



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN  
PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTABILIDAD

**TESIS**

CONTROL INTERNO Y BENEFICIOS SOCIALES EN LA  
EMPRESA DE TRANSPORTES TRANSZELA S.R.L., PUNO,  
2025

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
CULTURA Y ORGANIZACIÓN

**PRESENTADO POR:**  
RUTH DANITZA AGUILAR CHAVEZ

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE CONTADORA PÚBLICA

DOCENTE ASESOR:  
Dr. JULIO CÉSAR ANGELES MORALES  
CÓDIGO ORCID N° 0000-0002-7470-8154

CHINCHA, 2025

# CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN



## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 17 de mayo del 2025

**Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino**  
Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración Universidad  
Autónoma de Ica.

**Presente.** -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, la **Bach. RUTH DANITZA AGUILAR CHAVEZ**, de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa Académico de Contabilidad, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

**TITULADO:**

**“CONTROL INTERNO Y BENEFICIOS SOCIALES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES TRANSZELA S.R.L., PUNO, 2025”**

Por lo tanto, queda expedita para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,



Dr. JULIO CÉSAR ANGELES MORALES  
CODIGO ORCID: 0000 0002 7470 8154  
DNI: 32798107

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN



## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, RUTH DANITZA AGUILAR CHAVEZ identificado(a) con DNI N° 70979958, en mi condición de estudiante del programa de estudios de CONTABILIDAD de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: CONTROL INTERNO Y BENEFICIOS SOCIALES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES TRANZSELA S.R.L., PUNO, 2025, declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

20%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 14 de mayo del 2025



RUTH DANITZA AGUILAR CHAVEZ  
DNI: 70979958

LEGALIZACIÓN  
A LA VUELTA

**CERTIFICADO** : La autenticidad de la(s) firma(s)  
de Rubén Callata Chavez Beth  
Donante  
Identificado(s) con: DNI 70979988  
se legalizan las firmas que en el contenido: Doy fe  
Acquiesce.  
**14 MAYO 2025**

 **Rubén Bolívar Callata**  
NOTARIO DE MEGUÑA



REGISTRADO  
14 MAYO 2025



**NOTARIA  
BOLIVAR CALLATA RUBEN RAUL  
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



**INFORMACIÓN PERSONAL**  
 DNI 70979958  
 Primer Apellido AGUILAR  
 Segundo Apellido CHAVEZ  
 Nombres RUTH DANITZA

**CORRESPONDE**

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.



**AGUILAR CHAVEZ, RUTH DANITZA  
DNI 70979958**

**INFORMACIÓN DE CONSULTA  
DACTILAR**

Operador: 71075755 - Sharol Lucero  
Meja Herrera  
Fecha de Transacción: 14-05-2025  
18:25:28  
Entidad: 10400425932 - BOLIVAR  
CALLATA RUBEN RAUL

**VERIFICACIÓN DE CONSULTA**

Puede verificar la información en línea en:  
<https://serviciobiotometrico.reniec.gub.pe/identificadivertificacion.do>  
Número de Consulta: 0114072128



## DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía en cada paso que doy, por brindarme sabiduría, paciencia y la luz necesaria para culminar esta etapa de mi vida.

A mi madre Amelia, por ser mi guía incondicional, su amor, su apoyo y por enseñarme a nunca rendirme. A mi familia Chávez, por su cariño constante y apoyo incondicional para llegar a esta meta. A mi pareja Juan, por caminar a mi lado con paciencia, creer en mí incluso en los momentos cuando yo dudaba y por ser mi compañero en este viaje. A mi hijo Gael, mi motor más grande, cada paso que doy lo hago pensando en ti y esta meta también es tuya.

A la Universidad Autónoma de Ica, por ser la institución que me brinda la oportunidad de alcanzar este importante logro académico de obtener mi título profesional. A mi asesor Julio Angeles, por su compromiso, sabiduría, orientación, paciencia y apoyo constante fueron fundamentales para que pudiera culminar esta tesis.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por haberme dado la vida, la salud, sostenerme en los momentos difíciles y la oportunidad de alcanzar este logro tan importante que es para mí.

A mi madre Amelia, por ser mi ejemplo de fortaleza, tus sacrificios silenciosos, tus palabras de aliento, tus oraciones, por creer en mí incluso en los momentos más difíciles y este logro también es tuyo porque sin ti nada de esto habría sido posible. A mi familia Chávez, por estar presentes en cada momento, sus palabras de aliento y por impulsarme a seguir adelante cuando más lo necesitaba. A mi pareja Juan, por ser mi compañero de vida, por tu fe en mí y tus palabras de aliento fueron fundamentales para que hoy este sueño se haga realidad. A mi hijo Gael, por ser mi mayor inspiración, mi alegría, la razón de mis esfuerzos y cada paso de este camino estuvo marcado por tu sonrisa.

A la Universidad Autónoma de Ica, por brindarme las herramientas necesarias para alcanzar este importante logro y garantizar una educación de calidad, que hoy me permite dar este paso hacia mi futuro profesional. A mi asesor Julio Angeles, por su constante apoyo, su paciencia, por compartir su conocimiento, su experiencia a lo largo de este proceso y su dedicación ha dejado una huella importante en mi desarrollo académico y profesional.

## **RESUMEN**

### **Objetivo general.**

Determinar la relación entre el Control Interno y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025

### **Metodología.**

La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel descriptivo-relacional y diseño no experimental de corte transversal. Se aplicó un cuestionario a 40 trabajadores de la empresa Transzela S.R.L., y se emplearon técnicas estadísticas como Shapiro-Wilk y correlación de Spearman para el análisis de datos.

### **Resultados descriptivos.**

Los resultados descriptivos muestran que el 82,5% de los trabajadores percibe el control interno como regular y solo el 7,5% como eficiente. Respecto a los beneficios sociales, el 67,5% considera que están parcialmente cumplidos, mientras que solo el 15% indica que están cumplidos y optimizados, evidenciando oportunidades de mejora en ambos aspectos.

### **Conclusiones**

Se concluye que existe una relación significativa y positiva entre el control interno y los beneficios sociales en la empresa Transzela S.R.L. Un sistema de control interno sólido contribuye al cumplimiento adecuado de los derechos laborales, mejorando la gestión de beneficios como vacaciones, gratificaciones y CTS, lo que a su vez impacta positivamente en el bienestar de los trabajadores y en la eficiencia organizacional.

**Palabras claves:** Control interno, beneficios sociales, transportes

## **ABSTRACT**

### **General objective.**

To determine the relationship between Internal Control and Social Benefits in the company Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025.

### **Methodology.**

The research used a quantitative approach, of basic type, descriptive-relational level and non-experimental cross-sectional design. A questionnaire was applied to 40 workers of the company Transzela S.R.L., and statistical techniques such as Shapiro-Wilk and Spearman correlation were used for data analysis.

### **Descriptive results.**

The descriptive results show that 82.5% of the workers perceive internal control as regular and only 7.5% as efficient. Regarding social benefits, 67.5% consider that they are partially complied with, while only 15% indicate that they are complied with and optimized, showing opportunities for improvement in both aspects.

### **Conclusions**

It is concluded that there is a significant and positive relationship between internal control and social benefits in the company Transzela S.R.L. A solid internal control system contributes to the proper fulfillment of labor rights, improving the management of benefits such as vacations, bonuses and CTS, which in turn has a positive impact on the welfare of workers and organizational efficiency.

### **Keywords:**

Internal control, social benefits, transportation.

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
Portada	i
Constancia de aprobación de la investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Índice general /Índice de tablas académicas y de figuras	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>16</b>
2.1 Descripción del Problema	16
2.2. Pregunta de investigación general	17
2.3 Preguntas de investigación específicas	17
2.4 Objetivo general	17
2.5 Objetivos específicos	17
2.6 Justificación e importancia	19
2.7 Alcances y limitaciones	22
<b>III. MARCO TEÓRICO</b>	<b>23</b>
3.1 Antecedentes	23
3.2 Bases Teóricas	33
3.3 Marco conceptual	39
<b>IV. METODOLOGÍA</b>	<b>41</b>
4.1 Tipo y Nivel de la investigación	41
4.2 Diseño de la investigación	41
4.3 Hipótesis general y específicas	42
4.4 Identificación de las variables	42
4.5 Matriz de operacionalización de variables	44
4.6 Población-muestra	46
4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
4.8 Técnicas de análisis y procesamiento de datos	48
<b>V. RESULTADOS</b>	<b>49</b>

5.1	Presentación de Resultados	49
5.2	Interpretación de los Resultados	57
<b>VI.</b>	<b>ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	62
6.1	Análisis inferencial	62
<b>VII.</b>	<b>DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	68
7.1	Comparación de los resultados	68
	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	71
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	73
	<b>ANEXOS</b>	79
	Anexo 1: Matriz de consistencia	80
	Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	81
	Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	85
	Anexo 4: Base de datos	88
	Anexo 5: Evidencia fotográfica	89
	Anexo 6: Informe de turnitin al 28% de similitud	90

## INDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b>	Frecuencia de la variable Control Interno <b>49</b>
<b>Tabla 2</b>	Frecuencia de la variable Control Interno, dimensión Ambiente de Control <b>50</b>
<b>Tabla 3</b>	Frecuencia de la variable Control Interno, dimensión Actividades de Control <b>51</b>
<b>Tabla 4</b>	Frecuencia de la variable Control Interno, dimensión Supervisión <b>52</b>
<b>Tabla 5</b>	Frecuencia de la variable Beneficios Sociales <b>53</b>
<b>Tabla 6</b>	Frecuencia de la variable Beneficios Sociales, dimensión Vacaciones <b>54</b>
<b>Tabla 7</b>	Frecuencia de la variable Beneficios Sociales, dimensión Gratificaciones <b>55</b>
<b>Tabla 8</b>	<i>Frecuencia de la variable Beneficios Sociales, dimensión CTS</i> <b>56</b>
<b>Tabla 9</b>	Prueba de normalidad <b>62</b>
<b>Tabla 10</b>	Correlación entre el Control Interno y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025 <b>63</b>
<b>Tabla 11</b>	Correlación entre el Ambiente de control y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025 <b>64</b>
<b>Tabla 12</b>	Correlación entre las Actividades de control y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025 <b>65</b>
<b>Tabla 13</b>	Correlación entre la Supervisión y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025 <b>66</b>

## INDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1</b> Frecuencia de la variable Control Interno	<b>49</b>
<b>Figura 2</b> Frecuencia de la variable Control Interno, dimensión Ambiente de Control	<b>50</b>
<b>Figura 3</b> Frecuencia de la variable Control Interno, dimensión Actividades de Control	<b>51</b>
<b>Figura 4</b> Frecuencia de la variable Control Interno, dimensión Supervisión	<b>52</b>
<b>Figura 5</b> Frecuencia de la variable Beneficios Sociales	<b>53</b>
<b>Figura 6</b> Frecuencia de la variable Beneficios Sociales, dimensión Vacaciones	<b>54</b>
<b>Figura 7</b> Frecuencia de la variable Beneficios Sociales, dimensión Gratificaciones	<b>55</b>
<b>Figura 8</b> <i>Frecuencia de la variable Beneficios Sociales, dimensión CTS</i>	<b>56</b>

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el control interno se ha convertido en un elemento fundamental para el adecuado funcionamiento de las organizaciones, pues permite garantizar la eficiencia de los procesos, minimizar riesgos y asegurar el cumplimiento normativo. En el sector del transporte terrestre, donde las operaciones implican la gestión de recursos humanos, materiales y financieros, un sistema de control interno sólido contribuye significativamente al cumplimiento de las obligaciones laborales y a la optimización de los beneficios sociales de los trabajadores. En este contexto, la presente investigación aborda el impacto del control interno en la gestión de los beneficios sociales dentro de la empresa de transportes Transzela S.R.L., en la ciudad de Puno, en el año 2025.

El problema central de la investigación radica en la relación entre la efectividad del control interno y la administración de los beneficios sociales de los trabajadores en Transzela S.R.L. Dado que los beneficios sociales representan derechos laborales fundamentales, es crucial analizar si la empresa cuenta con mecanismos adecuados para su correcta implementación y si estos contribuyen a la satisfacción y bienestar del personal.

El objetivo general del estudio es analizar la relación entre el control interno y la administración de los beneficios sociales en Transzela S.R.L., con el propósito de identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en la gestión empresarial. Metodológicamente, la investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, de tipo descriptivo-correlacional. La recopilación de datos se realizará mediante encuestas y entrevistas dirigidas a los trabajadores y administrativos de la empresa, así como la revisión de documentos internos relacionados con la gestión de beneficios sociales. El análisis de los resultados permite determinar el grado de cumplimiento del control interno y su impacto en la administración de estos beneficios.

La estructura del presente trabajo se organiza en siete capítulos. El primer capítulo Introducción, se contextualiza el tema de investigación, destacando la relevancia del control interno y los beneficios sociales de los trabajadores. En el segundo capítulo, se presenta el planteamiento del problema, la justificación, los objetivos y la delimitación del estudio. En el tercer capítulo se expone el marco teórico, abordando conceptos clave sobre control interno, beneficios sociales y normativas laborales aplicables al sector transporte. El cuarto capítulo describe la metodología de investigación, detallando el enfoque, el diseño, la población y la muestra, así como las técnicas de recolección y análisis de datos. En el quinto capítulo se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento de recolección de datos. El sexto capítulo está enfocado en el análisis inferencial. Para ello, se aplica la prueba de normalidad que permite determinar el tipo de prueba de correlación más adecuada. En el séptimo capítulo se realiza una comparación de los resultados obtenidos con estudios previos.

La investigación culmina con las Conclusiones y Recomendaciones, las cuales se formulan con base en los hallazgos obtenidos y responden a los objetivos planteados. Finalmente, se presentan las Referencias Bibliográficas, elaboradas de acuerdo con las normas académicas correspondientes, y los Anexos, que contienen información complementaria relevante.

La autora.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del problema

En un contexto global, el control interno se ha convertido en una herramienta esencial para la gestión eficiente de las organizaciones. En el sector del transporte terrestre, donde la administración de recursos humanos y financieros es crítica, los mecanismos de control interno permiten garantizar el cumplimiento normativo, la transparencia en las operaciones y la protección de los derechos laborales. Diversos estudios internacionales han evidenciado que la falta de un sistema de control interno adecuado en las empresas de transporte genera riesgos operativos y financieros, afectando la sostenibilidad de las organizaciones y la calidad de vida de sus trabajadores. Países con regulaciones avanzadas han implementado normativas estrictas en este ámbito, promoviendo la formalización y el desarrollo de estrategias que optimicen la administración de beneficios sociales como vacaciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios (CTS).

En el ámbito nacional, la normativa laboral peruana establece disposiciones específicas sobre los beneficios sociales de los trabajadores, siendo el control interno un elemento clave para su correcta aplicación. Sin embargo, muchas empresas del sector transporte enfrentan dificultades en la implementación de prácticas eficientes de control interno, lo que conlleva al incumplimiento de obligaciones laborales y al deterioro de las condiciones de trabajo. La informalidad en el sector sigue siendo un desafío significativo, lo que se traduce en problemas como la evasión de beneficios sociales y la falta de supervisión efectiva sobre la administración de estos derechos. Diversos informes nacionales han revelado que la inadecuada aplicación del control interno en empresas de transporte afecta la motivación y estabilidad laboral del personal, lo que

repercute negativamente en la productividad y en la calidad del servicio ofrecido.

