

INFLUENCIA DE LOS APORTES TEÓRICOS DE LAS CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, DESDE UNA PERSPECTIVA DE GESTIÓN Y CONTROL INTERNO EN LAS MIPYMES DEL SECTOR COMERCIAL DEL MUNICIPIO DE FACATATIVÁ.

INFLUENCE OF THE THEORETICAL CONTRIBUTIONS OF THE ADMINISTRATIVE SCIENCES, FROM A PERSPECTIVE OF MANAGEMENT AND INTERNAL CONTROL IN MSMES IN THE COMMERCIAL SECTOR OF THE MUNICIPALITY OF FACATATIVÁ.

Joan Sebastián Martínez Ordoñez¹ 

Yesica Andrea Cañas Martínez² 

¹Bachiller académico. Estudiante de Contaduría pública en la Universidad de Cundinamarca sede Facatativá. Colombia.
Correo: joansebastianmartinez@ucundinamarca.edu.co.

²Técnico profesional. Estudiante de Contaduría pública en la Universidad de Cundinamarca sede Facatativá. Colombia.
Correo: ycanas@ucundinamarca.edu.co.

Para citar este artículo: Martínez Ordoñez, J. & Cañas Martínez, Y., (2023). Influencia de los aportes teóricos de las ciencias administrativas, desde una perspectiva de gestión y control interno en las MIPYMES del sector comercial del municipio de Facatativá. Revista Loginn: Investigación Científica y Tecnológica, Loginn 7 (2). <https://dx.doi.org/10.23850/25907441.5993>

Recibido: 20 de octubre de 2023

Aceptado: 22 de diciembre de 2023

Publicado en línea: 27 de diciembre de 2023

RESUMEN

Las MIPYMES, conocidas también como micro, pequeñas y medianas empresas, durante los últimos años se han convertido en uno de los pilares de la economía regional y nacional. Son participes de todos los sectores de la economía, pero se destaca el sector comercial como sucede en el municipio de Facatativá, donde gracias al desarrollo de sus actividades comerciales, ayudan a la generación de empleo, la circulación de la economía y el desarrollo socioeconómico del municipio. Para el año 2023, en Facatativá se encuentran legalmente constituidas alrededor de 950 empresas pertenecientes a este sector, sin mencionar aquellas que se encuentran funcionando de manera informal; aunque, aportan a la economía del municipio, no hay una manera óptima de medir las estadísticas. Por lo tanto, la gestión empresarial y el control interno juegan un papel fundamental para que las MIPYMES puedan seguir avanzando de la manera en que actualmente lo están haciendo, pues permite observar con claridad todas las actividades de gestión que realizan las empresas para cumplir con sus objetivos y ayuda a tener un control y un monitoreo constante de los procedimientos internos, siendo así, dos herramientas que pueden aportar de forma teórica y práctica a los distintos departamentos de las organizaciones empresariales.

.....
Palabras clave:

Gestión,
Control
Interno,
Mipymes,
Administración.

ABSTRACT

MSMEs, also known as micro, small and medium-sized enterprises in the recent years they have become in one of the pillars of the regional and national economy. They participate in all economy sectors, but the commercial sector stand out over the rest, as happens in Facatativa, they help to produce employment, also they're implicated in the economy circulation and they contribute to the socioeconomic development of the city. By the 2023, in Facatativa there is around 950 companies constituted legally and they belong to this sector, however there is any enterprises that it works in an informal way. Though they contribute to the regional economy, there's not an optimal way to calculate these statistics. Hence, the business management and the internal control have a fundamental role so that MIPYMES can progressing like the way they are currently doing, because it allows managers to supervise clearly the management activities that the enterprises doing to accomplish their goals and it help having an internal control to supervise the internal activities, becoming in two tools that can contribute in a theoretical and practice way to all sections of the business organizations.

.....
Keywords:

Management;
Internal
Control;
Mipymes;
Administration.

Introducción

Este artículo se enfoca principalmente en la influencia que puede llegar a tener la aplicación de una o más teorías administrativas en la gestión empresarial de las pequeñas y medianas empresas de Facatativá. Se pretende determinar si existe la aplicación de un modelo de control interno dentro de sus organizaciones empresariales que contribuya al desarrollo normal de sus operaciones mercantiles.

Dentro de los aportes teóricos más conocidos y que se aplicarán en este documento, se encuentran las teorías administrativas como, por ejemplo: la “teoría de las relaciones humanas” de Elton Mayo, la “teoría clásica” de Henry Fayol, y la “teoría de control interno” de Holmes, entre otras. Identificar cuál de las teorías mencionadas es la que más se aplica y se adapta a las MIPYMES del sector comercial de Facatativá, ya que si bien es cierto existe una gestión administrativa por parte de los gerentes, cabe la probabilidad de que no tengan claro de que la forma en que gestionan sus actividades empresariales podría corresponder con una teoría administrativa o un modelo de control interno en particular.

Desde la perspectiva del control interno, se pretende determinar si los empresarios tienen en cuenta actividades de monitoreo continuo, normas de control, políticas y manuales de procedimientos para el desarrollo normal de sus actividades comerciales, ya que son fundamentales para el buen funcionamiento de las empresas, especialmente en las MIPYMES de Facatativá porque podrían influir de manera positiva con respecto a los resultados y la rentabilidad esperada.

Con todo lo anterior, esto causa principalmente que los empresarios de las MIPYMES del municipio de Facatativá desconozcan los posibles riesgos de operación y gestión organizacional ignorando las teorías administrativas y los modelos existentes de control interno brindados en esta investigación. Por lo tanto, es un tema de suma importancia porque generalmente estas empresas cuentan empleados subordinados que ejercen actividades relacionadas con su operación; sin embargo, es complejo mantener un orden y control óptimo de todas las actividades, por lo que los administradores puedan ver innecesario la aplicación de estas mismas ya que supondría un gasto mayor y una obligación directa para ellos.

Además, este artículo pretende disminuir los riesgos que se puedan presentar en la empresa, a través de la aplicación de las teorías administrativas mencionadas anteriormente que permitan establecer una gestión organizacional para las empresas del municipio de Facatativá y a su vez, conocer un modelo “COSO” (Sistema de control interno) que proporcione un liderazgo en el monitoreo de las actividades internas, ayudando a mitigar posibles inconsistencias y, la prevención de riesgos y fraudes.

