



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Control interno y la productividad laboral de los  
colaboradores en el Instituto de Ciencias y Humanidades  
Ate, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Meza Quispe, Ruth Miriam (orcid.org/0000-0002-0603-7977)

Villegas Pintado, Roxana (orcid.org/0000-000-3084-8403)

**ASESOR:**

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (orcid.org/0000-0003-1317-6008)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**Línea de responsabilidad social universitaria:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

Lima - Perú

2019

### **Dedicatoria**

Este presente trabajo de investigación ante todo está dedicado a Dios ya que él es nuestra fuente de sabiduría y el conocimiento que nos permite poder desarrollarnos día a día.

A sí mismo a mi familia por que ha sido el apoyo fundamental, el motor y motivo para seguir Adelante, por brindarnos su amor y confianza en todo momento.

## **Agradecimiento**

Agradecemos a Dios por darnos la vida y la oportunidad de poder llegar a esta casa de estudios y poder adquirir los conocimientos de cada uno de los profesores que no han ido formando día a día para lograr ser una persona profesional.

Así mismo agradecemos a nuestra familia por confiar y creer en nosotros.

Agradecemos también a nuestros asesores por la confianza y la información brindada, por guiarnos en esta etapa de nuestra formación profesional.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
<b>RESUMEN</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>I.INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II.MARCO TEÓRICO</b> .....	5
<b>III.METODOLOGÍA</b> .....	22
3.1 Tipo de Diseño de Investigation.....	22
3.2 Variable, Operationalization.....	23
3.3 Población y muestra.....	24
3.4 Técnica e Instrumento de recolección de datos, valides y confiabilidad.....	25
3.5 Métodos de análisis de datos.....	30
3.6 Aspectos éticos.....	30
<b>IV.RESULTADOS</b> .....	33
<b>V.DISCUSIÓN</b> .....	42
<b>VI.CONCLUSIONES</b> .....	45
<b>VII.RECOMENDACIONES</b> .....	47



<b>REFERENCIAS</b> .....	49
<b>ANEXOS</b> .....	53

## RESUMEN

En la presente investigación se tuvo como objetivo general describir la relación que existe entre el control interno y la productividad laboral en los colaboradores del Instituto de Ciencias y humanidades ate, 2019. El Diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, de tipo correlacional, La población objeto de estudio estuvo conformada por 80 colaboradores, donde se consideró como muestra de la totalidad de colaboradores, es decir, se trabajó con una muestra censal. Así mismo la técnica empleada en la presente investigación fue la encuesta donde se utilizó como instrumento de recolección de datos al cuestionario, que fue validado mediante el alfa de cronbach con un resultado de 0,872 confirmando la alta confiabilidad estadística del instrumento, a su vez se consideró la opinión y supervisión de 3 expertos con grados de Maestría y Doctorado con conocimientos masivo y amplio del tema teniendo en como promedio final el 84% lo que confirma la fiabilidad del instrumento y que es propia de ser aplicada.

Por consiguiente, con los resultados obtenidos mediante el análisis del  $R_{ho}$  de Spearman se concluye que existe una relación positiva entre el control interno y la productividad laboral de los colaboradores del instituto de ciencias y humanidades ya que se obtuvo como resultado real de 0.508 reflejando una relación inversa, es decir mientras más se aplique el control interno mayor productividad laboral existirá.

**Palabras Claves:** Control Interno, Productividad laboral, Evaluación de riesgos, Monitoreo.

## ABSTRACT

In the present investigation, the general objective was to describe the relationship between internal control and labor productivity in the collaborators of the institute of sciences and humanities at 2019. The design of the research was non-experimental of cross sectional, correlational type the population under study was made up of 80 collaborators, where it was considered as a sample of all collaborators, that is, they worked with a census sample. Likewise, the technique used in the present investigation was the survey where the questionnaire was used as a data collection instrument, which was validated by the Cronbach alpha with a result of 0.872 confirming the high statistical reliability of the instrument, in turn it was considered the opinion and supervision of 3 experts with master's and doctorate degrees with massive and broad knowledge of the subject, with a final average of 84%, confirming of the reliability of the instrument and which is proper to be applied. Therefore, with the result obtained through Spearman Rho analysis, it is concluded that there is a positive relationship between internal control and labor productivity of the collaborators of the institute of sciences and humanities since it was obtained as a real result of 0.508 reflecting a relationship conversely, that is, the more internal control is applied, the greater labor productivity will exist.

