzan la cohesión interna y la toma de decisiones estratégicas. Asimismo, la consistencia de estos hallazgos en la muestra analizada ( $n = 376$ ) respalda la validez de la relación identificada, destacando la relevancia práctica de la Evaluación de Riesgos como un mecanismo esencial para la gestión y mejora del entorno organizacional en las Mypes de Tacna.

#### 4.2.4. Verificación de la tercera hipótesis específica

Tercera dimensión de la variable  $X_1$ : Actividades de control

Variable  $X_2$ : Cultura organizacional

##### a) Planteamiento de la hipótesis estadística

###### Hipótesis

$H_0$ : No existe relación significativa entre el control interno bajo el componente actividades de control con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.

$H_1$ : Existe relación significativa entre el control interno bajo el componente actividades de control con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.

##### b) Proposición lógica

$$Decisión_{(p)} = \begin{cases} 1, & \text{si } p \leq 0,05 (\neg H_0) \\ 0, & \text{si } p > 0,05 (H_0) \end{cases}$$

##### c) Estadístico: Rho Spearman

**Tabla 18**

*Prueba de correlación de la tercera hipótesis específica*

		Cultura organizacional	
Rho de Spearman	Actividades de control	Coefficiente de correlación	0,926**
		Sig. (bilateral)	0,001
		n	376

\* $p < 0,05$ . \*\* $p < 0,01$ .

###### Interpretación

En el presente estudio, se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman para analizar la relación entre las Actividades de Control, como dimensión del Control Interno basado en el modelo COSO 2013, y la Cultura Organizacional en las Mypes de Tacna, considerando un nivel de significancia de  $\alpha = 0,05$ , donde un  $p < 0,05$  indica una correlación estadísticamente significativa. Según la clasificación de Martínez Rebollar &

Campos Francisco (2015) en la Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica, los coeficientes de correlación se categorizan en cuatro niveles: muy alta o perfecta (0,90 – 1,00), alta (0,70 – 0,89), moderada (0,40 – 0,69) y débil ( $< 0,40$ ). En este caso, el coeficiente obtenido fue  $\rho = 0,926$  con  $p = 0,001$ , lo que indica una correlación muy alta y estadísticamente significativa entre las Actividades de Control y la Cultura Organizacional. Este resultado sugiere que la implementación efectiva de políticas, procedimientos y mecanismos de supervisión dentro de las Mypes fortalece significativamente la cultura organizacional, promoviendo un entorno más estructurado y alineado con los objetivos estratégicos de la empresa. La fortaleza de esta relación resalta el papel fundamental de las Actividades de Control como un factor clave para garantizar la eficiencia operativa y la confiabilidad en la gestión organizacional. Además, la consistencia de estos hallazgos en la muestra analizada ( $n = 376$ ) respalda la validez de la relación identificada, destacando la relevancia práctica de las Actividades de Control como un componente esencial para la mejora y consolidación del entorno organizacional en las Mypes de Tacna.

#### 4.2.5. Verificación de la cuarta hipótesis específica

**Cuarta dimensión de la variable  $X_1$ :** Información y comunicación

**Variable  $X_2$ :** Cultura organizacional

##### a) Planteamiento de la hipótesis estadística

###### Hipótesis

**$H_0$ :** No existe relación significativa entre el control interno bajo el componente información y comunicación con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.

**$H_1$ :** Existe relación significativa entre el control interno bajo el componente información y comunicación con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.

##### b) Proposición lógica

$$Decisión_{(p)} = \begin{cases} 1, & \text{si } p \leq 0,05 (\neg H_0) \\ 0, & \text{si } p > 0,05 (H_0) \end{cases}$$

c) **Estadístico:** Rho Spearman

**Tabla 19**

*Prueba de correlación de la cuarta hipótesis específica*

		Cultura organizacional
Rho de Spearman	Información y comunicación	Coefficiente de correlación 0,806**
		Sig. (bilateral) 0,001
		n 376

\* $p < 0,05$ . \*\* $p < 0,01$ .

### Interpretación

En el presente estudio, se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman para analizar la relación entre la Información y Comunicación, como dimensión del Control Interno basado en el modelo COSO 2013, y la Cultura Organizacional en las Mypes de Tacna, considerando un nivel de significancia de  $\alpha = 0,05$ , donde un  $p < 0,05$  indica una correlación estadísticamente significativa. Según la clasificación de Martínez Rebollar & Campos Francisco (2015) en la Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica, los coeficientes de correlación se categorizan en cuatro niveles: muy alta o perfecta (0,90 – 1,00), alta (0,70 – 0,89), moderada (0,40 – 0,69) y débil ( $< 0,40$ ). En este caso, el coeficiente obtenido fue  $\rho = 0,806$  con  $p = 0,001$ , lo que indica una correlación alta y estadísticamente significativa entre la Información y Comunicación y la Cultura Organizacional. Este resultado sugiere que la calidad y eficacia en la transmisión de la información dentro de las Mypes influyen directamente en la cohesión y alineación de la cultura organizacional, facilitando la toma de decisiones y promoviendo un entorno organizacional más transparente y eficiente. La fortaleza de esta relación destaca la importancia de contar con sistemas de comunicación internos efectivos para garantizar que los objetivos, valores y estrategias de la empresa sean comprendidos y compartidos a todos los niveles. Además, la consistencia de estos hallazgos en la muestra analizada ( $n = 376$ ) respalda la validez de la relación identificada, subrayando la relevancia práctica de la Información y Comunicación como un componente esencial para la mejora y consolidación del entorno organizacional en las Mypes de Tacna.

#### 4.2.6. Verificación de la quinta hipótesis específica

**Quinta dimensión de la variable X<sub>1</sub>:** Supervisión

**Variable X<sub>2</sub>:** Cultura organizacional

##### a) Planteamiento de la hipótesis estadística

###### Hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el control interno bajo el componente supervisión con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el control interno bajo el componente supervisión con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.

##### b) Proposición lógica

$$Decisión_{(p)} = \begin{cases} 1, si p \leq 0,05 (\neg H_0) \\ 0, si p > 0,05 (H_0) \end{cases}$$

##### c) Estadístico: Rho Spearman

**Tabla 20**

*Prueba de correlación de la quinta hipótesis específica*

		Cultura organizacional	
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	0,885**
		Sig. (bilateral)	0,001
		n	376

\*p < 0,05. \*\*p < 0,01.