Antecedentes Prácticos

En la investigación denominada “Principales factores que influyen en el éxito o fracaso de las empresas MiPymes, constituidas en los municipios de Facatativá, Madrid y Mosquera, durante los años 2018 a 2020”, realizada por Hernández y Sánchez (2021), se evidencia que en la sabana de occidente, principalmente en el municipio de Facatativá, las MIPYMES son el eje central por el cual la economía del municipio fluye de manera óptima, permitiendo así, que año tras año se aumente el registro mercantil de empresas nuevas que buscan una alternativa de aumentar sus ingresos propios y al mismo tiempo contribuir a un beneficio común. Por esto mismo, de acuerdo con la información suministrada por la cámara de comercio del municipio de Facatativá, el número de entidades que registraron su matrícula mercantil por primera vez durante los años 2018, 2019 y 2020 (U de C, 2021), tuvo una serie de variaciones en sus cantidades. Para el año 2019, cuando la economía nacional estaba teniendo un desarrollo representativo, la cantidad de entidades que registraron su matrícula mercantil aumentó de 145 a 158, demostrando una mejoría notable en la economía, ya que más personas pudieron sacar a flote sus emprendimientos debido a la solvencia económica o a una buena planeación y gestión; por otro lado, para el 2020, un año conocido por la gran crisis económica derivada del COVID-19,

una bacteria en ese entonces desconocida para la humanidad entera pero que afectó mundialmente a la economía obligando a cerrar fronteras entre países, generó un estancamiento en la producción de bienes y prestación de servicios y generalmente en cualquier ámbito empresarial, obligando a una desaceleración económica notable que afectó en gran magnitud a todos los países del mundo, especialmente a los que no son gran potencia. Esto, generó un declive en el registro de nuevas matrículas mercantiles para el municipio de Facatativá al momento de pasar por incertidumbres en la economía, lo que ocasiona una desconfianza alta para los emprendedores de la región.

También, es importante mencionar las entidades que renovaron su registro mercantil en el municipio durante estos años, ya que supone una estabilidad económica en el desarrollo de sus actividades empresariales. Y, es que a pesar de que la pandemia mundial por el COVID-19 ocasionara sus mayores efectos negativos en la economía en el año 2020, no fue impedimento para que los empresarios y administradores de las MIPYMES del municipio de Facatativá no renovarían sus registros mercantiles, por el contrario, se evidenció un incremento considerable entre el año 2019 y 2020, con relación a los años 2018 y 2019, suponiendo que cuando se presenta una crisis de esa magnitud, las consecuencias demostrarían efectos totalmente contradictorios a los mencionados. Dicho así, en Facatativá se evidenció que en el año 2019 se renovaron 180 registros mercantiles, y para el año 2020 se experimentó una mejoría en relación con este mismo, porque fueron 868 las entidades que renovaron su registro mercantil.

Esto supone la aplicación de un modelo de control interno para la optimización de recursos tanto físicos como económicos. Sin embargo, el “control interno” ha tenido varios significados a lo largo de la historia de acuerdo con sus diferentes autores:

Por un lado, Catácora (1996) explica que, el control interno es la base sobre el cual descansa la confiabilidad de un sistema contable, el grado de fortaleza determinará si existe una seguridad razonable de las operaciones reflejadas en los estados financieros. Una debilidad importante del control interno, o un sistema de control interno poco confiable, representa un aspecto negativo dentro del sistema contable.

Asimismo, Meigs y Larsen (1994), se refieren al propósito principal de un buen control interno, cuyo objetivo es promover la operación, utilizar dicho control en la manera de impulsarse hacia la eficacia y eficiencia de la organización. Por su parte, Redondo (1993) indica que, se debe hacer un estudio y una evaluación adecuada de control interno existente, como base para determinar la amplitud de las pruebas a las cuales se limitarán los procedimientos de auditorías. De otro lado, Leonard (1990) define que, los controles es en realidad una tarea de comprobación para estar seguro de que todo se encuentra en orden. Y, por último, Poch (1992) profundiza que, el control aplicado de la gestión tiene por meta la mejora de los resultados ligados a los objetivos.

Marco Teórico

Para el desarrollo de este artículo, los aportes teóricos administrativos y la teoría de control interno mencionadas anteriormente, son fundamentales porque ayudan a dar contextualización sobre aquellos términos que los empresarios no tienen del todo claro, también sobre las alternativas de aplicación que podrían tener para cada una de estas teorías y, por último, los beneficios que trae para los empresarios del municipio de Facatativá.

Es importante mencionar que, para la recopilación de la información de las MIPYMES de Facatativá se realizó una encuesta con el fin de tipificar qué tipo de empresas existen dentro del sector comercial. Se utilizó este sector porque es el que interviene directamente en la economía de la región y, por ende, contribuye notablemente al desarrollo del municipio; en Facatativá, es el eje principal de todos los emprendedores porque abarca micro, medianas y pequeñas empresas de calzado, de ropa, papelerías, ópticas, entre otras, asumiendo un control amplio sobre el comercio.

Se consideró que es el sector más fuerte dentro del municipio y, por lo tanto, la aplicación de la encuesta se enfocó especialmente en este sector de la economía, con el fin de obtener resultados que permitan analizar la información de las MIPYMES que realmente han utilizado alguna de estas teorías administrativas y si, dentro de sus empresas aplican algún sistema de control interno, determinar de qué manera los han utilizado, que beneficios han obtenido al momento de esta aplicación, el conocimiento que tienen acerca de estas teorías mencionadas y si, por algún motivo no han pensado en alternativas nuevas que les permita mejorar operativamente y administrativamente.