**Keywords:** Internal control, labor productivity, risk assessment, monitoring.

## I. INTRODUCCIÓN

A continuación, se muestra la problemática de la presente tesis. En la continua búsqueda de la eficiencia y la calidad lo cual han sido factores determinantes para que las empresas e instituciones se mantengan en una constante búsqueda de fórmulas y herramientas que satisfagan sus objetivos, así como mantenerse en un lugar privilegiado con otras empresas que no estén a la vanguardia, por lo tanto el control interno es una de las estrategias fundamentales dentro de las empresas e instituciones, en su mayoría de los casos suele pasar que el plan laboral que se desarrollan, no está siendo ejecutado en su totalidad, el manejo de sus actividades dentro del control interno, lo cual se ve perjudicada la productividad en la institución.

De esta manera el Diario Gestión [Gestión, 2015] nos dice que en México las pequeñas y medianas empresas presentaban deficiencia laboral, incumplimientos de tareas del año 2009 al 2013, en el año 2014 aplicaron el manejo de control interno lo cual estadísticamente un 77% del sector empresarial donde los resultados de mejora fueron de éxitos. Es decir, Cuando notamos la presencia de actitudes deficientes en el trabajador, por lo general este término en las empresas tal individuo no realiza correctamente sus funciones y otras actividades. Entonces, se dice que tales empleados despliegan sus labores deficientes. Falta de preparación para desplegar el cargo, de estudios, desinterés lo cual por el hecho que no hay una supervisión constante por un encargado ellos muestran desinterés.

Diario la Republica [La República, 2014] dice que el sistema control interno es eficiente y de gran importancia dentro del sector empresarial y que su gestión es ampliamente aceptada dentro de las empresas, pero sin embargo en el estado peruano se ve reflejado todo lo contrario: ya que solo un 3% aplica el control interno dentro de sus procesos, así lo confirmo Urra durante su exposición en II Congreso Internacional de Gestión Pública. Si se refuerza el control interno –continuó el especialista–, va a haber mucha menos corrupción. El control interno no se encargará de detectar que paso o que no paso durante el proceso de las actividades si no que este se centrara en darle el reporte correspondiente

Boticas Arcángel (2015), al mostrarnos su publicación hace mención sobre las dificultades que presentaba su empresa de carácter administrativo lo cual toma en punto que en esta investigación a boticas arcángel su objetivo es analizar un estudio de su entorno empresarial cultura, recursos, capacidades, tendencias sectoriales, competidores y retos potenciales. De otra forma de identifica oportunidades para desarrollar y mejorar el sistema de la empresa como principal propuesta esta mejorar la página informativa que nos podría llevar a desarrollar una mejor interacción con los clientes y poder lograr mejores ventas dentro de la cadena boticas arcángel.

Como formulación del problema al tema de estudio, planteamos la siguiente problemática:

¿Qué relación existe entre la productividad laboral y el control interno de los colaboradores del instituto de ciencias y humanidades Ate 2019?

Así mismo cabe mencionar los problemas específicos definidos por:

¿Qué relación existe entre la evaluación de riesgos y la productividad de los colaboradores del instituto de ciencias y humanidades ate 2019?

¿Qué relación existe entre las actividades de control y la productividad de los colaboradores del instituto de ciencias y humanidades de ate 2019?

¿Qué relación existe entre el monitoreo y la productividad de los colaboradores del instituto de ciencias y humanidades de ate 2019?

Para la realización del trabajo, se menciona las siguientes justificaciones:

#### Justificación teórica

El presente estudio se justifica por su gran importancia ya que cuenta con conocimientos teóricos ya existentes, viendo la existencia de estudios investigadas del sistema control interno en relación con la productividad laboral, de otra manera por esa teoría se podrá hacer una comparación y ver la realidad por la que atraviesa la institución y la cual nos va permitir identificar dificultades que afectan en sus actividades y desarrollo del instituto de ciencias y humanidades de ate.

#### Justificación práctica

El resultado encontrado permitió a los encargados para las tomas de decisiones, analizar las dificultades dentro del proceso de actividades para así optar por las medidas correctas para el control interno actual y mejorar como institución. Así mismo el estudio de la investigación será de mucha ayuda como una muestra para futuras investigaciones en la rama auditoria.