A nivel local, en la ciudad de Puno, la empresa de transportes Transzela S.R.L. enfrenta desafíos en la gestión de sus recursos humanos y el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Se ha identificado que la falta de un sistema robusto de control interno impacta en la administración de beneficios sociales, lo que genera descontento entre los trabajadores y posibles riesgos legales para la empresa. Las dimensiones del control interno, como el ambiente de control, las actividades de control y la supervisión, no están completamente alineadas con las mejores prácticas de gestión, lo que dificulta la transparencia y eficiencia en el otorgamiento de derechos laborales. De manera similar, en cuanto a los beneficios sociales, se han evidenciado problemas en la asignación de vacaciones, el pago oportuno de gratificaciones y la correcta administración de la CTS, lo que afecta directamente la percepción de estabilidad y bienestar de los empleados.

Este panorama local refleja la necesidad de investigar la relación entre el control interno y la administración de beneficios sociales en Transzela S.R.L. La presente investigación busca identificar las debilidades en el sistema de control interno de la empresa y su impacto en el cumplimiento de los derechos laborales, con el propósito de formular propuestas que contribuyan a mejorar la gestión organizacional y la calidad de vida de los trabajadores. A partir de este análisis, se espera generar recomendaciones que puedan ser aplicables no solo en esta empresa, sino también en otras del sector transporte que enfrenten problemas similares en la región.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cuál es la relación entre el Control Interno y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025?

## **2.3. Preguntas de investigación específicas**

### **P.E.1:**

¿Cuál es la relación entre el Ambiente de control y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025?

### **P.E.2:**

¿Cuál es la relación entre las Actividades de Control y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025?

### **P.E.3:**

¿Cuál es la relación entre la Supervisión y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025?

## **2.4. Objetivo General**

Determinar la relación entre el Control Interno y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025.

## **2.5. Objetivos específicos.**

### **O.E.1:**

Establecer la relación entre el Ambiente de control y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025.

### **O.E.2:**

Establecer la relación entre las Actividades de Control y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025.

**O.E.3:**

Establecer la relación entre la Supervisión y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025.

**2.6. Justificación e Importancia**

**Justificación**

Justificación Científica

El estudio sobre el control interno y su relación con los beneficios sociales en la empresa de transportes Transzela S.R.L. es relevante desde un enfoque científico, ya que contribuye al desarrollo del conocimiento en el ámbito de la gestión empresarial y el cumplimiento normativo en el sector del transporte terrestre. A través de esta investigación, se busca analizar de manera empírica la correlación entre un sistema de control interno eficiente y la adecuada administración de beneficios laborales, lo que permitirá generar un marco referencial aplicable a estudios futuros en el campo de la auditoría, el derecho laboral y la administración de empresas.

Justificación Teórica

Desde una perspectiva teórica, la presente investigación se fundamenta en el marco del control interno propuesto por el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO), así como en normativas laborales peruanas relacionadas con los beneficios sociales. Se analizarán teorías relacionadas con la eficiencia organizacional, la gestión de recursos humanos y la gobernanza corporativa, permitiendo establecer un marco conceptual que sustente la importancia del control interno en la

protección de los derechos laborales y la optimización de procesos administrativos.

#### Justificación Metodológica

La investigación se justifica metodológicamente en la necesidad de aplicar un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo-correlacional, permitiendo medir la influencia del control interno en la gestión de beneficios sociales. Se utilizarán instrumentos de recolección de datos como encuestas y análisis documentales, garantizando la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos. El enfoque metodológico permitirá obtener información precisa sobre la situación actual de la empresa y proponer estrategias de mejora basadas en evidencia empírica.

#### Justificación Práctica

Desde el punto de vista práctico, los hallazgos de esta investigación proporcionarán información clave para la empresa Transzela S.R.L., permitiéndole fortalecer su sistema de control interno y optimizar la administración de beneficios sociales como vacaciones, gratificaciones y CTS. Las recomendaciones derivadas del estudio podrán aplicarse para mejorar la transparencia y eficiencia en la gestión de recursos humanos, lo que contribuirá a la reducción de riesgos laborales y al cumplimiento normativo.

#### Justificación Social

A nivel social, la investigación aporta valor al abordar un aspecto crucial en la calidad de vida de los trabajadores del sector transporte. Un control interno adecuado y una correcta administración de beneficios sociales garantizan condiciones laborales más justas y equitativas, promoviendo la estabilidad y satisfacción laboral. Además, al mejorar la gestión organizacional, se beneficia a la comunidad en general mediante el fortalecimiento de una empresa

que presta servicios de transporte esenciales para la sociedad, impactando positivamente en su entorno económico y social.

### **Importancia**

La presente investigación sobre el control interno y los beneficios sociales en la empresa de transportes Transzela S.R.L. reviste una gran importancia tanto a nivel académico como organizacional y social. En primer lugar, permite fortalecer el conocimiento sobre la gestión empresarial en el sector transporte, contribuyendo al desarrollo de estrategias que mejoren la administración de recursos humanos y el cumplimiento normativo en el ámbito laboral.

Desde una perspectiva organizacional, la investigación resulta relevante porque ofrece un análisis detallado sobre la relación entre un sistema de control interno eficiente y la adecuada gestión de los beneficios sociales de los trabajadores. Esto permitirá a la empresa identificar fortalezas y debilidades en sus procesos administrativos y establecer mejoras que optimicen el cumplimiento de sus obligaciones laborales, reduciendo riesgos y promoviendo la transparencia y eficiencia operativa.

En el ámbito social, la importancia del estudio radica en su impacto sobre la calidad de vida de los trabajadores. Un adecuado control interno asegura el cumplimiento de derechos laborales como vacaciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios (CTS), lo que contribuye al bienestar y estabilidad del personal. Asimismo, al mejorar la gestión organizacional, la empresa podrá brindar un mejor servicio a la comunidad, fortaleciendo su sostenibilidad y reputación en el mercado.

A nivel académico, la investigación servirá como referencia para futuras indagaciones sobre la relación entre control interno y gestión de beneficios sociales, proporcionando datos empíricos y un marco

teórico que enriquecerá el estudio de la administración de empresas y el derecho laboral. De este modo, la investigación no solo beneficia a la empresa en estudio, sino que también aporta valor al conocimiento científico y a la mejora de prácticas laborales en el sector transporte y otras áreas afines.

## **2.7. Alcances y limitaciones**

### **Alcances**

La presente investigación se desarrolló en una distribuidora de consumo masivo ubicada en la ciudad de Chincha, durante el año 2025. El estudio tuvo como propósito analizar la relación entre el proceso de atención de pedidos y la gestión de almacén. La población y muestra estuvo conformada por 50 trabajadores vinculados directamente a las áreas operativas. Se abordaron variables clave a través de una metodología cuantitativa, utilizando la encuesta como técnica principal y el cuestionario como instrumento. El análisis incluyó estadística descriptiva e inferencial, lo cual permitió interpretar los datos de manera rigurosa y responder a los objetivos del estudio.

### **Limitaciones**

Entre las principales limitaciones se encuentra el hecho de que el estudio se circunscribe a una sola empresa, lo cual restringe la generalización de los resultados a otras distribuidoras o contextos. Asimismo, la información recolectada se basa en percepciones del personal, lo que podría verse influenciado por factores subjetivos. Otro aspecto limitante fue el tiempo disponible para la aplicación del instrumento, el cual debió adaptarse a los turnos y horarios del personal operativo. Finalmente, si bien el estudio aborda aspectos operativos y logísticos, no incluye variables de tipo financiero o de costos, que podrían complementar el análisis en investigaciones futuras.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con cada una de nuestras variables, siendo estos valiosos aportes:

##### **Internacionales**

Zakirova y otros (2024) indican que, en el mundo actual, el desarrollo del control interno del sistema de gestión del sujeto económico es de particular importancia. En el proceso de control interno se evalúan las actividades de gestión en términos de su cumplimiento de las normas que contienen las disposiciones básicas para el funcionamiento eficaz de los sistemas sociales y económicos. El propósito de este artículo es fortalecer el soporte metodológico para el control interno del sistema de gestión de la empresa. En el curso del estudio se desarrollaron documentos de trabajo de control interno, que permiten: realizar una distribución racional de funciones entre los controladores, identificando los procedimientos de control a realizar; aclarar la estructura de la entidad económica y su cumplimiento de los objetivos de desarrollo estratégico, evaluar la eficacia de la gestión de las unidades estructurales, establecer un mecanismo de interacción entre la dirección y los departamentos; determinar las fortalezas y debilidades en la estructura de personal existente, desarrollar recomendaciones. Los documentos de trabajo de control interno sugeridos permiten la sistematización de los resultados del proceso de control y el suministro de información a la gestión del agente económico para decisiones gerenciales.

Mashevskaja (2023) analiza los conceptos de "remuneración", "salario" y "beneficios para los empleados" desde diferentes perspectivas académicas y regulatorias, destacando sus características y diferencias. Define los salarios como una

compensación monetaria basada en la legislación laboral y enfatiza la necesidad de revisar el control sobre las transacciones salariales debido a su impacto macroeconómico. El artículo propone una metodología de control interno para pagos laborales, estructurando procedimientos en la etapa metodológica del control. Destaca la importancia del control interno en la contabilidad de nóminas, subrayando que su precisión influye en el desempeño de los empleados y los costos empresariales. Además, enfatiza que el objetivo principal del control de nómina es evaluar su solidez y detectar errores. A nivel práctico, el control interno cumple una función social en la gestión y optimiza la distribución de costos. Ante la evolución de los casos económicos en Ucrania, se propone mejorar las metodologías de control, integrando elementos clave como objetivos, sujetos y objetos del sistema. Finalmente, se identifican riesgos en la remuneración y se sugieren mejoras en el control financiero interno, basadas en la experiencia internacional y normas de auditoría.

Ferryono y otros, (2022) afirman que uno de los objetivos de Indonesia es el bienestar social. Sin embargo, todavía hay indonesios que sufren para vivir. El gasto del gobierno local, que se espera que fomente el bienestar, todavía no ha mostrado resultados satisfactorios. Este estudio tiene como objetivo determinar el impacto de la rendición de cuentas financiera, el control interno y el gasto gubernamental en el bienestar social. Esta investigación se llevó a cabo en 508 distritos/ciudades de Indonesia durante el período comprendido entre 2015 y 2019. Los resultados indican que la rendición de cuentas financiera tiene varios efectos en el bienestar. Solo la opinión sin salvedades tiene un efecto significativo en todos los indicadores de bienestar. No se demostró que los hallazgos de la auditoría tuvieran un efecto significativo en el bienestar. Los resultados también indican que el control interno tiene una influencia significativa en todos los indicadores de bienestar.

Cuanto mayor sea la capacidad de auditoría interna y el nivel de madurez del sistema de control interno, mayor será el impacto en la promoción del bienestar. El gasto público, en conjunto, tiene un efecto significativo en la mayoría de los indicadores de bienestar. Los resultados de este estudio fortalecen aún más el papel del control interno para promover el bienestar. Por lo tanto, es importante que el gobierno local considere mejorar la capacidad de auditoría interna y el sistema de control interno.

Yan y otros (2024) indican que el concepto de ESG (ambiental, social y de gobernanza) es relativamente nuevo y pone énfasis en cómo contribuir a la creación de empresas sostenibles. Sin embargo, la investigación sobre los factores que influyen en el desarrollo de ESG es insuficiente. Este estudio explora cómo el control interno influye en la divulgación de información ESG de las empresas, utilizando datos de 2009-2021 de las empresas chinas que cotizan en bolsa con acciones A. Los hallazgos muestran una correlación positiva sustancial entre la calidad del control interno y la divulgación de información ESG corporativa. En particular, la calidad del control interno afecta significativamente la divulgación de información de gobernanza corporativa. Además, la conexión entre la calidad del control interno y la divulgación de información ESG de las empresas se ve moderada de manera significativa y positiva por la atención de los medios de comunicación. En concreto, las evaluaciones negativas de los medios de comunicación tienen un impacto significativo en las empresas. Los principales hallazgos siguen siendo válidos incluso después de realizar múltiples pruebas de robustez, como la prueba de retraso, el emparejamiento por puntaje de propensión, el método de variable instrumental y mediciones alternativas para las variables clave. Este estudio amplía la frontera de investigación teórica de los mecanismos de supervisión interna y externa.

Azimov (2022) en su documento analiza el papel esencial de un sistema de control interno sólido en el funcionamiento moderno de las entidades de crédito, particularmente en el sector bancario. Destaca que los recursos sociales son un mecanismo impulsor clave para un control interno eficaz, y hace hincapié en la importancia de estos recursos para supervisar el sistema de entidades de crédito. El desarrollo de los recursos sociales, como el desarrollo del personal y el análisis y la evolución de la estructura del personal, se considera una condición crucial para el crecimiento y el funcionamiento eficaz de las empresas. La introducción sienta las bases para explorar cómo estos recursos sociales influyen en la eficacia de los sistemas de control interno de los bancos, y sugiere que el desarrollo continuo en este ámbito es vital para el éxito.

Alban-Alcivar y Cedeño-Pico (2024) indican que, en la actualidad, las pequeñas y medianas empresas son uno de los principales mercados en la generación de empleo y producción del país. Es por ello que las grandes empresas deciden implementar mecanismos de gestión al desarrollar áreas dedicadas al control de procesos para optimizar recursos y poder llevar una buena gestión tanto financiera como administrativa, logrando obtener resultados a nivel de productividad y/o rentabilidad. La presente investigación tiene como objetivo analizar el Proceso del Control Interno y su impacto en la Rentabilidad de la Asociación de personas con Discapacidad del cantón Rocafuerte, provincia de Manabí. Periodo 2020- 2022. La investigación fue no experimental, transversal y descriptiva. La población estuvo compuesta por dos personas consideradas presidente y un tesorero. Empleando la metodología de la encuesta, a cada participante se le presentó un cuestionario que contenía 16 afirmaciones, la evaluación de cada afirmación se realizó en una escala Likert de cinco puntos. Los resultados obtenidos de la investigación evidencian que solo existe un impacto significativo al implementar controles internos en la rentabilidad. Estos resultados

son positivos y sugieren que la organización está adoptando medidas para mantener a los empleados informados y fomentar una cultura de comunicación abierta y efectiva.