Para el desarrollo de este artículo, se tienen como referencias las siguientes teorías administrativas que son consideradas las más aplicables al sector comercial y, por lo tanto, se pretende determinar si ha existido su aplicación desde antes de esta investigación; las teorías administrativas en mención son: la “teoría de las relaciones humanas” de Elton Mayo, la “teoría de las organizaciones” de Hebert Simón y la “teoría clásica” de Henry Fayol, entre las demás teorías administrativas que aportan de manera significativa a las MIPYMES. Por otro lado, respecto al control interno, se tomará como referencia a Holmes con su “Teoría del control interno” donde se podrá identificar este mecanismo en todas las áreas de las organizaciones empresariales, aplicando un monitoreo de las actividades principales y de las operaciones de la empresa, y que, a su vez, se relaciona con lo que se conoce como modelo COSO que ha tenido sus definiciones de acuerdo con sus diferentes autores:

El modelo “COSO” puede ser definido como: técnicas de control interno y criterios para una eficiente gestión de la organización. Siendo así, el informe COSO plantea que el control interno sea un proceso integrado, que forme parte de los procesos de los negocios y no pesados mecanismos burocráticos añadidos a los mismos (Cooper & Lybrand, 1997).

Sin embargo, Diego (2011) alude que, el modelo COSO es más que un conjunto de procedimientos de control, se trata más bien de un marco que considera la tarea de un control interno de una empresa como un fenómeno complejo y dinámico. Por lo contrario, para Fonseca Luna (2011), el COSO establece los criterios para lograr una gestión efectiva y eficiente en la evaluación del riesgo y en la evaluación de los controles internos en las organizaciones. Asimismo, el presente modelo brinda un plan estratégico que incide esencialmente en los resultados de la gestión. (Cuellar, 2009; Santa Cruz Marín, 2014).

El modelo COSO cuenta con herramientas cruciales en el monitorio y control de todas las actividades de la empresa; por lo tanto, lo convierte en uno de los sistemas más utilizados por las grandes empresas, demostrando fielmente que es una ventaja para generar más rentabilidad y para optimizar el tiempo y los recursos. Este modelo ayuda a que exista una integración de los diferentes sistemas que existan dentro de las empresas, por ejemplo, la inclusión de todas las áreas productivas y administrativas promoviendo un trabajo cooperativo para obtener beneficios en común.

La aplicación de un Modelo COSO en una MYPIME podría significar la optimización total de todos los recursos, el control de las actividades, y como consecuencia una mayor rentabilidad a corto plazo. Generalmente, los gerentes o representantes de las MIPYMES prefieren abordar temas como la gestión empresarial para el desarrollo de sus negocios, porque está más relacionado con la administración y las empresas, sin embargo, dejan en la incertidumbre un término que les podría facilitar muchas cosas como sucede con el “control interno”.

Para que una organización sea eficiente y pueda garantizar la buena utilización de los recursos económicos y físicos de la organización que van a ser utilizados para el cumplimiento de metas y objetivos planteados, es necesario de un sistema de control interno aplicable a la actividad principal de la empresa, ya que este ayuda a reducir el uso inadecuado de los mismos. De acuerdo con esto, la teoría de control interno según Holmes (1987), en sus investigaciones realizadas sobre este tema, explica que:

El control interno es una obligación que depende del gerente y sirve para conservar en buen recaudo los bienes de la empresa además de vigilar y garantizar su protección y buena administración de los mismos para evitar todo tipo de fraudes, malversaciones, robos y estafas que pudieran cometer tanto trabajadores, empleados y todos los que tenga relación directa con el área contable, todos los recursos a utilizarse deben tener la autorización de gerencia. (Olaya, 2021, p. 28)

Teniendo en cuenta lo anterior, el desarrollo de un control interno dentro de una MYPIME es de gran importancia en vista de que esta herramienta ayuda significativamente al alcance de los objetivos y metas que se traza una organización, aunque Holmes agrega que las funciones de gerencia es garantizar que la información contable que se presenta debe ser verdadera y confiable para la toma de las decisiones correctas; además, que ayuda en cuestiones de créditos para beneficio de la empresa (Olaya, 2021).

Finalmente, la importancia que asume el control interno es brindarle a la organización un grado de confianza y proporcionar seguridad razonable relacionada no solo con lo administrativo si no con lo contable, y en sí, con todas y cada una de las dependencias de una entidad; como se mencionó antes, todo esto para alcanzar cada una de las metas y objetivos trazados, promoviendo así la exactitud y la eficacia oportuna en cuanto a los datos contables.

Pasando a un aspecto más administrativo, en la investigación denominada "Aplicabilidad de los aportes de Elton Mayo en la gestión de las Pequeñas y Medianas organizaciones de la ciudad de Bahía Blanca", demuestra que Elton Mayo fue uno de los precursores en el estudio sobre los aspectos influyentes en el ámbito organizacional, donde se resalta el factor humano y social de los trabajadores ya que son determinantes en el cumplimiento de las metas comunes de las organizaciones empresariales.

Las investigaciones realizadas por Elton Mayo en Hawthorne permitieron la incorporación de los primeros conceptos sobre un nuevo rol en el ámbito organizacional: el líder. Contemporáneo a este autor, es particularmente conocido el desarrollo de esta temática de liderazgo por parte de Kurt Lewin en sus investigaciones, quien diferencia las tipologías de jefe autoritario, jefe democrático y jefe permisivo o laissez-faire. (Cabrera y Schwerdt, 2014, p. 11)

Con esto, se pretende dar un contexto adicional sobre las posibles líneas de mando planteadas por Elton Mayo y que intervienen directamente en el desarrollo de su teoría de las relaciones humanas, haciendo alusión a que el factor más importante de una organización es el factor "humano" y la manera en que el individuo se adapta al ámbito organizacional de acuerdo con las condiciones presentadas.

También, mediante la continua participación del trabajador demostrando su versatilidad, y por parte de la empresa, desarrollando procesos de gestión organizacional que permitan generar una motivación, para que así mismo, con un trabajo conjunto, se puedan alcanzar los objetivos planteados.

Para un control óptimo en las organizaciones, se deben tener en cuenta unos mecanismos de acción para abarcar las diferentes perspectivas del control interno, donde Fonseca (2011) en su investigación denominada "sistemas de control interno para organizaciones" evidencia lo importante que es tener un control interno, ya que una organización eficiente depende de unas funciones básicas de organización empresarial; por ejemplo, diseñar o adoptar metodologías que permitan aprovechar de forma significativa la jornada laboral evitando el tiempo ocioso y alza de costos en el proceso de producción. Es por esto que, Espinoza (2009) citando a Fayol (1971) plantea que, una buena gestión gerencial cae dentro de ciertos patrones que pueden ser identificados y analizados. En su opinión es posible enseñar la administración una vez que se conocen sus principios y se formula una teoría general.

Teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo fundamental es alcanzar mediante esta teoría los niveles más altos en cuanto a la productividad, generando así prosperidad a la organización. En consecuencia con lo anterior, según Trujillo (2010) la teoría clásica de la administración nace con la necesidad de encontrar lineamientos funcionales para administrar organizaciones complejas y por lo que cita a Fayol (1971), que menciona:

Fayol dividió las operaciones industriales y comerciales en seis grupos que se denominaron funciones básicas de la empresa, las cuales son: Funciones Técnicas: relacionadas con la producción de bienes o de servicios de la empresa; Funciones Comerciales: relacionadas con la compra, venta e intercambio; Funciones Financieras: relacionadas con la búsqueda y gerencia de capitales; Funciones de Seguridad: relacionadas con la protección y preservación de los bienes de las personas; Funciones Contables: relacionadas con los inventarios, registros balances, costos y estadísticas; Funciones Administrativas: relacionadas con la integración de las otras cinco funciones. Las funciones administrativas coordinan y sincronizan las demás funciones de la empresa, siempre encima de ellas. (Trujillo, 2010, pp. 36-37)

De acuerdo con la teoría de las organizaciones de Hebert Simon, se presenta un modelo de organización en la sociedad con el objetivo de descubrir las limitaciones con las que cuenta el ser humano en su totalidad. Dicho con palabras de Guadarrama (s. f.), quien cita a Herbert Simón y March James en la teoría denominada Teoría de la decisión, donde plantean que su influencia en el desarrollo de la teoría administrativa posterior ha sido importantísima y permanente para investigar en forma científica. Uno de sus mayores aportes fue la Teoría de la decisión partiendo de la base de que todas las personas que trabajan en la empresa toman decisiones y esto es importante; y, además menciona que, la decisión es la base de la planeación, ya que permite fijar un curso a seguir de entre múltiples alternativas presentadas para obtener un objetivo; de ellas dependerá el desarrollo eficiente de las actividades que se plantean cotidianamente.

Por lo tanto, esta teoría lleva a que la toma de decisiones acertadas bajo cualquier tipo de riesgo se basa principalmente en utilizar criterios acertados puesto que el “hombre administrativo” posiblemente es aquel que busca que, al realizar las cosas el resultado de ello es satisfactorio, independientemente del modo o proceso con el que se haya llevado a cabo.

Sobresale igualmente, la investigación de Fiallo et al (2015), denominada “El clima organizacional dentro de una empresa”, que dan a entender que, el clima organizacional dentro de una empresa influye en el rendimiento de esta misma, por ende, si este es favorable, se logra identificar un gran desempeño laboral. El objetivo de esta investigación es dar a conocer las motivaciones y desmotivaciones de un trabajador dentro de la empresa. Se genera un planteamiento del clima organizacional a través de la teoría de los profesores Litwin y Stinger, la cual plantea 9 factores (estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad), los cuales generan una optimización del clima organizacional.

Por otra parte, plantea ciertos beneficios y consecuencias negativas del clima organizacional. Algunos beneficios que se logran identificar son: satisfacción, actitudes laborales positivas, adaptación y conductas constructivas. Sin embargo, en un clima organizacional deficiente se identifican ciertas actitudes negativas reflejado en el bajo rendimiento laboral y poca innovación.

En los diferentes climas organizacionales, se presentan tanto motivaciones como desmotivaciones en el ámbito laboral, esto debido a diferentes características de la teoría planteada. Se contemplan aptitudes en los trabajadores como liderazgo y relaciones interpersonales donde las empresas fortalecen estas actitudes de los trabajadores utilizando factores para la mejora del clima organizacional. Por lo tanto, el clima organizacional se relaciona directamente con la motivación laboral. Se puede evidenciar en la investigación de Kat Boogaard (2022), que Victor Vroom en su teoría denominada “la teoría de la expectativa” sostiene que, la motivación de un individuo está influenciada por la expectativa de que su esfuerzo resultará en un resultado específico. La fórmula para calcular la motivación es: $Motivación = V * I * E$, donde V representa la validez de la relación entre el esfuerzo y el resultado, I representa la instrumentación (las acciones que el empleado puede tomar para lograr el resultado) y E representa la expectativa (la probabilidad de que el empleado crea que el resultado será obtenido).

Asimismo, en la investigación denominada motivación y personalidad de Maslow (1991) explican que, el individuo es un todo integrado y organizado, donde debemos tener en cuenta esta realidad experimental para hacer posible una teoría consistente de la motivación; por ejemplo, significa que todo individuo está motivado, y no solo una parte de él; si examinamos los deseos del individuo que tiene en la vida cotidiana, comprobamos que tiene una característica importante, que son generalmente medios para alcanzar un fin más en sí mismos.

Por otra parte, se asume que la motivación es constante, inacabable, fluctuante y compleja, que hacen parte de los estados motivadores de Maslow, pero el primer problema está en que el ser humano nunca está satisfecho con lo que hace en la vida, y, el segundo problema son las necesidades, las cuales parecen ordenarse en una especie de jerarquía de predominio; por estos motivos Maslow plantea la pirámide de necesidades para triunfar (necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de afiliación, necesidades de reconocimiento y necesidades de autorrealización).

Área de estudio

El área de estudio de este proyecto de investigación comprende el municipio de Facatativá, que se encuentra ubicado en el departamento de Cundinamarca específicamente en el extremo occidental de la Sabana de Bogotá D.C., a 36 Km de la ciudad capital, cerrándose en dos ramificaciones de la cordillera Oriental, constituidas por los cerros de "Aserraderos" y "Santa Elena", de los cuales uno sigue la dirección de Occidente Sur, formando el cerro de Manjuy y el otro de Occidente-Oriente, formando los cerros de Churrasi, Piedrecitas y Mancilla, para terminar en el punto de la vuelta del cerro, en el camino que conduce a Subachoque (Alcaldía de Facatativá, 2017).