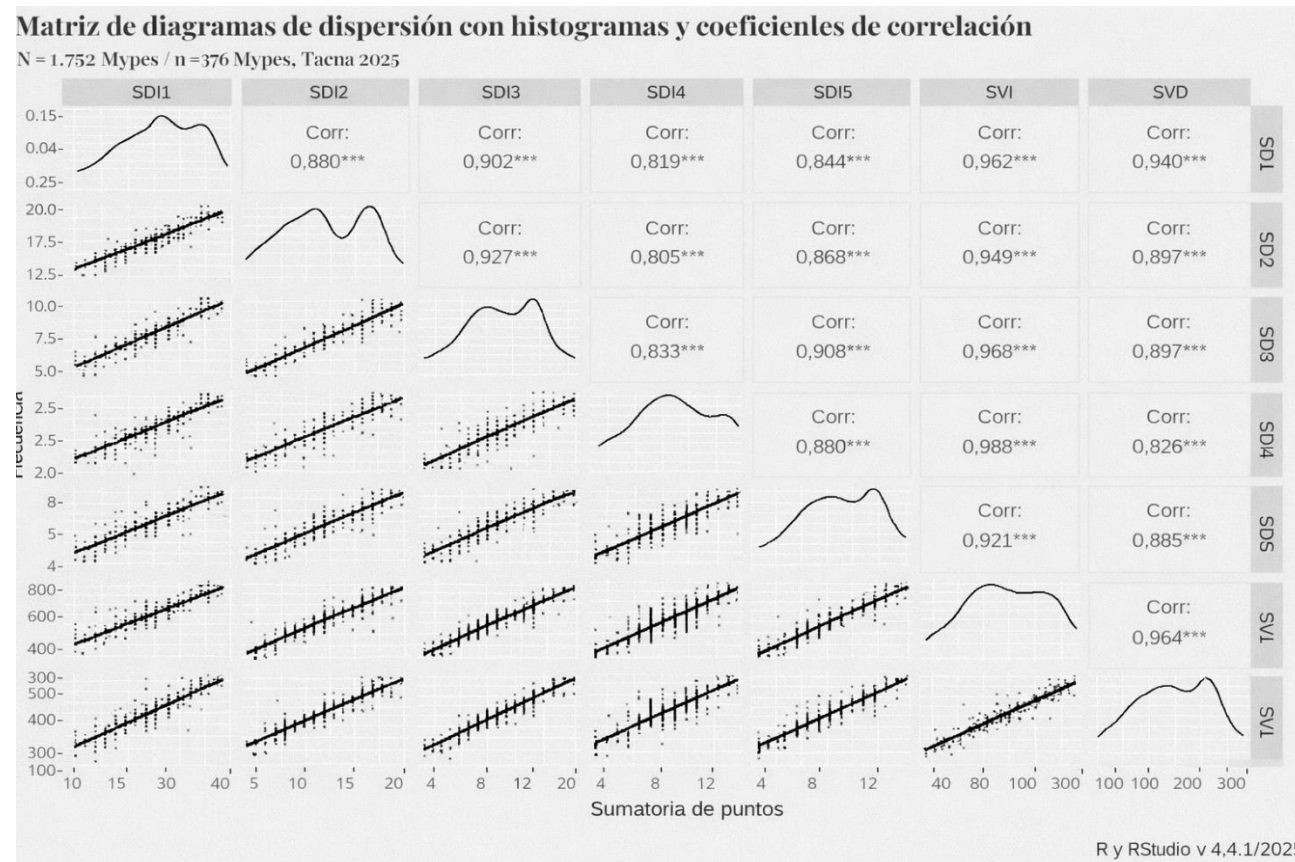
###### Interpretación

En el presente estudio, se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman para analizar la relación entre la Supervisión, como dimensión del Control Interno basado en el modelo COSO 2013, y la Cultura Organizacional en las Mypes de Tacna, considerando un nivel de significancia de  $\alpha = 0,05$ , donde un  $p < 0,05$  indica una correlación estadísticamente significativa. Según la clasificación de Martínez Rebollar & Campos

Francisco (2015) en la Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica, los coeficientes de correlación se categorizan en cuatro niveles: muy alta o perfecta (0,90 – 1,00), alta (0,70 – 0,89), moderada (0,40 – 0,69) y débil (< 0,40). En este caso, el coeficiente obtenido fue  $\rho = 0,885$  con  $p = 0,001$ , lo que indica una correlación alta y estadísticamente significativa entre la Supervisión y la Cultura Organizacional. Este resultado sugiere que la implementación de mecanismos de supervisión efectivos, que incluyen monitoreo continuo, evaluación y mejora de los procesos internos, contribuye significativamente al fortalecimiento de la cultura organizacional dentro de las Mypes. La solidez de esta relación resalta la importancia de un seguimiento adecuado de las actividades y el cumplimiento de los controles establecidos para garantizar la alineación de la organización con sus objetivos estratégicos y principios institucionales. Asimismo, la consistencia de estos hallazgos en la muestra analizada ( $n = 376$ ) respalda la validez de la relación identificada, destacando la relevancia práctica de la Supervisión como un mecanismo esencial para la consolidación y mejora del entorno organizacional en las Mypes de Tacna.

Figura 15

*Matriz de coeficientes de correlaciones mediante rho Spearman de variables y dimensiones*



*Nota.* En la matriz de diagramas de dispersión presentada, las variables y sus correspondientes códigos se definen de la siguiente manera: SVI representa el "Control Interno en base al modelo COSO 2013", mientras que SVD corresponde a la "Cultura organizacional". Dentro de las dimensiones del Control Interno, SDI1 se refiere al "Ambiente de Control", SDI2 a la "Evaluación de Riesgos", SDI3 a las "Actividades de Control", SDI4 a la "Información y Comunicación" y SDI5 a la "Supervisión".

**Tabla 21***Matriz de correlaciones*

<b>Variables y dimensiones</b>	<b>Evaluación de Riesgos</b>	<b>Actividades de Control</b>	<b>Información y Comunicación</b>	<b>Supervisión</b>	<b>Control Interno en base al modelo COSO 2013</b>	<b>Cultura organizacional</b>
Ambiente de Control	0,880**	0,902**	0,819**	0,844**	0,962**	0,940**
	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	376	376	376	376	376	376
Evaluación de Riesgos		0,927**	0,805**	0,868**	0,949**	0,897**
		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		376	376	376	376	376
Actividades de Control			0,833**	0,908**	0,968**	0,926**
			0,000	0,000	0,000	0,000
			376	376	376	376
Información y Comunicación				0,758**	0,880**	0,806**
				0,000	0,000	0,000
				376	376	376
Supervisión					0,921**	0,885**
					0,000	0,000
					376	376
Control Interno en base al modelo COSO 2013						0,954**
						0,000
						376

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

*Nota.* En el presente estudio, se empleó la prueba de correlación Rho de Spearman para analizar la relación entre las dimensiones del Control Interno basado en el modelo COSO 2013 y la Cultura Organizacional en las MYPES de Tacna. Siguiendo un nivel de significancia de 0,05, un *p valor* menor a este umbral indica una correlación estadísticamente significativa. Según la clasificación de la Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica (Martínez Rebollar & Campos Francisco, 2015), los coeficientes entre 0,9 y 1 reflejan una correlación muy alta o perfecta, entre 0,7 y 0,89 indican una relación alta, y entre 0,4 y 0,69 representan una correlación moderada, mientras que valores menores sugieren correlaciones débiles. Dado que todas las correlaciones obtenidas presentan  $p = 0,000$ , se concluye que las relaciones analizadas son estadísticamente significativas, confirmando la incidencia del Control Interno COSO 2013 en la Cultura Organizacional y sus dimensiones en las MYPES de Tacna.

## DISCUSIÓN

El estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre el Control Interno bajo el Modelo COSO 2013 y la Cultura Organizacional en las Mypes de Tacna, estructurando la evaluación del control interno en cinco dimensiones fundamentales: Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos, Actividades de Control, Información y Comunicación y Supervisión, mientras que la cultura organizacional fue analizada a través de las dimensiones de Implicación, Consistencia, Adaptabilidad y Misión. Los resultados obtenidos han sido contrastados con antecedentes internacionales y nacionales para evidenciar similitudes y discrepancias con estudios previos, considerando diferencias contextuales y metodológicas.