Sotomayor, et al. (2020) en su investigación ponen de relieve el problema primordial de las compañías camaroneras que, en la actualidad, se ven afectadas por la ausencia de un control interno apropiado para sus operaciones, lo que genera dificultades contables que suscitan la necesidad de instaurar un sistema de control interno fundamentado en su contabilidad. El propósito es establecer cómo el control interno contribuye a la optimización de la administración contable y financiera de diversas empresas de camarón en Machala, provincia de El Oro. El corpus bibliográfico presenta los diversos conceptos vinculados al asunto del control interno y la relevancia que este ostenta en las organizaciones de cualquier tipo de actividad. La metodología delinea los procedimientos, métodos, herramientas, como encuestas, y unidades de investigación utilizadas para la recopilación de datos, estableciendo una base para comprender las condiciones administrativas y contables de las empresas de cultivo de camarones. Los hallazgos fueron finalmente examinados e interpretados, reflejando los indicadores de las variables de investigación para verificar los objetivos. La guía de la encuesta ofreció perspectivas sobre las opiniones de los sujetos de investigación acerca del control interno de las empresas de cultivo de camarones. Es imperativo que el personal del departamento de contabilidad posea conocimientos y la capacidad de aplicar las normas y regulaciones pertinentes en sus prácticas contables, así como de rectificar los procesos contables. Además, deben abordar las deficiencias en las actividades de control dentro de las empresas estudiadas, ya que el nivel actual de definición es demasiado vago para dirigir eficazmente las medidas de control. Las técnicas de control interno están ausentes en todos los procesos, y las que

existen están implementadas de manera inadecuada en los casos pertinentes.

### **Nacionales**

Escobar Zurita y col. (2022) mencionan que, en la actualidad el control interno y la rentabilidad están adquiriendo gran importancia para lograr resultados favorables en las utilidades de cualquier organización económica. El objetivo de esta investigación fue describir el efecto del control interno en la rentabilidad en una empresa de servicios generales Chosica, 2021, para ello se realizó un estudio cuantitativo del tipo aplicado, con un diseño no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo, aplicando el cuestionario y análisis documental para analizar cada variable. En los resultados se encontró que el nivel de control interno se encuentra en un nivel bajo con un 62%, el análisis de rentabilidad arrojó un incremento mínimo en los ratios del periodo 2021, en comparación al 2020, mostrando niveles de ROA 10%, ROE 19%, ROCE 21% y ROS 10%. Llegando así a la conclusión que el control interno tiene un efecto positivo en la rentabilidad de la empresa, por lo que la organización debe hacer un control interno más eficiente creando valores compartidos en los colaboradores para mejorar los resultados en rentabilidad y así alcanzar los objetivos institucionales.

Marino-Jiménez et al. (2024) indican que la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) promueve la productividad sostenida, la atención al medio ambiente y diversas mejoras en sus operaciones. Todo esto en beneficio de los clientes internos y externos. Sin embargo, resulta difícil implementar una versión integral de la RSE en los trabajadores, quienes encuentran obstáculos para satisfacer un equilibrio óptimo entre productividad y vida familiar. Esto ha motivado el surgimiento del concepto de Responsabilidad Familiar Empresarial (RFE), que formaliza la presencia de la RSE en los trabajadores, a través de procesos y transformaciones al interior de

la empresa. En este artículo se realiza un diagnóstico de la situación peruana en torno a la RFE, utilizando la teoría de presiones institucionales, el pensamiento sistémico y la teoría de los stakeholders, para formular una propuesta funcional de RFE. Sus atributos son coincidentes con los indicadores Great Place to Work (GPTW) en las empresas con mayor puntaje.,

El estudio realizado por Huaraca Venegas (2023) tuvo como objetivo proporcionar una perspectiva clara y aplicable sobre la interrelación entre el control de inventarios y los ingresos ordinarios en el contexto de pequeñas empresas en el sector comercial de Perú. Para ello, se realizó un minucioso estudio del caso de Inversiones Roantal S.A.C en Ayacucho durante el año 2023. La metodología utilizada incluyó la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de información, como la revisión bibliográfica y la entrevista al titular gerente mediante un cuestionario de preguntas diversificadas. Además, se aplicó un método de análisis de datos que permitió describir la incidencia del manejo de inventarios e ingresos ordinarios de la empresa en estudio. Los resultados obtenidos permitieron explicar la importancia de un eficiente manejo de inventarios y su repercusión en las empresas del Perú, describir el manejo de inventarios y analizar los ingresos ordinarios en la empresa Inversiones Roantal S.A.C. Asimismo, se realizó una matriz para identificar los efectos de un eficiente manejo de inventarios en los ingresos ordinarios de las pequeñas empresas del Perú y de la empresa Inversiones Roantal S.A.C. Ayacucho 2023. En conclusión, se evidenció la importancia de un adecuado manejo de inventarios para el éxito financiero de las pequeñas empresas en el sector comercial de Perú. Además, se destacó la necesidad de aplicar principios éticos en la investigación, como el respeto y salvaguarda de los derechos de los involucrados y la preservación del entorno. Es así que los ingresos ordinarios están relacionados con un eficiente control

Cumbicos Castillo, et al (2023) señalan que el control interno contable es esencial para la gestión eficiente de las organizaciones, garantizando la veracidad y transparencia de la información financiera. Su estructura se basa en políticas y procedimientos para proteger los activos, mantener registros precisos y cumplir con las leyes. Los beneficios incluyen la mejora de la eficacia operativa y la confiabilidad de los informes económicos. El estudio examina cinco elementos relacionados con la administración empresarial: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y supervisión. El control interno implica la segregación de funciones, autorización de transacciones y conciliación de cuentas, entre otros aspectos clave. La metodología utilizada es documental-bibliográfica para una comprensión exhaustiva. Se destaca la importancia de la evaluación interna, pruebas de auditoría y conciliación periódicas para un control efectivo. El auditor interno desempeña un papel vital en mejorar el control interno y garantizar finanzas organizadas y confiables.

Barreto (2023) en su artículo de revisión tiene como objetivo principal describir el control interno y la gestión administrativa. Una revisión sistemática del 2020 al 2022. La metodología aplicada en el presente artículo de revisión sistemática y se seleccionan 30 artículos. Se concluye en una retroalimentación del sistema de control interno para identificar deficiencias del ambiente de control, la evaluación del riesgo, las actividades de control, la información y comunicación, y de las actividades de supervisión, los cuales conforman los cinco componentes funcionales para desarrollar un sistema de control interno de nivel alto; así como también realizar una retroalimentación de la gestión administrativa para mejorar los procesos de planificación, organización, integración, dirección y control.

### **Locales o regionales**

Ferreyra León (2023) señala que su trabajo desarrollado tiene como principal objetivo el determinar la relación entre el control interno y el ciclo de las inversiones de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán S.A. en la Región Puno, 2021; tipo de investigación puro o básico, alcance correlacional, diseño no experimental, muestra de 60 trabajadores, técnica usada la encuesta, instrumento empleado el cuestionario, y el enfoque cuantitativo. Se encontró que el 60,0% del personal considera de nivel adecuado el control interno existente en la empresa para monitorear a la gestión, donde la dimensión más destacada es “Actividades de control gerencial” y el focalizado a mejorar es el “Seguimiento de resultados”; el 68,3%, considera de nivel regular la implementación del ciclo de las inversiones, donde la dimensión más destacada es el “Funcionamiento” y el focalizado a mejorar es la “Formulación y evaluación”. Se concluye que existe relación positiva y significativa entre el control interno y el ciclo de las inversiones en la empresa, dado el valor de  $Rho = 0,860$  ( $p = 0,000$ ); de forma similar, existe relación positiva, mayormente moderada y alta, entre las dimensiones de ambas variables. Finalmente, se elaboró una propuesta que abarca un conjunto de acciones de control interno que permitirían mejorar el ciclo de las inversiones de la empresa.

Pinto Turpo (2023) en su estudio se propuso establecer la compensación entre el control interno y el mantenimiento preventivo operativo de la flota vehicular de la Empresa de Transportes Público Interprovincial Sur Andino SRCL, en la ciudad de Puno, 2022. Se empleó una metodología descriptiva y no experimental. La muestra de estudio incluyó a 152 conductores de la empresa de transporte. Los resultados indican que el control interno fue moderado, con un 22,4% de regularidad y un 38,29% de efectividad buena. Cuando el control interno fue elevado, el proceso resultó en un 6,6% regular y un 32,9% bueno. El control interno fue moderado, con técnicas de

prevención operativa clasificadas como deficientes en un 0,7%, regulares en un 33,6% y buenas en un 26,3%. Cuando el control interno fue elevado, el proceso fue regular en un 13,2% y, finalmente, fue considerado bien en un 26,3%. El control interno fue moderado, y la frecuencia de la supervisión operativa fue regular en un 32,9% y buena en un 27,6%. Cuando el control interno fue elevado, el proceso fue regular en un 14,5% y, finalmente, un 25,0% fue considerado bien. Se determina que existe una valoración estadísticamente significativa entre el control interno y el mantenimiento preventivo operacional de la flota vehicular de la Empresa de Transportes Público Interprovincial Sur Andino SRCL, en la ciudad de Puno, 2022. De acuerdo con un valor p de 0.000 y un coeficiente de calificación de Spearman de 0.260, se observa una calificación positiva débil.

La presente investigación estudia el “Control interno y su relación con la rentabilidad de la Empresa de Transportes Turismo Mer S.R.L. Puno, periodo 2021” debido a que presenta problemas con respecto al control interno y la rentabilidad de la empresa siendo un tema recurrente, además persiste ineficiencia en la implementación del control interno porque el sistema carece de reglas y procesos para la adecuada toma de decisiones; como resultado una parte significativa de sus costos no se informan debido a que se agrupan con pagos realizados en otros lugares. Como resultado, no está claro si la empresa realmente está ganando dinero o no, en este hecho la empresa, ha perdido el control. De esta manera, se propone el siguiente objetivo, determinar la relación entre control interno y rentabilidad de la Empresa de Transportes Turismo Mer S.R.L. Puno, periodo 2021. La investigación tiene como metodología un enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, diseño no experimental, de corte transversal, nivel de investigación correlacional. Para ello, se consideró 20 de los trabajadores administrativos de la Empresa de Transportes Turismo Mer S.R.L. Puno. Los resultados indican que el

p-valor 0,000 es menor a la significancia de 0,05 aceptándose H1, es decir si existe una relación significativa entre control interno y rentabilidad, en tal sentido se concluyó que existe una correlación directa y positiva alta siendo su valor de 0,873, así también la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), llegando a afirmar que, a mayor control interno, mayor rentabilidad y a menor control interno, menor rentabilidad.

## **3.2. Bases Teóricas**

### **3.2.1. Variable 1: Control Interno**

#### **Definición:**

Según el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO), el control interno es un proceso en el que participan la junta directiva, la dirección y el personal, cuyo objetivo es garantizar la eficacia operativa, la fiabilidad de los informes financieros y el cumplimiento de la ley. Es parte integral de la gestión de riesgos empresariales (ERM), ya que ayuda a identificar y gestionar los riesgos dentro del apetito de riesgo de la organización (Devalle et al., 2015).

El control interno es un proceso influenciado por la junta directiva y la dirección, diseñado para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la organización. Integra sistemas físicos y no físicos para procesar los datos y convertirlos en información, cubriendo todas las transacciones y procedimientos de la empresa (Agung, 2014).

#### **Teorías**

Control interno en el cumplimiento tributario: El control interno sirve como una herramienta para reducir las contingencias tributarias al garantizar el cumplimiento de las obligaciones tributarias. Es efectivo cuando tanto las empresas como los individuos cumplen con sus

responsabilidades tributarias, minimizando así los riesgos asociados con el cumplimiento tributario (Alderete et al., 2023).

Control interno en la gestión del personal: El control interno en la gestión de la remuneración del personal garantiza el cumplimiento de las leyes laborales y mejora la eficiencia de la contabilidad de nóminas. Identifica las debilidades del sistema contable y sugiere procedimientos de control adicionales para abordar estos problemas (Zakirov et al., 2023).

Control interno e innovación ecológica: El control interno mejora significativamente la innovación ecológica empresarial al reducir los riesgos, aliviar los conflictos entre las agencias y mejorar la racionalidad de la inversión. Es particularmente eficaz en las empresas grandes y privadas, donde supervisa los recursos relacionados con las relaciones y optimiza los subsidios del gobierno (Wang et al., 2022).

## **Dimensiones.**

### **Ambiente de control**

El entorno de control refleja los valores éticos, la integridad y los estándares de comportamiento establecidos por los líderes de la empresa. Establece el tono de los niveles superiores e influye en el clima ético y en el comportamiento de los empleados en toda la organización (Mitreveli, 2024).

Esta dimensión incluye el enfoque de la dirección con respecto a la toma de riesgos, la toma de decisiones y la supervisión operativa. Un estilo de gestión proactivo que haga hincapié en la responsabilidad y la transparencia contribuye a un entorno de control sólido (Márquez, 2011).

Estructura organizativa: El entorno de control está determinado por la estructura organizacional de la empresa, incluida la claridad de las funciones, las responsabilidades y la autoridad. Una estructura bien definida apoya los procesos efectivos de comunicación y control (Márquez, 2011).

### **Actividades de Control**

Se trata de procedimientos y políticas específicos diseñados para garantizar que se cumplan las directivas de gestión. Incluyen aprobaciones, autorizaciones, verificaciones, conciliaciones y revisiones del desempeño operativo (Akhmetshin, 2017).

Controles preventivos y detectivos: los controles preventivos están diseñados para impedir que se produzcan errores o irregularidades, mientras que los controles detectivos tienen por objeto identificar los errores o irregularidades una vez que se han producido. Ambos tipos son esenciales para mantener la integridad de los procesos financieros y operativos (Rezende, 2012).

Mecanismos de monitoreo y retroalimentación: Estas actividades implican la evaluación continua del desempeño del sistema de control interno. Garantizan que las actividades de control funcionen según lo previsto y proporcionan información para los ajustes necesarios (Radojević et al., 2022).

### **Supervisión**

La supervisión es un proceso que implica monitorear y evaluar el sistema de control interno para garantizar su eficacia en el logro de los objetivos organizacionales. Es crucial para detectar errores e irregularidades que las actividades de control rutinarias no identifican, ya que permite realizar correcciones y ajustes oportunos (Vega de la Cruz & Nieves-Julbe, 2016).

La supervisión desempeña un papel importante en la calidad de la divulgación del sistema de control interno, ya que garantiza que la información presentada sea precisa y cumpla con los requisitos de las partes interesadas. La junta de comisionados, mediante la supervisión, dirige a la empresa para que presente la información adecuada, lo que forma parte de un buen gobierno corporativo (Weli et al., 2019).

### **3.2.2. Variable 2: Beneficios Sociales**

#### **Definición:**

Las prestaciones sociales son ingresos financieros que se proporcionan a los trabajadores para satisfacer las necesidades de las personas por el trabajo realizado. Estas prestaciones son cruciales para apoyar a los ciudadanos a través de diversos sistemas sociales y han evolucionado con el tiempo para abordar problemas sociales claves (Průša, 2024).

Las prestaciones sociales desempeñan un papel fundamental en la protección de las poblaciones vulnerables durante las crisis económicas. Sirven como una red de seguridad, con programas como las prestaciones por desempleo y la asistencia social que amplían la cobertura para mitigar los impactos de las recesiones económicas (Isik-Dikmelik, 2012).

#### **Teorías.**

Las prestaciones sociales son cruciales para la estabilidad financiera, especialmente en situaciones sociales definidas, como el desempleo o la pobreza. Han evolucionado con el tiempo para abordar las cambiantes necesidades sociales y condiciones económicas (Průša, 2024).

