UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

CONTROL INTERNO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE, 2024

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

AUTOR(A):

Bach. Keyla Mirla Perez Tomas

ORCID: 0000-0002-8946-595

ASESOR(A):

Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández

ORCID: 0000-0001-5893-9262

TIPO DE INVESTIGACIÓN:

Investigación Básica

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Contabilidad Especializada

CAÑETE – PERÚ

2024

Firmado digitalmente por: OCHOA PAREDES Filiberto Fernando FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/10/2024 11:52:30-0500

HOJA DEL JURADO

Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes

Presidente

Firmado digitalmente por: CHIOK PEREZ PAULA MILAGROS FIR 15418958 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/10/2024 09:10:02-0500

Mg. Paula Milagros Chiok Pérez

Secretario (a)

Firmado digitalmente por: WU MATTA JULIO FIR 06767672 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/10/2024 06:52:25-0500

Mg. Julio Wu Matta

Vocal

Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández

Asesor(a)

Firmado digitalmente por: URIBE HERNANDEZ Yrene Cecilia FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/10/2024 08:33:27-0500

DEDICATORIA

Dedicado a Dios, por haberme guiado, cuidado y encaminado en esta vía profesional; a mis padres, por su apoyo incondicional y todo su amor; y a mis sobrinas, por su calidez y cariño más sincero.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis profesores por su guía, enseñanza y experiencia compartida; a mi asesora por su apoyo y la confianza brindada; a mi hermano por su constante apoyo; a la universidad por formarme en mi carrera profesional y permitirme realizar este estudio; y colaboradores administrativos de la universidad que han contribuido y aportado significativamente a la presente investigación.

ÍNDICE

LISTA DE TABLAS 8

LISTA DE GRÁFICOS 9

I.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 13

1.1.Descripción de la Realidad Problemática 13

1.2.Formulación del Problema 16

1.2.1.Problema General 16

1.2.2.Problemas específicos 16

1.3.Objetivos 17

1.3.1.Objetivo General 17

1.3.2.Objetivos Específicos 17

1.4.Justificación 17

1.5.Delimitación de la Investigación 19

1.5.1.Delimitación Teórica 19

1.5.2.Delimitación Temporal 19

1.5.3.Delimitación Espacial 19

II.MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO 20

2.1.Marco Teórico 20

2.1.1.Variable 1: Control Interno 20

2.1.2.Variable 1: Productividad 26

2.2.Antecedentes..... 33

A.Antecedente Nacionales..... 34

B.Antecedentes Internacionales..... 37

2.3.Definición de términos básicos..... 40

III.HIPÓTESIS Y VARIABLES.....43

3.1.Hipótesis……..43

3.1.1.Hipótesis General 43

3.1.2.Hipótesis Especificas..... 43

3.2.Definición conceptual de las variables 43

Control Interno 43

Productividad..... 43

3.3.Operacionalización de las variables 45

IV.DISEÑO METODOLÓGICO.....47

4.1.Tipo de Investigación 47

4.2.Diseño de Investigación..... 48

4.3.Método de Investigación 48

4.4.Población y Muestra..... 49

4.5.Lugar de Estudio..... 50

4.6.Técnica e Instrumentos para la Recolección de los Datos..... 50

4.7.Análisis y Procesamiento de Datos 52

V.RESULTADOS 54

5.1. Resultados descriptivos 54

5.2. Resultados Inferenciales 64

5.2.1. Pruebas de normalidad 64

5.2.2. Prueba estadística en relación a la hipótesis general 65

5.2.3. Prueba estadística en relación a la hipótesis especifica 1 66

5.2.4. Prueba estadística en relación a la hipótesis especifica 2 67

5.2.5. Prueba estadística en relación a la hipótesis especifica 3 68

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 69

VII. CONCLUSIONES 72

VII. RECOMENDACIONES 74

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 76

IX. ANEXOS 84

Matriz de consistencia 84

Validación del instrumento 85

Instrumento 98

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 *Operacionalización de la variable control interno* 45

Tabla 2 *Operacionalización de la variable productividad.* 46

Tabla 3 *Validez del cuestionario* 52

Tabla 4 *Confiabilidad de las variables* 52

Tabla 5 *Frecuencias de Control Interno* 54

Tabla 6 *Frecuencias de Entorno de control* 55

Tabla 7 *Frecuencias de evaluación de riesgos* 56

Tabla 8 *Frecuencias de Actividades de control* 57

Tabla 9 *Frecuencias de Información y comunicación* 58

Tabla 10 *Frecuencias de Actividades de supervisión* 59

Tabla 11 *Frecuencias de Productividad* 60

Tabla 12 *Frecuencias de eficiencia* 61

Tabla 13 *Frecuencias de eficacia* 62

Tabla 14 *Frecuencias de Efectividad* 63

Tabla 15 *Normalidad de las variables Control Interno y Productividad.* 64

Tabla 16 *Valores de Rho de Spearman* 65

Tabla 17 *Prueba de correlación de control interno y productividad* 65

Tabla 18 *Prueba de correlación de control interno y eficiencia* 66

Tabla 19 *Prueba de correlación de control interno y eficacia* 67

Tabla 20 *Prueba de correlación de control interno y efectividad* 68

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 *Variable Control Interno* 54

Gráfico 2 Dimensión Entorno de control 55

Gráfico 3 *Dimensión Evaluación de riesgos* 56

Gráfico 4 *Dimensión Actividades de control* 57

Gráfico 5 *Dimensión Información y comunicación* 58

Gráfico 6 *Dimensión Actividades de supervisión* 59

Gráfico 7 *Variable Productividad* 60

Gráfico 8 *Dimensión eficiencia* 61

Gráfico 9 *Dimensión eficacia* 62

Gráfico 10 *Dimensión efectividad* 63

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo principal determinar de qué manera se relaciona el control interno con la productividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024. En el marco metodológico la investigación tiene un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental de tipo transversal. El instrumento de investigación fue el cuestionario y la técnica fue la encuesta, con un muestreo no probabilístico por conveniencia, la muestra conformada por 56 colaboradores pertenecientes al entorno de estudio, los resultados obtenidos fueron analizados, en consecuencia, se llega a la conclusión que existe relación significativa del control interno y la productividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete del periodo 2024.

Palabras clave: Control interno, productividad, eficiencia y eficacia.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine how internal control is related to the productivity of the collaborators of the National University of Cañete, 2024. In the methodological framework, the research has a quantitative approach, correlational level and non-experimental design transversal type. The research instrument was the questionnaire and the technique was the survey, with a non-probabilistic sampling for convenience, the sample was made up of 56 collaborators belonging to the study environment, the results obtained were analyzed, consequently, the conclusion is reached that there is significant relationship between internal control and the productivity of the collaborators of the National University of Cañete for the period 2024.

Keywords: Internal control, productivity, efficiency and effectiveness.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación desarrolla la relación del control interno y la productividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, periodo 2024, puesto que con el adecuado control interno de la entidad se puede optimizar la productividad de los colaboradores de la universidad, siendo más eficiente, eficaz y efectivo; en consecuencia, el logro de los objetivos de la entidad. El contenido del presente estudio se encuentra estructurado de la siguiente manera:

Planteamiento del problema, donde se plantea la realidad problemática, además la formulación del problema, objetivos, justificación y delimitación de la investigación. Marco teórico y empírico, se precisan el marco teórico de control interno y la productividad, también los antecedentes nacionales e internacionales y la definición de términos básicos. Hipótesis y variables, se determina la hipótesis, definición conceptual de las variables y la operacionalización de las variables.

Diseño metodológico, donde se establece el tipo, diseño y método de la investigación, además de la población y muestra del estudio, y lugar de estudio; también las técnicas e instrumentos para la recolección de los datos y análisis y procesamientos de datos. Resultados, se presentan los resultados descriptivos e inferenciales, luego de la aplicación de la encuesta. Discusión de resultados, se muestra la discusión de resultados frente a los antecedentes nacionales e internacionales del presente estudio. Conclusiones, se concluye con respecto a los objetivos de la investigación. Recomendaciones, se brinda alternativas para la solución del problema de la presente investigación.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

En la actualidad el control interno es una herramienta esencial para garantizar la eficiencia, integridad y efectividad en la gestión de cualquier organización, incluidas las instituciones educativas.

El Banco Mundial (2019) destaca que un control interno eficaz ayuda a las instituciones educativas a cumplir sus objetivos mediante una gestión adecuada de los recursos, la mejora de los procesos operativos y el cumplimiento de normativas vigentes. En América Latina, el control interno deficiente es una problemática recurrente que afecta la productividad y la eficiencia de las instituciones educativas. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha señalado que la falta de sistemas adecuados de control interno en las universidades de la región ha llevado a una mala gestión de los recursos y, en consecuencia, a una reducción en la calidad de la educación (CEPAL, 2020).

En el contexto de la Universidad Nacional de Cañete, el control interno influye directamente en la productividad de sus colaboradores. La falta de control interno adecuado puede llevar a pérdidas financieras, baja moral entre los empleados y, en última instancia, a una disminución en la calidad de los servicios educativos ofrecidos. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), un sistema robusto de control interno es crucial para mitigar riesgos y asegurar la transparencia y responsabilidad en la administración pública (OCDE, 2021).

La Universidad Nacional de Cañete no es ajena a estos desafíos. Según un estudio realizado por Gómez y Morán (2020), la implementación de un control interno eficiente en las universidades públicas peruanas podría aumentar significativamente la productividad de los

colaboradores al reducir las incidencias de fraudes y errores administrativos. La mejora en el control interno no solo fortalecería la gestión financiera de la universidad, sino que también contribuiría a un ambiente de trabajo más organizado y eficiente, beneficiando tanto a los empleados como a los estudiantes.

La productividad de los colaboradores en una institución educativa depende en gran medida de un entorno de trabajo bien estructurado y administrado. Según un informe del Fondo Monetario Internacional (FMI), la auditoría interna es parte integral del control interno y contribuye a identificar áreas de mejora e implementar cambios necesarios para aumentar la productividad (FMI, 2021). En Perú, el Ministerio de Educación ha subrayado la necesidad de fortalecer los sistemas de control interno en las universidades para garantizar una administración más eficiente y transparente (Ministerio de Educación, 2021).

Un estudio específico realizado por Torres (2021) menciona que la falta de un control interno riguroso ha llevado a problemas administrativos que afectan directamente la productividad de los colaboradores. Según el informe, la implementación de medidas de control interno, como auditorías regulares y capacitación continua del personal, podría mejorar considerablemente la eficiencia operativa de la universidad.

La productividad en una universidad se ve directamente influenciada por la eficacia de sus sistemas de control interno. Cuando estos sistemas son robustos y están bien implementados, se minimizan los errores, se reduce la duplicación de esfuerzos y se optimizan los recursos disponibles. Esto permite que los colaboradores se concentren en sus tareas principales sin distracciones derivadas de problemas administrativos. Por ejemplo, una administración eficiente de los recursos financieros y materiales asegura que los profesores y el personal

administrativo tengan las herramientas y el apoyo necesarios para realizar sus funciones de manera efectiva.

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), las universidades que implementan sistemas de control interno efectivos experimentan un aumento en la productividad de sus colaboradores debido a la reducción del tiempo dedicado a la corrección de errores y la gestión de crisis administrativas (BID, 2020). En la Universidad Nacional de Cañete, la mejora en el control interno podría llevar a una mejor planificación y ejecución de proyectos, optimización de procesos académicos y administrativos, y una mayor satisfacción entre el personal, lo que a su vez se traduce en una mayor productividad.

La provincia de Cañete, en la región Lima, alberga diversas instituciones públicas distribuidas a lo largo de sus 16 distritos, incluyendo organismos como el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC), la Superintendencia de Registros Públicos (SUNARP), la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), y el Banco de la Nación. En estas instituciones, los colaboradores están sujetos a constantes cambios debido a los avances globales, tecnológicos y económicos. Este entorno dinámico plantea la interrogante de si estos trabajadores, en su rol como servidores públicos, son verdaderamente eficientes, eficaces y efectivos en el cumplimiento de sus funciones. En la provincia de Cañete, como en otras partes del país, existen quejas sobre la calidad de los servicios públicos, lo que genera inquietudes sobre la productividad de los colaboradores.

En particular, la Universidad Nacional de Cañete, un organismo público con varias sedes distribuidas en distintos distritos de la provincia, enfrenta este desafío. La universidad, cuya sede principal está en San Luis y con oficinas administrativas en San Vicente, así como otras instalaciones en Imperial y Lunahuaná, ha crecido significativamente desde su creación. Este

crecimiento plantea la necesidad de garantizar que los servicios educativos y administrativos sean de alta calidad y que los objetivos institucionales se cumplan de manera eficiente.

El control interno en la universidad juega un papel crucial en la consecución de estos objetivos. A través de mecanismos de auditoría interna y externa, se busca asegurar que los recursos sean utilizados de manera adecuada y que los procesos sean eficaces. Sin embargo, existe una percepción de que el control interno actual, aunque adecuado, aún tiene margen de mejora. La productividad de los colaboradores administrativos, que son responsables de tareas esenciales como la gestión de personal, la contratación de docentes, y la supervisión de la infraestructura, es un factor clave en este contexto.

Es así que la universidad enfrenta una problemática significativa en cuanto a la implementación de un control interno adecuado y su impacto en la productividad de los colaboradores. Por ello con esta investigación se dará a conocer la situación problemática de la entidad ¿De qué manera se relaciona el control interno y la productividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024?

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera se relaciona el control interno y la productividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera se relaciona el control interno y la eficiencia de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024?
- ¿De qué manera se relaciona el control interno y la eficacia de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024?

- ¿De qué manera se relaciona el control interno y la efectividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar de qué manera se relaciona el control interno y la productividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Medir de qué manera se relaciona el control interno y la eficiencia de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.
- Establecer de qué manera se relaciona el control interno y la eficacia de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.
- Identificar de qué manera se relaciona el control interno y la efectividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

1.4. Justificación

Las investigaciones están orientadas a la resolución de problemas, de modo que, el presente estudio se justifica y explica las razones por el cual se da, en el aspecto teórico, práctico, metodológico y social (Bernal, 2010).

1.4.1. Justificación Teórica

La investigación se justifica teóricamente cuando se indica la importancia que tiene para ampliar la teoría científica; se discute la literatura existente y se confronta las teorías, por lo tanto, genera nuevos conocimientos y mejora la teoría (Fernández, 2020). En el presente estudio tras analizar las investigaciones previas del control interno y la productividad, muestra la realidad de la situación problemática, por ende, genera aporte al conocimiento actual de la

relación de las variables, a través de las conclusiones llegadas, brindado beneficios a la institución y otras entidades del mismo contexto.

1.4.2. Justificación práctica

En el ángulo práctico, la investigación busca resolver la problemática y recomendar acciones que al realizarse contribuirán a la mejora del control interno y la productividad de los colaboradores de la entidad, justificándose en lo concerniente de acuerdo a los manifestado por Fernández (2020). Así mismo, influirá en el perfeccionamiento de los procesos del control interno y alcanzar el alto nivel de la productividad, para incrementar el grado de excelencia de los colaboradores.

1.4.3. Justificación metodológica

En el aspecto metodológico se justifica porque en el estudio se ha desarrollado un tipo de instrumento, que es el cuestionario, tal como, lo indica (Ñaupas et al., 2018). Justificándose porque se ha aportado en la metodología, es así que otros autores en adelante podrían emplear el cuestionario para medir las variables de control interno y productividad.

1.4.4. Justificación Social

El presente estudio se justifica socialmente, dado que busca resolver un problema social que afecta a un determinado grupo de personas (Ñaupas et al., 2018). Al determinar la relación del control interno y la productividad de los colaboradores en la universidad, se busca la mejora, porque es necesario para brindar un servicio adecuado a la ciudadanía, cabe decir que, la universidad forma profesionales y teniendo en cuenta su visión asume un rol importante en la sociedad e influye en diversas extensiones del desarrollo del país.

1.5. Delimitación de la Investigación

1.5.1. Delimitación Teórica

La delimitación teórica del presente estudio estuvo limitada a la literatura existente, teorías e investigaciones previas respecto al control interno y la productividad. No obstante, es necesario mencionar que no se encontraron estudios que relacionan las variables en la provincia de Cañete, lo que llevó a realizar la investigación minuciosamente en búsqueda de información significativa y crucial. El marco teórico encontrado fue la base primordial, para poder adecuarlo, de acuerdo al contexto de investigación del control interno y la productividad.

1.5.2. Delimitación Temporal

La delimitación del tiempo hace referencia a la determinación del periodo, dentro del cual se realizará el estudio (Bernal, 2010). La investigación se realizó en el periodo 2024, por lo tanto, los datos obtenidos e información de análisis corresponden a dicho periodo.

1.5.3. Delimitación Espacial

La delimitación del espacio es la demarcación del lugar donde se realizará la investigación, los estudios pueden limitarse a diversas extensiones de espacios (Bernal, 2010). La presente investigación de desarrollo en la provincia de Cañete, región Lima, específicamente en el distrito de San Vicente donde se encuentran las sedes administrativas de la Universidad Nacional de Cañete, se enfocó únicamente a esta entidad, donde se estudió el control interno y la productividad de los colaboradores.

II. MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO

2.1. Marco Teórico

2.1.1. Variable 1: Control Interno

A. Definición.

"El control interno es beneficioso para reducir los niveles de fraude en los recursos económicos lo que afecta la efectividad, eficiencia y transparencia. Además, de tener un impacto positivo en la mejora del desempeño y los objetivos institucionales" (Huiman, 2020, p. 2324).

Charry-Rodríguez (2013) considera los siguientes componentes del Control Interno: Entorno (o ambiente) de control, proceso de valoración del riesgo de la entidad, sistemas de información, actividades de control y Seguimiento (o monitoreo) de los controles.

El Control Interno debe ser diseñado desde la propia gestión, no por encima de las actividades, sino como parte del ciclo de gestión ya que, al diseñarlo desde adentro, éste se vuelve parte integrada de los procesos de planificación, ejecución y seguimiento de la entidad (Mendoza, 2018).

B. Dimensiones.

Entorno de control.

Es el entorno en el que se llevan a cabo todas las actividades organizacionales bajo la supervisión de la administración. El entorno de control se ve influenciado por factores internos y externos, como la historia de la entidad, sus valores, el mercado y el entorno competitivo y regulatorio. Incluye las normas, procesos y estructuras que forman la base del control interno de la organización. Este componente establece la disciplina necesaria para apoyar la evaluación de riesgos, el cumplimiento de los objetivos de la entidad, el desempeño de las actividades de

control, el uso de la información y los sistemas de comunicación, y la realización de la actividad (González, 2014).

Evaluación de riesgos.

Este componente se encarga de identificar los posibles riesgos que podrían afectar el logro de los objetivos de la organización. Toda entidad enfrenta una variedad de riesgos tanto internos como externos que deben ser evaluados. Estos riesgos pueden influir en la capacidad de la organización para competir exitosamente, mantener una posición financiera sólida y conservar una imagen pública positiva. Por lo tanto, se considera riesgo cualquier factor que pueda impedir el cumplimiento de los objetivos de la organización. Así, la organización debe anticipar, comprender y abordar estos riesgos, estableciendo mecanismos para identificarlos, analizarlos y mitigarlos. Este proceso es dinámico e iterativo, y es fundamental para determinar cómo se gestiona (González, 2014).

Actividades de control.

En el diseño organizacional deben establecerse políticas y procedimientos que aseguren, con una certeza razonable, la ejecución de las normas de la organización para enfrentar óptimamente los riesgos. Las actividades de control se definen como acciones establecidas mediante políticas y procedimientos que ayudan a garantizar que las instrucciones de la dirección se implementen para mitigar riesgos que podrían afectar los objetivos. Estas actividades se llevan a cabo en todos los niveles de la entidad, a lo largo de las distintas etapas de los procesos de negocio y en el entorno tecnológico, actuando como mecanismos para asegurar el cumplimiento de los objetivos. Según su naturaleza, pueden ser preventivos o de detección, y pueden incluir una amplia gama de actividades tanto manuales (González, 2014).

Información y comunicación.

El personal no solo debe recopilar información, sino también intercambiarla para desarrollar, gestionar y controlar sus operaciones. Por lo tanto, este componente se refiere a cómo las áreas operativas, administrativas y financieras de la organización identifican, capturan e intercambian información. Esta información es esencial para que la entidad cumpla con las responsabilidades de control interno que apoyen el logro de los objetivos. La gestión empresarial y el progreso hacia los objetivos establecidos requieren información en todos los niveles de la organización. En este contexto, la información financiera no se utiliza únicamente para preparar los estados financieros, sino también para la toma de decisiones (González, 2014).

Actividades de supervisión.

Todo el proceso debe ser monitoreado con el objetivo de incorporar el concepto de mejora continua. Asimismo, el Sistema de Control Interno debe ser flexible para reaccionar rápidamente y adaptarse a las circunstancias. Las actividades de monitoreo y supervisión deben evaluar si los componentes y principios están presentes y funcionando correctamente en la entidad. Es crucial determinar, supervisar y medir la calidad del desempeño de la estructura de control interno (González, 2014).

C. Indicadores.

Indicadores de Entorno de control.

Integridad, valores, conductas y código de ética. Son elementos clave que orientan el comportamiento de individuos y organizaciones. Estos conceptos son fundamentales para crear una cultura sólida y promover la confianza, tanto a nivel interno como externo (Chacón, 2018).

Instrumentos de gestión, planes y políticas. Son elementos esenciales en la gestión de organizaciones, ya que brindan la estructura necesaria para la toma de decisiones, la planificación y la implementación de estrategias (Reese, 2003).

Competencia, capacidad y perfil profesional. Son conceptos fundamentales en el área del desarrollo personal y organizacional. Estos términos se emplean frecuentemente en la gestión de recursos humanos, la capacitación profesional y la evaluación del desempeño (Díaz et al., 2007).

Indicadores de Evaluación de riesgos.

Cultura de gestión de riesgos. Se define como el proceso de identificar, analizar y cuantificar las probabilidades de pérdidas y efectos secundarios que pueden resultar de los desastres (Correa et al., 2017).

Probabilidad y evaluación de riesgo, y fraude. Son conceptos interconectados en el ámbito de la gestión de riesgos y la seguridad en las organizaciones (Salinas, 2015).

Plan de contingencia para riesgos de proyectos y procesos. Es una estrategia creada para enfrentar y gestionar situaciones inesperadas que pueden influir en el desarrollo y la finalización de proyectos y procesos. Este tipo de plan es fundamental para reducir el impacto de riesgos potenciales y asegurar la continuidad de las operaciones (Gaspar y Martínez, 2004).

Indicadores de actividades de control.

Actividades de control planificadas. Son acciones específicas orientadas a monitorear, evaluar y asegurar que un proyecto o proceso se realice de acuerdo con los objetivos establecidos. Estas actividades son esenciales para identificar desviaciones, mitigar riesgos y garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad (Morales, 2001).

Soporte de información de las actividades. El respaldo informático para las actividades de control planificadas es crucial para asegurar que las decisiones se tomen con base en datos precisos y actualizados. Esto implica la recopilación, análisis y gestión de información relevante que apoye el monitoreo y la evaluación de proyectos y procesos (Marcano y Talavera, 2007).

Documentación del desarrollo de actividades. La documentación del desarrollo de actividades es fundamental para garantizar la transparencia, la trazabilidad y la eficacia en la gestión de proyectos y procesos. Esta documentación permite registrar el avance, evaluar el desempeño y funcionar como referencia para actividades futuras (Gallego, 2019).

Control y monitoreo de los programas e indicadores de gestión. Son procesos esenciales en la gestión de proyectos y organizaciones, que facilitan la evaluación del desempeño y aseguran el cumplimiento de los objetivos establecidos (Vega y Nieves, 2016).

Indicadores de información y comunicación.

Calidad de información obtenida, generada y utilizada. Es un elemento crucial en la gestión de proyectos y en la toma de decisiones dentro de una organización. La información de alta calidad es esencial para garantizar que los procesos se lleven a cabo de manera efectiva y que se alcancen los objetivos establecidos (Medina y Aguilar, 2013).

Manejo de la información y toma de decisiones. Es un componente fundamental en la toma de decisiones en cualquier organización. La manera en que se recopila, procesa, almacena y utiliza la información puede impactar de manera significativa en la efectividad de las decisiones y, por lo tanto, en el éxito de un proyecto o de la organización en su conjunto (Cruz, 2021).

Comunicación e información accesible, transparente y actualizada. Son esenciales para el buen funcionamiento de cualquier organización. Estas características de la información no solo facilitan la toma de decisiones, sino que también promueven la confianza, la colaboración y el compromiso entre todos los miembros de la organización y sus partes interesadas (Pallares y Pérez, 2017).

Líneas de comunicación e información con los usuarios. Son esenciales para el éxito de cualquier organización, ya que aseguran que las interacciones con clientes, socios y otros interesados sean efectivas y satisfactorias (Belloch, 2012).

Indicadores de actividades de supervisión.

Actividades de supervisión preventiva. Son cruciales para asegurar que los procesos y operaciones en una organización se lleven a cabo de manera eficiente y cumplan con los estándares establecidos. Estas actividades se enfocan en la identificación y mitigación de problemas antes de que se presenten, lo que contribuye a reducir riesgos y mejorar la calidad de los resultados (Medina et al., 2018).

Evaluación de actividades de supervisión y medidas correctivas. Son elementos fundamentales para asegurar la efectividad y la mejora continua en las operaciones de una organización (Vega y Nieves, 2016).

Monitoreo correctivo y cumplimiento de recomendaciones de evaluaciones. Son procesos clave para asegurar que las organizaciones no solo identifiquen y solucionen problemas, sino que también apliquen mejoras sostenibles en sus operaciones (Jalisco, 2015).

D. Teorías

La teoría de Control Interno según COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) es una de las más reconocidas y ampliamente aceptadas en el ámbito del control interno. Define el control interno como un proceso efectuado por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado para proporcionar una seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos en las siguientes categorías: eficacia y eficiencia de las operaciones, confiabilidad de la información financiera y cumplimiento de leyes y regulaciones aplicables. Este marco se compone de cinco componentes

interrelacionados: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y monitoreo (COSO, 2017)

Teoría de Control Interno según INTOSAI (International Organization of Supreme Audit Institutions) señala al control interno como un proceso integral que incluye el plan de organización y todas las acciones coordinadas y métodos adoptados dentro de una entidad para salvaguardar sus activos, verificar la exactitud y confiabilidad de su información contable, promover la eficiencia operativa y fomentar la adhesión a las políticas prescritas por la dirección. Este enfoque destaca la importancia de un sistema de control interno robusto para prevenir y detectar fraudes, errores y asegurar la integridad de los informes financieros (INTOSAI, 2004). Esta teoría ha sido citada en investigaciones sobre la implementación de sistemas de control interno en el sector público (Martínez y Rodríguez, 2020).

Teoría de Control Interno según Holmes (1987) define el control interno como un conjunto de procedimientos diseñados para proteger y salvaguardar los activos de una entidad. Este control es esencial para asegurar que la información contable proporcionada sea veraz y confiable, facilitando la toma de decisiones en beneficio de la entidad (Holmes, 1987). Esta teoría ha sido citada en estudios sobre la importancia del control interno en la gestión empresarial (López y García, 2021).

2.1.2. Variable 1: Productividad

A. Definición

La productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos (trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información) en la producción de diversos bienes y servicios (Prokopenko, 1989).

La productividad tiene que ver con los resultados que se obtiene en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos (Gutiérrez, 2010).

Así mismo, se puede definir a la productividad como un arte de la creación, generación y la mejora de servicios y bienes (Gutiérrez, 2010).

Carro y Gonzales (2013) conceptualizan la productividad como la mejora entre la relación de los recursos empleados y cantidad se servicios y bienes producidos en el proceso productivo, siendo una medida entre lo producido y los recursos utilizados por un sistema.

Por otro lado, Gutiérrez (2010) señala que la productividad se ve mediante dos componentes los cuales sería la eficiencia y eficacia, adicionalmente menciona a la efectividad en señal que vendría a ser el planteamiento de objetivos sean trascendentes y se logren cumplir.

La productividad está relacionada con la eficiencia, eficacia y efectividad, puesto que son criterios generalmente aplicados en la apreciación de la gestión de un sistema productivo (Rodríguez, 1991).

La importancia de la productividad, radica en que no hay actividad humana en donde la productividad no sea beneficios para los resultados (Lefcovich, 2005). También es importante desde una vista macroeconómica, de acuerdo, a lo manifestado por (Prokopenko, 1989) los ingresos nacionales crecen en menos tiempo cuando la productividad mejora, por lo tanto, implicaría en el aumento de nivel de vida.

En el ámbito organizacional la productividad es clave para el logro de los objetivos, porque también hace sus veces de desempeño de la unidad y permanencia en el tiempo (Marvel et al., 2011).

B. Dimensiones

Eficiencia

Rojas et al., (2017) señalan que, proviene “del latín efficientia, acción, fuerza, virtud de producir. Criterio económico que revela la capacidad administrativa de producir el máximo resultado con el mínimo de recurso, energía y tiempo, por lo que es la óptima utilización de los recursos disponibles para la obtención de resultados deseados”. Se entendería como el adecuado y óptimo usos de los recursos, teniendo en cuenta las metas de la organización.

Agregando a lo anterior, la eficiencia consistiría en brindar los servicios y productos en gran medida con menos recursos, es decir más con menos; reducción de recursos humanos, económicos y financieros (Patiño, 2015).

También, los autores Lam y Hernández (2008) afirman que eficiencia “consiste en un buen uso de los recursos, en lograr lo mayor posible con aquello que contamos”, es decir, la eficiencia es la alta producción con menores recursos en un sistema productivo.

“La eficiencia se define, generalmente, como la razón entre los inputs y outputs organizacionales, o la cantidad de recursos empleados en la producción de un output organizacional” (García, 1989).

Eficacia

“Del latín efficere que a su vez se deriva del término facer, que significa hacer lograr” (Rojas et al., 2017, pág. 4).

También la eficacia se refiere a la consecución de metas, capacidad administrativa de lograr metas, alcance de resultados planificados y el grado de metas alcanzadas con las trazadas en la organización (Rojas et al., 2017).

Por otro lado, la eficacia valora el impacto del servicio que se brinda, indicando que no basta con que se brinde el servicio de la mejor manera, en relación de calidad como cantidad, sino que sea el adecuado, de acuerdo, a la satisfacción del usuario del servicio (Rodríguez y Gómez, 1991).

"La eficacia es la medida en que la aplicación del esfuerzo humano produce los resultados deseados en cantidad y calidad" (Prokopenko, 1989).

Consolidando todo lo anterior, referente a la eficacia esta se explicaría, como la capacidad de lograr la meta, en estima del usuario que adquiere el producto y/o servicio con plena satisfacción, siendo este el adecuado y alcanzando la expectativa, además que el servicio y/ o producto se haya obtenido con la optimización de los recursos requirentes.

Efectividad

"Del verbo latino *efficere:* ejecutar, llevar a cabo, efectuar, producir, obtener como resultado" (Rojas et al., 2017, pág. 5).

La efectividad es lograr lo que se espera o desea, a su vez, es más completo que la eficacia por exterioriza la repercusión de un proceso en toda la producción de bienes y servicios de la organización, por ende, las actividades llevadas a cabo acertadamente afectarían los resultados de forma positiva (Lam y Hernadez, 2008).

"La efectividad de una organización está asociada al logro de la eficiencia y la eficacia" (Valdés, 2015).

El grado del logro de meta, la cuantificación del cumplimiento de lo esperado, el resultado, teniendo en cuenta las situaciones de contingencia y el transcurso normal, y el efecto de eficiencia y eficacia, todo lo anterior es lo que se definiría como efectividad (Rojas et al., 2017).

C. Indicadores

Indicadores de eficiencia.

Disponibilidad de recursos. Es el factor más importante que afecta el nivel de satisfacción laboral, en lugar del ambiente laboral del personal (Chavarría et al, 2009).

Uso adecuado de los recursos. Es de gran relevancia, ya que considera el papel de la educación como un principio esencial para llevar a cabo diversas actividades, estableciendo un horizonte claro a través de una buena planificación. Esto implica fijar metas y objetivos a alcanzar para garantizar un sistema educativo eficiente y de calidad (Paredes, 2018).

Suficiencia laboral. Es un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se aplican en el desempeño de una función productiva a partir de los requerimientos de calidad esperados (Chávez, 2022).

Funciones y responsabilidad. En una empresa, hay personas que desempeñan funciones de soporte, mientras que otras se encargan de diferentes responsabilidades (Vargas, 2019).

Capacidad laboral. Se refiere a tener una capacidad teórica y a la aptitud de una persona para desempeñar un puesto de trabajo. También abarca las limitaciones funcionales u orgánicas que pueden surgir tras un proceso de enfermedad o lesiones. Además, se relaciona con las habilidades necesarias para una profesión u oficio específicos (Vicente, 2014).

Valor productivo. Se refiere al valor que una actividad, proceso o recurso añade a la producción de bienes o servicios dentro de un entorno económico o empresarial. Este concepto se utiliza para evaluar cuánto contribuye un elemento específico al resultado final de la producción, ya sea en términos de cantidad, calidad o eficiencia (Paredes, 2020).

Indicadores de eficacia.

Conocimiento de misión, visión y políticas. Para que una empresa pueda alinear su estrategia con sus operaciones, es fundamental que tenga una definición clara y concreta de sí misma, incluyendo su misión, visión, objetivos, metas y estrategia. El segundo paso es garantizar que su razón de ser genere beneficios en línea con las metas establecidas. Por último, la empresa debe tener el deseo de progresar, evolucionar y mejorar continuamente para destacarse frente a la competencia (Escorcia, 2008).

Planificación de actividades para logro de objetivos. Un propósito proporciona una dirección y un enfoque claros. Facilita el establecimiento de metas y objetivos que están alineados con los valores y aspiraciones, evitando así que se desperdicie tiempo y energía en actividades que no tienen sentido (López et al., 2024).

Acciones para cumplimento de metas. Son acciones concretas y específicas que se llevan a cabo para alcanzar los objetivos establecidos. Estas medidas son fundamentales para convertir planes y estrategias en resultados tangibles (Castelló, 2009).