Los resultados de este estudio revelaron que el 24,5 % de los encuestados considera que el control interno en base al modelo COSO 2013 es "Inadecuado", mientras que el 46,8 % lo evalúa como "Regularmente adecuado" y solo el 28,7 % lo califica como "Adecuado". Estos hallazgos sugieren que una mayoría relativa de las Mypes de Tacna percibe su control interno como moderadamente eficiente, aunque con áreas de mejora significativas. En comparación, Udeh (2019) encontró que, en Estados Unidos, el 83 % de las empresas adoptaron oportunamente el marco COSO 2013, lo que resultó en una reducción de las debilidades materiales en el control interno. Sin embargo, en contextos más cercanos, como el estudio de Sierra (2020) en Mypes peruanas, se identificó que el 75,0 % de los encuestados evidenciaron problemas en la implementación de políticas de control, resultados que concuerdan con los hallazgos del presente estudio. Estos datos subrayan la necesidad de fortalecer el control interno en las Mypes a través de la capacitación, la implementación de herramientas tecnológicas y auditorías internas regulares.

Respecto al Ambiente de Control, el 23,1 % de los encuestados lo percibe como "Inadecuado", el 48,1 % como "Regularmente adecuado" y solo el 28,7 % como "Adecuado". Este hallazgo es similar a lo reportado por Santos y Pereira (2019), quienes identificaron que las principales deficiencias en el control interno se relacionan con el ambiente de control y la comunicación, lo que genera riesgos de fraude y conductas no deseadas. A nivel nacional, Choque (2022) también encontró que el ambiente de control

en la UGEL 01 presentaba dificultades estructurales y de supervisión, afectando la cultura organizacional. Estos resultados confirman la importancia de fortalecer la ética empresarial y la responsabilidad dentro de las Mypes para mejorar el ambiente de control.

Por otro lado, el 29,5 % de los encuestados considera que la Evaluación de Riesgos en sus organizaciones es "Inadecuada", mientras que el 38,8 % la califica como "Regularmente adecuada" y solo el 31,6 % la percibe como "Adecuada". Comparativamente, Franco (2021) encontró que la relación entre la gestión de riesgos y la cultura organizacional presentaba una correlación moderada (0,411,  $p = 0,005$ ), lo que indica que un sistema de control de riesgos deficiente puede impactar negativamente la cultura organizativa. Además, en el contexto internacional, Çakırsoy y Baral (2022) destacaron que una evaluación de riesgos efectiva en municipios es clave para garantizar transparencia y eficiencia, enfatizando que las barreras estructurales y políticas pueden afectar su correcta implementación. Los resultados del presente estudio evidencian la necesidad de fortalecer los protocolos de identificación y mitigación de riesgos en las Mypes de Tacna.

En cuanto a las Actividades de Control, el 28,5 % de los encuestados las considera "Inadecuadas", el 42,8 % las califica como "Regularmente adecuadas" y solo el 28,7 % las percibe como "Adecuadas". Estos datos concuerdan con lo encontrado por Sierra (2020), quien reportó un coeficiente de correlación de 0,926 ( $p = 0,001$ ) entre las actividades de control y la cultura organizacional, indicando que una mejora en estas actividades influye positivamente en el desempeño organizativo. En el ámbito internacional, Alves et al. (2023) identificaron que, aunque en la Contraloría de Paraíba, Brasil, existen manuales de políticas y procedimientos, aún se observan deficiencias en la aplicación del COSO 2017, lo que refleja una situación similar a la de las Mypes de Tacna.

Los resultados sobre Información y Comunicación revelaron que el 32,2 % de los encuestados considera que estos procesos son "Inadecuados", el 49,5 % los califica como "Regularmente adecuados" y solo el 18,4 % los percibe como "Adecuados". Estos resultados concuerdan con los hallazgos de Santos y Pereira (2019), quienes señalaron que la comunicación deficiente es una de las principales deficiencias en el control interno,

afectando la efectividad organizacional. Además, Aular Galindo (2021) encontró que el 68,75 % de los encuestados en organizaciones venezolanas reportaron que solo ocasionalmente se mantienen canales abiertos para denuncias sobre irregularidades, lo que evidencia la necesidad de mejorar la comunicación interna y la transparencia en la gestión de riesgos.

Sobre la Supervisión, el 33,8 % de los encuestados la percibe como "Inadecuada", el 55,3 % como "Regularmente adecuada" y solo el 10,9 % como "Adecuada". Estos resultados reflejan lo identificado por Franco (2021), quien encontró que la supervisión y respuesta ante riesgos tienen una correlación moderada con la cultura organizacional (0,411,  $p = 0,005$ ). En un contexto internacional, Coşkun (2019) destacó que la implementación de sistemas de supervisión bajo el modelo COSO mejora la eficiencia operativa y reduce el riesgo de fraude, reforzando la necesidad de mejorar esta dimensión en las Mypes.

En relación con la Cultura Organizacional, el 23,1 % de los encuestados la considera "Inadecuada", el 47,1 % la califica como "Regularmente adecuada" y solo el 29,8 % la percibe como "Adecuada". Estos hallazgos coinciden con el estudio de Trujillo (2022), quien encontró una correlación positiva alta (0,818) entre control interno y cultura organizacional, sugiriendo que la mejora en los controles internos impacta directamente la cohesión organizacional.

Respecto a la Implicación, el 23,1 % de los encuestados la considera "Inadecuada", mientras que el 51,1 % la evalúa como "Regularmente adecuada" y solo el 25,8 % la califica como "Adecuada". Estos resultados refuerzan los hallazgos de Sierra (2020), quien evidenció que la implicación de los empleados es clave para la mejora del control interno. En cuanto a la Consistencia, el 25,0 % la considera "Inadecuada", el 48,7 % "Regularmente adecuada" y el 26,3 % "Adecuada", hallazgos que coinciden con Choque (2022), quien encontró que la inconsistencia en los procedimientos internos afecta la estabilidad organizativa. Por último, la Misión es percibida como "Inadecuada" por el 26,6 %, lo que evidencia la necesidad de reforzar la alineación estratégica en las Mypes.

## CONCLUSIONES

1. Los resultados revelaron una correlación muy alta y estadísticamente significativa ( $\rho = 0,954$ ,  $p = 0,001$ ) entre el Control Interno bajo el marco COSO 2013 y la Cultura Organizacional, lo que indica que la madurez y efectividad del sistema de control interno influyen directamente en el fortalecimiento de la cultura organizacional dentro de las Mypes. Esto sugiere que aquellas empresas que implementan un sistema de control interno bien estructurado logran mejorar la alineación de sus valores, la cohesión del personal y la estabilidad organizacional. Asimismo, la consistencia de estos resultados dentro de la muestra analizada refuerza la validez de esta relación, destacando la importancia del modelo COSO 2013 como un mecanismo estratégico para la gestión eficiente de las Mypes.
2. Se encontró que el Ambiente de Control tiene una correlación muy alta y significativa con la cultura organizacional ( $\rho = 0,940$ ,  $p = 0,001$ ), lo que sugiere que un entorno basado en valores éticos, liderazgo comprometido y una adecuada estructuración de funciones promueve una cultura organizacional sólida. Este hallazgo subraya que, en aquellas empresas donde la alta dirección fomenta principios de integridad y responsabilidad, los trabajadores tienen mayor compromiso con la cultura empresarial. No obstante, los resultados evidenciaron que un porcentaje significativo de encuestados percibe deficiencias en esta dimensión, lo que indica la necesidad de fortalecer el liderazgo ético y la claridad en las responsabilidades dentro de las Mypes.
3. Los datos mostraron que la Evaluación de Riesgos presenta una correlación alta y significativa con la cultura organizacional ( $\rho = 0,897$ ,  $p = 0,001$ ), reflejando que aquellas empresas que implementan procesos efectivos de identificación, análisis y mitigación de riesgos logran una cultura organizacional más estable y resiliente. Sin embargo, se identificó que una proporción considerable de empresarios aún percibe debilidades en la evaluación de riesgos, lo que podría derivar en problemas de adaptación ante crisis y desafíos operativos. Por ello, es crucial que las Mypes adopten estrategias de gestión de riesgos más estructuradas, fomentando una toma de decisiones basada en la prevención y en el análisis continuo del entorno.