Durante las crisis económicas, las prestaciones sociales actúan como una red de seguridad que protege a las poblaciones

vulnerables y minimiza los impactos adversos. La eficacia de estos beneficios depende con frecuencia de la preparación previa a la crisis y de las reformas estructurales (Isik-Dikmelik, 2012).

En la industria manufacturera, los beneficios sociales mejoran el compromiso de los empleados y la satisfacción laboral. Tienen una correlación positiva con el compromiso laboral y la socialización organizacional, lo que sugiere que los beneficios bien estructurados pueden mejorar la estabilidad y la productividad de la fuerza laboral (Aranibar et al., 2022).

### **Dimensiones.**

#### **Vacaciones**

La licencia pagada se refiere a los días libres que se otorgan a los empleados con salario completo, que pueden incluir días festivos, días de vacaciones y días de licencia personal. Las empresas pueden ofrecer vacaciones pagadas adicionales como beneficio social para mejorar la moral y la productividad de los empleados, especialmente durante las recesiones económicas, cuando otros beneficios podrían verse reducidos (Vidal-Salazar et al., 2012).

Las políticas de vacaciones flexibles permiten a los empleados elegir cuándo tomarse sus vacaciones, adaptándose a las necesidades personales y familiares. Estas políticas forman parte de una estrategia más amplia para mejorar la sostenibilidad social abordando las diversas necesidades de los empleados y promoviendo un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal (Oželienė, 2018).

#### **Gratificaciones**

Las gratificaciones suelen estar integradas en el marco legal de un país, lo que garantiza que las empresas cumplan con estándares específicos de bienestar de los empleados. Esto forma parte de una

dimensión social más amplia que tiene como objetivo promover la cohesión social y apoyar a los grupos vulnerables a través de mandatos legales (Villalba Pérez, 2009).

La personalidad jurídica de las empresas incluye la obligación de cumplir funciones sociales y económicas, lo que puede incluir la provisión de gratificaciones como parte de sus responsabilidades social (Camelia, 2009).

La integración de las gratificaciones como prestación obligatoria se alinea con los objetivos de las empresas de beneficencia, que buscan equilibrar los beneficios financieros con los impactos sociales positivos. Este enfoque garantiza que las empresas contribuyan al bienestar de sus empleados y de la comunidad en general (Zavala Ortiz de la Torre, 2021).

### **CTS**

La dimensión Compensación por tiempo de servicio dentro de la variable Beneficios sociales para una empresa se refiere a los requisitos y marcos legales que rigen la forma en que se compensa a los empleados por su tiempo y servicio. Esta dimensión es crucial, ya que garantiza una remuneración justa y refleja el valor de las contribuciones de los empleados a la organización. Las siguientes secciones proporcionan definiciones y descripciones de esta dimensión basadas en los documentos proporcionados.

El concepto de compensación por el tiempo de servicio está profundamente arraigado en la búsqueda de la justicia social, como se ve en el contexto histórico del impuesto sobre la renta y la democratización de la legislación. Estas leyes tienen como objetivo equilibrar los beneficios económicos y garantizar una compensación justa para todos los trabajadores, reflejando el compromiso social con la equidad y la imparcialidad (Stanley, 1993).

### **3.3. Marco conceptual**

**Control Interno:** Según (COSO), el control interno es un proceso en el que participan la junta directiva, la dirección y el personal, cuyo objetivo es garantizar la eficacia operativa, la fiabilidad de los informes financieros y el cumplimiento de la ley (Devalle et al., 2015).

**Ambiente de control:** El entorno de control refleja los valores éticos, la integridad y los estándares de comportamiento establecidos por los líderes de la empresa (Metreveli, 2024).

**Actividades de Control:** Se trata de procedimientos y políticas específicos diseñados para garantizar que se cumplan las directivas de gestión. Incluyen aprobaciones, autorizaciones, verificaciones, conciliaciones y revisiones del desempeño operativo (Akhmetshin, 2017).

**Supervisión:** La supervisión es un proceso que implica monitorear y evaluar el sistema de control interno para garantizar su eficacia en el logro de los objetivos organizacionales (Vega de la Cruz & Nieves-Julbe, 2016).

**Beneficios Sociales:** Las prestaciones sociales son ingresos financieros que se proporcionan a los trabajadores para satisfacer las necesidades de las personas por el trabajo realizado (Průša, 2024).

**Vacaciones:** La licencia pagada se refiere a los días libres que se otorgan a los empleados con salario completo, que pueden incluir días festivos, días de vacaciones y días de licencia personal (Vidal-Salazar et al., 2012).

**Gratificaciones:** Las gratificaciones suelen estar integradas en el marco legal de un país, lo que garantiza que las empresas cumplan

con estándares específicos de bienestar de los empleados (Villalba Pérez, 2009).

CTS: La dimensión Compensación por tiempo de servicio dentro de la variable Beneficios sociales para una empresa se refiere a los requisitos y marcos legales que rigen la forma en que se compensa a los empleados por su tiempo y servicio (Stanley, 1993).

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y nivel de la investigación.

#### **Enfoque.**

La presente investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza por la recolección y análisis de datos numéricos para probar hipótesis previamente establecidas, buscando determinar patrones y relaciones entre variables (Hernández et al., 2014). Este enfoque es adecuado para el estudio de la relación entre el control interno y los beneficios sociales en la empresa objeto de estudio.

#### **Tipo.**

El estudio es de tipo básico, ya que su principal objetivo es generar conocimiento y comprensión sobre la relación entre las variables mencionadas, sin buscar una aplicación inmediata de los hallazgos (Hernández et al., 2014). Este tipo de investigación contribuye al desarrollo teórico en el campo de la gestión empresarial y el cumplimiento de beneficios sociales.

#### **Nivel.**

Se adopta un nivel descriptivo-correlacional. La investigación descriptiva se enfoca en detallar las características de las variables de interés, mientras que la correlacional busca identificar y analizar la relación existente entre ellas (Hernández et al., 2014). En este caso, se describen las dimensiones del control interno (ambiente de control, actividades de control y supervisión) y de los beneficios sociales (vacaciones, gratificaciones y CTS), y se analiza la relación entre ambas variables.

### 4.2. Diseño de Investigación

El diseño es no experimental y transversal correlacional. En los estudios no experimentales, las variables no se manipulan

deliberadamente; se observan en su contexto natural para analizar su comportamiento y relaciones (Hernández et al., 2014). El diseño transversal implica la recolección de datos en un único momento, permitiendo describir variables y analizar su incidencia en un momento dado (Hernández et al., 2014). El enfoque correlacional transversal es apropiado para examinar la relación entre el control interno y los beneficios sociales en la empresa durante el año 2025.

### **4.3. Hipótesis general y específicas.**

#### **4.3.1. Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre el Control Interno y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025.

#### **4.3.2. Hipótesis específicas.**

##### **H.E.1:**

Existe una relación significativa entre el Ambiente de control y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025.

##### **H.E.2:**

Existe una relación significativa entre las Actividades de Control y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025.

##### **H.E.3:**

Existe una relación significativa entre la Supervisión y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025.

### **4.4. Identificación de las variables.**

#### **Variable 1:**

Control Interno

**Dimensiones:**

D.1: Ambiente de control

D.2: Actividades de Control

D.3: Supervisión

**Variable 2:**

Beneficios Sociales

**Dimensiones:**

D.1: Vacaciones

D.2: Gratificaciones

D.3: CTS

#### 4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Control Interno	D.1: Ambiente de control	Compromiso y liderazgo de la dirección	1, 2, 3	Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	Deficiente (16 – 37) Regular (38 – 59) Eficiente (60 – 80)	Ordinal
		Estructura y organización interna	4, 5			
		Asignación de roles y competencias	6, 7			
	D.2: Actividades de Control	Estructura y Responsabilidad Organizacional	8, 9			
		Control y Seguridad de la Información	10, 11			
		Evaluación y Transparencia de la Gestión	12, 13, 14			
	D.3: Supervisión	Monitoreo del Cumplimiento Normativo	15			
		Mejora Continua y Gestión Administrativa	16			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Beneficios Sociales	D.1: Vacaciones	Requisitos para el Goce de Vacaciones	1	Totalmente en desacuerdo: 1 En desacuerdo: 2 Indiferente: 3 De acuerdo: 4 Totalmente de acuerdo: 5	Incumplidos (10 – 23) Parcialmente cumplidos (24 – 37) Cumplidos y optimizados (38 – 50)	Ordinal
		Cumplimiento de Pago de Vacaciones	2			
		Otorgamiento del Descanso Vacacional	3			
	D.2: Gratificaciones	Requisitos para el Derecho a Gratificaciones	4			
		Cálculo y Base Remunerativa	5, 6			
		Cumplimiento del Pago de Gratificaciones	7			
	D.3: CTS	Requisitos para el Derecho a CTS	8			
		Cálculo y Base Remunerativa	9			
		Cumplimiento del Pago de CTS	10			

#### **4.6. Población – Muestra**

##### **Población.**

La población de la presente investigación está conformada por los trabajadores de la empresa de transportes Transzela S.R.L. en la ciudad de Puno. En total, se consideran 40 trabajadores distribuidos en diferentes áreas laborales, los cuales desempeñan funciones clave en la operatividad de la empresa. La distribución de la población es la siguiente:

10 trabajadores del área de oficina

8 tripulantes

2 trabajadores del área de limpieza

20 conductores

Esta población representa el total de empleados que participan en la gestión administrativa, operativa y de servicio dentro de la empresa, siendo fundamentales para el análisis del control interno y la gestión de beneficios sociales.

##### **Muestra**

Dado que la población total de la empresa es relativamente pequeña (40 trabajadores), se ha determinado que la muestra estará compuesta por la totalidad de los trabajadores. Es decir, la muestra estará conformada por los 40 empleados que integran la empresa de transportes Transzela S.R.L. Esto permite obtener información precisa y completa sobre la realidad del control interno y la administración de beneficios sociales en la empresa.

##### **Muestreo**

El tipo de muestreo empleado en la presente investigación es el muestreo censal, ya que se considera a la totalidad de la población como objeto de estudio. El muestreo censal es apropiado cuando la

población es relativamente pequeña y accesible, lo que permite recopilar información de todos los trabajadores sin necesidad de seleccionar una muestra representativa. Esto garantiza una mayor precisión en los resultados y permite un análisis integral de la problemática investigada.

#### **4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.**

##### **Técnica**

Para la presente investigación se ha seleccionado la técnica de encuesta, la cual permite recopilar información de manera sistemática y estructurada a partir de las respuestas proporcionadas por los trabajadores de la empresa de transportes Transzela S.R.L. Esta técnica es adecuada para obtener datos cuantificables sobre la percepción y conocimiento de los empleados respecto al control interno y la administración de beneficios sociales dentro de la empresa. Además, facilita la recolección de información de un grupo numeroso de personas en un periodo de tiempo reducido, garantizando la eficiencia y efectividad del proceso.

##### **Instrumento.**

El instrumento utilizado en esta investigación será el cuestionario, el cual estará diseñado con preguntas estructuradas y cerradas, permitiendo una medición objetiva de las variables en estudio. El cuestionario estará compuesto por ítems que abarcan las dimensiones del control interno (ambiente de control, actividades de control y supervisión) y los beneficios sociales (vacaciones, gratificaciones y CTS). Este instrumento será aplicado a la totalidad de la muestra, asegurando que se obtengan datos relevantes y representativos para el análisis e interpretación de resultados.

La aplicación del cuestionario se realizará de manera presencial y digital, garantizando la accesibilidad de todos los trabajadores y promoviendo respuestas verídicas y confiables. Los datos obtenidos

serán tabulados y analizados con herramientas estadísticas para identificar tendencias y relaciones entre las variables estudiadas.

#### **4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.**

El análisis y procesamiento de datos en esta investigación se lleva a cabo mediante técnicas estadísticas que permiten evaluar la relación entre el control interno y los beneficios sociales en la empresa de transportes Transzela S.R.L. El procesamiento de datos sigue una metodología estructurada que incluye las siguientes etapas:

##### Presentación de Resultados Descriptivos

Los datos recopilados a través del cuestionario son organizados y presentados mediante tablas y figuras para facilitar su interpretación. Se realiza un análisis descriptivo de cada una de las variables y dimensiones.

##### Evaluación del Tipo de Distribución

Para determinar la normalidad de los datos, se aplica la prueba de Shapiro-Wilk, la cual es adecuada para muestras pequeñas y permite verificar si los datos siguen una distribución normal.

##### Pruebas de Correlación

De acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad, se selecciona el coeficiente de correlación de Spearman.

El procesamiento de datos se lleva a cabo utilizando software estadístico especializado, como SPSS, para garantizar la precisión y fiabilidad de los resultados obtenidos. Esta metodología permitirá validar la hipótesis planteada y extraer conclusiones basadas en evidencia empírica.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de Resultados

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa de transportes Transzela S.R.L.

**Tabla 1**

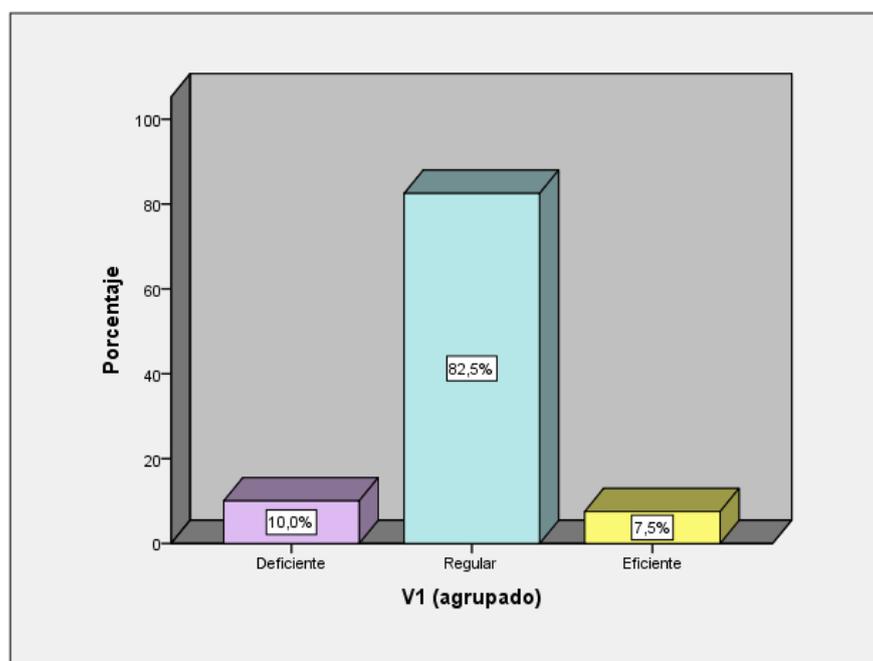
*Frecuencia de la variable Control Interno.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Deficiente	4	10,0	10,0	10,0
Regular	33	82,5	82,5	92,5
Eficiente	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento.