#### Justificación metodológica

Se buscó medir que relación hubo la productividad y el sistema de control interno en los trabajadores de la institución de ciencias y humanidades. Para ello se utilizó como el

instrumento de medición es la encuesta que luego fue validado por 3 especialistas, también su desarrollo de este trabajo será útil como base para futuras investigaciones.

Habiendo mencionado en párrafos anteriores sobre el problema general, presentamos la:  
Hipótesis general

Existe la relación en el control interno y la productividad de los colaboradores en el instituto de ciencias y humanidades ate 2019.

Así mismo cabe mencionar las:

Hipótesis específicas

Existe la relación entre la evaluación de riesgos y la productividad de los colaboradores en el instituto de ciencias y humanidades ate 2019.

Existe la relación entre las actividades de control interno y la productividad de los colaboradores en el instituto de ciencias y humanidades ate 2019.

Existe la relación entre el monitoreo y la productividad de los colaboradores en el instituto de ciencias y humanidades ate 2019.

La investigación presenta como

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el control interno y la productividad laboral de los colaboradores en el instituto de ciencias y humanidades ate 2019.

Consecuentemente se menciona los:

objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la evaluación de riesgos y la productividad laboral de los colaboradores en el instituto de ciencias y humanidades ate 2019.

Determinar la relación que existe entre las actividades de control y la productividad laboral de los colaboradores en el instituto de ciencias y humanidades ate 2019.

Determinar la relación que existe entre el monitoreo y la productividad laboral de los colaboradores en el instituto de ciencias y humanidades ate 2019.

## II. MARCO TEÓRICO

El Instituto de Ciencias y Humanidades, se dedica más de 56 años a la preparación académica y formación integral de estudiantes con el propósito de ingresar a las diferentes universidades estatales y privadas.

Cabe mencionar que el control interno dentro del Instituto de Ciencias y Humanidades no se está desarrollando correctamente, ya que no se está realizando una evaluación de riesgos y no hay un seguimiento adecuado en las actividades y coordinaciones que se desarrollan internamente en los colaboradores, así mismo se ha detectado la deficiencia de sus tareas diarias, y la falta de compromiso con sus funciones, se ha caído en mecanismo, y no hay soluciones a las dificultades.

Al no haber una identificación de riesgos las acciones que se desarrollan en el plan estratégico que tiene esta institución no está dando un resultado bueno en el cumplimiento de objetivos y por lo tanto la productividad está viéndose afectada.

Cabe resaltar, que el control interno en su proceso involucra en general a las áreas de toda la empresa y la vez a las personas que son integradas en cada una de ellas, y el cómo incide las tareas que cada una desarrolle dentro de su respectiva función. Internamente existen diversos riesgos en las áreas que son evaluados por la empresa y por la Auditoría. Estos tipos de riesgos son de carácter inherente, de un control y detección, lo cual deben ser analizado. Por último, debemos reforzar que toda estructura de control interno se encuentra sujeta a los riesgos del control.

Puesto que así mismo se encuentra en una moderna organización un control determinado a un área específica podría aparentar muy ineficiente si en caso un empleado no presta atención a la exposición de instrucciones sea por distraído, bajo de ánimos, el ausentismo o tal vez que sea minimizado la efectividad del control interno en confabulación por los empleados o personas externas.

Plaza y Rivera (2015) en su trabajo de investigación “El control interno y la productividad operacional de las medianas empresas comerciales en Ecuador, 2015” Universidad estatal.

Toda esta problemática incide de forma negativa en el desarrollo de la institución, ya que al darse estas situaciones inadecuadas dentro del ambiente laboral genera servicio inadecuado y una mala atención a los estudiantes.



Es por ello que la investigación requiere medir el grado de relación que hay entre el control interno y la productividad del instituto de ciencias y humanidades, 2019, así mismo de esta manera brindar las soluciones respectivas en cuanto a los problemas detectados para poder obtener la productividad que se desea lograr.

Siguiendo con la investigación presentamos una variedad de trabajos realizados que darán sustento a la presente investigación, en continuación se muestra los trabajos previos internacionales por lo que al principio presentaremos los trabajos previos internacionales.