4. Se evidenció que las Actividades de Control tienen una correlación muy alta y significativa con la cultura organizacional ( $\rho = 0,926$ ,  $p = 0,001$ ), indicando que la implementación de políticas y procedimientos bien definidos influye directamente en la estructura y cohesión organizativa. Estos resultados refuerzan la idea de que los controles internos no solo garantizan la eficiencia operativa, sino que también contribuyen a la construcción de una cultura organizacional basada en la disciplina y la responsabilidad. Sin embargo, el estudio reflejó que una parte de los encuestados percibe deficiencias en la supervisión y en la aplicación efectiva de los controles, lo que sugiere la necesidad de fortalecer estos procesos dentro de las Mypes.
5. Se identificó que la Información y Comunicación tiene una correlación alta y significativa con la cultura organizacional ( $\rho = 0,806$ ,  $p = 0,001$ ), lo que implica que la calidad y claridad en la transmisión de información dentro de la empresa afectan directamente la cohesión organizacional. No obstante, los hallazgos revelaron que una parte considerable de las Mypes de Tacna enfrenta dificultades en esta dimensión, lo que sugiere que existen deficiencias en la gestión de la información y en la comunicación interna. Para fortalecer la cultura organizacional, es fundamental que las empresas mejoren sus canales de comunicación, implementen sistemas de información más eficientes y fomenten una cultura de transparencia y acceso a datos relevantes.
6. Se determinó que la Supervisión tiene una correlación alta y significativa con la cultura organizacional ( $\rho = 0,885$ ,  $p = 0,001$ ), evidenciando que un monitoreo continuo y efectivo de los procesos internos favorece el fortalecimiento de la cultura organizacional. Sin embargo, los resultados reflejaron que una gran parte de las Mypes aún presenta deficiencias en esta dimensión, lo que puede generar inconsistencias en la aplicación del control interno y afectar la alineación estratégica de la empresa. Para mejorar este aspecto, se recomienda establecer mecanismos de supervisión más rigurosos, definir indicadores de desempeño claros y fomentar el liderazgo participativo dentro de las organizaciones.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que las Mypes de Tacna implementen y fortalezcan sistemas de control interno basados en el marco COSO 2013. Esto puede lograrse a través de programas de capacitación y asistencia técnica ofrecidos por entidades como el Ministerio de la Producción, la SUNAT y los gobiernos locales. Estas iniciativas deben enfocarse en la adopción de buenas prácticas de control interno, lo que contribuirá a una cultura organizacional más sólida y alineada con los objetivos estratégicos de las empresas.
2. Es esencial que las Mypes fomenten un entorno de trabajo basado en valores éticos y liderazgo comprometido. Para ello, se sugiere la implementación de códigos de ética y programas de formación en liderazgo ético, en colaboración con instituciones como la Cámara de Comercio de Tacna y universidades locales. Estas acciones fortalecerán la cultura organizacional y promoverán la integridad en todos los niveles de la empresa.
3. Las Mypes deben establecer procesos sistemáticos para identificar, analizar y mitigar riesgos. Se recomienda la adopción de herramientas tecnológicas de gestión de riesgos que permitan una evaluación continua y proactiva. Organismos como el Gobierno Regional de Tacna pueden ofrecer talleres y recursos para la correcta implementación de estas herramientas, mejorando así la resiliencia y estabilidad de las empresas.
4. Es fundamental que las Mypes establezcan políticas y procedimientos claros que guíen las operaciones diarias. La utilización de sistemas de gestión integral (ERP) puede facilitar la documentación y seguimiento de estos procesos. Entidades como el Ministerio de la Producción pueden proporcionar subsidios o programas de apoyo para la implementación de estas tecnologías, mejorando la eficiencia operativa y la cultura organizacional.
5. Para fortalecer la cohesión organizacional, las Mypes deben invertir en herramientas tecnológicas que faciliten la comunicación interna, como plataformas de mensajería instantánea y sistemas de gestión de proyectos. La adopción de estas

soluciones, respaldada por programas gubernamentales de transformación digital, puede mejorar la transparencia y eficiencia en la transmisión de información dentro de la empresa.

6. La implementación de sistemas de monitoreo y evaluación continua es crucial para garantizar el cumplimiento de los controles establecidos. Se recomienda que las Mypes colaboren con instituciones como la SUNAT y el Ministerio de la Producción para recibir capacitación en técnicas de supervisión y auditoría interna, asegurando la alineación de las operaciones con los objetivos estratégicos y fortaleciendo la cultura organizacional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. A. (2008). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Martha Alles S.A.
- Aristóteles. (2019). *Metafísica*. Biblok Book Export, s. l.
- Atmojo, M. (2012). The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 2(0), 113-128. doi:<https://doi.org/10.21632/irjbs.5.2.113-128>
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Editorial Delfin Ltda.
- Bonavía, T., Prado, V. J., & García-Hernández, A. (2010). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. *Summa Psicológica UST*, 7(1), 15–32. <https://doi.org/10.18774/summa-vol7.num1-109>
- Bueno, W. A. (2018). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Banco de la Nación Tacna, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]: Repositorio UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/385/Bueno-Mariaca-Walther-Arturo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I., & Guzmán, M. P. (2019). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Claessens, B. J., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255-276. doi:<https://doi.org/10.1108/00483480710726136>

- Cruzado, M. d. (2017). *Relación de la administración del tiempo y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Mancos - Año 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]: Repositorio de la UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11955/cruzado\\_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11955/cruzado_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Faria, F. A. (2004). *Desarrollo organizacional: Enfoque integral*. Limusa, S.A. de C.V.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Huerta, F. M. (2017). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Áncash - 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]: Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11993/huerta\\_ff.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11993/huerta_ff.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Ibáñez, M. (2000). Evaluación del trabajador. *Gestión en el tercer milenio*, 3(6), 19-23. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9995/9208>
- Kant, I. (2014). *Crítica de la razón pura*. Rbisa Ediciones.
- López, J. J. (2018). *Administración del tiempo y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo, Fondo Intangible Solidario de Salud, Lima, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]: Repositorio de la UNJFSC. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2154>.
- Ma, J., Kerulis, A. M., Wang, Y., & Sachdev, A. R. (2019). Are Workflow Interruptions a Hindrance Stressor? The Moderating Effect of Time-Management Skill. *International Journal of Stress Management*, 1(0), 1-10. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/str0000149>
- Macan, T. H. (1994). Time Management: Test of a Process Model. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 381-391. doi:<https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.3.381>