Su extensión territorial consta de 158 km², de los cuales 6 km² corresponden al área urbana y los restantes 152 km² al área rural. Integra principalmente las actividades que tienen relación directa con el comercio, los servicios, industrias manufactureras y empresas de agricultura, convirtiéndose así en uno de los municipios líderes de la sabana de occidente, que por su ubicación geográfica le permite acaparar grandes partes del mundo comercial, representando un gran potencial económico, financiero y administrativo, desarrollado en su mayoría por las MIPYMES del sector comercial del municipio.

En cuanto a sus fronteras territoriales, "Facatativá limita por el norte con el Municipio de Sasaima, la Vega, y San Francisco; por el Sur, con Zipacón y Bojacá; por el Oriente con Madrid y el Rosal; por el Occidente, con Anolaima y Albán (Alcaldía de Facatativá, 2017), lo que facilita el desarrollo del sector comercial del municipio al ser un lugar céntrico del país.

Por último, la población principal la cual va a ser objeto de estudio de esta investigación, son todos los empresarios de las MIPYMES del sector comercial de Facatativá, actividades tales como, por ejemplo: locales comerciales de calzado, de ropa, minimercados, ópticas, consultorios de odontología, entre las demás MIPYMES existentes en este sector.

Materiales y Métodos

Materiales

Para iniciar la primera fase de la presente investigación, los elementos que se utilizaron fue una encuesta realizada por dos de los coinvestigadores del semillero Semillas de Facatativá, que consistió en 24 preguntas de selección múltiple divididas en dos secciones; la primera sección, que comprendió las preguntas del 1 al 10, estuvo centrada en evaluar el conocimiento sobre el entorno de la entidad y la importancia que tiene el control interno y la gestión desde la perspectiva administrativa. La segunda sección, abarcó las preguntas del 11 al 24, las cuales se enfocaron en los conceptos teóricos de gestión administrativa que están directamente relacionados con los empleados de cada entidad; esta encuesta fue realizada a un total de 44 MIPYMES del municipio de Facatativá, Cundinamarca.

Métodos

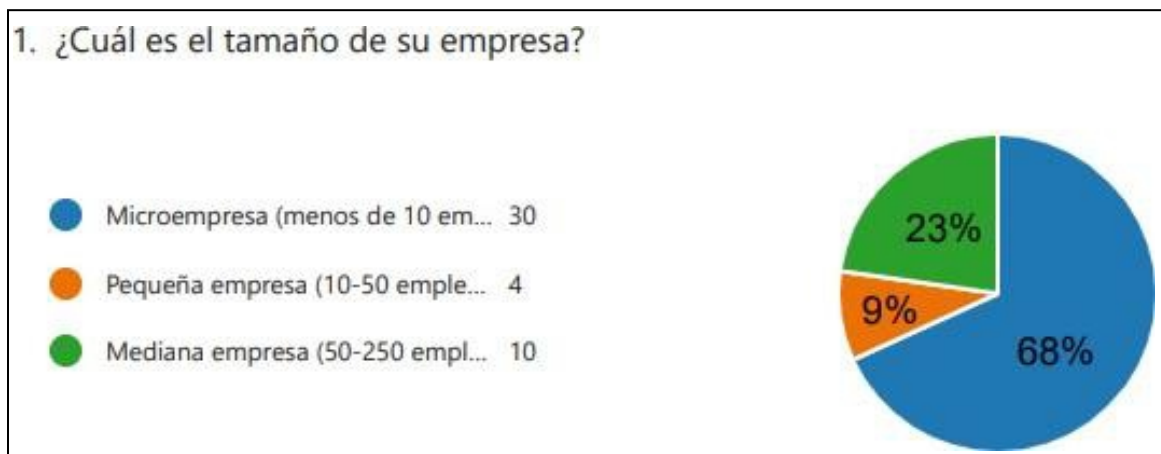
Para el desarrollo de este artículo de carácter investigativo, se tuvo en cuenta una línea de investigación de enfoque mixto; cuantitativo y cualitativo, proporcionando resultados estadísticos; por lo tanto, esta apunta a la obtención de datos primordiales, que permitan obtener datos descriptivos que ayuden a la fácil aplicación de las teorías administrativas y gestión en el control interno en las MiPymes del municipio de Facatativá.

Resultados

A partir del estudio propuesto, se hace necesario teorizar sobre las variables que enmarcan los conceptos de las teorías administrativas de las relaciones humanas y el control interno, que desempeñan un papel fundamental en el estudio y análisis de las interacciones humanas, las dinámicas sociales y el buen funcionamiento de una entidad desde la implementación de las teorías propuestas.

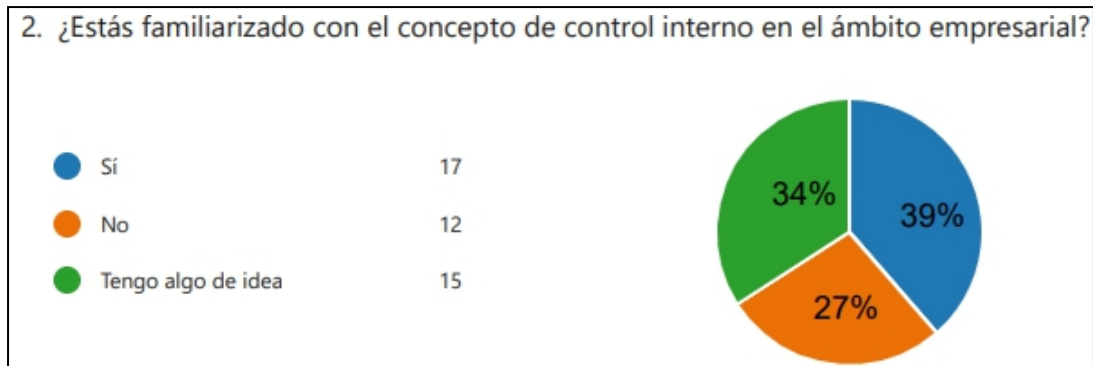
Consecuente con lo anterior, se obtuvieron datos de la página web compite 360 (09/09/2023), la cual suministra el total de las empresas pertenecientes al sector comercial del municipio de Facatativá, donde se pudo evidenciar que, el municipio cuenta con alrededor de 950 empresas legalmente constituidas y la muestra poblacional que se decide escoger para esta investigación es de 44 empresas.