Prevalimiento de metas sobre otros factores. Es esencial, pero no suficiente. En la política pública, para pasar del discurso a la práctica, es necesario conectar el enfoque y las decisiones derivadas de este al ciclo de gestión. La Estrategia Nacional se comprometió a vincular sus ejes estratégicos con los programas presupuestales y, además, a las fases de seguimiento y evaluación (Muñoz et al., 2017)

Logro de resultados frente a las adversidades. se refiere a la capacidad de alcanzar objetivos y metas a pesar de enfrentar obstáculos, desafíos o circunstancias desfavorables. Esta capacidad es crucial en el mundo empresarial y en la vida personal, y a menudo se relaciona con habilidades como la resiliencia, la adaptación y la planificación estratégica (González, 2023).

Indicadores de la productividad.

Logros de metas maximizando recursos. Implica el uso eficiente y efectivo de todos los recursos disponibles (humanos, financieros, tecnológicos, etc.) para alcanzar los objetivos establecidos. Este enfoque es crucial en cualquier organización o proyecto, ya que busca no solo cumplir con las metas, sino hacerlo de la manera más sostenible y rentable posible (García, 2011).

Cumplimiento de metas alineadas a la visión. Se refiere a la capacidad de una organización para definir y alcanzar objetivos que estén alineados con su misión y visión a largo plazo. Este enfoque es esencial para garantizar que todos los esfuerzos y recursos de la organización se orienten hacia un propósito común, lo que maximiza la efectividad y la sostenibilidad (Manene, 2013).

Alcance de metas continuamente y permanentemente. Se refiere a la capacidad de una organización o individuo para establecer, perseguir y alcanzar objetivos de manera constante a lo largo del tiempo. Este enfoque implica no solo el logro de metas a corto plazo, sino también la sostenibilidad y la adaptación para enfrentar nuevos desafíos y cumplir con objetivos a largo plazo (Alaña, 2015).

Nivel de excelencia. El nivel de excelencia es el resultado del desarrollo de un proceso de mejora específico para cada situación, basado en cuatro programas: I) Programa de aseguramiento de la cantidad; II) Programa de aseguramiento de la calidad; III) Programa de implicación de los trabajadores; y IV) Programa de gestión comercial dinámica (Suarez et al., 2003).

D. Teorías

Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo: Elton Mayo, a través de sus estudios en los talleres Hawthorne de la Western Electric Company, desarrolló la Teoría de las Relaciones Humanas. Mayo descubrió que la productividad no solo depende de factores económicos, sino también de factores sociales y emocionales. Sus estudios demostraron que la interacción social y el reconocimiento dentro del ambiente laboral pueden aumentar significativamente la productividad de los trabajadores (Mayo, 2005). Esta teoría ha sido citada en numerosos estudios sobre la productividad de los colaboradores administrativos, destacando la importancia del ambiente laboral y las relaciones interpersonales (Gómez y Pérez, 2019).

La teoría de la Productividad Total de Peter Drucker se centra en la idea de que la productividad no solo se mide por la eficiencia, sino también por la efectividad y la calidad del trabajo realizado. Drucker sostiene que, para alcanzar una productividad total, las organizaciones deben enfocarse en maximizar la contribución de cada individuo, permitiendo la innovación, la creatividad y la autoeficacia. Esto implica no solo optimizar los procesos y recursos, sino también asegurar que los trabajadores se sientan valorados y motivados, lo que a su vez mejora su desempeño y contribución al éxito general de la organización. Además, la teoría resalta la importancia de adaptar las estrategias empresariales a los cambios del entorno y de fomentar un clima organizacional positivo que favorezca el desarrollo profesional y personal de los colaboradores (Drucker, 1967)

2.2. Antecedentes

Para la investigación actual, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura relacionada con el control interno y la productividad. Esta revisión incluyó la exploración de bases de datos, repositorios académicos y trabajos de investigación pertinentes en el ámbito

académico. Como resultado de esta investigación detallada, se presenta a continuación un análisis de los antecedentes tanto a nivel internacional como nacional.

A. Antecedente Nacionales

Cueva (2023), en su investigación titulada "Control interno y gestión administrativa en la Universidad Nacional de Tumbes, 2021", se propuso determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa en la Universidad Nacional de Tumbes. La investigación, con un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional no experimental, utilizó cuestionarios aplicados a 88 personas. Los resultados indicaron una relación directa, aunque baja, entre el control interno y la gestión administrativa, con un coeficiente de Pearson de 0.241 y un p-valor de 0.024. Cueva concluye que es necesario fortalecer los instrumentos de gestión interna para mejorar la eficiencia en la gestión administrativa de la universidad, y que la implementación de un control interno más robusto podría beneficiar significativamente a la institución.

Huapaya y Hancco (2023) realizaron la investigación titulada "El Control Interno y la Eficiencia del Personal Administrativo de la Dirección Regional de Agricultura de Madre de Dios, 2020", tuvo como objetivo determinar cómo el control interno se relaciona con la eficiencia del personal administrativo de la Dirección Regional de Agricultura de Madre de Dios, 2020; la muestra fueron 28 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Madre de Dios, el tipo y diseño fue descriptivo correlacional de corte transversal. Control interno tenía 15 ítems, eficiencia del personal, tenía 23 ítems, ambos con igual escala de likert. En Control Interno la confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach, 0.816 y eficiencia del personal, 0.814, teniendo ambos "Buena Confiabilidad". El Control Interno se relaciona significativamente con la eficiencia del personal administrativo de la Dirección Regional de

Agricultura de Madre de Dios, 2020; al obtenerse en el coeficiente de correlación 0,817. El Control Previo se relaciona significativamente con la eficiencia del personal de la Dirección Regional de Agricultura de Madre de Dios; al obtenerse en el coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable 0,722. El control simultáneo se relaciona significativamente con la eficiencia del personal de la Dirección Regional de Agricultura de Madre de Dios; al obtenerse en el coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable 0,715. El control posterior se relaciona significativamente con la eficiencia del personal de la Dirección Regional de Agricultura de Madre de Dios; al obtenerse en el coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable 0,493.

Odiaga (2023) realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el Sistema de Control Interno y productividad de los fiscales y personal administrativo de la fiscalía mixta de un distrito de Chiclayo. Enfoque cuantitativo, tipo básica, de diseño no experimental, transversal – correlacional, la población fue de 70 fiscales y la muestra de 40 fiscales, la encuesta como técnica y dos cuestionarios con un alfa de cronbach de 0,990 para el Sistema de Control Interno (SCI) y de 0,991 en la productividad fiscal. Los resultados del estudio el SCI su percibido como regular por el 40% de los fiscales, el 50% en un nivel alto la productividad fiscal, relación entre el Sistema de control interno y productividad de los fiscales (Rho=0,830), también la relación ambiente de control y la productividad de los fiscales (Rho=0,964; p=0,000), relación de la evaluación de riesgos y la productividad de los fiscales (Rho=0,945; p=0,000), relación de las actividades de control y la productividad de los fiscales (Rho=0,493; p=0,001) y relación de la información y la productividad de los fiscales (Rho=0,493; p=0,001). Del estudio se concluye que existe relación directa y significativa entre el Sistema de control y la productividad.

García y Quinte (2023) desarrolló una investigación que tuvo como objetivo analizar la relación entre la Comunicación Organizacional (CO) y la productividad en los trabajadores administrativos – servidores públicos del organismo de gobierno local distrito Chilca. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional no experimental. La población constó de 200 trabajadores administrativos de diferentes áreas, y la muestra incluyó a 50 empleados bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de dicha municipalidad. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario que evaluaba tanto la CO como la productividad, compuesto por 27 ítems. El análisis de los datos se llevó a cabo utilizando el software estadístico SPSS versión 24. Los resultados revelaron que el 74% de los encuestados afirmó que existe comunicación entre sus compañeros de trabajo en un grado alto, mientras que el 20% indicó que esto sucede a veces, y el 6% respondió que nunca se da. Además, el 78% de los participantes mencionó que percibe barreras que dificultan la comunicación hacia los funcionarios públicos, en contraste con el 16% que opinó que esto ocurre ocasionalmente, y el 6% que afirmó que nunca se presenta. Por otro lado, el 72% de los encuestados consideró que la comunicación directa les ha ayudado en el logro de los objetivos institucionales, frente al 22% que lo percibió de manera intermitente, y el 6% que indicó que nunca lo experimentó. Concluyo que existe una relación significativa entre la comunicación organizacional ascendente y la productividad en los trabajadores administrativos. Esto se debe a la promoción del liderazgo y la planificación de actividades y reuniones de equipo; el nivel de significancia obtenido fue de 0,849.

Calvo et al., (2022) realizaron una investigación en instituciones públicas de la provincia de Ica, Perú, titulada *"*Gestión de riesgos y productividad laboral en las instituciones públicas de la provincia de Ica, Perú*"*. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gestión

de riesgos y la productividad laboral en las instituciones analizadas. La investigación, de tipo básica y diseño no experimental correlacional, utilizó encuestas administradas a 55 profesionales, con los datos analizados mediante SPSS v.26 y Excel. Los resultados mostraron que no existe una relación significativa entre la gestión de riesgos y la productividad laboral, lo que llevó a los autores a concluir que, en el contexto de las instituciones públicas estudiadas, la gestión de riesgos no tiene un impacto directo sobre la productividad, sugiriendo la necesidad de replantear las estrategias de gestión de riesgos.

Alvan y Chappa (2020) desarrollaron un estudio en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas, titulado "Control interno en la gestión de tesorería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas". El objetivo fue determinar la influencia del control interno en la gestión de tesorería. Esta investigación, de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional, no experimental y transversal, se realizó utilizando cuestionarios aplicados a 12 trabajadores del área de tesorería. Los resultados demostraron que el control interno influye de manera positiva en la gestión de tesorería, aunque se identificaron debilidades en su implementación, como el poco conocimiento del sistema por parte del personal. Los autores recomendaron mejorar la capacitación del personal en sistemas gubernamentales y fortalecer el control interno para asegurar una gestión más eficiente.

B. Antecedentes Internacionales

Montesdeoca (2023) realizó un estudio con el objetivo de determinar la incidencia del Engagement en el Control Interno de los colaboradores de una Empresa Pública en Ecuador, 2023. Se utilizó una metodología del tipo básica, con enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo-correlacional causal, de corte transversal, se utilizó como técnica la encuesta diseñando como instrumento un cuestionario de engagement y control interno, los

cuales pasaron por un proceso de validez y confiabilidad, la población fue de 205 colaboradores y no se realizó cálculo de la muestra. Los resultados obtenidos mostraron que el 58% de colaboradores estima que existe un alto nivel de engagement en la institución y el 72% un nivel alto de control interno. En la constatación de las hipótesis se determinó que la dimensión, vigor (Rho=0.815), dedicación (Rho=0.760) y absorción (Rho=0.815) si se relacionan con el control interno. Por medio del valor generado por el coeficiente Rho=0.815, se mostró como resultado que existe una relación muy alta y con tendencia positiva entre las variables analizadas y su significancia (0.000) es menor al 0.05, validando la hipótesis de la investigación. Por lo que, se puede decir que, a mayor nivel de engagement o compromiso tengan los trabajadores, mejores serán sus resultados en los procesos de control interno de la institución y estarán más predispuestos a su cumplimiento.

Díaz (2021) desarrolló una investigación en una Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), cuyo título es "El control interno como herramienta indispensable de riesgos operativos en la UCI". El estudio tuvo como objetivo demostrar la importancia del control interno en la gestión de riesgos operativos y su impacto en el cumplimiento de los objetivos empresariales. Mediante una metodología cualitativa, con un diseño bibliográfico y documental complementado por una investigación de campo, Díaz propuso una metodología para identificar y gestionar los riesgos operativos. Los resultados señalaron la carencia de una metodología efectiva en la UCI, destacando la necesidad de crear una estrategia que contemple parámetros como la severidad y probabilidad de los riesgos, así como el compromiso del nivel directivo para implementar los planes de acción recomendados.

Nieto y Pérez (2020) realizaron un estudio en España titulado "Productividad y eficiencia de los sistemas universitarios regionales de España en el periodo 2009-2013", cuyo

objetivo fue analizar la eficiencia técnica de los sistemas universitarios regionales en la gestión de recursos financieros durante un período de contención del gasto público. La investigación, de carácter cuantitativo y con un diseño no experimental, utilizó la técnica no paramétrica de Análisis Envolvente de Datos (DEA) y el índice de Malmquist para medir los cambios en productividad. Los resultados mostraron un incremento en la productividad y un acercamiento a la escala óptima de producción, aunque la eficiencia técnica disminuyó a lo largo del período estudiado. Como recomendación, los autores sugieren la necesidad de optimizar los procesos financieros universitarios para mejorar la eficiencia técnica y el uso de recursos.

En Colombia, Arnedo y Plata (2020) llevaron a cabo un estudio titulado "Estudio de la productividad de las universidades colombianas mediante análisis envolvente de datos (DEA) de los resultados de las competencias genéricas y específicas de las pruebas Saber Pro", con el objetivo de evaluar la productividad de las universidades colombianas basándose en los resultados de las competencias genéricas de los estudiantes. La investigación, de tipo cuantitativo, descriptivo y no experimental, utilizó la técnica DEA y recopiló datos de fuentes oficiales como el Ministerio de Educación Nacional. Los resultados indicaron una considerable variabilidad en la productividad entre las universidades, con algunas instituciones mostrando altos niveles de eficiencia y otras con importantes áreas de mejora. Los autores recomendaron la implementación de políticas que promuevan la eficiencia en la educación superior, especialmente en las universidades que mostraron un rendimiento bajo.

Montoya (2020) llevó a cabo una investigación titulada "Control interno. Un nuevo enfoque cultural en las instituciones de educación superior ecuatorianas", con el objetivo de analizar cómo las instituciones de educación superior en Ecuador aplican acciones de seguimiento, monitoreo y control en correlación con los sistemas de control interno y los

componentes del Modelo de Evaluación Externa de Universidades. Este estudio, de enfoque cuantitativo y positivista, utilizó encuestas dirigidas a docentes de diversas universidades para recoger datos. Los resultados revelaron que, aunque los docentes participan activamente en las acciones pedagógicas, su involucramiento en los procesos de control interno es limitado. La investigación concluyó que es crucial mejorar la participación de los docentes en estos procesos para asegurar la acreditación de las universidades ante los órganos de control.

Silva M. y Silva L. (2020) realizaron un estudio en Brasil titulado "Características del control interno en Universidades Federales de Brasil", cuyo objetivo fue investigar las características del control interno en las Universidades Federales Brasileñas. La investigación, de carácter descriptivo y de enfoque censal, utilizó cuestionarios administrados a 43 universidades, revelando que el 55,8% de las instituciones no asignan la responsabilidad del control interno a un sector específico, lo que genera una dispersión en la responsabilidad y falta de consolidación del control interno. A pesar de reconocer la importancia del control interno, los resultados muestran que este aún no está plenamente implementado en todas las universidades brasileñas. Los autores sugieren la creación de un sector específico encargado de las funciones de control interno para mejorar su eficacia.

2.3. Definición de términos básicos

Actividades de control

Es el componente que establece la disciplina y evalúa el riesgo para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la entidad. En este componente, las actividades organizacionales se desarrollan bajo la gestión de la administración, considerando elementos como la estructura organizacional, la división del trabajo, la asignación de responsabilidades, el estilo de liderazgo y el compromiso (Manosalvas et al., 2019).

Actividades de supervisión

Es el componente que evalúa, supervisa y mide la calidad del desempeño. La calidad del desempeño de la estructura del control interno se mide a través de actividades de monitoreo realizadas durante el desarrollo normal de las operaciones de la entidad, evaluaciones independientes, condiciones reportadas, y el papel desempeñado por cada miembro en los diferentes niveles de control dentro de la entidad (Manosalvas et al, 2019).

Control interno

Es un proceso implementado en todos los niveles de una organización, diseñado para asegurar, de manera razonable, que se alcancen los objetivos corporativos. Este proceso es esencial para proteger los recursos, asegurar la precisión y fiabilidad de la información financiera y administrativa, fomentar la eficiencia de los líderes, evaluar la efectividad de las operaciones y el uso económico de los recursos, y garantizar el logro de las metas y objetivos corporativos (Gómez y Lazarte, 2019).

Eficacia

Es el objetivo establecido para alcanzar la satisfacción del cliente o usuarios de los servicios (Góngora y Moran, 2012).

Eficiencia

Se puede definir como el nivel de aprovechamiento de los recursos en la transformación de un producto (Góngora y Moran, 2012).

Entorno de control

Es el componente que define las políticas y procedimientos que garantizan la aplicación consistente de las normas de la organización. Estas normas se implementan con un grado

razonable de seguridad en todos los niveles de la entidad, a lo largo de las diversas etapas de los procesos de negocio y dentro del entorno tecnológico (Manosalvas et al, 2019).

Evaluación de riesgos

Es el componente que identifica los riesgos inherentes al cumplimiento de los objetivos de la organización. Estos riesgos pueden afectar la capacidad de competir, mantener una imagen pública positiva y lograr un rendimiento financiero satisfactorio. La organización debe anticipar, comprender y abordar estos riesgos, mitigando mediante mecanismos que los reduzcan (Manosalvas et al, 2019).

Información y comunicación

Es el componente que se encarga de intercambiar información para desarrollar, gestionar y controlar las operaciones. La información es fundamental para que la entidad cumpla con las responsabilidades de control interno y apoye el logro de los objetivos (Manosalvas et al, 2019).