- Ministerio de Economía y Finanzas. (2022). *Consulta amigable*. Obtenido de <https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/Navegador/default.aspx?y=2021&ap=Proyecto>
- Montes, D. A. (2021). *El Procedimiento Administrativo y la Administración del Tiempo en la Universidad Nacional del Callao, año 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]: Repositorio de la UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66635/Montes\\_VDA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66635/Montes_VDA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Murphy, K. R. (1990). *Job performance and productivity* (Vol. 1). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cualitativa - Cuantitativa y Redacción de la Tesis*. México: DGP Editores SAS.
- Ríos, E. F. (2020). *Clima laboral y desempeño laboral de los asistentes, en los despachos fiscales, Apurímac, sede Abancay 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]: Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88943/Rios\\_REF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88943/Rios_REF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Ríos, S. C. (2018). *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Red de Salud Lima Norte IV, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]: Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12923/Rios\\_VSC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12923/Rios_VSC.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Rocco, M. T. (2009). *Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica*. [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]: Repositorio UChile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106232/Satisfaccion-laboral.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
- Rodríguez, M. (2011). *Administración del tiempo*. Manual Moderno, S.A. de C.V.

- Roshanay, A., Janeslätt, G., Lidström-Holmqvist, K., White, S., & Holmefur, M. (2022). The Psychometric Properties of the Original Version of Assessment of Time Management Skills (ATMS). *Occupational Therapy International*, 2022(0), 1-9. doi:<https://doi.org/10.1155/2022/6949102>
- Rossi, G. (2018). *El desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT en el período 2007- 2015 y su aceptación en la Región Tacna*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]: Repositorio UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/907/Rossi-Esteban-Gretty.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Rossi, G. P. (2018). *El desempeño laboral de los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT en el período 2007-2015 y su aceptación en la Región Tacna*. [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]: Repositorio UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/907/Rossi-Esteban-Gretty.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Salizar, S. Y. (2021). *Relación entre el control interno y el desempeño laboral del personal de la sede del Gobierno Regional de Tacna, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]: Repositorio UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2037/Salizar-Suarez-Susan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- San Agustín. (2010). *Confesiones*. Editorial Gredos, S.A.
- Sánchez, M. W. (2018). *Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del Personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]: Repositorio UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/639/Sanchez-Apaza-Maximo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Supo, J. A., & Zacarías, H. R. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Bioestadístico EEDU E.I.R.L.
- Tracy, B. (2016). *Administración del tiempo*. Grupo Nelson.

- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cualitativa, cuantitativa y mixta*. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Vara, A. A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Empresa Editora Macro EIRL.
- Yan, W., Kim, E., Jeong, S., & Yoon, Y. (2022). Toward Improving Working Conditions to Enhance Professionalism of Convention Workers: Focusing on the Difference between Job Satisfaction and Job Performance According to Professionalism Perception. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 1-14. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph19105829>

**ANEXOS**

**ANEXO I: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**CONTROL INTERNO BAJO EL MODELO COSO 2013 Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS MYPES DE TACNA, 2024**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES Y DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>Interrogante principal:</b> ¿Existe relación entre el control interno bajo el modelo COSO 2013 con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024?</p> <p><b>Interrogantes Específicas:</b> a) ¿Existe relación entre el control interno bajo el componente ambiente de control con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024? b) ¿Existe relación entre el control interno bajo el componente de evaluación de riesgos con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024? c) ¿Existe relación entre el control interno bajo el componente actividades de control con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024? d) ¿Existe relación entre el control interno bajo el componente información y comunicación con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024? e) ¿Existe relación entre el control interno bajo el componente supervisión con la cultura</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar si existe relación entre el control interno bajo el modelo COSO 2013 con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> a) Determinar si existe relación entre el control interno bajo el componente ambiente de control con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024. b) Determinar si existe relación entre el control interno bajo el componente de evaluación de riesgos con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024. c) Determinar si existe relación entre el control interno bajo el componente actividades de control con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024. d) Determinar si existe relación entre el control interno bajo el componente información y comunicación con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024. e) Determinar si existe relación entre el control interno bajo el componente supervisión con la cultura</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre el control interno bajo el modelo COSO 2013 con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> a) Existe relación significativa entre el control interno bajo el componente ambiente de control con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024. b) Existe relación significativa entre el control interno bajo el componente de evaluación de riesgos con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024. c) Existe relación significativa entre el control interno bajo el componente actividades de control con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024. d) Existe relación significativa entre el control interno bajo el componente información y comunicación con la cultura organizacional en las MYPES de Tacna, 2024. e) Existe relación significativa entre el control interno bajo el componente supervisión con la cultura</p>	<p><b>Variable X<sub>1</sub>:</b> Control interno bajo el modelo COSO 2013</p> <p><b>Dimensiones:</b> ❖ Ambiente de control (1) ❖ Evaluación de riesgos (2) ❖ Actividades de control (3) ❖ Información y comunicación (4) ❖ Supervisión (5)</p> <p><b>Variable X<sub>2</sub>:</b> Cultura organizacional</p> <p><b>Dimensiones:</b> ❖ Implicación (1) ❖ Consistencia (2) ❖ Adaptabilidad (3) ❖ Misión (4)</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental</p> <p><b>Ámbito de estudio:</b> MYPES de Tacna</p> <p><b>Población:</b> 17 502 MYPES</p> <p><b>Muestra:</b> 376 MYPES</p> <p><b>Técnica de recolección de datos:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p>

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES Y DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
organizacional en las MYPES de Tacna, 2024?	organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.	organizacional en las MYPES de Tacna, 2024.		

**ANEXO 2: FICHA DE INSTRUMENTO: Control Interno en base al modelo COSO 2013**

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario "Control Interno en base al modelo COSO 2013"

**Autor del Instrumento:** Nancy Rosina Ccusi Álvarez (2025)

**Propósito:** Evaluar la implementación del Control Interno en micro y pequeñas empresas (MYPES) de Tacna, tomando como referencia el modelo COSO 2013.

**Estructura del Instrumento:** El cuestionario consta de 22 ítems, organizados en 5 dimensiones del modelo COSO 2013:

- ❖ **Ambiente de Control** (8 ítems)
- ❖ **Evaluación de Riesgos** (4 ítems)
- ❖ **Actividades de Control** (4 ítems)
- ❖ **Información y Comunicación** (3 ítems)
- ❖ **Supervisión** (3 ítems)

**Escala de Medición:** Se emplea una escala Likert ordinal de 5 niveles, donde:

- ❖ 1 = Nunca
- ❖ 2 = Casi nunca
- ❖ 3 = Algunas veces
- ❖ 4 = Casi siempre
- ❖ 5 = Siempre

**Validez:** Evaluada a través de la estructura basada en el modelo COSO 2013, validado internacionalmente en estudios de control interno.

**Confiabilidad:** Alfa de Cronbach = 0,977 (Alta confiabilidad)

**Cantidad de ítems evaluados:** 22

**Interpretación:** La alta confiabilidad indica que los ítems presentan coherencia interna y estabilidad en la medición del control interno.