Figura 1. *Tamaño empresas comerciales de Facatativá*



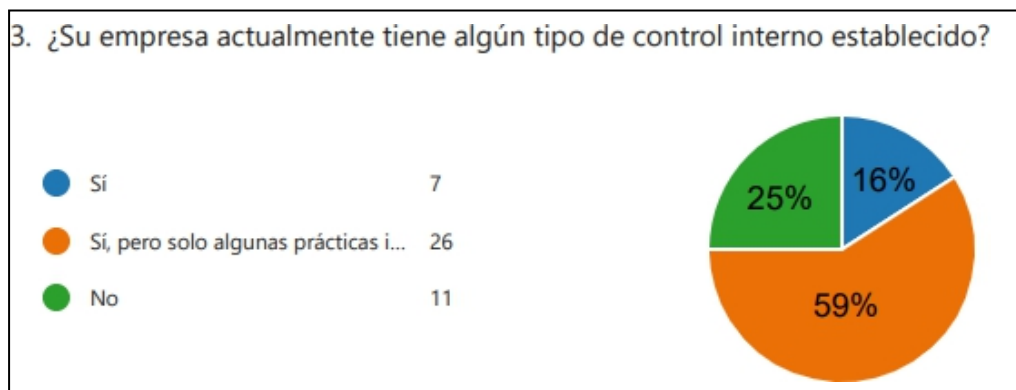
De acuerdo con lo anterior, se evidencia que, en el municipio de Facatativá el tamaño de empresa que predomina es la microempresa, con un 68% para el sector comercial.

Figura 2. *Conocimiento del control interno ámbito empresarial*



Otro dato para tener en cuenta es, la familiarización con el concepto de control interno en el ámbito empresarial, y de las 44 empresas a las que se les realizó esta encuesta se encontró que, el 39% de las empresas encuestadas tiene claro el concepto de control interno; el 27% de las empresas no tiene claridad acerca de este concepto y el 34% de las empresas encuestadas tiene algo de idea pero con varios vacíos teóricos; sin embargo a la hora de la implementación de esta encuesta se les realizó una aclaración acerca de este concepto, lo que arrojó unos resultados para la siguiente figura.

Figura 3. *Control interno establecido en las empresas.*



Aquí se puede evidenciar que, del 34% de las entidades encuestadas, y que para este caso, pueden presentar “vacíos”, conlleva a que el 59% de las empresas encuestadas realicen prácticas de implementación del control interno, se podría llamar empíricamente, sin tener conocimiento de sistemas como el COSO I, II Y III, que como lo mencionan las teorías, son sistemas que ayudan a las entidades a un mejor funcionamiento, no solo administrativo si no contable, y en cualquier área que tenga la empresa; por otro lado, únicamente el 6% de las empresas cuentan con una implementación de un sistema de control interno y el 25% no tienen un sistema de control interno establecido.

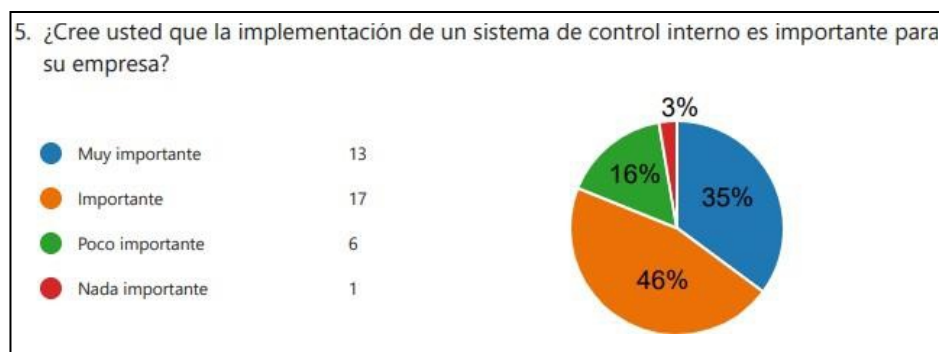
Figura 4. Áreas cubiertas por el control interno



De la pregunta 4 hasta la pregunta 9, se encontró que estas preguntas fueron contestadas únicamente por 37 empresas, tal como se evidencia en la figura 3.

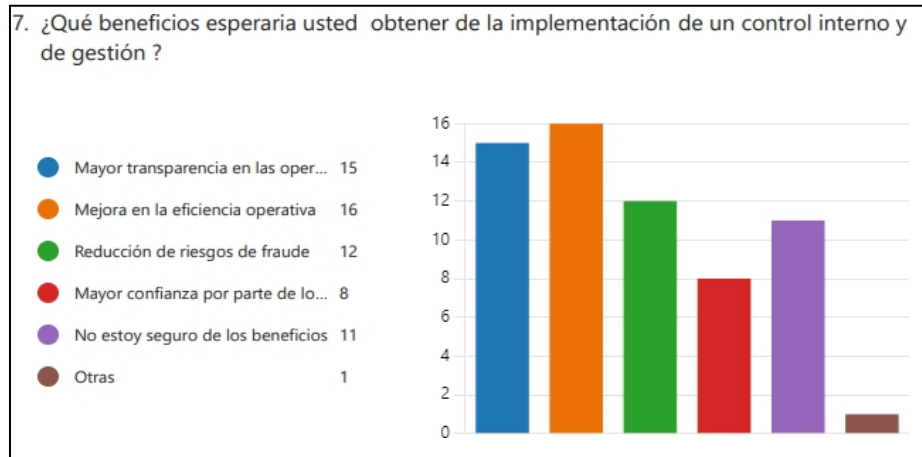
De 44 que representan el 100% de las empresas encuestadas, únicamente el 25% de ellas no ejercen ningún tipo de control interno, razón por la cual la información que se obtuvo en esta pregunta corresponde al 93% de las empresas encuestadas; y se evidencia que, únicamente el 9% realiza una aplicación de estos sistemas en todas las áreas que puede comprender una entidad, el 17% de las empresas encuestadas le da un manejo de control interno al área de RR-HH, en cuanto a finanzas y contabilidad, el 22% implementa uno de los sistemas en este rubro de las empresas, 25% de las entidades lo implementan en la parte de ventas y se puede analizar que, como son empresas que pertenecen al sector comercial, su mayor fuerte es esta área, razón por la cual deciden darle una mayor importancia, por otro lado el 27% va dirigido al área de compras y proveedores y aquí se analiza que una buena implementación de un control interno en esta área permite que no haya ningún tipo de desviaciones respecto a los objetivos de rentabilidad que tengan establecida cualquiera de estas empresas.