Productividad

Es un indicador que mide la relación entre lo que un sistema produce es decir las salidas o los productos y los recursos empleados para su generación es decir las entradas y los insumos (Carro y Gonzales, 2013).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

El control interno se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

3.1.2. Hipótesis Específicas

- El control interno se relaciona significativamente con la eficiencia de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.
- El control interno se relaciona significativamente con la eficacia de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.
- El control interno se relaciona significativamente con la efectividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

3.2.Definición conceptual de las variables

Control Interno

Committee of Sponsoring Organizations (2013, como se cita en Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, 2023, p. 19) "El control interno es un proceso llevado a cabo por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una organización, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de aseguramiento razonable para la consecución de los objetivos relativos a las operaciones, a la información y al cumplimiento".

Productividad

Medina (2007, como se cita en Díaz et al., 2018, p. 107) "Forma de utilización de los factores de producción en la generación de bienes y servicios para la sociedad. Para optimizar

la productividad, es preciso mejorar la eficiencia y la eficacia con que son utilizados los recursos humanos, materiales, de capital y financieros en el proceso de producción".

3.3.Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable control interno

Variable	Definición	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Control interno	"El control interno es un proceso llevado a cabo por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una organización, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de aseguramiento razonable para la consecución de los objetivos relativos a las operaciones, a la información y al cumplimiento".	El control interno se mide a través de cinco dimensiones que son: entorno de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y actividades de supervisión, de los cuales se descomponen de quince indicadores y quince ítems, que permitirá medir el control interno de los colaboradores de la Universidad.	Entorno de control	Integridad, valores, conductas y código de ética. Instrumentos de gestión, planes y políticas. Competencia, capacidad y perfil profesional.	1-3	Escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) De acuerdo ni de a acuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
			Evaluación de riesgos	Cultura de gestión de riesgos. Probabilidad y evaluación de riesgo, y fraude. Plan de contingencia para riesgos de proyectos y procesos.	4-6	
			Actividades de control	Actividades de control planificadas. Soporte de información de las actividades. Documentación del desarrollo de actividades. Control y monitoreo de los programas e indicadores de gestión.	7-10	
			Información y comunicación	Calidad de información obtenida, generada y utilizada. Manejo de la información y toma de decisiones. Comunicación e información accesible, transparente y actualizada. Líneas de comunicación e información con los usuarios.	11-14	
			Actividades de supervisión	Actividades de supervisión preventiva. Evaluación de actividades de supervisión y medidas correctivas. Monitoreo correctivo y cumplimiento de recomendaciones de evaluaciones.	15-17	

Tabla 2

Operacionalización de la variable productividad.

Variable	Definición	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Productividad	Medina (2007, como se cita en Díaz et al., 2018, p. 107) "Forma de utilización de los factores de producción en la generación de bienes y servicios para la sociedad. Para optimizar la productividad, es preciso mejorar la eficiencia y la eficacia con que son utilizados los recursos humanos, materiales, de capital y financieros en el proceso de producción".	La productividad se mide a través de tres dimensiones que son: eficiencia, eficacia y efectividad, de los cuales de descomponen de quince indicadores y quince ítems, que permitirá medir la productividad se los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.	Eficiencia	Disponibilidad de recursos.	1-6	Escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
				Uso adecuado de los recursos.		
				Suficiencia laboral.		
				Funciones y responsabilidad.		
				Capacidad laboral.		
				Valor productivo.		
			Eficacia	Conocimiento de misión, visión y políticas.	7-11	
				Planificación de actividades para logro de objetivos.		
				Acciones para cumplimento de metas.		
				Prevalimiento de metas sobre otros factores.		
				Logro de resultados frente a las adversidades.		
			Efectividad	Logros de metas maximizando recursos.	12-15	
				Cumplimiento de metas alineadas a la visión.		
				Alcance de metas continuamente y permanentemente.		
				Nivel de excelencia.		

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Tipo de Investigación

La investigación es un proceso que busca obtener conocimiento y comprender fenómenos o temas en un contexto, por la diversidad de objetivos y aplicaciones es necesario categorizarlas para que el estudio se encuentre encaminado y logre su propósito, además la investigación presenta tipos, una de ellas es la básica, también catalogada como pura y fundamental, orientada a incrementar conocimiento teórico y científico, sin la aplicación directa, su propósito principal es comprender la problemática, establecer teorías e identificar principios (Vizcaíno et al., 2023)

Este estudio se tipifica como investigación básica, dado que, tiene la intención de proporcionar bases teóricas ante la situación presentada. Otros autores añaden que "la investigación básica se fundamenta en la generación de teorías científicas a partir de una idea o de la constatación de un fenómeno físico, por lo que es fundamental para el avance del conocimiento"(Cárdenas et al., 2020). Al mismo tiempo también se indica que está enfocada en la obtención de nuevos conocimientos sobre los acontecimientos observados, sin dar una aplicación directa en el contexto(Castro et al., 2023).

La investigación básica tiene un alcance exploratorio, descriptiva y/o correlacional, siendo así que, el presente estudio tendrá un alcance correlacional (Arias y Covinos, 2021). Por todo lo expuesto anteriormente se hace preciso indicar que la presente investigación busca proporcionar conocimientos respecto a las variables control interno y la productividad correlacionándolas entre las mismas buscando fomentar crecimiento del marco teórico y avance científico.

4.2. Diseño de Investigación

"El diseño de investigación constituye un cimiento sobre el cual se erige todo el proceso investigativo" (Vizcaíno et al., 2023, p. 9729). El diseño delinea la planificación o estrategia para adquirir los datos e información que aspiramos(Hernández y Mendoza, 2018). Cabe mencionar que el enfoque del estudio es cuantitativo porque se basa en la recopilación y el análisis de datos numéricos (Vizcaíno et al., 2023).

El diseño de la investigación es no experimental, puesto que, no existe una deliberada manipulación de las variables de acuerdo a lo señalado por Rodríguez (2020, p. 26) "la investigación no experimental se encarga de observar fenómenos tal y como se generan en su ambiente natural, para luego analizarlos".

De la misma manera este diseño no presenta circunstancias experimentales o estímulos de las variables de estudio, son analizadas en su contexto sin alterarlas ni manipularlas, se categoriza en dos tipos los cuales son transversal y longitudinal, la primera es la que se aplicó al presente estudio, es decir transversal, porque los datos se miden o recogen en un solo momento(Arias y Covinos, 2021).

Siguiendo con el diseño de la investigación es necesario indicar el nivel de alcance del estudio, el cual vendría hacer correlacional en concordancia con el alcance dispuesto por el tipo de investigación y el recojo de datos, investigadores indican que tiene como propósito examinar el grado de relación o asociación en variables, sin que esta relación sea causal, es decir que una no sea la causa de la otra (Bernal, 2010).

4.3. Método de Investigación

"Método es la vía o camino que se utiliza para llegar a un fin o para lograr un objetivo…En el campo de la investigación, se considera método al modo general o manera que

se emplea para abordar un problema" Arias (2012, citado por Quezada et al., 2018). Al lado de ello, el método es definido como la agrupación de tácticas que se utilizan para formar conocimiento, este proceso nos conduce a relacionar y explicar situaciones, cabe mencionar que hay diversos métodos, pero comúnmente se conocen el método deductivo e inductivo (Marín y Lafuente, 2018). También el método se entiende como una serie de normas y reglas para dar solución al problema estudiado, en una forma más global se refiere al procedimiento para solucionar la problemática haciendo uso de técnica e instrumentos, al paso del tiempo los métodos se han complementado y uno que otros son utilizados más frecuentemente, siendo así uno de ellos el método deductivo (Bernal, 2010).

En esta investigación, se realizará el método deductivo dado de acuerdo a su definición es el idóneo para lograr los objetivos, "este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares" (Bernal, 2010, p. 59). Para Quezada et al., (2018) el método deductivo "se fundamenta en el razonamiento de permite formular juicios partiendo de argumentos generales para demostrar, comprender o explicar los aspectos particulares de la realidad" la deducción permite proporcionar nuevos o complementar principios en base a los que existe, determina acontecimientos relevantes de las problemáticas estudiadas y establece las relaciones de los hechos analizados, plantea hipótesis y deduce conclusiones y/o explicaciones.

4.4. Población y Muestra

López señala que "la población es el conjunto u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación" (2004, p. 69).

La entidad donde se va a realizar la investigación cuenta con 227 trabajadores de acuerdo al registro de la Superintendencia de nacional de aduanas y administración tributaria (Sunat, 2024) , estos datos son proporcionados y declarados periódicamente por la universidad, la cantidad mencionada incluiría el personal administrativo y docentes. A través de la página oficial de la universidad se identifica el número de trabajadores del personal docente siendo 103 según la lista publicada en la dirección web “transparencia universitaria”, por lo tanto, la diferencia de 124 vendría a ser los colaboradores de la población de estudio.

Para el muestreo se optará por el no probabilístico, específicamente el muestreo por conveniencia, dado que en esta investigación se tomó una parte de la población, representados por 60 colaboradores de la universidad.

4.5. Lugar de Estudio

El lugar de estudio se encuentra ubicado en la provincia de Cañete, en el distrito de San Vicente, donde se encuentra de la sede administrativa Hualcara, en vista que, ahí se encuentra la Dirección General de Administración con sus respectivas unidades de su dependencia y el local administrativo central San Agustín.

4.6. Técnica e Instrumentos para la Recolección de los Datos

4.6.1. Técnica

La técnica de investigación, es un proceso empleado para obtener y analizar datos e información de una situación problemática, la encuesta es una técnica que permite recopilar información sobre opiniones, actitudes y comportamientos de un grupo numeroso de personas en un breve lapso de tiempo, es económica y eficiente; la encuesta puede realizarse de varios modos, en persona, por teléfono o por línea (Medina et al., 2023).

La encuesta es la técnica que se utilizara para la investigación, cabe mencionar que se ha seguido los criterios para la elección de la técnica desde el enfoque cuantitativo, tales como que se obtendrá datos numéricos, habrá una prueba de hipótesis, el instrumento tendrá criterios de confiabilidad y validez para ser aplicado, los resultados de la encuesta se representan en tablas y/o figuras (Medina et al., 2023).

4.6.2. Instrumento

La encuesta se efectúa mediante el instrumento denominado cuestionario, el instrumento es una herramienta específica para recopilar información precisa y confiable para llegar a conclusiones válidas y confiables. El cuestionario es un instrumento que contiene preguntas claras y concisas diseñadas previamente antes de su aplicación, existen tipos de cuestionario según su pregunta y respuesta, este estudio se tipificó como cuestionario cerrado, porque responde a las respuestas establecida, y a la vez también como cuestionario tipo politómico porque las alternativas de respuesta serán más de tres y tiene una escala Likert de niveles de acuerdo (Medina et al., 2023).

4.6.3. Validez del instrumento

El cuestionario ha sido rigurosamente evaluado para asegurar la calidad de las mediciones. La validez del cuestionario se ha verificado a través de pruebas de contenido, donde tres (3) expertos en el campo han evaluado las preguntas para garantizar que reflejen adecuadamente las variables que se pretenden medir.

Tabla 3

Validez del cuestionario

Validador de cuestionario	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia
Alegría Cueto Oscar Fernando	Si	Si	Si	Si
Buendía Aparcana Roberto	Si	Si	Si	Si
Morales Alberto Manuel Nicolas	Si	Si	Si	Si

4.6.4. Confiabilidad de instrumento

Para determinar la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto de 20 colaboradores de entidades públicas de la provincia de Cañete, que cuentan con las mismas características de la población de estudio. Se obtuvo una correlación de, interpretándose que es confiable. En cuanto a la validez del instrumento se cuenta con la validación de tres expertos, adjuntados en los anexos del presente proyecto (Medina et al., 2023).

Tabla 4

Confiabilidad de las variables

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Control interno	0,778	17
Productividad	0,801	15

4.7. Análisis y Procesamiento de Datos

Para el análisis y procesamiento de datos de la investigación se aplicó el análisis correlacional que, según la naturaleza de la variable cualitativa, incluye tablas de frecuencia por preguntas que permitirá realizar el estudio y representar la información en gráficos de barras, esto ayudará a interpretar los datos obtenidos de tal forma que muestre la realidad y veracidad de la información.

Además, para conocer la influencia que existe entre las variables se utilizará el análisis inferencial con pruebas no paramétricas. Teniendo en cuenta que ambas variables son cualitativas ordinales y el objetivo de la investigación, se empleará una prueba estadística denominada correlación de Spearman ya que permitirá determinar la medida en que la variable independiente incide en la dependiente, es decir, el porcentaje que tiene una variable con la otra. Los resultados obtenidos mediante el cuestionario serán analizados y procesados utilizando el programa estadístico Jamovi versión 23 y excel.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

En adelante se presentan los resultados descriptivos sobre la base de la información recogida a través del cuestionario a los colaboradores de la entidad, los cuales fueron ingresados y analizados mediante los programas de Excel y Jamovi versión 2.3.28.

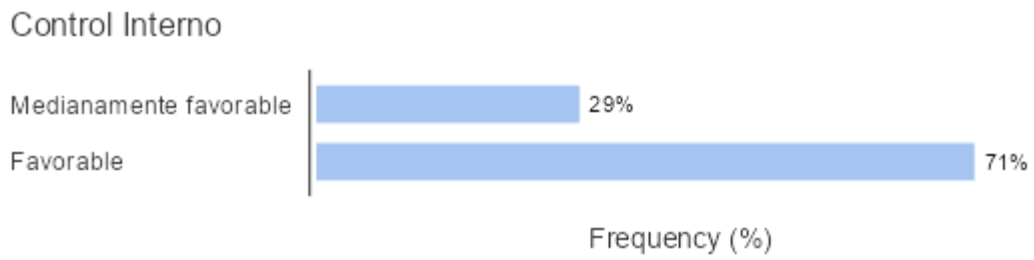
Tabla 5

Frecuencias de Control Interno

Control Interno	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Medianamente favorable	16	28.6 %	28.6 %
Favorable	40	71.4 %	100.0 %

Gráfico 1

Variable Control Interno



Nota: Gráfico de frecuencia de la variable control interno elaborado con Jamovi (versión 2.3).

Interpretación: Conforme a los datos presentados en la Tabla 1 y Gráfico 1, se observa que el 28.6% de los colaboradores encuestados consideran que la variable de control interno es medianamente favorable, mientras que el 71.4% la percibe como favorable. Es relevante destacar que no se registraron respuestas indicando que el control interno es

desfavorable (0.0%). Estos resultados sugieren que, si bien existe una percepción positiva en la mayoría, aún es necesario implementar mejoras en el control interno para optimizar completamente su efectividad. Es importante subrayar que estos datos reflejan fielmente la situación actual de la entidad.

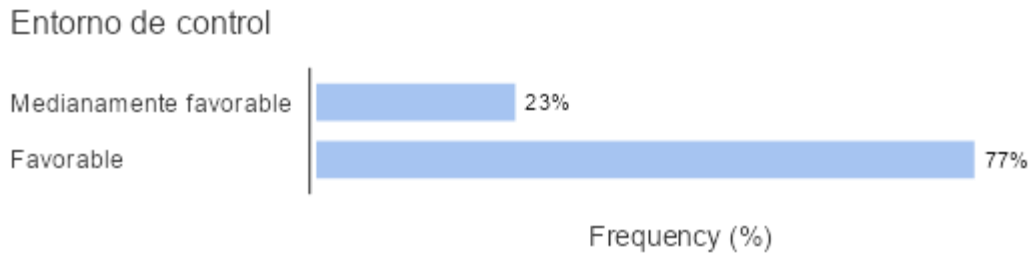
Tabla 6

Frecuencias de Entorno de control

Entorno de control	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Medianamente favorable	13	23.2 %	23.2 %
Favorable	43	76.8 %	100.0 %

Gráfico 2

Dimensión Entorno de control



Nota: Gráfico de frecuencia de la dimensión entorno de control elaborado con Jamovi (versión 2.3).

Interpretación: Según los resultados obtenidos en la encuesta sobre el entorno de control, de un total de 56 colaboradores encuestados, se observa que el 23.2% (13 personas) considera que el entorno de control es medianamente favorable. En contraste, una mayoría significativa del 76.8% (43 personas) lo percibe como favorable. Al analizar el porcentaje acumulado, se confirma que no hay respuestas que consideren el entorno de control como

desfavorable, alcanzando un 100% de opiniones positivas. Estos datos subrayan la necesidad de continuar fortaleciendo las condiciones del entorno de control, con el objetivo de asegurar que todos los colaboradores perciban un entorno completamente favorable en el futuro.