Aplicación del Instrumento:

**Población objetivo:** Representantes de negocios en el sector MYPES de Tacna.

**Modalidad:** Cuestionario auto aplicado o administrado por el investigador.

**Tiempo estimado de aplicación:** Aproximadamente 15-20 minutos.

### ANEXO 3: CUESTIONARIO 1

#### CUESTIONARIO “Control Interno en base al modelo COSO 2013”

Estimado(a) Sr. / Sra. / Srta.:

Es un honor dirigirme a usted. Mi nombre es Nancy Rosina Ccusi Álvarez, y actualmente me encuentro aspirando al grado de Maestro en Gestión Empresarial. En el marco de mi investigación titulada “Control Interno bajo el Modelo COSO 2013 y la Cultura Organizacional en las MYPES de Tacna, 2024”, me permito solicitar su valiosa colaboración.

A continuación, encontrará un cuestionario que forma parte esencial de esta investigación. Su participación es completamente confidencial y de gran importancia para el éxito del estudio. Por favor, lea cuidadosamente cada una de las afirmaciones y marque con una "X" el número que mejor refleje su opinión según la siguiente escala:

- 1 = Nunca
- 2 = Casi nunca
- 3 = Algunas veces
- 4 = Casi siempre
- 5 = Siempre

Su tiempo y sinceridad en las respuestas son fundamentales para entender mejor los procesos de control interno y la cultura organizacional en las micro y pequeñas empresas de nuestra región.

Agradezco de antemano su colaboración y quedo a su disposición para cualquier consulta o aclaración que pueda surgir.

Atentamente,

Nancy Rosina Ccusi Álvarez

Aspirante al grado de Maestro en Gestión Empresarial.

N.º	Dimensión / Pregunta	1	2	3	4	5
<b>Ambiente de Control</b>						
1	Como representante del negocio, ¿promueve activamente un control interno basado en principios éticos?					
2	¿Se asegura de que todos los empleados actúen de manera ética y en línea con los valores de la empresa?					
3	¿Tiene definida y comunica claramente la visión y misión de su negocio para orientar las decisiones?					
4	¿La estructura organizacional está diseñada para que las responsabilidades estén claramente definidas?					
5	¿Realiza evaluaciones periódicas del desempeño de los empleados para fomentar su desarrollo profesional?					
6	¿Cuenta con empleados que posean las habilidades y conocimientos necesarios para sus responsabilidades?					
7	¿Las responsabilidades dentro de su empresa están claramente asignadas a cada función y tarea?					

N.º	Dimensión / Pregunta	1	2	3	4	5
8	¿Existe un órgano interno encargado de supervisar el cumplimiento de políticas y procedimientos?					
<b>Evaluación de Riesgos</b>						
9	¿Tiene un plan formal para identificar y gestionar los riesgos que podrían afectar a su empresa?					
10	¿Se realiza regularmente un análisis de los riesgos que podrían impactar en la operación de su empresa?					
11	¿Evalúa la probabilidad y el impacto de los riesgos identificados para priorizar medidas de control?					
12	¿Implementa estrategias efectivas para mitigar los riesgos significativos que enfrenta su empresa?					
<b>Actividades de Control</b>						
13	¿Existen procedimientos claros para la autorización y aprobación de transacciones financieras y operativas?					
14	¿Se han establecido controles para separar las responsabilidades clave para prevenir fraudes y errores?					
15	¿Se evalúan los costos y beneficios antes de implementar cambios importantes en su empresa?					
16	¿Se limita y monitorea el acceso a información crítica para protegerla de accesos no autorizados?					
<b>Información y Comunicación</b>						
17	¿La información en su empresa es relevante, confiable y permite una toma de decisiones sólida?					
18	¿Se asigna responsabilidad clara de la gestión y protección de la información crítica en su empresa?					
19	¿La información disponible en su empresa es completa y suficiente para las necesidades operativas?					
<b>Supervisión</b>						
20	¿Se implementan medidas preventivas para mitigar riesgos y se monitorea su efectividad regularmente?					
21	¿Se realizan análisis periódicos de los resultados financieros y operativos para identificar mejoras?					
22	¿Existe un compromiso activo de la dirección para implementar mejoras continuas basadas en resultados?					

#### ANEXO 4: FICHA DE INSTRUMENTO: Cultura organizacional

**Autor original:** O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991)

**Idioma original:** Inglés

**Fuente original:** O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). *People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit*. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516. <https://doi.org/10.2307/256404>

**Adaptación al español:** Bonavia et al. (2010)

**Estructura:** 60 ítems distribuidos en cuatro (04) dimensiones:

- ❖ **Implicación** (15 ítems).
- ❖ **Consistencia** (15 ítems).
- ❖ **Adaptabilidad** (15 ítems).
- ❖ **Misión** (15 ítems).

**Escala de medición:** Ordinal (Likert) con las siguientes opciones de respuesta:

- ❖ 1 = Totalmente en desacuerdo
- ❖ 2 = En desacuerdo
- ❖ 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- ❖ 4 = De acuerdo
- ❖ 5 = Totalmente de acuerdo

**Evidencias de validez y confiabilidad:**

- ❖ **Validez:** Se confirmó la estructura factorial del cuestionario mediante Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), respaldando la existencia de cuatro dimensiones.
- ❖ **Fiabilidad:** Se reportó un coeficiente alfa de Cronbach general de **0,85**, con valores dentro de un rango adecuado para cada factor.

**Índices de bondad de ajuste del modelo factorial:**

<b>Índices de ajuste</b>	<b>Valor reportado</b>
<b>Índices absolutos</b>	
GFI (Índice de bondad de ajuste)	0,91
AGFI (Índice ajustado)	0,90
SRMR (Residuo estandarizado cuadrático medio)	0,07
<b>Índices comparativos</b>	
NFI (Índice de ajuste normalizado)	0,89
<b>Índice de parsimonia</b>	
PNFI (Índice de ajuste normado parsimonioso)	0,85

*Nota.* Esta versión adaptada al español de Bonavia et al. (2010) conserva la estructura conceptual del OCP de O'Reilly et al. (1991) y ha sido validada en contextos hispanohablantes.

## ANEXO 5: CUESTIONARIO 2

### CUESTIONARIO “Cultura organizacional”

Adaptado al español por Bonavia *et al.* (2010)

Estimado(a) Sr. / Sra. / Srta.:

Es un honor dirigirme a usted. Mi nombre es Nancy Rosina Ccusi Álvarez, y actualmente me encuentro aspirando al grado de Maestro en Gestión Empresarial. En el marco de mi investigación titulada “Control Interno bajo el Modelo COSO 2013 y la Cultura Organizacional en las MYPES de Tacna, 2024”, me permito solicitar su valiosa colaboración.

A continuación, encontrará un cuestionario que forma parte esencial de esta investigación. Su participación es completamente confidencial y de gran importancia para el éxito del estudio. Por favor, lea cuidadosamente cada una de las afirmaciones y marque con una "X" el número que mejor refleje su opinión según la siguiente escala:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Su tiempo y sinceridad en las respuestas son fundamentales para entender mejor los procesos de control interno y la cultura organizacional en las micro y pequeñas empresas de nuestra región.

Agradezco de antemano su colaboración y quedo a su disposición para cualquier consulta o aclaración que pueda surgir.

Atentamente,

Nancy Rosina Ccusi Álvarez

Aspirante al grado de Maestro en Gestión Empresarial.