Figura 5. Importancia de la implementación de un control interno



Luego de la contextualización que se le brindó a los administradores, representantes legales y otros que contribuyeron a esta investigación, se encontró que, el 3% de las empresas encuestadas les resulta nada importante la implementación de un sistema de control interno y se derivan de ciertos desafíos a los que debe someter una entidad; el 16% le resulta poco importante; el 35% les parece muy importante debido al buen funcionamiento que han tenido sus empresas luego de dicha implementación; por último al 46% de la muestra poblacional le resulta importante la implementación de un control interno.

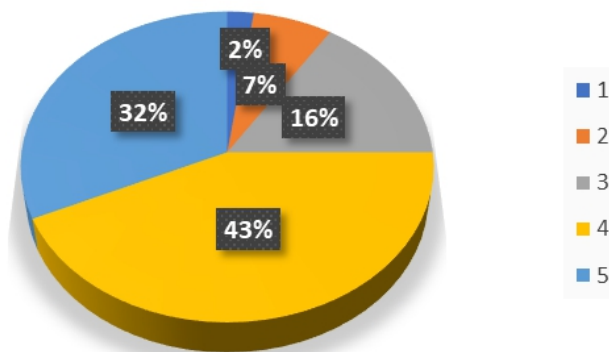
Figura 6. Beneficios en la implementación del control interno



Todos los empresarios siempre esperan que luego de un plan de acción de mejora se presenten resultados positivos, es por ello que, de las 44 empresas encuestadas pertenecientes al sector comercial, la tendencia mayor en cuanto a beneficios, es la transparencia en las operaciones y mejorar la eficacia operativa, esto hace entender que, desde la producción se espera una mejor jerarquía empresarial, iniciando en la parte operativa, subiendo por la parte financiera y finalizando en el área de ventas y comercialización, es por esto que, se puede evidenciar que otro beneficio común que esperan las entidades, luego de esta implementación, es una mayor transparencia y la mitigación del fraude, para poder brindarles mayor confianza a posibles inversionistas y clientes; sin embargo, se puede destacar que el 8% de las empresas no se sienten seguras de que la puesta en marcha de un plan de acción vaya a ocasionar mejoras significativas en su entidad.

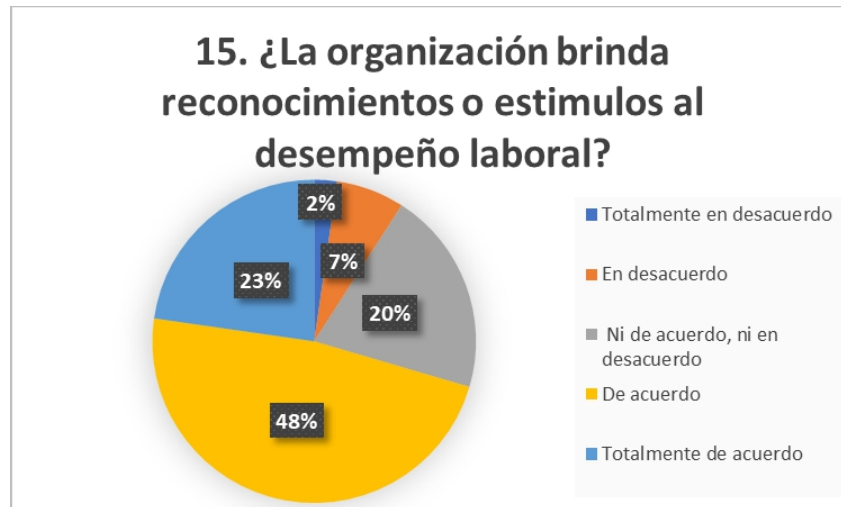
Figura 7. Conocimiento de la organización, satisfacción laboral, clima organizacional

10. Que tanto conoce usted las políticas, valores corporativos, misión y visión de su organización



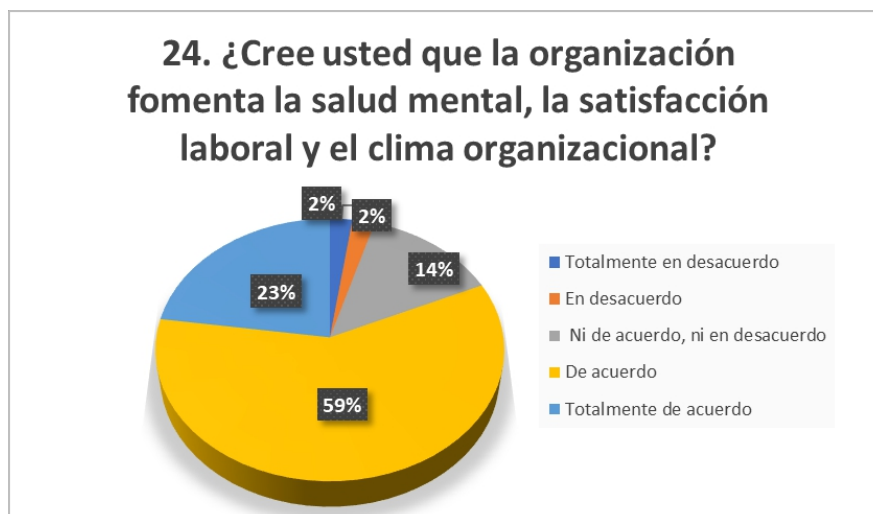
En cuanto al conocimiento de la entidad se encuentra que, en una escala del 1 al 5, donde uno es muy bajo y 5 muy alto, el 32% de los empleados encuestados tiene conocimiento completo acerca de la entidad en la que laboran, el 43% de las personas tiene cierto conocimiento pero no es completo; el 16% de las personas conocen medianamente la entidad; el 7% conoce muy poco y el 2% no conoce nada acerca de la misma; cabe recalcar que, es significativo conocer el ámbito en el que cada uno de ellos se encuentra día a día y es importante fortalecer la pertenencia institucional.