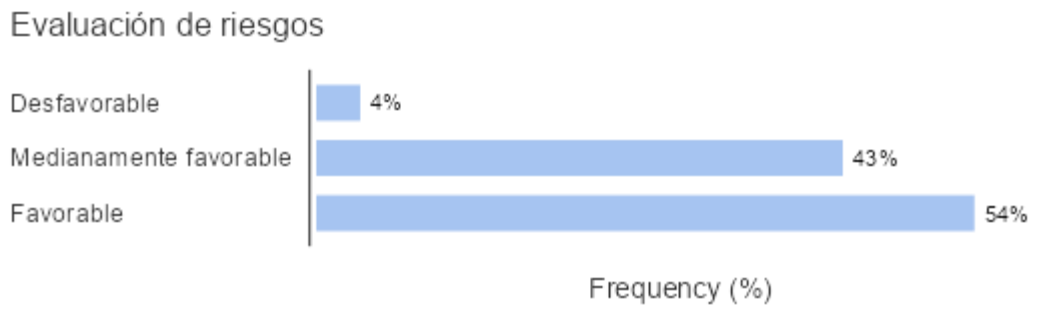
Tabla 7

Frecuencias de evaluación de riesgos

Evaluación de riesgos	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Desfavorable	2	3.6 %	3.6 %
Medianamente favorable	24	42.9 %	46.4 %
Favorable	30	53.6 %	100.0 %

Gráfico 3

Dimensión Evaluación de riesgos



Nota: Gráfica de frecuencia de la dimensión evaluación de riesgos elaborado con Jamovi (versión 2.3).

Interpretación: Los resultados de la encuesta sobre la evaluación de riesgos, realizada a 56 colaboradores, muestran que el 3.6% (2 personas) considera desfavorable la situación actual en esta área. Un 42.9% (24 personas) percibe la evaluación de riesgos como medianamente favorable, mientras que la mayoría, un 53.6% (30 personas), la califica como favorable. El

porcentaje acumulado indica que, aunque una parte significativa de los encuestados reconoce aspectos positivos en la evaluación de riesgos, aún existe margen para mejorar y lograr una percepción más uniforme y positiva entre todos los colaboradores.

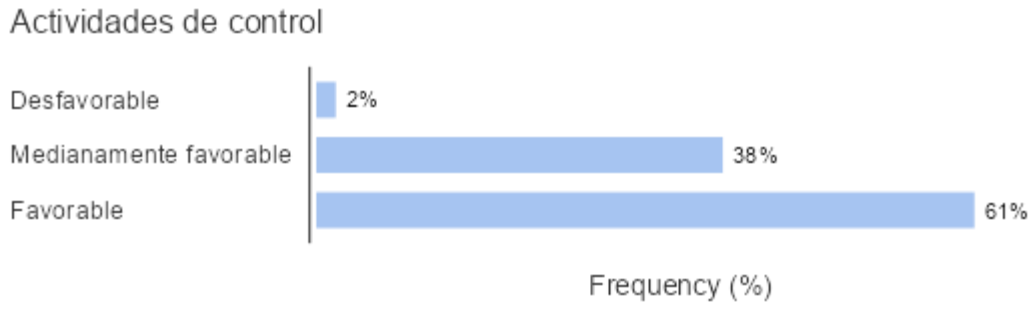
Tabla 8

Frecuencias de Actividades de control

Actividades de control	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Desfavorable	1	1.8 %	1.8 %
Medianamente favorable	21	37.5 %	39.3 %
Favorable	34	60.7 %	100.0 %

Gráfico 4

Dimensión Actividades de control



Nota: Gráfica de frecuencia de la dimensión actividades de control elaborado con Jamovi (versión 2.3).

Interpretación: En la evaluación de las actividades de control realizada a 56 colaboradores, se observa que solo un 1.8% (1 persona) percibe estas actividades como desfavorables. Un 37.5% (21 personas) las considera medianamente favorables, mientras que la mayoría, un 60.7% (34 personas), las califica como favorables. El análisis del porcentaje

acumulado revela que, aunque la mayoría de los colaboradores tiene una percepción positiva sobre las actividades de control, existe un sector significativo que identifica áreas de mejora, lo que sugiere la necesidad de fortalecer aún más estos procesos para alcanzar una percepción más ampliamente favorable.

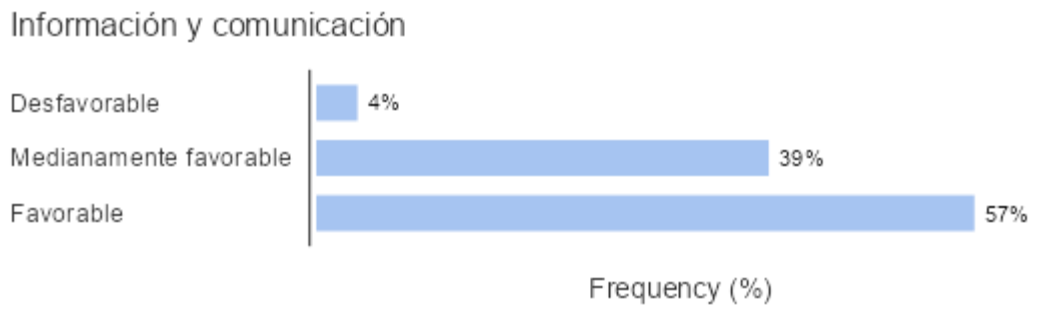
Tabla 9

Frecuencias de Información y comunicación

Información y comunicación	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Desfavorable	2	3.6 %	3.6 %
Medianamente favorable	22	39.3 %	42.9 %
Favorable	32	57.1 %	100.0 %

Gráfico 5

Dimensión Información y comunicación



Nota: Gráfica de frecuencia de la dimensión Información y comunicación elaborado con Jamovi versión 2.3

Interpretación: En cuanto a la percepción de la información y comunicación entre los 56 colaboradores encuestados, se evidencia que un 3.6% (2 personas) considera este aspecto como desfavorable. Un 39.3% (22 personas) lo califica como medianamente favorable,

mientras que la mayoría, un 57.1% (32 personas), lo percibe como favorable. Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría de los colaboradores valoran positivamente la información y comunicación dentro de la entidad, un número considerable percibe que aún hay margen para mejorar estos aspectos, lo cual podría contribuir a una mejor cohesión organizacional y efectividad en la transmisión de información clave.

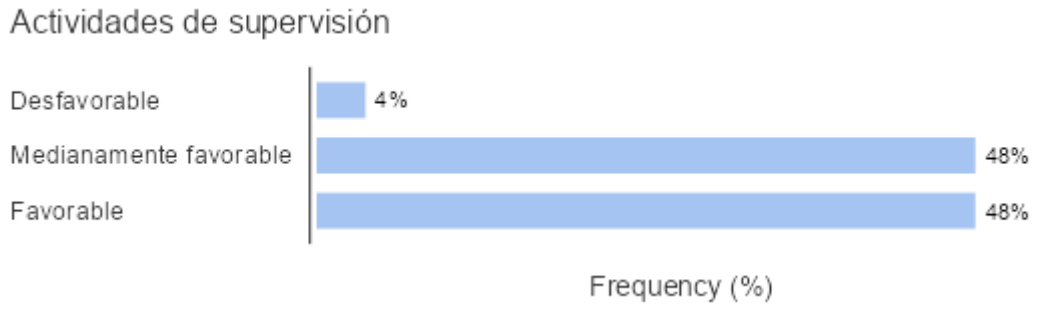
Tabla 10

Frecuencias de Actividades de supervisión

Actividades de supervisión	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Desfavorable	2	3.6 %	3.6 %
Medianamente favorable	27	48.2 %	51.8 %
Favorable	27	48.2 %	100.0 %

Gráfico 6

Dimensión Actividades de supervisión



Nota: Gráfica de frecuencia de la dimensión Actividades de supervisión elaborado con Jamovi (versión 2.3).

Interpretación: Los resultados respecto a las actividades de supervisión reflejan que un 3.6% de los colaboradores considera este aspecto como desfavorable. Un 48.2% percibe las actividades de supervisión como medianamente favorables, mientras que el mismo porcentaje,

48.2%, las califica como favorables. Esto indica una división en la percepción de los colaboradores, lo que sugiere la necesidad de fortalecer las actividades de supervisión para lograr una evaluación más unánime y positiva. Estos datos se basan en las respuestas de los 56 colaboradores encuestados.

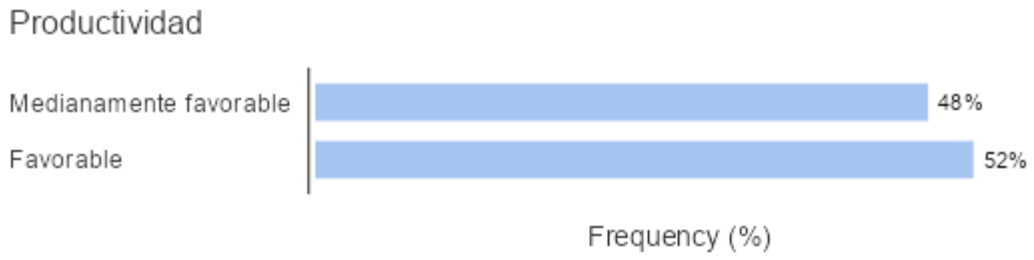
Tabla 11

Frecuencias de Productividad

Productividad	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Medianamente favorable	27	48.2 %	48.2 %
Favorable	29	51.8 %	100.0 %

Gráfico 7

Variable Productividad



Nota: Gráfico de frecuencia de la variable productividad elaborado con Jamovi (versión 2.3).

Interpretación: En relación con la variable productividad, los resultados muestran que el 48.2% de los colaboradores encuestados consideran que la productividad es medianamente favorable, mientras que el 51.8% la percibe como favorable. Estos porcentajes indican una opinión dividida, aunque con una ligera inclinación hacia una valoración positiva de la productividad. Es recomendable enfocar esfuerzos en las áreas identificadas como

medianamente favorables para fortalecer aún más la percepción general sobre la productividad en la entidad. Estos datos corresponden a la totalidad de 56 colaboradores encuestados.

Tabla 12

Frecuencias de eficiencia

Eficiencia	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Medianamente favorable	28	50.0 %	50.0 %
Favorable	28	50.0 %	100.0 %

Gráfico 8

Dimensión eficiencia



Nota: Gráfico de frecuencia de la dimensión eficiencia elaborado con Jamovi (versión 2.3).

Interpretación: En cuanto a la dimensión eficiencia, los resultados reflejan una igualdad en las percepciones de los colaboradores encuestados, con un 50.0% que considera la eficiencia medianamente favorable y otro 50.0% que la percibe como favorable. Esta paridad sugiere que, aunque la eficiencia es vista de manera positiva por la mitad de los encuestados, aún hay margen para mejorar la percepción general. Es importante identificar y abordar los factores que limitan

una valoración más favorable, con el objetivo de optimizar la eficiencia dentro de la entidad. Los datos analizados corresponden a un total de 56 colaboradores encuestados.

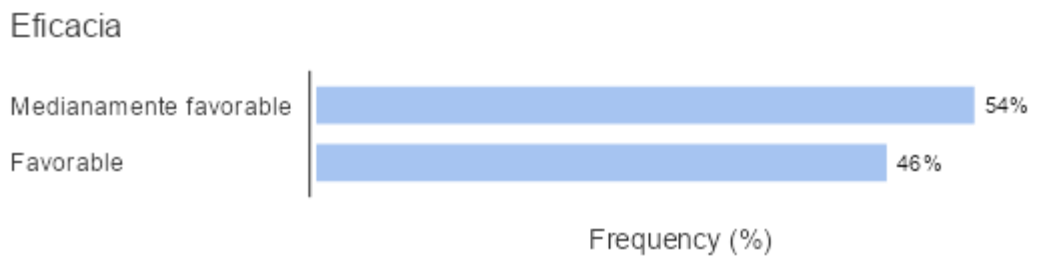
Tabla 13

Frecuencias de eficacia

Eficacia	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Medianamente favorable	30	53.6 %	53.6 %
Favorable	26	46.4 %	100.0 %

Gráfico 9

Dimensión eficacia



Nota: Gráfico de frecuencia de la dimensión eficacia elaborado con Jamovi (versión 2.3).

Interpretación: En la dimensión de eficacia, los datos muestran que el 53.6% de los colaboradores encuestados percibe la eficacia como medianamente favorable, mientras que el 46.4% la considera favorable. Esta distribución indica que, aunque una proporción significativa de los encuestados tiene una opinión positiva sobre la eficacia, más de la mitad cree que aún hay áreas en las que se puede mejorar. Es crucial enfocar esfuerzos en mejorar estos aspectos para incrementar la percepción favorable de la eficacia dentro de la entidad. Los resultados se basan en un total de 56 encuestas realizadas.

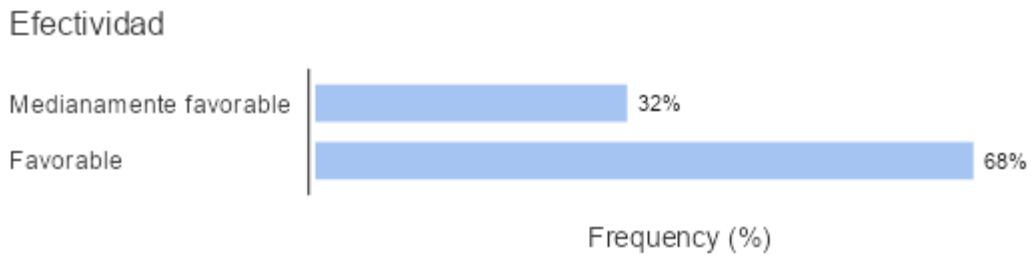
Tabla 14

Frecuencias de Efectividad

Efectividad	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Medianamente favorable	18	32.1 %	32.1 %
Favorable	38	67.9 %	100.0 %

Gráfico 10

Dimensión efectividad



Nota: Gráfico de frecuencia de la dimensión efectividad elaborado con Jamovi (versión 2.3).

Interpretación: En la dimensión de efectividad, se observa que el 67.9% de los colaboradores encuestados considera que la efectividad es favorable, mientras que el 32.1% la percibe como medianamente favorable. Estos resultados sugieren que la mayoría de los encuestados tienen una opinión positiva sobre la efectividad en la entidad. Sin embargo, un tercio de los participantes cree que hay margen de mejora. Este análisis subraya la importancia de continuar optimizando los procesos para fortalecer la efectividad percibida. Estos resultados se obtuvieron a partir de un total de 56 encuestas realizadas.

5.2. Resultados Inferenciales

5.2.1. Pruebas de normalidad

Tabla 15

Normalidad de las variables Control Interno y Productividad.

		statistic	p
Control Interno	Kolmogorov-Smirnov	0.449	< .001
Entorno de control	Kolmogorov-Smirnov	0.475	< .001
Evaluación de riesgos	Kolmogorov-Smirnov	0.345	< .001
Actividades de control	Kolmogorov-Smirnov	0.387	< .001
Información y comunicación	Kolmogorov-Smirnov	0.363	< .001
Actividades de supervisión	Kolmogorov-Smirnov	0.317	< .001
Productividad	Kolmogorov-Smirnov	0.348	< .001
Eficiencia	Kolmogorov-Smirnov	0.339	< .001
Eficacia	Kolmogorov-Smirnov	0.358	< .001
Efectividad	Kolmogorov-Smirnov	0.431	< .001

Nota: Tabla elaborada por el autor utilizando Jamovi (versión 2.3).

Interpretación: Según la tabla 15, se llevó a cabo una prueba de normalidad para cada una de las variables y dimensiones usando la estadística de Kolmogorov-Smirnov. Dado que la muestra consta de 56 casos, se verificó que el valor del p-valor o sig es <0,001 en cada caso, lo que sugiere que los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se empleará la estadística no paramétrica para el análisis de la correlación. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 16

Valores de Rho de Spearman

Valor de Rho de Spearman		
1	De 0,00 a 0,19	Muy baja correlación
2	De 0,20 a 0,39	Baja correlación
3	De 0,40 a 0,59	Moderada correlación
4	De 0,60 a 0,79	Buena correlación
5	De 0,80 a 1,00	Muy buena correlación

5.2.2. Prueba estadística en relación a la hipótesis general

H0: El control interno no se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

H1: El control interno se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

Tabla 17

Prueba de correlación de control interno y productividad

		Control Interno	**Productividad**
Control Interno	Rho de Spearman	—	
	Gl	—	
	valor p	—	
Productividad	Rho de Spearman	0.521	—
	Gl	54	—
	valor p	< .001	—

Nota: Tabla elaborada por el autor utilizando Jamovi (versión 2.3).

Interpretación. De acuerdo a la tabla 17, se obtuvo un p valor de < 0.001, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También se determinó un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.521, indicando una moderada correlación entre la variable control interno y la variable productividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

5.2.3. Prueba estadística en relación a la hipótesis especifica 1

H0: El control interno no se relaciona significativamente con la eficiencia de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

H1: El control interno se relaciona significativamente con la eficiencia de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

Tabla 18

Prueba de correlación de control interno y eficiencia

		Control Interno	**Eficiencia**
Control Interno	Rho de Spearman	—	
	Gl	—	
	valor p	—	
Eficiencia	Rho de Spearman	0.632	—
	Gl	54	—
	valor p	< .001	—

Nota: Tabla elaborado por el autor utilizando Jamovi (versión 2.3).

Interpretación. De acuerdo a la tabla 18, se obtuvo un p valor de < 0.001, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También se determinó un coeficiente

de correlación de Rho de Spearman de 0.632, indicando una buena correlación entre la variable control interno y la dimensión eficiencia de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024

5.2.4. Prueba estadística en relación a la hipótesis específica 2

H0: El control interno no se relaciona significativamente con la eficacia de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

H1: El control interno se relaciona significativamente con la eficacia de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

Tabla 19

Prueba de correlación de control interno y eficacia

		Control Interno	**Eficacia**
Control Interno	Rho de Spearman	—	
	Gl	—	
	valor p	—	
Eficacia	Rho de Spearman	0.474	—
	Gl	54	—
	valor p	< .001	—

Nota: Tabla elaborada por el autor utilizando Jamovi (versión 2.3).