N	Dimensión / Pregunta	1	2	3	4	5
<b>Implicación</b>						
1	La organización fomenta el trabajo en equipo.					
2	Los empleados tienen autonomía en sus tareas diarias.					
3	La organización se preocupa por el bienestar de los empleados.					
4	Existe una cultura de respeto mutuo en la organización.					
5	Se reconocen los logros y contribuciones de los empleados.					
6	Los empleados están comprometidos con los objetivos de la organización.					
7	Los líderes fomentan un ambiente de confianza.					
8	Los empleados participan activamente en la toma de decisiones.					
9	Hay buenas relaciones entre los distintos niveles jerárquicos.					
10	Se promueve la colaboración entre los departamentos.					
11	Los empleados sienten que su trabajo es valorado.					
12	Los líderes se preocupan por el desarrollo profesional de los empleados.					

N	Dimensión / Pregunta	1	2	3	4	5
13	Los empleados están motivados a alcanzar metas personales y organizacionales.					
14	Se promueven actividades que refuerzan el sentido de pertenencia a la organización.					
15	La organización fomenta un equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados.					
<b>Consistencia</b>						
16	Las políticas y procedimientos de la organización son claros y consistentes.					
17	La organización mantiene altos estándares de ética y conducta.					
18	Hay un sistema de retroalimentación efectivo en la organización.					
19	La organización tiene mecanismos para garantizar la calidad del trabajo.					
20	Los empleados siguen los procedimientos establecidos de manera uniforme.					
21	Se valoran y mantienen las tradiciones organizacionales.					
22	La toma de decisiones en la organización es coherente con sus valores fundamentales.					
23	Los líderes aseguran que todos los empleados comprendan y sigan las políticas de la organización.					
24	Los empleados son responsables de sus acciones dentro de la organización.					
25	La organización promueve la estabilidad en los procesos y las operaciones.					
26	Hay consistencia entre los objetivos organizacionales y las prácticas diarias.					
27	Las prácticas organizacionales reflejan los valores compartidos por los empleados.					
28	Los líderes mantienen una visión clara y coherente en todas las áreas de la organización.					
29	Los cambios en la organización se implementan de manera estructurada y coherente.					
30	Los empleados comprenden el impacto de su trabajo en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.					
<b>Adaptabilidad</b>						
31	La organización es capaz de adaptarse rápidamente a cambios en el entorno.					
32	Los empleados están abiertos a nuevas ideas y enfoques.					
33	Se fomenta la creatividad y la innovación en la organización.					
34	La organización reacciona de manera efectiva ante las crisis.					
35	Los empleados son flexibles ante cambios en sus responsabilidades laborales.					
36	La organización busca constantemente mejorar sus procesos.					
37	Los empleados están dispuestos a asumir nuevos roles cuando es necesario.					
38	La organización explora activamente nuevas oportunidades en el mercado.					

<b>N</b>	<b>Dimensión / Pregunta</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
39	Los líderes promueven la mejora continua en la organización.					
40	Se valoran las opiniones y sugerencias de los empleados.					
41	La organización aprende de sus errores y aplica las lecciones aprendidas.					
42	Los empleados tienen la capacidad de adaptarse a nuevas tecnologías.					
43	La organización mantiene una cultura de innovación constante.					
44	Los líderes impulsan cambios que mejoran el desempeño organizacional.					
45	Se valoran las habilidades para resolver problemas de manera creativa.					
<b>Misión</b>						
46	La organización tiene una misión clara que todos los empleados comprenden.					
47	Los empleados alinean su trabajo con la misión de la organización.					
48	La organización comunica de manera efectiva su propósito a los empleados.					
49	Los líderes refuerzan regularmente la importancia de la misión de la organización.					
50	Los empleados se sienten inspirados por la misión de la organización.					
51	La organización ajusta sus objetivos a largo plazo para mantenerse alineada con su misión.					
52	Los líderes están comprometidos a cumplir con la misión organizacional.					
53	La organización tiene un sentido claro de propósito.					
54	Los empleados están comprometidos a cumplir con la misión organizacional.					
55	La misión de la organización guía la toma de decisiones estratégicas.					
56	La misión de la organización es relevante para las necesidades actuales del mercado.					
57	La organización mide su éxito en función de su capacidad para cumplir con su misión.					
58	Los empleados entienden cómo su trabajo contribuye a la misión de la organización.					
59	La misión de la organización está alineada con las expectativas de sus principales grupos de interés.					
60	La misión de la organización refleja sus valores fundamentales.					

## ANEXO 6: VALIDEZ DE EXPERTO 1

### Validez del instrumento: Control interno en base al modelo COSO 2013



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
ESCUELA DE POSGRADO

#### VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:** LLANQUE CATARI, ALICIA GABRIELA  
 1.2. **INSTITUCIÓN DONDE LABORA/CARGO:** OCI MDCGAL - CGRP  
 1.3. **TÍTULO PROFESIONAL:** CONTADOR  
 1.4. **GRADO ACADÉMICO:** MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN GERENCIA PÚBLICA  
 1.5. **TITULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:** CONTROL INTERNO BAJO EL MODELO COSO 2013 Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS MYPES DE TACNA, 2024.  
 1.6. **INSTRUMENTO 1:** CONTROL INTERNO EN BASE AL MODELO COSO 2013

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

No	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE (1)	BAJO (2)	REGULAR (3)	BUENA (4)	MUY BUENA (5)
1.	CLARIDAD DE LA REDACCIÓN	Está formulado con lenguaje apropiado y entendible.					X
2.	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.				X	
3.	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.				X	
4.	ORGANIZACION	Hay una secuencia lógica en las preguntas.					X
5.	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas.					X
6.	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en; registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación.				X	
7.	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.				X	
8.	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.				X	
9.	METODOLOGIA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (Proceso de la investigación).					X
10.	INDUCCIÓN A LA RESPUESTA	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.					X
11.	LENGUAJE	Está acorde al nivel del que será entrevistado.					X

##### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Deficiente ( ) b) Baja ( ) c) Regular ( ) d) Buena (X) e) Muy Buena ( )

3.1. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 50 Puntos **FECHA Y LUGAR:** Tacna, 05 de marzo del 2025.

3.2. **OBSERVACIONES:** Ninguna

M.Sc. ALICIA GABRIELA LLANQUE CATARI

## Validez del instrumento: Cultura organizacional



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
ESCUELA DE POSGRADO

### VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### IV. DATOS GENERALES:

- 3.3. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:** LLANQUE CATARI, ALICIA GABRIELA  
 3.4. **INSTITUCIÓN DONDE LABORA/CARGO:** OCI MDCGAL - CGRP  
 3.5. **TÍTULO PROFESIONAL:** CONTADOR  
 3.6. **GRADO ACADÉMICO:** MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN GERENCIA PÚBLICA  
 3.7. **TITULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:** CONTROL INTERNO BAJO EL MODELO COSO 2013 Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS MYPES DE TACNA, 2024.  
 3.8. **INSTRUMENTO 2:** CULTURA ORGANIZACIONAL

#### V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

No	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE (1)	BAJO (2)	REGULAR (3)	BUENA (4)	MUY BUENA (5)
1.	CLARIDAD DE LA REDACCIÓN	Está formulado con lenguaje apropiado y entendible.					X
2.	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.					X
3.	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.					X
4.	ORGANIZACION	Hay una secuencia lógica en las preguntas.					X
5.	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas.					X
6.	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en; registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación.					X
7.	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.					X
8.	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.				X	X
9.	METODOLOGIA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (Proceso de la investigación).					X
10.	INDUCCIÓN A LA RESPUESTA	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.				X	
11.	LENGUAJE	Está acorde al nivel del que será entrevistado.				X	

#### VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Deficiente ( ) b) Baja ( ) c) Regular ( ) d) Buena (X) e) Muy Buena ( )

5.1. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 57 Puntos **FECHA Y LUGAR:** Tacna, 05 de marzo del 2025.