Figura 8. *Estímulos motivacionales*



Un dato importante a tener en cuenta es, la motivación laboral por el desempeño que tiene un colaborador y se puede evidenciar que según los colaboradores de diferentes empresas el 48% y el 23% de las empresas brindan estímulos o reconocimientos a sus trabajadores; el 20% de las empresas según los colaboradores cuentan medianamente con estímulos; entre el 7% y el 2% de las entidades no cuentan con estímulos, cabe recalcar que la motivación laboral es uno de los factores más importantes para el aumento de la productividad y el buen funcionamiento.

Figura 9. *Fomento de las relaciones humanas, satisfacción laboral y clima organizacional.*



Fomentar un plan de acción en cuanto a las relaciones humanas y todos los factores que segregan de esta, sin duda alguna es un avance positivo en el marco empresarial; es por esto que, al promover la salud mental, la satisfacción laboral y el clima organizacional en una empresa; según los trabajadores, el 82% se encuentra totalmente de acuerdo con que las empresas donde se encuentran laborando desarrolla este tipo de factores; por otro lado, el 14% de los trabajadores encuestados demuestran que se encuentran parcial en el tema o posiblemente no vea esos factores dentro de la entidad y, finalmente, el 4% de los diferentes trabajadores está en total desacuerdo con que las entidades encuestadas desarrollan este componente tan importante.

Conclusiones

Con ánimos de concluir esta investigación, se puede decir según García (2014), que el control interno es un mecanismo integral que contribuye a la gestión gerencial de las empresas, permitiendo evaluar la contribución económica y garantizar una gestión eficaz en los procesos de transformación y crecimiento. Por otro lado, Aguirre (2012) explica que, las actividades de control interno se clasifican en preventivas, de detección, correctivas, manuales o de usuario, informáticas o de tecnología de información, y de dirección, y deben ser adecuadas para los riesgos; es por esto que, el control interno es un proceso ejecutado por el consejo de administración de una entidad, diseñado para garantizar el cumplimiento de objetivos institucionales y proporcionar seguridad razonable en cuanto al logro de dichos objetivos.

A través de esta investigación que comprende la teoría de las relaciones humanas, los aportes teóricos y el control interno s relaciones humanas son un factor clave para el éxito de cualquier sistema de control interno. Las personas que implementan, operan y supervisan este sistema deben estar capacitadas y motivadas para hacerlo de manera efectiva. De acuerdo la investigación de Posada y Trujillo (2016), la motivación es un factor determinante del desempeño individual, junto con el esfuerzo, la capacidad y la experiencia. La motivación afecta directamente el desempeño de los empleados, y se ve influenciada por factores como las expectativas y la equidad.

En consecuencia con lo anterior, el control interno es un sistema complejo que requiere la integración de los aportes teóricos y las relaciones humanas para ser efectivo y, asimismo, requiere su correcta implementación, para sacar el mayor provecho de todas las herramientas que brinda este sistema, y que los comerciantes de las principales MIPYMES del sector comercial de Facatativá puedan conocer y profundizar sobre estas teorías, tanto administrativas como contables.

Finalmente, un sistema de control interno efectivo puede ayudar a las organizaciones a alcanzar sus objetivos de manera eficiente y eficaz, salvaguardando sus recursos y proporcionando información financiera confiable, si se utiliza de la manera correcta, apoyado en las teorías administrativas que suponen un éxito para las MIPYMES.

Referencias Bibliográficas

- Aguirre, R. y Rivera, J. (2012). *La importancia del estudio y evaluación del control interno en las empresas*. https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no72/55b_-_la_importancia_d_el_control_intermo_figurasx.pdf
- Alcaldía Municipal de Facatativá en Cundinamarca. (2018). Recuperado el 05 de Julio de 2023, de <https://www.facatativa-cundinamarca.gov.co/municipio/nuestro-municipio>
- Boogaard, K. (2022). *Motivation Theories for Managers - Work Life by Atlassian. Work Life by Atlassian*. <https://www.atlassian.com/blog/leadership/motivation-theory>

- Meigs, W. y Larsen, J. (1994). *Principios de Auditoría*. Segunda Edición. México. Editorial Diana.
- Olaya, I. (2021). *Características de control interno y su incidencia en la gestión financiera de las micro y pequeñas empresas del sector hotelero del Perú*. Universidad Católica de los ángeles Chimbote.
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/25499/CONTROL_INTERNO_EMPRESA_OLAYA_ROSAS_ISABEL_DEL_ROSARIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:text=Teor%C3%ADa%20de%20Control%20interno%20seg%C3%BAn,todo%20tipo%20de%20fraudes%2C%20malversaciones%2C
- Poch, R. (1992). *Manual de Control Interno*. Editorial Gestión 2000. Segunda Edición. Barcelona España.
- Posada, A. y Trujillo, M. (2016). *Vinculación laboral, motivación y desempeño de empleados de carrera y supernumerarios en una universidad del estado*.
<https://www.semanticscholar.org/paper/Vinculaci%C3%B3n-laboral%2C-motivaci%C3%B3n-y-desempe%C3%B1o-de-de-y-Posada-Trujillo/009fa6d8ab778801ca88f0aa2892a15312d905b8>
- Redondo, A. (1993). *Curso Práctico de Contabilidad General*. Décima Edición. Editorial Centro Contable Venezolano. Venezuela.
- Santa Cruz Marín, M. (2015). *El control interno basado en el modelo COSO*. Revista de Investigación Valor Contable. <https://doi.org/10.17162/rivc.v1i1>.
- Trujillo, C. (2010). *La gestión administrativa en la Educación media superior de la Universidad Autónoma de Guerrero*. MÉXICO. Recuperado el 05 de Julio de 2023, de http://132.248.9.195/ptb2010/agosto/0660006/0660006_A1.pdf