Interpretación. De acuerdo a la tabla 19, se obtuvo un p valor de < 0.001, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También se determinó un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.474, indicando una moderada correlación entre la

variable control interno y la dimensión eficacia de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

5.2.5. Prueba estadística en relación a la hipótesis especifica 3

H0: El control interno no se relaciona significativamente con la efectividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

H1: El control interno se relaciona significativamente con la efectividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

Tabla 20

Prueba de correlación de control interno y efectividad

		Control Interno	**Efectividad**
Control Interno	Rho de Spearman	—	
	gl	—	
	valor p	—	
Efectividad	Rho de Spearman	0.519	—
	gl	54	—
	valor p	< .001	—

Nota: Tabla elaborada por el autor utilizando Jamovi (versión 2.3).

Interpretación. De acuerdo a la tabla 20, se obtuvo un p valor de < 0.001, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También se determinó un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.519, indicando una moderada correlación entre la variable control interno y la dimensión efectividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En relación al objetivo general de la presente investigación, que busca analizar la relación entre el control interno y la productividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024. Los resultados arrojaron un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.521, el P valor es <0.001 (valor de significancia), esto conduce al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis de investigación entre estas variables. Por lo tanto, se pudo confirmar que existe una moderada correlación entre el control interno y la productividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete. Estos resultados coinciden. Este hallazgo es consistente con el estudio de Odiaga (2023)**,** quien encontró una relación significativa entre el Sistema de Control Interno y la productividad de los fiscales en la fiscalía mixta de Chiclayo, con un coeficiente de 0.830. Además, el análisis de dimensiones como la evaluación de riesgos y el ambiente de control también mostró correlaciones muy altas con la productividad, lo que refuerza la idea de que un control interno sólido puede mejorar significativamente el rendimiento laboral. Asimismo, Cueva (2023) en su investigación sobre la Universidad Nacional de Tumbes reportó una relación entre el control interno y la gestión administrativa, aunque en este caso con una correlación baja (0.241), lo que sugiere que las características específicas de la organización pueden influir en la magnitud de la relación.

Respecto al objetivo específico uno de la presente investigación, que busca analizar la relación entre el control interno y la eficiencia de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024. Los resultados arrojaron un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.632, el P valor es <0.001 (valor de significancia), esto conduce al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis de investigación entre estas variables. Por lo tanto, se pudo

confirmar que existe una buena correlación entre el control interno y la eficiencia de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete. Este resultado coincide con la investigación de Huapaya y Hancco (2023), quienes también encontraron una relación significativa entre el Control Interno y la Eficiencia del Personal Administrativo en la Dirección Regional de Agricultura de Madre de Dios. En su estudio, reportaron un coeficiente de 0.817, lo que respalda la conclusión de que un control interno eficiente está asociado con un mejor desempeño y mayor eficiencia laboral.

En lo que concierne al objetivo específico dos de la presente investigación, que busca analizar la relación entre el control interno y la eficacia de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024. Los resultados arrojaron un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.474, el P valor es <0.001 (valor de significancia), esto conduce al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis de investigación entre estas variables. Por lo tanto, se pudo confirmar que existe una moderada correlación entre el control interno y la eficacia de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete. Este hallazgo puede relacionarse con los resultados obtenidos por Cueva(2023), quien, aunque observó una correlación baja entre el control interno y la gestión administrativa en la Universidad Nacional de Tumbes, concluyó que fortalecer los instrumentos de gestión interna podría mejorar la eficacia y eficiencia en la institución. Además, la investigación de Alvan y Chappa (2020) en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza también sugiere que un control interno bien implementado contribuye a mejorar la gestión administrativa y, por ende, la eficacia del personal.

Acerca del objetivo específico tres de la presente investigación, que busca analizar la relación entre el control interno y la efectividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024. Los resultados arrojaron un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.519, el P valor es <0.001 (valor de significancia), esto conduce al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis de investigación entre estas variables. Por lo tanto, se pudo confirmar que existe una moderada correlación entre el control interno y la efectividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete. Estos resultados son coherentes con los hallazgos de Odiaga (2023), quienes observaron que las actividades de control y la evaluación de riesgos en la fiscalía de Chiclayo también tenían una influencia directa en la efectividad del personal, con un coeficiente de correlación de 0.493. Además, la investigación de Montesdeoca (2023) en Ecuador refuerza esta relación al mostrar que un alto nivel de engagement de los colaboradores se traduce en un mejor cumplimiento de las actividades de control interno, lo que impacta positivamente en la efectividad organizacional.

VII. CONCLUSIONES

En esta investigación se determinó que existe una moderada correlación entre el control interno y la productividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024. Pues se obtuvo un coeficiente de correlación (R de Spearman) de 0.521, además, el P valor fue de $0.001 < 0.05$ (valor α). Se ha confirmado que existe una relación significativa entre el control interno y la productividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete. Un sistema de control interno bien estructurado y ejecutado favorece un incremento en la productividad de los colaboradores, validando así la hipótesis general de la investigación. Este hallazgo subraya la importancia de la implementación y supervisión adecuada del control interno para mejorar el rendimiento organizacional.

También se determinó que existe una buena correlación entre el control interno y la eficiencia de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024. Pues se obtuvo un coeficiente de correlación (R de Spearman) de 0.632, además, el P valor fue de $0.001 < 0.05$ (valor α). Se evidenció una relación positiva y significativa entre el control interno y la eficiencia de los colaboradores. Los resultados muestran que una mayor rigurosidad y claridad en las actividades de control interno permiten a los colaboradores ser más eficientes en el cumplimiento de sus funciones.

Así mismo se determinó que existe una moderada correlación entre el control interno y la eficacia de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024. Pues se obtuvo un coeficiente de correlación (R de Spearman) de 0.474, además, el P valor fue de $0.001 < 0.05$ (valor α). Los resultados obtenidos también demostraron una correlación moderada entre el control interno y la eficacia de los colaboradores. Esto indica que un sistema de control interno

bien diseñado puede mejorar significativamente la capacidad de los colaboradores para alcanzar los objetivos organizacionales de manera oportuna.

Por último, se determinó que existe una moderada correlación entre el control interno y la efectividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024. Pues se obtuvo un coeficiente de correlación (R de Spearman) de 0.519, además, el P valor fue de 0.001 < 0.05 (valor α). Finalmente, se confirmó que el control interno tiene una relación significativa con la efectividad de los colaboradores. Un sistema de supervisión constante y eficiente en la ejecución de las actividades permite a los colaboradores desempeñarse con mayor efectividad, contribuyendo al éxito global de la institución.

VII. RECOMENDACIONES

En base a estos resultados, se plantean las siguientes recomendaciones dirigidas a las autoridades y unidades relevantes de la universidad. Primero, se recomienda a la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional de Cañete que fortalezca las políticas de control interno, implementando protocolos de supervisión continua para garantizar que todas las áreas operativas cumplan con los estándares establecidos. Esto no solo contribuirá a mejorar la productividad de los colaboradores, sino que también optimizará los resultados de la institución. Se sugiere la creación de un comité especializado en control interno que realice auditorías periódicas y que los jefes de cada área presenten informes regulares sobre el estado del control interno.

A la unidad de Recursos Humanos, se le recomienda implementar programas de capacitación continua sobre las mejores prácticas de control interno y su impacto en la eficiencia de los colaboradores. Estos programas deben formar al personal en la correcta comprensión y aplicación de los procesos establecidos, lo que les permitirá ser más eficientes en el cumplimiento de sus funciones. Además, se recomienda diseñar incentivos basados en la mejora de la eficiencia, promoviendo una cultura de mejora continua vinculada al control interno.

Por su parte, a la Dirección General de Administración se le sugiere reforzar los mecanismos de supervisión interna mediante la implementación de sistemas de monitoreo en tiempo real. Esto permitirá detectar de manera oportuna cualquier desviación en los procesos y tomar acciones correctivas antes de que afecten la eficacia general de la operación. También fomentar reuniones periódicas de seguimiento entre los responsables de las áreas administrativas para revisar los indicadores de control y eficacia. se le recomienda fomentar una cultura organizacional que valore y promueva el control interno, debe asegurarse de que todos los

colaboradores comprendan su papel en la implementación y mantenimiento de un sistema de control sólido. Se sugiere la realización de concientización que subrayen la importancia del control interno para el éxito institucional.

A la Vicepresidencia Académica, se le sugiere la creación de un departamento de control académico para supervisar los procesos académicos, incrementando la efectividad de los colaboradores vinculados a actividades educativas. Este departamento deberá garantizar que todos los procedimientos académicos se ejecuten bajo normativas estrictas de control interno. Además, se recomienda implementar un sistema de supervisión que permita medir en tiempo real la efectividad de los procesos relacionados con la enseñanza.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alaña Castillo, T. P., & Solórzano Solórzano, S. (2015). Planeación estratégica. https://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/6658

Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. https://www.researchgate.net/publication/352157132

Belloch, C. (2012). Las Tecnologías de la Información y Comunicación en el aprendizaje. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Valencia, 4, 1-11. https://www.academia.edu/download/38085526/tics.pdf

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Pearson Educación). 2010.

Cárdenas, L., Álvarez, N., & Cruz, N. (2020). Impacto de la investigación dentro del proceso de formación profesional. *CULTURA EDUCACIÓN Y SOCIEDAD*, *11*(2), 145–160. https://doi.org/10.17981/cultedusoc.11.2.2020.09

Carro, R., Y Gonzales, D. (2013). Productividad y competitividad. Alfa & Omega, 1, 40. https://www.academia.edu/download/67724916/02_productividad_competitividad.pdf

Castelló, I., Lozano, J., & Torreblanca, A. (2009). De la gestión del riesgo a la empresa ciudadana: los estadios de evolución de la RSE. ESADE, Barcelona. https://www.academia.edu/download/5314536/2009-02_i.castillo-gestionriesgo5.pdf

Castro, J. J., Gómez, L. K., & Camargo, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, *27*(75), 140–174. https://doi.org/10.14483/22487638.19171

Chacón, J. I. A. (2018). Los códigos de ética y los códigos de conducta en la promoción de la ética organizacional. Revista nacional de administración, 9(1), 87-103. https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/2104

Chavarría, R., Sandoval, E., Peláez, K. y Radilla, C. (2009). Satisfacción laboral del personal médico en el Servicio de Urgencias Adultos en un Hospital General Regional. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3630781.pdf

Correa Henao, G. J., María Ríos-González, E., & César Acevedo-Moreno, J. (2017). Evolución de la cultura de la gestión de riesgos en el entorno empresarial colombiano. Journal of Engineering & Technology (2256-3903), 6(1). https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=22563903&AN=127294536&h=wvPRo7sxCOKE%2FzQjJHmnZUgxMVuONx%2FWly%2BHRSP40b51vdF6wp5pIpyBBLCgcCG2ICHCpKop3JmghVv85m4ckg%3D%3D&crl=c

Cruz, Y. R. (2021). Gestión de Información y del Conocimiento para la toma de decisiones organizacionales. Bibliotecas. Anales de investigación, 11(4), 150-163. http://revistas.bnjm.cu/index.php/BAI/article/view/203

de Jalisco, P. O. E. E. (2015). Lineamientos generales para el monitoreo y evaluación de los programas públicos del Gobierno de Jalisco. Publicados el sábado, 18. https://evalua.jalisco.gob.mx/sites/default/files/2024-04/Lineamientos_MyE2019_13-06-2019.pdf

Díaz, I. A., Lucena, F. J. H., & Martín, F. D. F. (2007). Competencia, competencias profesionales y perfil profesional: retrato del perfil del psicopedagogo. Publicaciones, 37, 109-116. https://revistaseug.ugr.es/index.php/publicaciones/article/view/2274

Escorcia González, E. E. (2008). Alineación estratégica de una pequeña empresa. Caso-Progestion Ltda. https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstreams/01bc1731-9fe0-43eb-9c1c-47f51f8e4dcd/download

Gallego-Hernández, D. (2019). Propuesta y evaluación de actividades de documentación en traducción económica. https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/92655

Gaspar, J., & Martínez, J. G. (2004). Planes de contingencia la continuidad del negocio en las organizaciones. Ediciones Díaz de Santos. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=K_UMxjjB5gUC&oi=fnd&pg=PR15&dq=Plan+de+contingencia+para+riesgos+de+proyectos+y+procesos.+&ots

Góngora, D. y Morán, C. (2012). Identificar y definir un modelo analítico de medición de la productividad de la mano de obra para implementarlo en los procesos de molienda y elaboración del Ingenio Carmelita SA. https://repositorio.uceva.edu.co/bitstream/handle/20.500.12993/143/T0010460.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González Marín, Y. O. (2023). Habilidades directivas para el desarrollo de la gestión de conocimiento organizacional (Doctoral dissertation, Universitat Politècnica de València). https://riunet.upv.es/handle/10251/201577

Gómez, M., y Lazarte, C. (2019). Control interno (Doctoral dissertation). https://repositorio.face.unt.edu.ar/bitstream/handle/123456789/766/Control%20Interno.pdf

Hernández, Roberto., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.

López-Angulo, Y., Sáez-Delgado, F., & Mella-Norambuena, J. (2024). Propósitos de vida y académicos en estudiantes universitarios chilenos de carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, y Matemáticas). Formación universitaria, 17(2), 83-100. https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v17n2/0718-5006-formuniv-17-02-83.pdf

López, J. M. G. (2011). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. Contribuciones a la Economía, 9(2), 7. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9177059

Manene, L. M. (2013). Estrategias empresariales: tipología, características y uso. Recuperado de http://www. luismiguelmanene. com/2013/05/31/estrategiasempresariales-tipologia-caracteristicas-y-uso. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25207w/Estrategias_empresariales.pdf

Manosalvas, L., Cartagena, M. y Baque, L. (2019). Gestión de control interno para disminuir el riesgo de quiebra en la empresa Capasepri. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores. https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/download/1358/1684

Marcano Aular, Y. J., & Talavera Pereira, R. (2007). Minería de Datos como soporte a la toma de decisiones empresariales. Opción, 23(52), 104-118. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-15872007000100008

Marín, A., & Lafuente, C. (2018). *Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: fases, fuentes y selección de técnicas*. https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160.n64.2008.450

Medina, J. G. P., del Valle Giraldoth, D., de Rojas, M. E. V., Cueva, L. J. L., & Reyes, N. J. N. (2018). Supervisión educativa como acompañamiento pedagógico por los directores de educación media. Panorama, 12(23), 63-73. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6805692

Medina-Quintero, J. M., & Aguilar-Gámez, P. E. (2013). Administración y calidad de la información de los sistemas de información contable de las PYMES. Cuadernos de Administración (Universidad del Valle), 29(49), 8-16. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-46452013000100002&script=sci_arttext

Morales, F. (2001). La comunicación interna. Herramienta estratégica de gestión para las empresas, Universidad Autónoma de Barcelona. https://www.personeriamedellin.gov.co/wp-content/uploads/2023/11/Informe_seguimiento_Plan_Anticorrupcio_y_Mapa_de_Riesgo-Nov-2019.pdf

Pallares, M. R., & Pérez-Serrano, M. J. (2017). Decisión y transparencia en información y conocimiento. Estudio de caso de las empresas de comunicación cotizadas españolas. Revista latina de comunicación social, (72), 719-736. https://nuevaepoca.revistalatinacs.org/index.php/revista/article/view/689

Pardo, V., & Manuel, J. (2014). La valoración de la profesión, del trabajo, de la ocupación, y de las tareas en el procedimiento de valoración de la capacidad laboral en materia de seguridad social. Medicina y seguridad del trabajo, 60(237), 660-674. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2014000400006&script=sci_arttext&tlng=en

Paredes Coa, K. N. (2018). Gestión de los recursos humanos y el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30240

Paredes Torres, D. P. (2020). La compensación salarial en el índice de rendimiento productivo del sector carrocero en la provincia de Tungurahua (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano). https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/30927

Quezada, C., Apolo, N., & Santa, K. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica* (D. Neill & L. Cortez, Eds.; UTMACH). 2018. https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14229/1/Cap.1-Investigaci%c3%b3n%20cient%c3%adfica.pdf

Reese, E. (2003). Instrumentos de gestión urbana, fortalecimiento del rol del municipio y desarrollo con equidad. Lincoln Institute of Land Policy. https://www.academia.edu/download/7645830/reese%20instrumentos%20de%20gestion%20urbana.pdf

Retamozo, M. (2014). ¿Cómo hacer un proyecto de tesis doctoral en Ciencias Sociales? *Cuencia, Docencia y Tecnología*, *25*, 173–202. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-17162014000100007&script=sci_arttext

Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la Investigación* (L. Pereyra, A. Rodríguez, A. Mora, C. García, V. Martínez, P. Vieyra, & G. Rosas, Eds.; Klik). 2020. https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Romero, J., Almirall, P., & Gravalosa, A. (2011). Caracterización del presupuesto para los proyectos de investigación. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, *2*, 56–62. https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/654/670

Salcedo, G. C. (2002). Manual para el diseño de normas de competencia laboral. Panorama Editorial. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=B1X0HoA7nCcC&oi=fnd&pg=PA23&dq