**Figura 1**

Frecuencia de la variable Control Interno



Fuente: Aplicación de encuesta

**Tabla 2**

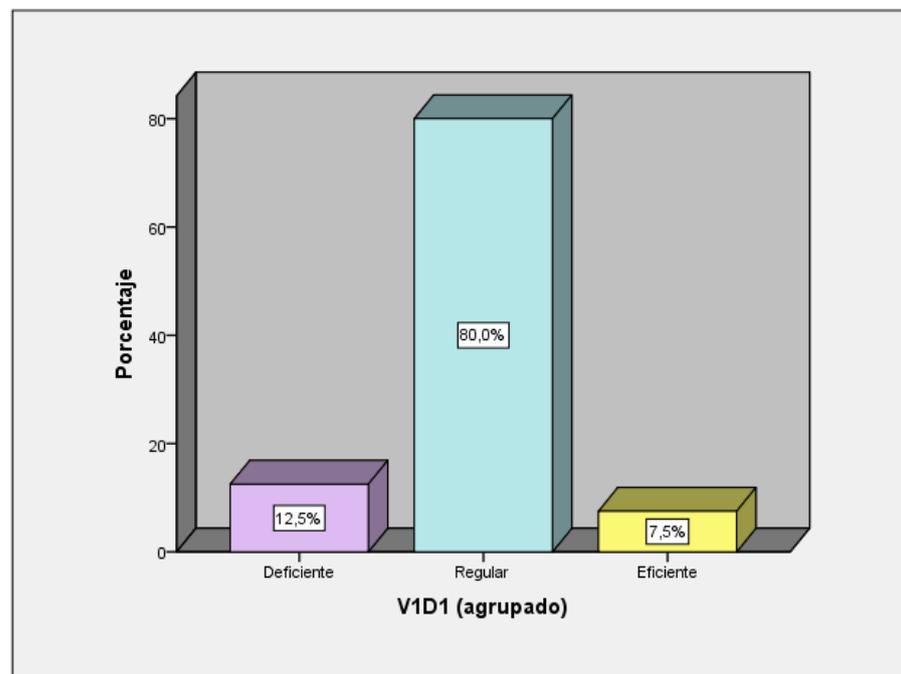
*Frecuencia de la variable Control Interno, dimensión Ambiente de Control.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Deficiente	5	12,5	12,5	12,5
Regular	32	80,0	80,0	92,5
Eficiente	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento.

**Figura 2**

Frecuencia de la variable Control Interno, dimensión Ambiente de Control.



Fuente: Aplicación de encuesta

**Tabla 3**

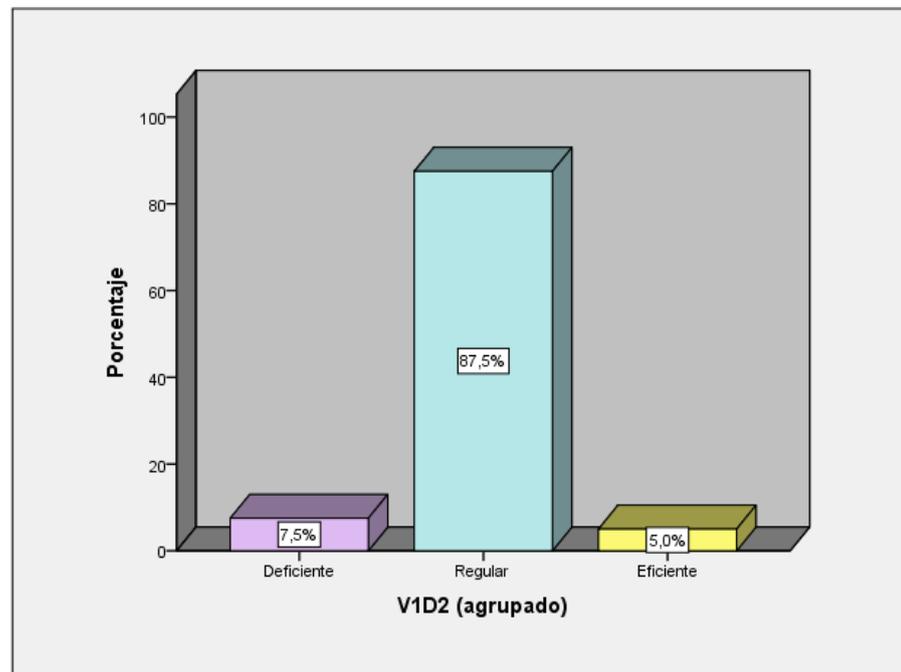
*Frecuencia de la variable Control Interno, dimensión Actividades de Control.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	3	7,5	7,5
	Regular	35	87,5	95,0
	Eficiente	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento.

**Figura 3**

Frecuencia de la variable Control Interno, dimensión Actividades de Control.



Fuente: Aplicación de encuesta

**Tabla 4**

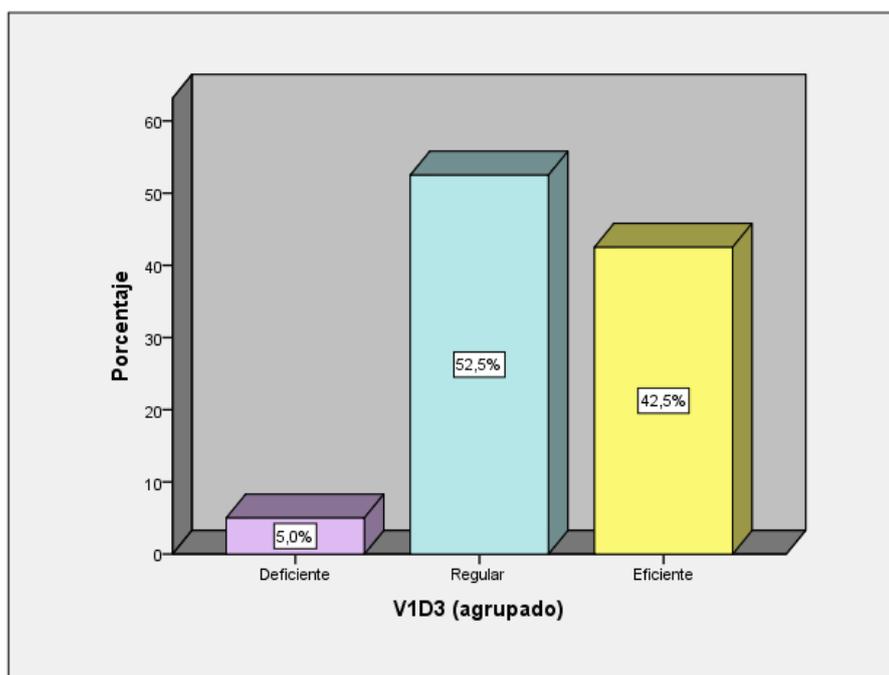
*Frecuencia de la variable Control Interno, dimensión Supervisión.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Deficiente	2	5,0	5,0	5,0
Regular	21	52,5	52,5	57,5
Eficiente	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento.

**Figura 4**

Frecuencia de la variable Control Simultáneo, dimensión Supervisión.



Fuente: Aplicación de encuesta

**Tabla 5**

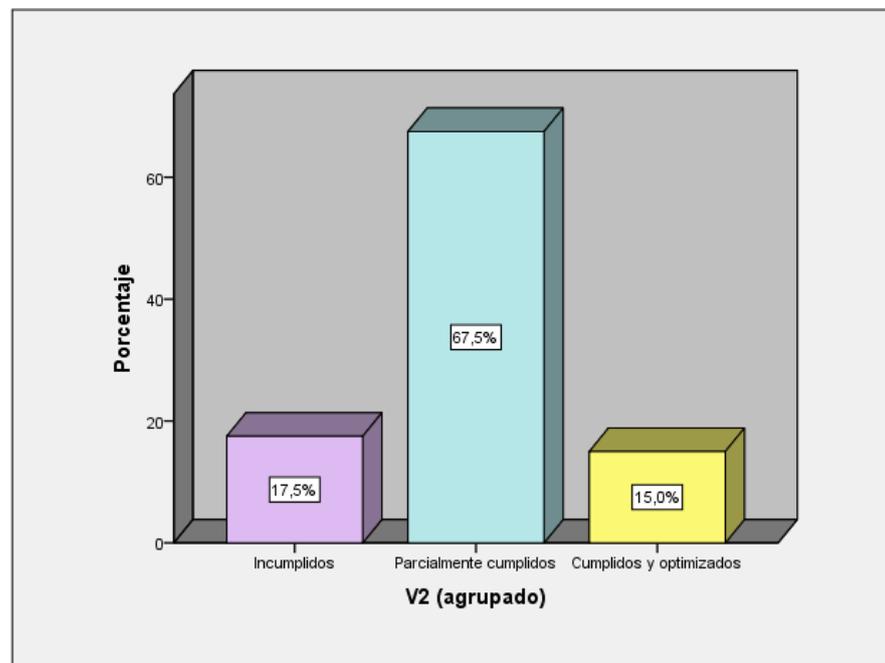
*Frecuencia de la variable Beneficios Sociales.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Incumplidos	7	17,5	17,5	17,5
Parcialmente cumplidos	27	67,5	67,5	85,0
Cumplidos y optimizados	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento.

**Figura 5**

Frecuencia de la variable Beneficios Sociales.



Fuente: Aplicación de encuesta

**Tabla 6**

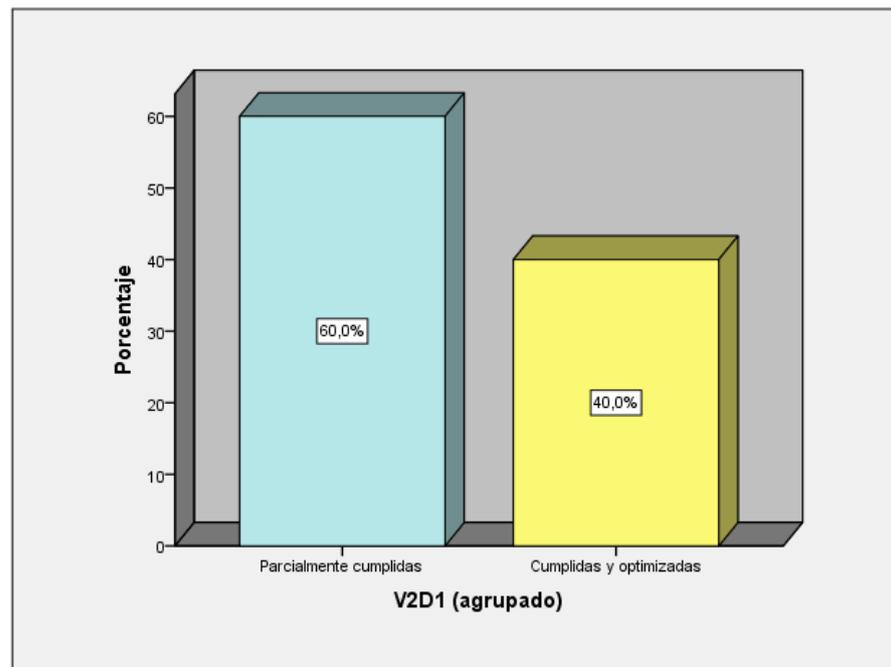
*Frecuencia de la variable Beneficios Sociales, dimensión Vacaciones.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Incumplidos	0	0,0	0,0	0,0
Válidos				
Parcialmente cumplidos	24	60,0	60,0	60,0
Cumplidos y optimizados	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento.

**Figura 6**

Frecuencia de la variable Beneficios Sociales, dimensión Vacaciones.



Fuente: Aplicación de encuesta

**Tabla 7**

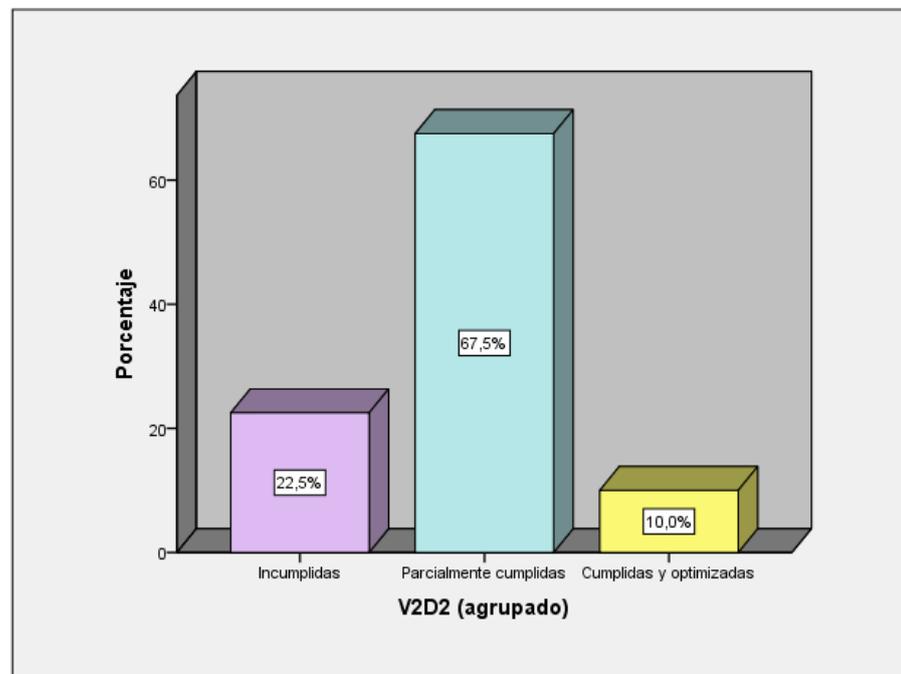
*Frecuencia de la variable Beneficios Sociales, dimensión Gratificaciones.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Incumplidos	9	22,5	22,5	22,5
Parcialmente cumplidos	27	67,5	67,5	90,0
Cumplidos y optimizados	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento.

**Figura 7**

Frecuencia de la variable Beneficios Sociales, dimensión Gratificaciones.



Fuente: Aplicación de encuesta

**Tabla 8**

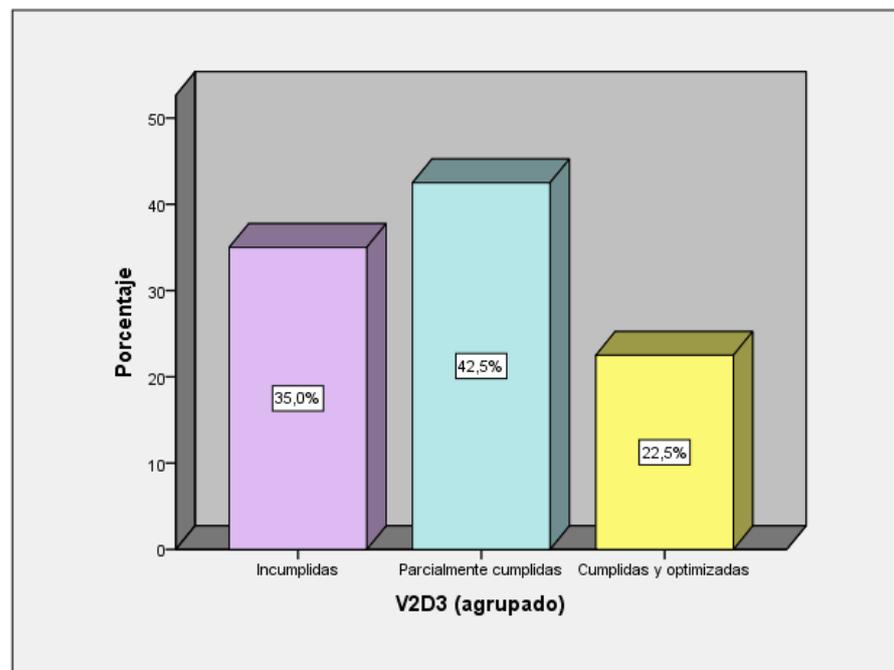
*Frecuencia de la variable Beneficios Sociales, dimensión CTS.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Incumplidos	14	35,0	35,0
	Parcialmente cumplidos	17	42,5	77,5
	Cumplidos y optimizados	9	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento.