Alvarado M. y Tuquiñahui S. (2014). Propuestas de implementación del sistema Control Interno, esta aplicado en la Empresa Electro Instalaciones en la ciudad de cuenca de la Universidad Politécnica Salesiana. Desarrollo pruebas de piloto con 35 empleados modelo descriptivo, con el objetivo de implementar propuestas innovadoras con el modelo coso que le permitan mejorar los procesos del control interno dentro de esta organización se realizó con el fin de proteger sus activos promover la racionalidad y confiabilidad de la información que maneja dentro de ella realiza efectividad en el desarrollo de las operaciones y promueve implementación en las estrategias de las políticas que tiene la organización por tal razón este trabajo puede ayudar en la administración de las empresas para lograr el cumplimiento de los objetivos , por lo que fue establecido por los componentes del Modelo COSO, por lo cual deben alinearse con los objetivos de la entidad y aquellos con cada departamento, fijando una coordinación adecuada entre los departamentos y realizando un control interno en las diferentes áreas dentro de la empresa. El control interno nos permite darnos cuentas de los fraudes que pueda estar atravesando la empresa ya sea por directivos o ejecutivos que laboran dentro de ella además permite controlar y evitar a tiempo tomar malas decisiones en cuanto a estrategias planteadas por el directorio ayuda a determinar los causales de los sucesos de problemas y a fin de poderle dar una determinada solución.

Para obtener la titulación de ingeniería contador público y auditorías. Se manifestó para el planteamiento de los objetivos en cómo se analizará las dificultades sobre el control interno para saber la productividad en las operaciones de las medianas empresa de cantón milagro se conoce que estas empresas no manejan una buena aplicación de lo que son estrategias y herramientas de control que no les permitan obtener resultados favorables la mejora continua sería una de las principales estrategias en los procesos que se aplicaría dentro del control interno en cada una de las acciones de la empresa. Para la cual se utilizará las entrevistas y las encuestas técnicas de la investigación, que conlleva a analizar sobre la situación actual por la que está presente múltiples organizaciones con referencia al control internos. Los resultados obtenidos por el análisis nos conllevaron a la aclaración de que el sistema de controles internos es pieza fundamental que mide e influye mucho al desarrollo de proceso de actividades, por lo tanto, viendo que tan importante es manejar el control interno. Este tema es la falta de conocimiento, los recursos económicos son las caudas que determinan este problema por ello este proyecto tiene como noción ayudar a mejorar la idea empresarial enfocado a las medianas empresas en cuanto a la aplicación del control interno que pretende tener resultados potenciales

Delgado, (2014) “Sistema de control interno del Área de producción y las deficiencias en su productividad de la Empresa Fundimega Para Obtener la titulación en contabilidad de la Universidad de Ambato ecuador.

Su objetivo es dar a conocer que es muy importante tener manual de control interno para poder desarrollar bien el proceso de producción en su elaboración de sus repuestos para así poder generar buenos recursos económicos y tomar precisas y buenas decisiones para poder llevar un proceso de control activo y rentable, ya que si queremos mantenernos vivos dentro del mercado de competencias se tiene que competir y tener una exitosa con la visión de reducir costos lo que sin duda alguna trae benéficos tanto para el empresario como para los consumidores al crear nuevas políticas y estándares en el área de producción da como resultado que los colaboradores tengan en claro el desarrollo de sus tareas y funciones establecidas obteniendo como beneficio una información confiable y una reducción de gastos innecesarios que le permitirán a la empresa ahorrar recursos es obvio que no se extermina en su totalidad todos los errores pero esto se debe implementar evaluar y supervisar. En este trabajo de investigación sumamos la colaboración y el apoyo de la empresa Fundimega S.A donde nos permitieron recolectar su información de

problemáticos que existen, así mismo terminar el estudio de investigación propuesto, sumando sugerencias para darle solución sirviendo como ejemplos para otras organizaciones y empresas.

Navarro y Ramos (2016), para el cual exploró “Un modelo de control interno del área funcional de producción para optimizar el proceso de decisión-faradio de la industria litográfica de Barranquilla” para recibir la Maestría Simón en Innovación y Gestión. Universidad Bolívar - Colombia. Su objetivo fue analizar el estado actual de la organización litográficas de Barranquilla, vio como necesidad incrementar en el área de producción a través de una evaluación y diagnóstico del control y su relación con la producción para realizar esta investigación se vaso prácticamente en la observación metodología que fue necesaria para poder reorganizarse de los negocios litográficos del Distrito, así mismo aprovechar los tratados para impactar el crecimiento potencia dentro dentro del sector económico. De esta manera concluye que a través de un desarrollo de control interno se dan información correspondiente fiable importante para poder tomar decisiones correctivas de acuerdo con las situaciones que se presenten poder dirigir bien las acciones que sean necesarias.