Salinas, A. E. S. (2015). Análisis en la gestión de riesgos de fraude a una institución pública en el marco del libro Coso II, período 2014-2015. Revista de Investigación Aplicada en Ciencias Empresariales, 4(1), 30-70. https://iace.uv.cl/index.php/IACE/article/view/1869

Suárez, J., Mella, R. S., & Hernández, G. (2003). Evaluación y mejora del nivel de excelencia en un centro científico agropecuario. Pastos y Forrajes, 26(3). https://payfo.ihatuey.cu/index.php?journal=pasto&page=article&op=download&path[]=829&path[]=331

Vega-de la Cruz, L. O., & Nieves-Julbe, A. F. (2016). Procedimiento para la Gestión de la Supervisión y Monitoreo del Control Interno. Ciencias Holguín, 22(1), 50-68. https://www.redalyc.org/pdf/1815/181543577007.pdf

Vargas Simal, D. (2019). Acercamiento a los riesgos psicosociales en el ámbito laboral del fútbol. https://uvadoc.uva.es/handle/10324/42878

Vargas Winstanley, S. (2014). Transitando del discurso a la práctica: conexiones y reflexiones sobre desarrollo humano y política pública a partir de la creación del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social del Perú. https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/190122

Vizcaíno, P. I., Cedeño, R. J., & Maldonado, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *7*(4), 9723–9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

IX. ANEXOS

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Control Interno y la Productividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	**Objetivo general**	**Hipótesis general**	**Variable 1:**	**Enfoque de investigación:**
¿De qué manera se relaciona el control interno y la productividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024?	Determinar de qué manera se relaciona el control interno y la productividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.	El control interno se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.	Control interno **Dimensiones:** - Entorno de control - Evaluación de riesgos - Actividades de control - Información y comunicación - Actividades de supervisión	Cuantitativo **Tipo de investigación:** Básica **Diseño de investigación:** No experimental de tipo transversal **Nivel de investigación:** Correlacional **Población:** Conformada por los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete **Muestra:** No probabílistica conformada por 56 colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete. **Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario
Problemas específicos	**Objetivos específicos**	**Hipótesis específicos**		
¿De qué manera se relaciona el control interno y la eficiencia de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024?	Determinar de qué manera se relaciona el control interno y la eficiencia de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.	El control interno se relaciona significativamente con la eficiencia de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.	**Variable 2:** Productividad **Dimensiones:** - Eficiencia - Eficacia - Efectividad	
¿De qué manera se relaciona el control interno y la eficacia de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024?	Determinar de qué manera se relaciona el control interno y la eficacia de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.	El control interno se relaciona significativamente con la eficacia de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.		
¿De qué manera se relaciona el control interno y la efectividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024?	Determinar de qué manera se relaciona el control interno y la efectividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.	El control interno se relaciona significativamente con la efectividad de los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.		

Validación del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CONTROL INTERNO

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Dimensión: Entorno de control	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
01	¿La integridad, valores y conducta de los colaboradores reflejan el adecuado nivel de conocimiento del código de ética y si la entidad promueve la mejora relacionándose con la productividad?	X		X		X		
02	¿Los instrumentos de gestión, como los reglamentos, manuales y organigrama, así como los planes y políticas de la entidad se conocen y practican por los colaboradores relacionándose con la productividad?	X		X		X		
03	¿La competencia, capacidad y perfil profesional de los puestos están establecidos de acuerdo a la realidad y responsabilidad requerida vinculándose con la productividad de los colaboradores de la entidad?	X		X		X		
	Dimensión: Evaluación de riesgos							
04	¿La entidad promueve y difunde una cultura de gestión de riesgos para identificar y responder adecuadamente vinculándose con la eficacia de los colaboradores?	X		X		X		
05	¿La alta percepción de probabilidad de ocurrencia de riesgos se debería a la inadecuada evaluación de riesgo y fraude relacionándose con la eficacia de los colaboradores de la entidad?	X		X		X		
06	¿Los planes de contingencia son parte de la preparación de la entidad para responder al riesgo mayormente de los principales proyectos y procesos asociándose con la eficacia de los colaboradores?	X		X		X		
	Dimensión: Actividades de control							
07	¿Las actividades de control planificadas e implementadas aseguran el cumplimiento primordialmente de los principales proyectos y procedimientos relacionándose con la eficiencia de los colaboradores de la entidad?	X		X		X		

08	¿Las actividades desarrolladas por las unidades de gestión de la entidad se encuentran soportadas en el sistema de información y cuentan con recuperación en caso de pérdida relacionándose con la eficiencia de los colaboradores?	X		X		X		
09	¿El desarrollo de las actividades de control es la adecuada y se encuentran documentadas en el manual de procedimientos de la entidad asociándose con la eficiencia de los colaboradores?	X		X		X		
10	¿Los programas e indicadores de gestión son controlados y monitoreados periódicamente relacionándose con la eficiencia de los colaboradores de la entidad?	X		X		X		
	Dimensión: Información y comunicación							
11	¿El nivel de calidad de la información obtenida, generada y utilizada es consecuente de la gestión de los colaboradores en la entidad relacionándose con la efectividad?	X		X		X		
12	¿Existe el adecuado nivel de manejo de la información de la entidad, que a su vez permite la oportuna toma de decisiones relacionándose con la efectividad de los colaboradores?	X		X		X		
13	¿La comunicación e información de la entidad son accesibles, transparentes y se actualizan sucesivamente a los hechos vinculándose con la efectividad de los colaboradores?	X		X		X		
14	¿Las líneas de comunicación e información establecidas con los usuarios permiten la atención requerida, porque se evalúan y actualizan, vinculándose con la efectividad de los colaboradores de la entidad?	X		X		X		
	Dimensión: Actividades de supervisión							
15	¿Las actividades de supervisión preventiva son las idóneas y permiten el funcionamiento adecuado de la entidad relacionándose con la productividad de los colaboradores?	X		X		X		
16	¿La evaluación de las actividades de supervisión son oportunas y brindan medidas correctivas pertinentes relacionándose con la productividad de los colaboradores de la entidad?	X		X		X		

17	¿El monitoreo correctivo posterior asegura el cumplimento de las recomendaciones de evaluaciones anteriores vinculándose con la productividad de los colaboradores de la entidad?	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres de juez validador: Dr. Roberto R. Buendía Aparcana **DNI: 21576727**

Especialidad del validador: Contabilidad y Finanzas

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Cañete, 24 de julio del 2024.



Firma de validador informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Dimensión: Eficiencia	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
01	¿La disponibilidad de recursos requeridos por los colaboradores son brindados para el cumplimiento de sus actividades asociándose con el control interno de la entidad?	X		X		X		
02	¿Existe el uso adecuado de los recursos por parte de los colaboradores relacionándose con el control interno de la entidad?	X		X		X		
03	¿La cantidad de colaboradores es suficiente para la ejecución de las actividades y cumplimento de metas de la entidad relacionándose con el control interno?	X		X		X		
04	¿La ejecución de funciones y grado de responsabilidad asumidos por parte de los colaboradores se logran pertinentemente vinculándose con el entorno de control de la entidad?	X		X		X		
05	¿La capacidad de los colaboradores en las actividades de trabajo es la indicada y se desarrollan relacionándose con el entorno de control de la entidad?	X		X		X		
06	¿El valor productivo generado de los colaboradores a través del desarrollo de sus funciones son convenientes y se asocian con el entorno de control de la entidad?	X		X		X		
	Dimensión: Eficacia							
07	¿El nivel de conocimiento de la visión, misión y políticas de los colaboradores es alta y se relaciona con la evaluación de riesgos de la entidad?	X		X		X		
08	¿Existe una adecuada planificación de actividades para el logro de los objetivos de los colaboradores vinculándose con la evaluación de riesgos de la entidad?	X		X		X		
09	¿Se aplican acciones necesarias para cumplir con las metas por parte de los colaboradores relacionándose con la evaluación de riesgos de la entidad?	X		X		X		
10	¿Se prevalece el cumplimiento de las metas sin optimizar recursos y otros factores por parte de los colaboradores relacionándose con las actividades de control de la entidad?	X		X		X		

11	¿El logro de resultados de los colaboradores se consigue incluso frente a las adversidades relacionándose con las actividades de control de la entidad?	X		X		X		
	Dimensión: Efectividad							
12	¿Se logran las metas maximizando los recursos por parte de los colaboradores vinculándose con la información y comunicación de la entidad?	X		X		X		
13	¿El cumplimiento de metas alineados a la visión se obtiene por parte de los colaboradores asociándose con la información y comunicación de la entidad?	X		X		X		
14	¿Se alcanzan las metas continuamente y permanente por parte de los colaboradores vinculándose con las actividades de supervisión de la entidad?	X		X		X		
15	¿Los colaboradores alcanzan el nivel de excelencia y/o se encuentran encaminado a ello relacionándose con las actividades de supervisión de la entidad?	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres de juez validador: Dr. Roberto R. Buendía Aparcana **DNI: 21576727**

Especialidad del validador: Contabilidad y Finanzas

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Cañete, 24 de julio del 2024.



Firma de validador informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CONTROL INTERNO

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Dimensión: Entorno de control	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
01	¿La integridad, valores y conducta de los colaboradores reflejan el adecuado nivel de conocimiento del código de ética y si la entidad promueve la mejora relacionándose con la productividad?	x		x		x		
02	¿Los instrumentos de gestión, como los reglamentos, manuales y organigrama, así como los planes y políticas de la entidad se conocen y practican por los colaboradores relacionándose con la productividad?	x		x		x		
03	¿La competencia, capacidad y perfil profesional de los puestos están establecidos de acuerdo a la realidad y responsabilidad requerida vinculándose con la productividad de los colaboradores de la entidad?	x		x		x		
	Dimensión: Evaluación de riesgos							
04	¿La entidad promueve y difunde una cultura de gestión de riesgos para identificar y responder adecuadamente vinculándose con la eficacia de los colaboradores?	x		x		x		
05	¿La alta percepción de probabilidad de ocurrencia de riesgos se debería a la inadecuada evaluación de riesgo y fraude relacionándose con la eficacia de los colaboradores de la entidad?	x		x		x		
06	¿Los planes de contingencia son parte de la preparación de la entidad para responder al riesgo mayormente de los principales proyectos y procesos asociándose con la eficacia de los colaboradores?	x		x		x		
	Dimensión: Actividades de control							
07	¿Las actividades de control planificadas e implementadas aseguran el cumplimiento primordialmente de los principales proyectos y procedimientos relacionándose con la eficiencia de los colaboradores de la entidad?	x		x		x		

08	¿Las actividades desarrolladas por las unidades de gestión de la entidad se encuentran soportadas en el sistema de información y cuentan con recuperación en caso de pérdida relacionándose con la eficiencia de los colaboradores?	x		x		x		
09	¿El desarrollo de las actividades de control es la adecuada y se encuentran documentadas en el manual de procedimientos de la entidad asociándose con la eficiencia de los colaboradores?	x		x		x		
10	¿Los programas e indicadores de gestión son controlados y monitoreados periódicamente relacionándose con la eficiencia de los colaboradores de la entidad?	x		x		x		
	Dimensión: Información y comunicación							
11	¿El nivel de calidad de la información obtenida, generada y utilizada es consecuente de la gestión de los colaboradores en la entidad relacionándose con la efectividad?	x		x		x		
12	¿Existe el adecuado nivel de manejo de la información de la entidad, que a su vez permite la oportuna toma de decisiones relacionándose con la efectividad de los colaboradores?	x		x		x		
13	¿La comunicación e información de la entidad son accesibles, transparentes y se actualizan sucesivamente a los hechos vinculándose con la efectividad de los colaboradores?	x		x		x		
14	¿Las líneas de comunicación e información establecidas con los usuarios permiten la atención requerida, porque se evalúan y actualizan, vinculándose con la efectividad de los colaboradores de la entidad?	x		x		x		
	Dimensión: Actividades de supervisión							
15	¿Las actividades de supervisión preventiva son las idóneas y permiten el funcionamiento adecuado de la entidad relacionándose con la productividad de los colaboradores?	x		x		x		
16	¿La evaluación de las actividades de supervisión son oportunas y brindan medidas correctivas pertinentes relacionándose con la productividad de los colaboradores de la entidad?	x		x		x		

17	¿El monitoreo correctivo posterior asegura el cumplimento de las recomendaciones de evaluaciones anteriores vinculándose con la productividad de los colaboradores de la entidad?	x		x		x		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres de juez validador: Manuel Nicolás Morales Alberto DNI: 15599656

Especialidad del validador:

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Cañete, 27 de julio del 2024.

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: MORALES ALBERTO MANUEL NICOLAS FIR 15599656 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27/07/2024 11:25:21-0500

Firma de validador informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Dimensión: Eficiencia	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
01	¿La disponibilidad de recursos requeridos por los colaboradores son brindados para el cumplimiento de sus actividades asociándose con el control interno de la entidad?	x		x		x		
02	¿Existe el uso adecuado de los recursos por parte de los colaboradores relacionándose con el control interno de la entidad?	x		x		x		
03	¿La cantidad de colaboradores es suficiente para la ejecución de las actividades y cumplimento de metas de la entidad relacionándose con el control interno?	x		x		x		
04	¿La ejecución de funciones y grado de responsabilidad asumidos por parte de los colaboradores se logran pertinentemente vinculándose con el entorno de control de la entidad?	x		x		x		
05	¿La capacidad de los colaboradores en las actividades de trabajo es la indicada y se desarrollan relacionándose con el entorno de control de la entidad?	x		x		x		
06	¿El valor productivo generado de los colaboradores a través del desarrollo de sus funciones son convenientes y se asocian con el entorno de control de la entidad?	x		x		x		
	Dimensión: Eficacia							
07	¿El nivel de conocimiento de la visión, misión y políticas de los colaboradores es alta y se relaciona con la evaluación de riesgos de la entidad?	x		x		x		
08	¿Existe una adecuada planificación de actividades para el logro de los objetivos de los colaboradores vinculándose con la evaluación de riesgos de la entidad?	x		x		x		
09	¿Se aplican acciones necesarias para cumplir con las metas por parte de los colaboradores relacionándose con la evaluación de riesgos de la entidad?	x		x		x		
10	¿Se prevalece el cumplimiento de las metas sin optimizar recursos y otros factores por parte de los colaboradores relacionándose con las actividades de control de la entidad?	x		x		x		

11	¿El logro de resultados de los colaboradores se consigue incluso frente a las adversidades relacionándose con las actividades de control de la entidad?	x		x		x		
	Dimensión: Efectividad							
12	¿Se logran las metas maximizando los recursos por parte de los colaboradores vinculándose con la información y comunicación de la entidad?	x		x		x		
13	¿El cumplimiento de metas alineados a la visión se obtiene por parte de los colaboradores asociándose con la información y comunicación de la entidad?	x		x		x		
14	¿Se alcanzan las metas continuamente y permanente por parte de los colaboradores vinculándose con las actividades de supervisión de la entidad?	x		x		x		
15	¿Los colaboradores alcanzan el nivel de excelencia y/o se encuentran encaminado a ello relacionándose con las actividades de supervisión de la entidad?	x		x		x		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres de juez validador: Manuel Nicolás Morales Alberto DNI: 15599656

Especialidad del validador:

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Cañete, 27 de julio del 2024.

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: MORALES ALBERTO MANUEL NICOLAS FIR 15599656 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27/07/2024 11:25:48-0500

Firma de validador informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CONTROL INTERNO

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Dimensión: Entorno de control	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
01	¿La integridad, valores y conducta de los colaboradores reflejan el adecuado nivel de conocimiento del código de ética y si la entidad promueve la mejora relacionándose con la productividad?	x		x		x		
02	¿Los instrumentos de gestión, como los reglamentos, manuales y organigrama, así como los planes y políticas de la entidad se conocen y practican por los colaboradores relacionándose con la productividad?	x		x		x		
03	¿La competencia, capacidad y perfil profesional de los puestos están establecidos de acuerdo a la realidad y responsabilidad requerida vinculándose con la productividad de los colaboradores de la entidad?	x		x		x		
	Dimensión: Evaluación de riesgos							
04	¿La entidad promueve y difunde una cultura de gestión de riesgos para identificar y responder adecuadamente vinculándose con la eficacia de los colaboradores?	x		x		x		
05	¿La alta percepción de probabilidad de ocurrencia de riesgos se debería a la inadecuada evaluación de riesgo y fraude relacionándose con la eficacia de los colaboradores de la entidad?	x		x		x		
06	¿Los planes de contingencia son parte de la preparación de la entidad para responder al riesgo mayormente de los principales proyectos y procesos asociándose con la eficacia de los colaboradores?	x		x		x		
	Dimensión: Actividades de control							
07	¿Las actividades de control planificadas e implementadas aseguran el cumplimiento primordialmente de los principales proyectos y procedimientos relacionándose con la eficiencia de los colaboradores de la entidad?	x		x		x		

08	¿Las actividades desarrolladas por las unidades de gestión de la entidad se encuentran soportadas en el sistema de información y cuentan con recuperación en caso de pérdida relacionándose con la eficiencia de los colaboradores?	x		x		x		
09	¿El desarrollo de las actividades de control es la adecuada y se encuentran documentadas en el manual de procedimientos de la entidad asociándose con la eficiencia de los colaboradores?	x		x		x		
10	¿Los programas e indicadores de gestión son controlados y monitoreados periódicamente relacionándose con la eficiencia de los colaboradores de la entidad?	x		x		x		
	Dimensión: Información y comunicación							
11	¿El nivel de calidad de la información obtenida, generada y utilizada es consecuente de la gestión de los colaboradores en la entidad relacionándose con la efectividad?	x		x		x		
12	¿Existe el adecuado nivel de manejo de la información de la entidad, que a su vez permite la oportuna toma de decisiones relacionándose con la efectividad de los colaboradores?	x		x		x		
13	¿La comunicación e información de la entidad son accesibles, transparentes y se actualizan sucesivamente a los hechos vinculándose con la efectividad de los colaboradores?	x		x		x		
14	¿Las líneas de comunicación e información establecidas con los usuarios permiten la atención requerida, porque se evalúan y actualizan, vinculándose con la efectividad de los colaboradores de la entidad?	x		x		x		
	Dimensión: Actividades de supervisión							
15	¿Las actividades de supervisión preventiva son las idóneas y permiten el funcionamiento adecuado de la entidad relacionándose con la productividad de los colaboradores?	x		x		x		
16	¿La evaluación de las actividades de supervisión son oportunas y brindan medidas correctivas pertinentes relacionándose con la productividad de los colaboradores de la entidad?	x		x		x		

17	¿El monitoreo correctivo posterior asegura el cumplimento de las recomendaciones de evaluaciones anteriores vinculándose con la productividad de los colaboradores de la entidad?	x		x		x		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres de juez validador: ALEGRÍA CUETO OSCAR FERNANDO **DNI: 07970508**

Especialidad del validador: DOCTOR EN CONTABILIDAD Y FINANZAS

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Cañete, 27 de julio del 2024.