**Figura 8**

Frecuencia de la variable Beneficios Sociales, dimensión CTS.



Fuente: Aplicación de encuesta

## **5.2. Interpretación de resultados**

La Tabla 1 y Figura 1 muestran la distribución de respuestas sobre la percepción del Control Interno en la empresa Transzela S.R.L. según los 40 trabajadores encuestados. Un 10% (4 trabajadores) considera que el control interno es deficiente, lo cual indica una percepción negativa respecto a los mecanismos de supervisión y control. La mayoría, un 82.5% (33 trabajadores), califica el control interno como regular, lo que refleja que, aunque existen procedimientos de control, estos podrían ser insuficientes o poco eficaces. Solo un 7.5% (3 trabajadores) opina que el control interno es eficiente, lo cual sugiere que una mínima parte percibe un cumplimiento adecuado y estructurado de los procesos de control. En conjunto, los datos reflejan que la percepción predominante entre los trabajadores es intermedia, con una clara tendencia hacia la calificación regular, lo que evidencia oportunidades de mejora en la implementación y efectividad del sistema de control interno en la empresa.

La Tabla 2 y figura 2 presentan los resultados correspondientes a la dimensión Ambiente de Control dentro de la variable Control Interno, según la percepción de los 40 trabajadores encuestados de la empresa Transzela S.R.L. El 12,5% (5 trabajadores) considera que el ambiente de control es deficiente, lo cual indica debilidades en aspectos como liderazgo, ética organizacional y claridad en funciones y responsabilidades. Un 80% (32 trabajadores) lo califica como regular, lo que sugiere que, si bien existen elementos de control, estos no están completamente desarrollados o aplicados de forma efectiva. Solo un 7,5% (3 trabajadores) percibe un ambiente de control eficiente, lo que evidencia una limitada valoración positiva de esta dimensión. En resumen, la percepción general sobre el ambiente de control es predominantemente regular, lo que refleja una necesidad de

fortalecer los componentes organizacionales que dan soporte al sistema de control interno, como la cultura organizacional, la comunicación interna y los principios éticos.

La Tabla 3 y Figura 3 muestran la percepción de los trabajadores sobre la dimensión Actividades de Control, parte de la variable Control Interno, en la empresa Transzela S.R.L. El 7,5% (3 trabajadores) considera que las actividades de control son deficientes, indicando una percepción negativa sobre la ejecución de procesos y procedimientos internos para prevenir riesgos. Una gran mayoría, el 87,5% (35 trabajadores), califica esta dimensión como regular, lo que sugiere que, aunque existen mecanismos de control, estos pueden ser inconsistentes o no estar del todo formalizados ni aplicados eficazmente. Solo el 5% (2 trabajadores) percibe las actividades de control como eficientes, lo que refleja una muy baja valoración positiva en cuanto a la planificación, supervisión y cumplimiento de controles internos. Los resultados indican que la percepción sobre las actividades de control se concentra en un nivel regular, evidenciando la necesidad de reforzar procedimientos claros, sistemáticos y sostenibles que garanticen un adecuado control operativo y administrativo dentro de la empresa.

La Tabla 4 y Figura 4 presentan los resultados correspondientes a la dimensión Supervisión del Control Interno, según la percepción de los 40 trabajadores encuestados de la empresa Transzela S.R.L. Un 5% (2 trabajadores) considera que la supervisión es deficiente, lo que indica una percepción muy limitada de fallas en el monitoreo o seguimiento de las actividades y cumplimiento normativo. El 52,5% (21 trabajadores) califica la supervisión como regular, sugiriendo que existen procesos de supervisión, aunque estos podrían no ser constantes, sistemáticos o suficientemente efectivos. Un 42,5%

(17 trabajadores) la percibe como eficiente, lo cual evidencia una valoración positiva significativa respecto a los mecanismos de control y evaluación implementados por la dirección. Los resultados reflejan que la dimensión Supervisión es la mejor valorada dentro del control interno, con una proporción importante de trabajadores que la consideran eficiente. Sin embargo, aún persiste una mayoría que la percibe como regular, lo que indica oportunidades de mejora en la consistencia y calidad de los procesos de supervisión y retroalimentación.

La Tabla 5 y Figura 5 muestran la percepción de los trabajadores sobre el grado de cumplimiento de los Beneficios Sociales en la empresa Transzela S.R.L. El 17,5% (7 trabajadores) considera que los beneficios sociales están incumplidos, lo que indica que en algunos casos no se estarían respetando los derechos laborales relacionados con vacaciones, gratificaciones o CTS. El 67,5% (27 trabajadores) opina que los beneficios están parcialmente cumplidos, lo cual sugiere que, si bien la empresa otorga algunos beneficios, estos no se aplican en su totalidad o presentan deficiencias en su implementación. Solo el 15% (6 trabajadores) percibe que los beneficios están cumplidos y optimizados, reflejando una valoración positiva en cuanto al cumplimiento normativo y a la existencia de posibles beneficios adicionales. Los resultados revelan que la percepción generalizada es de parcial cumplimiento de los beneficios sociales, lo que representa un área crítica a mejorar en la gestión del talento humano.

La Tabla 6 y figura 6 muestran la percepción de los trabajadores respecto al cumplimiento de la dimensión Vacaciones, dentro de la variable Beneficios Sociales, en la empresa Transzela S.R.L. Ningún trabajador (0%) considera que el beneficio de vacaciones esté incumplido, lo cual es un dato positivo, ya que indica que la

empresa respeta el derecho al descanso anual obligatorio. El 60% (24 trabajadores) señala que las vacaciones están parcialmente cumplidas, lo que sugiere que existen aspectos que podrían mejorarse, como el pago anticipado, la programación adecuada del descanso o la claridad de los procedimientos. El 40% (16 trabajadores) opina que las vacaciones están cumplidas y optimizadas, lo cual refleja que en algunos casos la empresa no solo cumple con lo normado, sino que podría ofrecer condiciones favorables adicionales. Si bien no se evidencian incumplimientos, la mayoría percibe un cumplimiento parcial, lo que indica oportunidades para fortalecer la gestión de este beneficio, asegurando que todos los trabajadores accedan de manera oportuna, clara y completa a su derecho vacacional.

La Tabla 7 y Figura 7 presenta los resultados de la dimensión Gratificaciones dentro de la variable Beneficios Sociales, según la percepción de los 40 trabajadores encuestados en la empresa Transzela S.R.L. El 22,5% (9 trabajadores) considera que las gratificaciones están incumplidas, lo cual refleja una preocupación significativa respecto al pago de este beneficio, ya sea por retrasos, omisiones o incumplimiento de lo establecido por la ley. El 67,5% (27 trabajadores) percibe que las gratificaciones están parcialmente cumplidas, indicando que, si bien se otorgan, existen deficiencias como pagos incompletos, falta de claridad en los montos o no se realiza en los plazos establecidos. Solo el 10% (4 trabajadores) considera que las gratificaciones están cumplidas y optimizadas, lo que sugiere que una mínima parte de la plantilla valora positivamente la gestión de este beneficio. Los resultados reflejan una percepción predominantemente crítica sobre el cumplimiento de las gratificaciones, evidenciando la necesidad urgente de fortalecer los procesos administrativos y financieros que garanticen el otorgamiento oportuno y justo de este derecho laboral.

La Tabla 8 y Figura 8 muestran la percepción de los trabajadores sobre el cumplimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), como parte de la variable Beneficios Sociales, en la empresa Transzela S.R.L. El 35% (14 trabajadores) considera que la CTS está incumplida, lo cual evidencia una seria preocupación respecto al otorgamiento de este beneficio obligatorio, ya sea por ausencia de pago, demoras o falta de claridad en su cálculo y depósito. El 42,5% (17 trabajadores) opina que este beneficio está parcialmente cumplido, lo que indica que la empresa realiza los pagos, pero no de manera adecuada o dentro de los parámetros normativos. El 22,5% (9 trabajadores) percibe que la CTS está cumplida y optimizada, lo que demuestra que una parte minoritaria valora positivamente el manejo de este beneficio. Los resultados reflejan que la CTS es la dimensión con mayor nivel de incumplimiento dentro de los beneficios sociales evaluados. Esto revela una debilidad importante en la gestión de este derecho laboral, que requiere atención inmediata para evitar sanciones legales y mejorar la percepción de los trabajadores sobre el cumplimiento de sus derechos.

## VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis inferencial.

En este capítulo se presenta el análisis inferencial de los datos obtenidos, con el objetivo de determinar la relación entre las variables Control Interno y Beneficios Sociales en la empresa Transzela S.R.L. Para ello, se aplica la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, que permite establecer si los datos seguían una distribución normal. En función de los resultados, se utilizó el coeficiente de correlación Spearman. Los hallazgos obtenidos permiten sustentar las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Prueba de normalidad

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Control Interno</b>	,954	40	,105
Ambiente de Control	,954	40	,100
Actividades de Control	,961	40	,178
Supervisión	,894	40	,001
<b>Beneficios Sociales</b>	,923	40	,010
Vacaciones	,953	40	,093
Gratificaciones	,941	40	,039
CTS	,956	40	,118

La Tabla 9 muestra los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk aplicada a las variables y dimensiones del estudio. Esta prueba evalúa si los datos se ajustan a una distribución normal, siendo el valor de significancia (Sig.) el criterio clave para la decisión:

Si Sig. > 0.05, los datos se asumen normales.

Si Sig. < 0.05, los datos no se distribuyen normalmente.

VARIABLES CON DISTRIBUCIÓN NORMAL (SIG. > 0.05):

Control Interno (Sig. = 0.105)

Ambiente de Control (Sig. = 0.100)

Actividades de Control (Sig. = 0.178)

Vacaciones (Sig. = 0.093)

CTS (Sig. = 0.118)

VARIABLES CON DISTRIBUCIÓN NO NORMAL (SIG. < 0.05):

Supervisión (Sig. = 0.001)

Beneficios Sociales (Sig. = 0.010)

Gratificaciones (Sig. = 0.039)

Dado que algunas variables no presentan distribución normal, especialmente la variable dependiente Beneficios Sociales, se utiliza la prueba de correlación de Spearman para el análisis inferencial, ya que es adecuada para datos no paramétricos. Esto permite evaluar la relación entre las variables sin asumir normalidad en la distribución de los datos.

Pruebas de hipótesis:

**Hipótesis General:** Existe una relación significativa entre el Control Interno y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025.

**Tabla 10:**

*Correlación entre el Control Interno y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025.*

			Control interno	Beneficios sociales
Rho de Spearman	Control interno	Coefficiente de correlación	1,000	,648**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Beneficios sociales	Coefficiente de correlación	,648**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

La Tabla 10 presenta los resultados de la prueba de hipótesis general, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), para determinar la relación entre el Control Interno y los Beneficios Sociales en la empresa de transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025. El coeficiente de correlación  $Rho = 0.648$  indica una correlación positiva moderada a alta entre ambas variables. El valor de significancia  $Sig. = 0.000$  es menor a 0.01, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa al nivel del 1%.

Se acepta la hipótesis general: Existe una relación significativa entre el control interno y los beneficios sociales en la empresa Transzela S.R.L. Esto implica que un mejor sistema de control interno está asociado con un mayor cumplimiento y optimización de los beneficios sociales otorgados a los trabajadores. Por tanto, se recomienda fortalecer los mecanismos de control como estrategia para mejorar la gestión de los derechos laborales.

Hipótesis Específica 1: Existe una relación significativa entre el Ambiente de control y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025.

Tabla 11:  
*Correlación entre el Ambiente de control y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025.*

			Ambiente de control	Beneficios sociales
Rho de Spearman	Ambiente de control	Coefficiente de correlación	1,000	,563**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Rho de Spearman	Beneficios sociales	Coefficiente de correlación	,563**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

La Tabla 11 presenta los resultados de la correlación entre la dimensión Ambiente de Control y la variable Beneficios Sociales,

utilizando el coeficiente de correlación de Spearman (Rho). El coeficiente de correlación  $Rho = 0.563$  indica una correlación positiva moderada entre ambas variables. El valor de significancia  $Sig. = 0.000$  es menor a 0.01, lo cual demuestra que la correlación es estadísticamente significativa al nivel del 1%.

Se confirma que existe una relación significativa entre el Ambiente de Control y los Beneficios Sociales. Esto sugiere que un entorno organizacional con liderazgo efectivo, políticas claras y comunicación interna sólida favorece el cumplimiento y optimización de los beneficios laborales en la empresa Transzela S.R.L. Se recomienda reforzar esta dimensión para contribuir a la mejora del bienestar laboral.

Hipótesis Específica 2: Existe una relación significativa entre las Actividades de Control y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025.

Tabla 12:

*Correlación entre las Actividades de control y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025.*

			Actividades de control	Beneficios sociales
Rho de Spearman	Actividades de control	Coefficiente de correlación	1,000	,562**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Rho de Spearman	Beneficios sociales	Coefficiente de correlación	,562**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

La Tabla 12 presenta el análisis de correlación entre la dimensión Actividades de Control y la variable Beneficios Sociales, utilizando el coeficiente Rho de Spearman. El coeficiente de correlación  $Rho = 0.562$  indica una correlación positiva moderada entre ambas variables. El valor de significancia  $Sig. = 0.000$ , al ser menor que 0.01,

confirma que la correlación es estadísticamente significativa al nivel del 1%.

Existe una relación significativa entre las Actividades de Control y los Beneficios Sociales en la empresa Transzela S.R.L. Esto significa que el adecuado diseño y aplicación de procesos de control, como políticas, registros, conciliaciones y restricciones de acceso, contribuyen directamente a una mejor gestión y cumplimiento de los beneficios laborales. Se recomienda fortalecer y estandarizar estas actividades como parte del sistema de control interno.

Hipótesis Específica 3: Existe una relación significativa entre la Supervisión y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025.