5.2. **OBSERVACIONES:** Ninguna

M.Sc. ALICIA GABRIELA LLANQUE CATARI

## ANEXO 7: VALIDEZ DE EXPERTO 2

### Validez del instrumento: Control interno en base al modelo COSO 2013



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
ESCUELA DE POSGRADO

#### VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Layme Uchachoque, Ruperto  
 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA/CARGO: UNJBG  
 1.3. TÍTULO PROFESIONAL: Licenciado en Administración  
 1.4. GRADO ACADÉMICO: Dr. en Administración  
 1.5. TITULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: CONTROL INTERNO BAJO EL MODELO COSO 2013 Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS MYPES DE TACNA, 2024.  
 1.6. INSTRUMENTO 1: CONTROL INTERNO EN BASE AL MODELO COSO 2013

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

No	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE (1)	BAJO (2)	REGULAR (3)	BUENA (4)	MUY BUENA (5)
1.	CLARIDAD DE LA REDACCIÓN	Está formulado con lenguaje apropiado y entendible.					X
2.	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.					X
3.	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.					X
4.	ORGANIZACIÓN	Hay una secuencia lógica en las preguntas.					X
5.	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas.					X
6.	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en; registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación.					X
7.	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.					X
8.	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.					X
9.	METODOLOGIA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (Proceso de la investigación).					X
10.	INDUCCIÓN A LA RESPUESTA	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.					X
11.	LENGUAJE	Está acorde al nivel del que será entrevistado.					X

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- a) Deficiente ( ) b) Baja ( ) c) Regular ( ) d) Buena ( ) e) Muy Buena (X)  
 3.1. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 PUNTES FECHA Y LUGAR: TACNA, 05 DE ABRIL 2025  
 3.2. OBSERVACIONES: NUNCA

## Validez del instrumento: Cultura organizacional



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
ESCUELA DE POSGRADO

### VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: *Layme Uchodogue, Ruperto*  
 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA/CARGO: *UNIBG*  
 1.3. TÍTULO PROFESIONAL: *Licenciado en Administración*  
 1.4. GRADO ACADÉMICO: *Dr. en Administración*  
 1.5. TITULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: CONTROL INTERNO BAJO EL MODELO COSO 2013 Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS MYPES DE TACNA, 2024.

#### 1.6. INSTRUMENTO 2: CULTURA ORGANIZACIONAL

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

No	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE (1)	BAJO (2)	REGULAR (3)	BUENA (4)	MUY BUENA (5)
1.	CLARIDAD DE LA REDACCIÓN	Está formulado con lenguaje apropiado y entendible.					X
2.	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.					X
3.	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.					X
4.	ORGANIZACIÓN	Hay una secuencia lógica en las preguntas.					X
5.	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas.					X
6.	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en; registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación.					X
7.	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.					X
8.	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.					X
9.	METODOLOGÍA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (Proceso de la Investigación).					X
10.	INDUCCIÓN A LA RESPUESTA	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.					X
11.	LENGUAJE	Está acorde al nivel del que será entrevistado.					X

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Deficiente ( ) b) Baja ( ) c) Regular ( ) d) Buena ( ) e) Muy Buena (X)

3.1. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *100 PUNTO* FECHA Y LUGAR: *TACNA, 05 DE ABRIL 2025*

3.2. OBSERVACIONES: *NUNCA*

*Layme Uchodogue*

## ANEXO 8: VALIDEZ DE EXPERTO 3

## Validez del instrumento: Control interno en base al modelo COSO 2013



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
ESCUELA DE POSGRADO

## VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

## I. DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: QUISPE CABRERA VICTOR HUGO  
 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA/CARGO: UNJBG  
 1.3. TÍTULO PROFESIONAL: CONTADOR PÚBLICO  
 1.4. GRADO ACADÉMICO: MJC CONTABILIDAD AUDITORIA  
 1.5. TITULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: CONTROL INTERNO BAJO EL MODELO COSO 2013 Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS MYPES DE TACNA, 2024.  
 1.6. INSTRUMENTO 1: CONTROL INTERNO EN BASE AL MODELO COSO 2013

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

No	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE (1)	BAJO (2)	REGULAR (3)	BUENA (4)	MUY BUENA (5)
1.	CLARIDAD DE LA REDACCIÓN	Está formulado con lenguaje apropiado y entendible.					X
2.	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.				X	
3.	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.				X	
4.	ORGANIZACIÓN	Hay una secuencia lógica en las preguntas.				X	
5.	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas.					X
6.	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en; registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación.					X
7.	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.				X	
8.	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.				X	
9.	METODOLOGÍA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (Proceso de la investigación).					X
10.	INDUCCIÓN A LA RESPUESTA	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.					X
11.	LENGUAJE	Está acorde al nivel del que será entrevistado.					X

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Deficiente ( ) b) Baja ( ) c) Regular ( ) d) Buena (X) e) Muy Buena ( )

3.1. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 5.8 PUNTOS FECHA Y LUGAR: TACNA, 27 DE MARZO 2025

3.2. OBSERVACIONES: NINGUNA

  
 VICTOR HUGO QUISPE CABRERA  
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
 MATRICULA N° 09-0210-CCPF  
 DOCENTE FCJE-ESCF-UNJBG

## Validez del instrumento: Cultura organizacional



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
ESCUELA DE POSGRADO

### VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: QUISEP CADREÑA VICTOR HUGO  
 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA/CARGO: UNJBG  
 1.3. TÍTULO PROFESIONAL: CONTADOR PÚBLICO  
 1.4. GRADO ACADÉMICO: M.T.C. CONTABILIDAD AUDITORIA  
 1.5. TITULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: CONTROL INTERNO BAJO EL MODELO COSO 2013 Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS MYPES DE TACNA, 2024.  
 1.6. INSTRUMENTO 2: CULTURA ORGANIZACIONAL

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN


No	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE (1)	BAJO (2)	REGULAR (3)	BUENA (4)	MUY BUENA (5)
1.	CLARIDAD DE LA REDACCIÓN	Está formulado con lenguaje apropiado y entendible.					X
2.	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.					X
3.	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.					X
4.	ORGANIZACIÓN	Hay una secuencia lógica en las preguntas.					X
5.	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas.					X
6.	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación.					X
7.	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.					X
8.	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.				X	X
9.	METODOLOGÍA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (Proceso de la investigación).					
10.	INDUCCIÓN A LA RESPUESTA	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.				X	
11.	LENGUAJE	Está acorde al nivel del que será entrevistado.				X	

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Deficiente ( ) b) Baja ( ) c) Regular ( ) d) Buena (X) e) Muy Buena ( )

3.1. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50 PUNTOS FECHA Y LUGAR: TACNA, 27 DE MARZO, 2025

3.2. OBSERVACIONES: NINGUNA

  
 VICTOR HUGO QUISEP  
 CONTADOR PÚBLICO  
 MATRICULA N° 09-0210-0001  
 DOCENTE FCJE-ESCF-UNJBG

