Firma de validador informante

Instrumento

CUESTIONARIO: CONTROL INTERNO Y LA PRODUCTIVIDAD

Estimados participantes, les agradezco de antemano por tomarse el tiempo para responder este cuestionario. Su colaboración es valiosa y apreciada.

El propósito de este cuestionario es obtener datos para la investigación denominada "Control Interno y la Productividad de los colaboradores" que tiene como objetivo determinar de qué manera se relacionan las variables de estudio.

Consentimiento Informado

Sus respuestas serán un gran aporte, serán confidenciales y se usarán solo para fines de investigación académica.

¿Acepta usted participar voluntariamente en el llenado del presente cuestionario?

¡Gracias por su colaboración!

[ ] Sí

[ ] No

Instrucciones

A continuación, encontrará una serie de preguntas. Por favor, indiqué su nivel de acuerdo o desacuerdo utilizando la siguiente escala:

1.Totalmente en desacuerdo
2.En desacuerdo
3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4.De acuerdo
5.Totalmente de acuerdo

I. Control Interno

Ítems	Dimensiones/Preguntas	Alternativas				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Dimensión: Entorno de control	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
01	¿La integridad, valores y conducta de los colaboradores reflejan el adecuado nivel de conocimiento del código de ética y si la entidad promueve la mejora relacionándose con la productividad?					
02	¿Los instrumentos de gestión, como los reglamentos, manuales y organigrama, así como los planes y políticas de la entidad se conocen y practican por los colaboradores relacionándose con la productividad?					
03	¿La competencia, capacidad y perfil profesional de los puestos están establecidos de acuerdo a la realidad y responsabilidad requerida vinculándose con la productividad de los colaboradores de la entidad?					

	Dimensión: Evaluación de riesgos	1	2	3	4	5
04	¿La entidad promueve y difunde una cultura de gestión de riesgos para identificar y responder adecuadamente vinculándose con la eficacia de los colaboradores?					
05	¿La alta percepción de probabilidad de ocurrencia de riesgos se debería a la inadecuada evaluación de riesgo y fraude relacionándose con la eficacia de los colaboradores de la entidad?					
06	¿Los planes de contingencia son parte de la preparación de la entidad para responder al riesgo mayormente de los principales proyectos y procesos asociándose con la eficacia de los colaboradores?					
	Dimensión: Actividades de control	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
07	¿Las actividades de control planificadas e implementadas aseguran el cumplimiento primordialmente de los principales proyectos y procedimientos relacionándose con la eficiencia de los colaboradores de la entidad?					
08	¿Las actividades desarrolladas por las unidades de gestión de la entidad se encuentran soportadas en el sistema de información y cuentan con recuperación en caso de pérdida relacionándose con la eficiencia de los colaboradores?					
09	¿El desarrollo de las actividades de control es la adecuada y se encuentran documentadas en el manual de procedimientos de la entidad asociándose con la eficiencia de los colaboradores?					
10	¿Los programas e indicadores de gestión son controlados y monitoreados periódicamente relacionándose con la eficiencia de los colaboradores de la entidad?					
	Dimensión: Información y comunicación	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
11	¿El nivel de calidad de la información obtenida, generada y utilizada es consecuente de la gestión de los colaboradores en la entidad relacionándose con la efectividad?					
12	¿Existe el adecuado nivel de manejo de la información de la entidad, que a su vez permite la oportuna toma de decisiones relacionándose con la efectividad de los colaboradores?					
13	¿La comunicación e información de la entidad son accesibles, transparentes y se actualizan sucesivamente a los hechos vinculándose con la efectividad de los colaboradores?					
14	¿Las líneas de comunicación e información establecidas con los usuarios permiten la atención requerida, porque se evalúan y actualizan, vinculándose con la efectividad de los colaboradores de la entidad?					
	Dimensión: Actividades de supervisión	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
15	¿Las actividades de supervisión preventiva son las idóneas y permiten el funcionamiento adecuado de la entidad relacionándose con la productividad de los colaboradores?					
16	¿La evaluación de las actividades de supervisión son oportunas y brindan medidas correctivas pertinentes relacionándose con la productividad de los colaboradores de la entidad?					
17	¿El monitoreo correctivo posterior asegura el cumplimento de las recomendaciones de evaluaciones anteriores vinculándose con la productividad de los colaboradores de la entidad?					

II. Productividad

Ítems	Dimensiones/Preguntas	Alternativas				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Dimensión: Eficiencia	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
01	¿La disponibilidad de recursos requeridos por los colaboradores son brindados para el cumplimiento de sus actividades asociándose con el control interno de la entidad?					
02	¿Existe el uso adecuado de los recursos por parte de los colaboradores relacionándose con el control interno de la entidad?					
03	¿La cantidad de colaboradores es suficiente para la ejecución de las actividades y cumplimento de metas de la entidad relacionándose con el control interno?					
04	¿La ejecución de funciones y grado de responsabilidad asumidos por parte de los colaboradores se logran pertinentemente vinculándose con el entorno de control de la entidad?					
05	¿La capacidad de los colaboradores en las actividades de trabajo es la indicada y se desarrollan relacionándose con el entorno de control de la entidad?					
	¿El valor productivo generado de los colaboradores a través del desarrollo de sus funciones son convenientes y se asocian con el entorno de control de la entidad?					
	Dimensión: Eficacia	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
07	¿El nivel de conocimiento de la visión, misión y políticas de los colaboradores es alta y se relaciona con la evaluación de riesgos de la entidad?					
08	¿Existe una adecuada planificación de actividades para el logro de los objetivos de los colaboradores vinculándose con la evaluación de riesgos de la entidad?					
09	¿Se aplican acciones necesarias para cumplir con las metas por parte de los colaboradores relacionándose con la evaluación de riesgos de la entidad?					
10	¿Se prevalece el cumplimiento de las metas sin optimizar recursos y otros factores por parte de los colaboradores relacionándose con las actividades de control de la entidad?					
11	¿El logro de resultados de los colaboradores se consigue incluso frente a las adversidades relacionándose con las actividades de control de la entidad?					

	Dimensión: Efectividad	1	2	3	4	5
12	¿Se logran las metas maximizando los recursos por parte de los colaboradores vinculándose con la información y comunicación de la entidad?					
13	¿El cumplimiento de metas alineados a la visión se obtiene por parte de los colaboradores asociándose con la información y comunicación de la entidad?					
14	¿Se alcanzan las metas continuamente y permanente por parte de los colaboradores vinculándose con las actividades de supervisión de la entidad?					
15	¿Los colaboradores alcanzan el nivel de excelencia y/o se encuentran encaminado a ello relacionándose con las actividades de supervisión de la entidad?					

¡Muchas gracias por su tiempo y colaboración!

Base de datos

N°	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	2	2	2	3	5	5	5	5	5	3	3	2	4	4
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4
6	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
9	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
11	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
12	3	4	5	3	4	5	5	2	3	5	5	5	5	5	2	4	3	5	3	4	4	5	5	4	2	5	3	3	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3
14	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
15	3	3	4	4	3	4	4	1	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2
16	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
17	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4
18	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	3	3	5	4	3	5	5	4
20	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	4	5	5	5	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
25	3	2	3	1	5	1	3	4	2	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3
26	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
27	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
28	5	4	4	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	2	2	2	3	5	5	5	5	5	3	3	2	4	4
31	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4
34	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5

37	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
39	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
40	3	4	5	3	4	5	5	2	3	5	5	5	5	5	2	4	3	5	3	4	4	5	5	4	2	5	3	3	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3
42	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
43	3	3	4	4	3	4	4	1	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2
44	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
45	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4
46	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	3	3	5	4	3	5	5	4
48	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
49	5	5	4	5	5	5	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
50	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	3	3	5	3	5	3	4	5	4	4
51	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
53	3	2	3	1	5	1	3	4	2	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3
54	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
55	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
56	5	4	4	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4

Permiso de la entidad

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE
Ley de Creación N° 29488
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

San Vicente de Cañete, 14 de Agosto de 2024.

CARTA N° 083-2024-UNDC/P/DGA/URRHH

Señor (a)
KEYLA MIRLA PEREZ TOMAS
Correo electrónico: kperez@undc.edu.pe 1977072803@undc.edu.pe
Presente. –

ASUNTO : RESPUESTA SOBRE APLICACIÓN DE ENCUESTA.

REF. : FUT (24-07-2024)

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez en respuesta a su Expediente N° 229631, se AUTORIZA la distribución de las encuestas, recabar y analizar los datos, los mismos que serán presentados como resultados de su Proyecto de Tesis, denominado: "Control Interno y la Productividad de los Colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024"

Sin otro particular, me despido de usted expresándole mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

REPÚBLICA DEL PERÚ Firma Digital
Firmado digitalmente por: IVANCOVICH GAMERO Edwin Santiago FIR 10101502 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/08/2024 16:50:08-0500

LIC. EDWIN SANTIAGO IVANCOVICH GAMERO
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos

ESIG/lmqg
C.c.Archivo

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Código: F-M02.02-VRI-029 Fecha de Aprobación: 16-10-2023	Versión: 01

VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Código N°035-2024

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD

Yo, Dr. Julio Cesar Lujan Minaya, Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales valido el informe titulado: **"CONTROL INTERNO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE, 2024"**.

Cuyo autor es, **Keyla Mirla Perez Tomas**, identificado con DNI N° 77072803, declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha constatado un porcentaje de similitud del **10%**, verificable en el resumen de reporte automatizado de similitudes que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud no constituye plagio, y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar, además, el recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Cañete, 04 de octubre del 2024

Se adjunta:

- Resumen del reporte automatizado de similitudes
- Recibo Digital

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: LUJAN MINAYA Julio Cesar FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/10/2024 14:36:26-0500

VALIDADO POR:

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada"

- Resumen del reporte automatizado de similitudes

CONTROL INTERNO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%	10%	1%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	eprints.uanl.mx Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 1%
Excluir bibliografía	Activo		

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada"

- Recibo Digital



turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma quesu trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Unidad Investigación Ciencias Empresariales
Título del ejercicio:	Keyla Mirla Perez Tomas
Título de la entrega:	CONTROL INTERNO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABOR...
Nombre del archivo:	KEYLA.pdf
Tamaño del archivo:	1.29M
Total páginas:	80
Total de palabras:	16,561
Total de caracteres:	100,177
Fecha de entrega:	17-sept.-2024 02:20a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2456719374

Derechos de autor 2024 Turnitin. Todos los derechos reservados.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Código: F-M01.03.04-GT-003 Fecha de Aprobación: 16-10-2023	Versión: 04

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

N°050-2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

En la ciudad de Cañete, en la sala de sustentaciones de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 10:00 horas, del día 15 de setiembre del 2024, se reunió el Jurado Evaluador, designados con DECRETO N° 224-2024-UIFCE/FCE/UNDC

Presidente (a): Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes
Secretario (a) : Mg. Paula Milagros Chick Perez.
Vocal : Mg. Julio Wu Matta.
Suplente : Dr. Rafael Ronal Escobedo Perez.
Asesor(a) : Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández.

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **"CONTROL INTERNO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE, 2024"**; presentado la Bachiller Keyla Miria Perez Tomas, para optar el Título Profesional de Contador Público.

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el sustentante dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador calificó la sustentación o defensa de la investigación según los siguientes criterios, y promediando las notas del jurado se obtuvo:

Criterio	Desaprobado (menor de 14)	Regular (14 -15)	Bueno (16-17)	Muy bueno (18-19)	Excelente (20)	Puntaje
Claridad de la exposición			16			16
Dominio del tema			16			16
Visión holística del trabajo			16			16
Promedio						16

** Para el caso de sustentación de dos personas se debe incorporar dos cuadros, uno para cada uno.

Para obtener la nota final de todo el proceso de investigación, conforme al artículo 100º y 101º del Reglamento General de Investigación de la Universidad Nacional de Cañete aprobado mediante Resolución Nº 180-2023-UNDC/CO, se procedió a calcular la nota final:

Nota del Informe (valor 40%)	Nota de Sustentación (valor 60%)	Nota Final
16	16	16

(*) Cálculo: (Nota Informe * 0.40) + (Nota de Defensa * 0.60) = Nota final
Para el caso de dos sustentantes, se debe incluir una columna adicional a la izquierda y poner los nombres de cada uno de ellos, y calificar en forma individual.

Y, establece como calificación FINAL: 16 (DIECISÉIS)

- Aprobado, con nota Regular (...), Bueno (X), Muy Bueno (...), Excelente (...)
- Desaprobado (...)

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (X), impedido(s) ( ) para realizar los trámites que corresponden a la obtención del Título Profesional Contador Público.

****Si fuera el caso, que de los dos sustentantes uno fuera aprobado y otro desaprobado, se tendrá que diferenciar quien queda expedito y quien impedido de seguir los trámites.**

Siendo las 11:00 Horas se dió por terminado el acto de sustentación.

Mg. Paula Milagros Chick Perez Secretario(a)	Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes Presidente(a)	Mg. Julio Wu Matta Vocal	Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández Asesor(a)

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNDC

I INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

1.1 Título del documento:

CONTROL INTERNO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE, 2024.

1.2 Descripción (Seleccionar)

Tesis de Pregrado	X	Libro	
Tesis de Maestría		Capítulo de libro	
Tesis de Doctorado		Monografía	
Trabajo de Investigación		Artículo	
Tesis de Segunda Especialidad		Conferencia	
Trabajo de Suficiencia Profesional		Programa informativo	
Trabajo académico		Datos	

1.3 Autores del documento

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
Perez Tomas	Keyla Mirla	1977072803@undc.edu.pe	77072803	0000-0002-8946-595

1.4 Asesor (es)

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
Uribe Hernández	Yrene Cecilia	yuribe@undc.edu.pe	21413122	0000-0001-5893-9262

1.5 Centro de Investigación

Facultad	Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional	Contabilidad

I. ORIGINALIDAD DEL TRABAJO PRESENTADO

Con la presentación de esta ficha, el(los) autor(es) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Código: Fecha de Aprobación:	Revisión: 01

III. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO PRESENTADO

3.1 Por medio del presente documento, afirmo y garantizo(amos) ser el (los) legítimo (s), titular(es) de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los entregables, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos" que serán incluidos en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cañete (en adelante, la "Universidad").

3.2 Autorizo a la Universidad a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional de la Universidad y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N* 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con su Repositorio Institucional. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

3.3 En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.



Firma

09 de octubre del 2024
Fecha

IV: PUBLICACIÓN DIFERIDA

Este ítem solo es de interés para los autores que han decidido la publicación diferida de sus documentos. Caso contrario, obviar este apartado.

Autorización	Motivo (marcar)		Firma
Solicito la publicación diferida del documento depositado en el repositorio, por 12 meses. (indicar el tiempo que solicita)	Exclusividad de revista, editor		
	Por patente		
	Secreto o seguridad nacional		
	Por otras razones		

Cualquier motivo utilizado, el solicitante debe acreditar con documento su pedido (subir junto con la autorización la evidencia que sustenta su solicitud).

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".

UNIVERSIDAD NACIONAL
DE CAÑETE

Código: Fecha de Aprobación:	Revisión: 01

AUTORIZACIÓN COMO REPRESENTANTE DE COAUTORES

Aplicable solo en caso de que existan varios autores en el trabajo de investigación

Yo, ... con DNI N° .....en mi calidad de autor y actuando en representación de mis co-autores, autorizo la publicación del documento indicado en el punto 1, bajo las condiciones indicadas en el punto 2 y 3, dejando constancia que el archivo digital que estoy entregando a la Universidad Nacional de Cañete, como parte del proceso de obtención del título profesional o grado académico, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.

_____ _____

Firma Fecha

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".