Tabla 13:

*Correlación entre la Supervisión y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025.*

			Supervisión	Beneficios sociales
Rho de		Coefficiente de correlación	1,000	,529**
	Supervisión	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Spearman		Coefficiente de correlación	,529**	1,000
	Beneficios sociales	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

La Tabla 13 muestra los resultados del análisis de la Hipótesis Específica 3, que plantea la existencia de una relación significativa entre la dimensión Supervisión del control interno y los Beneficios Sociales, utilizando el coeficiente Rho de Spearman. El coeficiente de correlación  $Rho = 0.529$  indica una correlación positiva moderada entre ambas variables. El valor de significancia  $Sig. = 0.000$  es menor

que 0.01, lo cual confirma que la relación es estadísticamente significativa al nivel del 1%.

Se acepta la hipótesis específica 3, ya que existe una relación significativa entre la Supervisión y los Beneficios Sociales en la empresa Transzela S.R.L. Esto sugiere que un monitoreo efectivo y continuo por parte de la dirección contribuye al cumplimiento adecuado de los derechos laborales. Fortalecer la supervisión permite detectar desviaciones, implementar mejoras y asegurar la correcta gestión de beneficios para los trabajadores.

## VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 7.1. Comparación de resultados.

Para el Objetivo General: Determinar la relación significativa entre el Control Interno y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025. Los resultados muestran una correlación positiva moderada a alta ( $\rho = 0.648$ ;  $p = 0.000$ ) entre el control interno y los beneficios sociales, confirmando la hipótesis general. Este hallazgo es respaldado por Ferryono et al. (2022), quienes demostraron que el control interno influye significativamente en los indicadores de bienestar social en Indonesia, sugiriendo que un sistema de control robusto impacta positivamente en la calidad de vida de los empleados. Además, Mashevská (2023) enfatiza que un control interno eficaz en la contabilidad de nóminas incide directamente en el desempeño laboral y los costos empresariales, alineándose con los resultados encontrados. A nivel local, Ferreyra León (2023) halló una relación positiva significativa entre control interno y la gestión organizacional en Puno, lo que refuerza la aplicabilidad de estos hallazgos en contextos regionales.

Para el Objetivo Específico 1: Determinar la relación significativa entre el Ambiente de Control y los Beneficios Sociales. La correlación entre el ambiente de control y los beneficios sociales fue positiva moderada ( $\rho = 0.563$ ;  $p = 0.000$ ). Esto implica que un ambiente ético, estructurado y con claridad en la autoridad mejora la percepción y cumplimiento de los beneficios laborales. Este resultado se ve respaldado por Zakirova et al. (2024), quienes indican que el ambiente de control, como parte del sistema de gestión, permite evaluar el cumplimiento de normas esenciales para la eficacia organizacional. A nivel nacional, Cumbicos Castillo et al. (2023) destacan que el ambiente de control es uno de los pilares clave para garantizar información

financiera confiable y cumplimiento normativo, elementos fundamentales para la correcta gestión de beneficios sociales.

Para el Objetivo Específico 2: Establecer la relación significativa entre las Actividades de Control y los Beneficios Sociales. Existe una correlación moderada positiva entre las actividades de control y los beneficios sociales ( $\rho = 0.562$ ;  $p = 0.000$ ). Este resultado indica que la definición y aplicación clara de procedimientos de control inciden directamente en la gestión de beneficios laborales. Sotomayor et al. (2020) destacan que la ausencia de actividades de control genera deficiencias contables, lo que concuerda con el hallazgo de esta investigación sobre la necesidad de procesos formales para asegurar el cumplimiento de obligaciones laborales. A nivel regional, Pinto Turpo (2023) identificó una relación entre las actividades de control y el mantenimiento preventivo en empresas de transporte, lo que reafirma su importancia operativa y administrativa en organizaciones similares.

Para el Objetivo Específico 3: Analizar la relación significativa entre la Supervisión y los Beneficios Sociales. Los resultados revelan una correlación positiva moderada entre la supervisión y los beneficios sociales ( $\rho = 0.529$ ;  $p = 0.000$ ). La supervisión constante permite detectar errores, corregir desviaciones y garantizar la aplicación adecuada de los beneficios laborales. Yan et al. (2024) argumentan que un control interno de calidad mejora la transparencia y divulgación de información de gobernanza, aspecto que influye en la confianza del trabajador en el cumplimiento de sus derechos. A nivel local, Ferreyra León (2023) también encontró que la supervisión eficaz es clave para el monitoreo de gestión, lo que coincide con los resultados obtenidos en la presente investigación. Asimismo, Barreto (2023) señala que la supervisión es uno de los cinco componentes

esenciales para desarrollar un sistema de control interno efectivo, necesario para lograr una buena administración de beneficios sociales.

## CONCLUSIONES

Conclusión del Objetivo General: Se concluye que existe una relación significativa y positiva entre el control interno y los beneficios sociales en la empresa de transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025. El análisis estadístico confirmó que un sistema de control interno eficiente contribuye al cumplimiento adecuado de los derechos laborales de los trabajadores, permitiendo mejorar la gestión de beneficios como vacaciones, gratificaciones y CTS. Esto resalta la necesidad de fortalecer el control interno como herramienta clave para el bienestar organizacional y laboral.

Conclusión del Objetivo Específico 1: Respecto al ambiente de control, se concluye que su relación con los beneficios sociales es significativa y positiva. Un entorno organizacional basado en principios éticos, liderazgo claro, comunicación efectiva y alineación de funciones promueve el respeto y cumplimiento de los derechos laborales. La mejora del ambiente de control fortalecerá la base sobre la cual se gestionan los beneficios sociales.

Conclusión del Objetivo Específico 2: Se concluye que las actividades de control tienen una influencia directa sobre la administración de los beneficios sociales. La implementación de procedimientos claros, registros adecuados y mecanismos de control operativos garantiza una mayor transparencia, cumplimiento normativo y eficiencia en la asignación de dichos beneficios.

Conclusión del Objetivo Específico 3: La supervisión muestra una relación significativa con los beneficios sociales. La vigilancia constante, el seguimiento de resultados y la capacidad de respuesta ante desviaciones son elementos esenciales que aseguran que los beneficios laborales se otorguen conforme a la normativa vigente. Por tanto, fortalecer la supervisión es indispensable para mantener la integridad del sistema de control interno.

## RECOMENDACIONES

Recomendación General: Se recomienda que la empresa Transzela S.R.L. fortalezca su sistema de control interno a través del diseño e implementación de políticas y procedimientos estandarizados que aseguren el cumplimiento de los beneficios sociales. Asimismo, se sugiere la capacitación continua del personal en temas relacionados con control interno y normativa laboral, con el fin de fomentar una cultura organizacional orientada a la transparencia y responsabilidad.

Recomendación Específica 1: Es recomendable que la empresa promueva un ambiente de control más sólido mediante el reforzamiento de la comunicación institucional, la difusión del código de ética y la clarificación de roles y funciones dentro de la organización. Esto contribuirá a crear un entorno organizacional donde los trabajadores conozcan sus derechos y se cumplan de manera efectiva.

Recomendación Específica 2: Se sugiere mejorar las actividades de control mediante la elaboración y aplicación de manuales de procedimientos específicos para la gestión de beneficios sociales. Esto debe incluir mecanismos de control internos como la revisión periódica de pagos, validaciones cruzadas y controles de acceso a la información laboral y financiera.

Recomendación Específica 3: Se recomienda reforzar los procesos de supervisión interna a través de auditorías periódicas, revisión de informes de gestión y retroalimentación continua al personal. Establecer un sistema de indicadores de cumplimiento permitirá a la dirección monitorear de manera objetiva el estado de los beneficios sociales y tomar decisiones correctivas oportunas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agung, M. (2015). El control interno como parte de la prevención del fraude en el sistema de información contable. 1 (1), 21–30. <https://ejournal.stiemp.ac.id/index.php/mp/article/view/23>
- Akhmetshin, EM (2017). El sistema de control interno como factor de integración de las dimensiones estratégica y de innovación en el desarrollo de una empresa. Revista de investigación avanzada en derecho y economía, 8 (28), 1684–1692. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=620523>
- Alban-Alcivar, GE y Cedeño-Pico, MR (2024). El proceso del control interno y su impacto en la rentabilidad de la asociación de personas con discapacidad del cantón rocafuerte, provincia de manabí. periodo 2020- 2022. MQRInvestigar, 8(3), 3294-3309. <https://doi.org/10.56048/mqr20225.8.3.2024.3294-3309>
- Alderete, RB, Cabrera Benítez, ED y Mereles Sosa, DMP (2023). El control interno como herramienta para reducir las contingencias tributarias. Revista Género e Interdisciplinaridad. <https://doi.org/10.51249/gei.v4i01.1646>
- Aranibar, MF, Baez-Lopez, Y., Limon-Romero, J., Ramirez-Baron, MC, García Rivera, BR, Ortega-Pérez Tejada, M., & Hernández Bejarano, J. (2022). El impacto de los beneficios sociales en el compromiso laboral y la socialización organizacional en la industria manufacturera. Sustainability, 14 (17), 10807. <https://doi.org/10.3390/su141710807>
- Ari Barzaya, K. M. (2023). Control interno y su relación con la rentabilidad de la Empresa de Transportes Turismo Mer SRL Puno, periodo 2021. [Tesis de pre grado]. Repositorio de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120432>

- Azimov, SA (2022). El impacto de los recursos sociales en la eficacia del sistema de control interno en el ejemplo del sector bancario. *Èkonomika i Upravljenje: Problemy, Rešeniâ*, 9/1 (129), 212–214. <https://doi.org/10.36871/ek.up.pr2022.09.01.023>
- Barreto, DFP (2023). Control interno y la gestión administrativa. una revisión sistemática del 2020 al 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 6697-6712. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4918](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4918)
- Chebeleu, IC (2010). Elementos que definen la personalidad jurídica de las empresas. [http://protmed.uoradea.ro/facultate/anale/ecotox\\_zooteh\\_ind\\_alim/2010/imapa/24%20Chebeleu%20loana.pdf](http://protmed.uoradea.ro/facultate/anale/ecotox_zooteh_ind_alim/2010/imapa/24%20Chebeleu%20loana.pdf)
- Cumbicos Castillo, HA, Señalin Morales, LO, & Tapia Espinoza, Nueva Jersey (2023). La importancia del control interno contable en la gestión efectiva de las empresas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 1635-1647. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.6981](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.6981)
- Devalle, A., Cantino, V., Rizzato, F., y Zerbetto, A. (2016). Índice de control interno y gobierno corporativo: un análisis empírico de las empresas italianas que cotizan en bolsa. 508–531. <https://iris.unito.it/handle/2318/1593182>
- Escobar Zurita, HW, Surichaqui Carhuallanqui, LM, & Calvanapón Alva, FA (2022). Control interno en la rentabilidad de una empresa de servicios generales – Perú. *Visión de Futuro*, 27, N° 1 (Enero-Junio), 182–198. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2023.27.01.005.en>
- Ferreyra Leon, J. C. (2023). El control interno y su relación con el ciclo de las inversiones de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán SA en la región Puno, 2021. [Tesis de maestría]. Repositorio de la

Ferryono, B., Pudjihardjo, M. y Prasetyia, F. (2022). El impacto de la rendición de cuentas financiera, el control interno y el gasto público en el bienestar social. *Revista de actas de congresos internacionales*, 5 (2), 116–127. <https://doi.org/10.32535/jicp.v5i2.1678>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.

Huaraca Venegas, D. K. (2023). Control de inventarios y su efecto en los ingresos ordinarios de las pequeñas empresas peruanas, análisis de caso de estudio. <https://doi.org/10.54798/dqfd8706>

Isik-Dikmelik, A. (2012). ¿Responden los beneficios sociales a las crisis? Evidencia de Europa y Asia Central durante la crisis global. *Documentos de investigación en economía*, 1–82. [http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2012/11/16/000333038\\_20121116013944/Rendered/PDF/NonAsciiFilename0.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2012/11/16/000333038_20121116013944/Rendered/PDF/NonAsciiFilename0.pdf)

Marino-Jiménez, M., Mayurí-Aguilar, G., & Venegas-Villanueva, E. (2024). Responsabilidad social empresarial en las familias de los trabajadores: una propuesta sistémica para el Perú. *Ciencias sociales convincentes*. <https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2330679>

Márquez, N. C. (2012). Proceso de medición del ambiente de control interno en la compañía R.F. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/6793>

Mashevskaja, A. (2023). Fundamentos organizativos y teóricos del control interno de los costes laborales. *Green, Blue and Digital Economy Journal*, 4 (2), 30–38. <https://doi.org/10.30525/2661-5169/2023-2-4>

- Metreveli, M. (2024). Controles internos: herramienta para el éxito de la empresa. *Archivo de la Revista Internacional de Ciencia e Investigación*, 13 (1), 513–515. <https://doi.org/10.30574/ijsra.2024.13.1.1699>
- Oželienė, D. (2018). Modelo de sostenibilidad social de la empresa. 41 (2), 89–100. <https://doi.org/10.21277/ST.V41I2.255>
- Pinto Turpo, Y. M. (2023). Control interno y el mantenimiento preventivo operacional de la Empresa de Transportes Público Interprovincial Sur Andino SRCL, Puno 2022. [Tesis de pre grado]. Repositorio de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110414>
- Průša, L. (2024). Evolución de los ingresos sociales de la población en los años 2010–2022. *Demografía*. <https://doi.org/10.54694/dem.0329>
- Radojević, A., Dragičević, P., y Milašinić, M. (2022). Interdependencia de las actividades de control y la supervisión como componentes del sistema de control interno de las empresas manufactureras en la República de Serbia. *Acta Económica*, 20 (36), 175–194. <https://doi.org/10.7251/ace2236175r>
- Rezende, GUDM (2013). La importancia del control interno de las organizaciones públicas municipales. *Minerva*, 1 (1). <https://doi.org/10.31070/rm2013gumr02>
- Sotomayor, A., Criollo, K., & Jaramillo, N. G. (2020). Control interno como herramienta eficiente para la gestión financiera y contable de las empresas camaroneras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6), 194-205. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897661>
- Stanley, R. (1993). Dimensiones del derecho al servicio del orden (pp. 3–14). <https://doi.org/10.1093/oso/9780195058482.003.0001>
- Vega de la Cruz, L. O., & Nieves-Julbe, A. F. (2016). Procedimiento para la Gestión de la Supervisión y Monitoreo del Control Interno. 22(1), 50–

68.