Camacho (2017) en su investigación “Control interno y productividad en la empresa grupo unión wuanca S.A.A., distrito de puente piedra, 2017”. Tuvo como variable 1el control interno y considero productividad laboral como segunda variable la investigación que realizo fue de tipo no experimental y lo realizo con el apoyo de la empresa huanca S.A.A en el distrito de puente piedra.

En esta investigación el autor pudo constatar el grado de relación de las variables con un90,6%con una población compuesta por 45 socios de la organización viéndola de esta manera como una muestra bien representativa esto lo realizo implementado la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario siendo de mucha importancia para su investigación. En la correlación como resultado en el Rho Spearman fue 0.350 Con una significancia de 0.18 lo cual muestra que existe una relación entre ambas variables, el control interno y la productividad, lo cual se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Pardo (2018) en su investigación “Implementación del sistema de control interno para mejorar la productividad en la empresa Naranjal Plast S.R.L. - Olivo, 2018”. Título de Ingeniería Industrial donde su principal objetivo fue encontrar si existe relación entre su V1 y su V2. En la cual utilizó una población con 32 trabajadores de la organización Naranjal razón por que esas personas influyen en la productividad del sistema productivo de dicha empresa, así mismo tuvo como resultado en su alfa de Cronbach con 0,848 lo cual concluyó que la fiabilidad de un grado muy alta lo cual favorece a su confiabilidad. Por otro lado, en su prueba de correlación de las variables del sistema control y la productividad obtuvo un coeficiente de rho de 0,814 concluyendo que el sistema del control interno su relación es de grado muy alto la productividad de la organización.

De la Cruz Rodríguez y Ccapa (2017) en su artículo “Evaluación del Control Interno de Inventarios y su Relación con la Productividad en el Centro Unido de Aprovechamiento del Producto de la Universidad de la Unión del Perú – Ñaña 2014-2017”. Su principal causa fue saber qué relación tiene en control del inventario, la muestra que utilizó no fue probabilística ya que solo utilizó 30 colaboradores el instrumento de recolectar la información como principal la encuesta según sus resultados que obtuvo en esta investigación no existe una relación directa del control del inventario ya que obtuvo 0.337 y el valor  $> 0,5$ , así mismo obtuvo (Rho Spearman 0.151 y el valor de sig.  $P = 425 < 05$ ).

De esta manera el autor concluyó mencionando que se debe mejorar el control interno ya que, si bien no tendrán una relación directa, pero con las ventas, pero si con las cifras representativas que tiene la empresa ya sea directa o indirecta.

Villamarin (2016) en su “Sistema de control y su incidencia en la rentabilidad”. Su principal objetivo fue activar el sistema del control interno para la determinar la productividad de la microempresa Autoservicio S.AC. La muestra y su población estuvo conformada por todos los operarios, personales administrativos, y de seguridad de la microempresa Autoservicio SAC. Y la metodología para recolectar los datos fue mediante una lista de preguntas.

Por consiguiente, autor indica lo siguiente: donde la organización debe desarrollar con eficiencia el sistema de control interno en base a las pautas laborales en la microempresa generando conciencia y autocrítica empresarial y forjando un desarrollo efectivo equitativo de todas las áreas amplias empresariales lo cual esto servirá como guía y ejemplar para un adecuado funcionamiento que pretendan a mejorar la productividad de la empresa.

Perdomo (2012). En su investigación “El control interno y su efecto en la productividad de la empresa Automotriz”. En su investigación. Afirma manejar y desarrollar el sistema de control como objetivo tuvo, determinar las consecuencias de la productividad o rentabilidad de las empresas grandes y medianas. La muestra y Población estaba conformada por las 10 empresas grandes y medianas que fueron perteneciente del mismo rubro en el mismo rubro.

Mientras tanto, el mencionado concluyó, que mientras esté bien implantado el control interno con el seguimiento propios del proceso en todas las áreas establecidas y correctivas en la empresa y con una frecuencia necesaria, obtendrán como resultado un uso de recursos adecuado y por ende una mejora en la productividad.

Marín (2016) en su estudio “Características del control interno en las empresas del sector empresarial peruano: Chimbote 2015”. Tiene como objetivo principal identificar y caracterizar los sistemas de control interno de las sociedades mercantiles en el Perú.