<http://www.ciencias.holguin.cu/index.php/cienciasholguin/article/view/929/1031>

Vidal-Salazar, MD, Ferrón-Vílchez, V., & Córdón-Pozo, E. (2012). ¿Mantienen las empresas los beneficios sociales en tiempos económicos restringidos? (Vol. 2). Esmeralda Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S2040-7246\(2012\)0000002011](https://doi.org/10.1108/S2040-7246(2012)0000002011)

Villalba Pérez, FL (2009). La dimensión social de la contratación pública. 74, 49-100. <https://doi.org/10.46735/RAAP.N74.586>

Wang, P., Bu, H. y Liu, F. (2022). Control interno e innovación verde empresarial. *Energies*, 15 (6), 2193. <https://doi.org/10.3390/en15062193>

Weli, W., Sjarief, J. y Madyakusumawati, S. (2020). Mecanismo de supervisión y calidad de la divulgación del sistema de control interno. 6 (7), 1419–1428. <https://doi.org/10.5267/J.AC.2020.8.007>

Yan, J., Hu, H. y Hu, Y. (2024). ¿El control interno mejora la divulgación de información ambiental, social y de gobernanza de las empresas? Evidencia de China. *Responsabilidad social corporativa y gestión ambiental*. <https://doi.org/10.1002/csr.2837>

Zakirov, A., Klychova, G., Alexandrova, E., Selezneva, I., Gorbushina, N., & Bekesheva, D. (2024). Control interno de los acuerdos con el personal sobre remuneraciones en el sistema de gestión de las organizaciones. *E3S Web of Conferences*, 549, 09003. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202454909003>

Zakirova, A., Klychova, G., Valiev, A., Khusainov, S., Ullah, R., & Sagadeeva, EF (2024). Aspectos metodológicos del control interno del sistema de gestión empresarial. *BIO Web of Conferences*, 138, 03001. <https://doi.org/10.1051/bioconf/202413803001>

Zavala Ortiz de la Torre, I. (2021). Las “corporaciones de beneficio” norteamericanas. 3, 75-105. <https://doi.org/10.18543/DEC-3-2013PP75-105>

# **ANEXOS**

### Anexo 01: Matriz de consistencia

**Título:** Control interno y beneficios sociales en la empresa de transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025

**Responsable:** Ruth Danitza Aguilar Chávez

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el Control Interno y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p><b>P.E.1</b> ¿Cuál es la relación entre el Ambiente de control y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025?</p> <p><b>P.E.2</b> ¿Cuál es la relación entre las Actividades de Control y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025?</p> <p><b>P.E.3</b> ¿Cuál es la relación entre la Supervisión y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el Control Interno y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>O.E.1</b> Establecer la relación entre el Ambiente de control y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025</p> <p><b>O.E.2</b> Establecer la relación entre las Actividades de Control y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025</p> <p><b>O.E.2</b> Establecer la relación entre la Supervisión y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe una relación significativa entre el Control Interno y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>H.E.1</b> Existe una relación significativa entre el Ambiente de control y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025</p> <p><b>H.E.2</b> Existe una relación significativa entre las Actividades de Control y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025</p> <p><b>H.E.3</b> Existe una relación significativa entre la Supervisión y los Beneficios Sociales en la empresa de Transportes Transzela S.R.L., Puno, 2025</p>	<p><b>Variable 1:</b> Control Interno</p> <p><b>Dimensiones:</b> - D.1: Ambiente de control - D.2: Actividades de Control - D.3: Supervisión</p> <p><b>Variable 2:</b> Beneficios Sociales</p> <p><b>Dimensiones:</b> - D.1: Vacaciones - D.2: Gratificaciones - D.3: CTS</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo de investigación:</b> Básica <b>Nivel de Investigación:</b> Descriptiva correlacional <b>Diseño:</b> No experimental transversal correlacional</p> <p><b>Población:</b> Los 40 trabajadores (10 oficina, 8 tripulantes, 2 limpieza, 20 conductores)</p> <p><b>Muestra:</b> Los 40 trabajadores</p> <p><b>Técnica e instrumentos:</b> <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Métodos de análisis de datos:</b> Métodos estadísticos descriptivos e inferenciales</p>

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### CONTROL INTERNO

Estimado trabajador: Le solicitamos leer atentamente las preguntas y consignar sus respuestas de manera objetiva y honesta, marcando con un aspa (X) en la escala presentada y ubicados en la parte derecha del documento, de conformidad a su nivel de percepción.

Finalmente, señalarle que el presente instrumento tendrá carácter anónimo, y agradeceremos su gentil apoyo.

Escala de medición:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	CONTENIDO	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
<b>D.1</b>	<b>AMBIENTE DE CONTROL</b>					
1	¿El titular y/o directivo de la empresa, muestra una actitud positiva respecto al control interno?					
2	¿Es difundido el código de ética a través de reuniones de trabajo al interior de la empresa?					
3	¿Tiene pleno conocimiento el personal de la empresa la misión, visión meta y objetivos para su gestión y operatividad periódica?					
4	¿La estructura actual de la empresa responde a la realidad concreta?					
5	¿El titular de la empresa establece procedimientos y políticas para que sus integrantes logren el desarrollo profesional y por ende asegurar la eficacia y transparencia en el servicio y se cuente para ello programas de inducción, capacitación y actualización a sus integrantes?					
6	¿La organización cuenta con trabajadores que evidencien conocimiento, habilidad, destreza y actitud basado en el resultado de calidad esperado?					
7	¿La asignación y autoridad y responsabilidad del trabajador está claramente establecido en los documentos de gobierno interno?					
<b>D.2</b>	<b>ACTIVIDADES DE CONTROL</b>					
8	¿La empresa dispone con documento de gestión en el que esté definido de manera clara las líneas de autoridad, nivel de mando y la responsabilidad funcional?					
9	¿En la empresa, las actividades procesos y tareas se encuentran debidamente establecidos y documentados en los documentos de gobierno interno?					
10	¿El titular de la empresa, implementa procesos para restringir el acceso a archivos e información confidencial y que estos queden debidamente registrados en cuadernos de cargo, entre otros?					

11	¿Existe la restricción para acceder a tecnologías de información utilizados en la empresa, así como su correspondiente respaldo (Backup)?					
12	¿Se realiza la conciliación periódica de la información financiera e información vinculada a ella?					
13	¿Se realizan las autoevaluaciones con relación a la gestión administrativa y que sus resultados permitan la implementación de los correctivos del caso?					
14	¿La empresa dispone con procedimientos bien definidos y claros para las rendiciones de cuenta en su modalidad de encargos internos?					
<b>D.3</b>	<b>SUPERVISIÓN</b>					
15	¿El titular de la empresa efectúa el monitoreo del cumplimiento de la normatividad de control interno?					
16	¿En la empresa existe la predisposición de los directivos para la implementación de sugerencias que conduzcan a la mejora de la gestión administrativa?					

## CUESTIONARIO

### BENEFICIOS SOCIALES

#### INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir el nivel de cumplimiento de los beneficios sociales que reciben los trabajadores, en base a las declaraciones de una persona que trabaja en ella.

#### INSTRUCCIONES:

- Desarrolle todos los reactivos
- Tome su tiempo necesario
- Desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted le caracteriza
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

#### EJECUCIÓN:

N.º	VACACIONES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	La empresa considera como requisito para tener derecho a vacaciones, que el trabajador cumpla con una jornada ordinaria de 4 horas.					
2	La empresa cumple con pagar las vacaciones antes que tome su descanso vacacional como lo indica la norma					
3	El descanso vacacional se otorga cuando el trabajador cumple con un año de servicios					

N.º	GRATIFICACIONES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
4	La empresa considera como requisito para obtener el beneficio de gratificaciones que el trabajador tenga un mes completo laborando					
5	La remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones es la que se acordó en el contrato de trabajo					
6	La empresa otorga conceptos no remunerativos que son de libre disposición, sin embargo no forman parte de la remuneración computable para las gratificaciones.					
7	La empresa realiza el pago de las gratificaciones en las fechas establecidas como lo indica la norma.					

N.º	CTS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
8	La empresa considera que tienen derecho a cts los trabajadores que cuenten con una jornada de 4 horas.					
9	La empresa otorga conceptos no remunerativos con carácter de liberalidad, no obstante, no forman parte de la remuneración computable para cts					
10	La empresa realiza el pago de la cts en la fecha que corresponde como lo indica la norma					

### Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

#### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES

**Título de la Investigación:** CONTROL INTERNO Y BENEFICIOS SOCIALES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES TRANSZELA S.R.L., PUNO, 2025.

**Nombre del Experto:** Luis Alberto Vigo Bardales

##### II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

##### III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna.

LUIS ALBERTO VIGO BARDALES  
Grado académico: CPC - MBA  
N°. DNI: 32949499



## **INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

### **I. DATOS GENERALES**

**Título de la Investigación:** CONTROL INTERNO Y BENEFICIOS SOCIALES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES TRANZELA S.R.L., PUNO, 2025.

**Nombre del Experto:** José María Huamán Ruiz

### **II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

<b>Aspectos Para Evaluar</b>	<b>Descripción:</b>	<b>Evaluación Cumple/ No cumple</b>	<b>Preguntas por corregir</b>
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

### **III. OBSERVACIONES GENERALES**

Ninguno.

JOSÉ MARÍA HUAMÁN RUIZ  
Grado académico: Ph. D. En Economía  
DNI N° 26605195



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

**Título de la Investigación:** CONTROL INTERNO Y BENEFICIOS SOCIALES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES TRANZELA S.R.L., PUNO, 2025.

**Nombre del Experto:** CARLOS MANUEL GONZÁLEZ CHÁVEZ

### II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

### III. OBSERVACIONES GENERALES

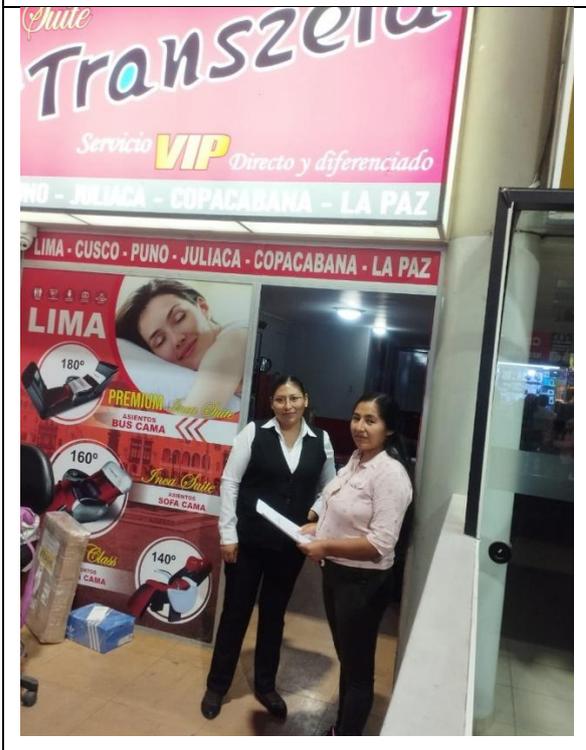
Ninguno.

  
CARLOS MANUEL GONZÁLEZ CHÁVEZ  
Grado académico: Dr. en Administración  
N°. DNI: 10588687

### Anexo 4: Base de datos

Encuestados	Control Interno															Beneficios Sociales										
	Ambiente de control						Actividades de Control						Supervisión			Vacaciones			Gratificaciones				CTS			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	5	4	3	3	3	3	1	3	1	2	1
2	2	2	5	2	2	3	5	2	2	3	5	1	3	2	1	4	5	1	3	2	2	1	2	1	2	2
3	3	3	4	3	3	5	2	3	3	5	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2
4	1	3	5	3	1	4	5	3	1	4	5	2	3	4	3	5	5	1	1	4	4	2	2	1	3	3
5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3
6	3	2	4	2	2	3	5	2	2	3	5	3	3	3	1	4	5	3	3	3	3	1	1	3	1	1
7	2	2	4	2	2	4	5	2	2	4	5	2	3	3	3	5	5	3	2	2	2	1	1	2	1	2
8	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4
9	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3
10	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
11	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
12	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	1	2	3	1	2
13	4	4	5	5	5	4	1	5	5	4	1	5	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
14	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	2	4	4	2	2
15	3	4	4	3	4	3	1	3	4	3	1	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3
17	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3
18	3	3	3	1	3	4	3	1	3	4	3	2	2	3	3	5	5	2	1	3	1	3	5	5	5	5
19	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	5	5	2	4	2	2	3	3	3	3	3
20	3	3	2	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	4	4	5	5	3	3	4	5	3	4	4	3	4
21	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	1	2	4	2	1	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3
22	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4
24	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2
25	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
26	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	2	3	3	3	3	1	3	1	2	3
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
28	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4
29	2	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	1	1	1	2	1
30	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
31	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
32	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	4	4	5	5	4	5	2	2	2	4	2	2	2
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	4	4	3	4	3	1	3	4	3	1	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
35	2	2	4	2	2	4	5	2	2	4	5	2	3	3	3	5	5	3	2	2	2	1	1	2	1	2
36	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
37	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	2	3	3	3	3	1	3	1	2	3
39	2	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	1	1	1	2	1
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3

### Anexo 5: Evidencia fotográfica



## Anexo 6: Informe de turnitin al 28% de similitud

### Aguilar\_Tesis\_Investigación.docx

 2025  
 2025  
 Universidad Autónoma de Ica

#### Detalles del documento

Identificador de la entrega  
trcoiid:3117-45816658

Fecha de entrega  
12 may 2025, 8:46 a.m. GMT-5

Fecha de descarga  
12 may 2025, 9:06 a.m. GMT-5

Nombre de archivo  
Aguilar\_Tesis\_Investigación.docx

Tamaño de archivo  
1.4 MB

89 Páginas  
15.669 Palabras  
91.568 Caracteres

## 20% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

### Filtered from the Report

- ▾ Bibliography
- Small Matches (less than 15 words)

### Top Sources

- 18%  Internet sources
- 2%  Publications
- 11%  Submitted works (Student Papers)

### Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

### Top Sources

10%  Internet sources  
 2%  Publications  
 11%  Submitted works (Student Papers)

### Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	4%
2	Internet	repositorio.autonomadelca.edu.pe	3%
3	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	2%
4	Internet	repositorio.upl.edu.pe	2%
5	Internet	www.investigarmqr.com	1%
6	Internet	www.researchgate.net	1%
7	Internet	cienciaetina.org	1%
8	Submitted works	Universidad Católica Los Angeles de Chimbote on 2024-04-06	<1%
9	Submitted works	Universidad Privada del Norte on 2024-12-01	<1%
10	Internet	hdl.handle.net	<1%
11	Submitted works	Universidad Católica de Santa María on 2024-07-20	<1%

12	Submitted works	autonomadelica on 2024-04-25	<1%
13	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2017-09-07	<1%
14	Internet	repositorio.upp.edu.pe	<1%
15	Submitted works	uncedu on 2024-09-17	<1%
16	Internet	repositorio.utelesup.edu.pe	<1%
17	Internet	www.repositorio.autonomadelica.edu.pe	<1%
18	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-12	<1%
19	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2016-05-31	<1%
20	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-02	<1%
21	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2017-02-18	<1%
22	Submitted works	Universidad Autónoma de Ica on 2023-09-18	<1%
23	Submitted works	Universidad Autónoma de Ica on 2024-01-30	<1%
24	Submitted works	Universidad Nacional de Cañete on 2024-11-04	<1%
25	Internet	repositorio.upsc.edu.pe	<1%

26	Submitted works	Bishop Feehan High School on 2024-12-31	<1%
27	Submitted works	Universidad Alas Peruanas on 2019-09-16	<1%
28	Submitted works	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-11-17	<1%
29	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2017-03-08	<1%
30	Submitted works	Johnson and Wales University on 2023-07-06	<1%
31	Submitted works	Universidad Andina del Cusco on 2025-04-09	<1%
32	Submitted works	University of Zakho on 2024-01-18	<1%
33	Internet	repositorio.usil.edu.pe	<1%