Por consiguiente, se concluye que el sistema es una herramienta muy importante permitiendo una mejoría de la organización y micro negocio y de las empresas medianas comerciales en particular. Esto permite la evaluación de la eficiencia, efectividad y eficacia para una gestión de las empresas, abordando mejoras en los procesos laborales de las organizaciones e planificaciones, contribuyendo al desarrollo organizacional y disminuyendo las deficiencias operativamente y administrativas, reduciendo riesgos probables, lo que permite la efectividad del cumplimiento y el logro de los objetivos institucionales. Por lo que se establecen el control interno en la productividad donde es una parte prioritaria en las diversas empresas para prevenir riesgos.

Yeckle (2014). En su tesis “Implementación de un sistema de control interno y la incidencia en la productividad de la microempresa Automotrices SAC, 2014 Para su objetivo general fue investigar para determinar si la implementación del proceso de control incidirá en la productividad. La técnica fue mediante una lista de entrevista personal y un análisis de su reseña histórica.

Dicha tesis concluye que es esencial contar con sistemas de gestiones organizacionales, Como, por ejemplo: normas y funciones establecidas debidamente actualizadas en la empresa cada tiempo adecuado para que así pueda poner en práctica las funciones de cada colaborador y operario y así tener una mayor productividad.

En su investigación Mogollón (2015) “Satisfacción y su relación con la rentabilidad de los operarios del área de nutrición del Hospital Nacional callao Perú, 2015”; cuya finalidad fue en determinar qué relación existe en las dos variables y el tipo resultado ser cuantitativo-cualitativo y básica hipotético, con un diseño no experimental, transaccional. La realizo con la muestra censal es decir la totalidad de la población esto se debió a que la empresa tenía varios trabajadores de ambos sexos hombre y mujeres se hizo una encuesta a 32 personas.

Prosiguiendo con el desarrollo de la investigación cabe mencionar sus definiciones Según Werther, W. (2016). dice lo siguiente: “dice que el control interno es de forma muy amplia siguiendo su pauta, ejecutado por los jefes administrativos diseñada para proporcionar una adecuada seguridad con un objetivo hacia el éxito”

Eficiencia de las tareas y funciones. Confianza para las informaciones financieras. Política y normas de la empresa.

Regularizaciones aplicables.

Estupiñán (2012), en su libro “Control Interno y fraudes en base a los ciclos transaccionales” se define de dicha manera: El Sistema del Control Interno es la asociación de procedimientos de métodos del plan de la organización el cual su función es garantizar el cuidado de los activos de una entidad que la actividad contable de la empresa se desarrolle fiablemente y que le brinde la estabilidad a la empresa que se hará según el directorio de la administración”. (Estupiñán ,2012, p.19)

Stefan Hunziker (2016) en su tesis “Eficiencia of internal control: evidence from Swiss non-financial companies” El control interno permite a las empresas garantizar un informe confiable, Cumplir con las leyes y regulaciones pertinentes para garantizar la eficiencia y eficacia de los procesos comerciales. Sin embargo, hasta la fecha solo se han publicado unos pocos estudios empíricos. e investigan empíricamente la eficiencia del control interno. Este estudio aborda este déficit de investigación y desarrolla una estructura de control interno de eficiencia empíricamente validada desde un punto de vista práctico y científico, existe un interés por identificar los factores relevantes que determinan un control interno eficiente.

Por otro lado, Mantillas (2014) según el informe COSO Sistema de control como la función de directores la gerencia u otro encargado de la empresa capacitado para llevar el manejo con criterio con razonabilidad con la misma perspectiva de lograr objetivos” (Mantillas, 2014, p.14)

Como notamos los conceptos anteriores nos hace la mención el interés de la administración ya que se tiene que asegurar una conducción y un control adecuado de las funciones para la organización dentro de una organización, implementando como estrategias los procesos o las acciones establecidas de control interno que aseguran su comportamiento.

COSO (2011) “Internal Control” Dado que se relaciona con la planificación estratégica, deben estar alineados con la misión y el valor de la empresa, creando, preservando y realizando valor no solo para la empresa en sí, sino también para sus accionistas y partes interesadas. Luego, la gerencia debe elaborar los objetivos teniendo en cuenta los factores internos y externos<sup>7</sup> que influirán directa o indirectamente en el éxito del negocio. (2011, p. 6).

Así mismo Naves, (2008) “Internal Control on the Private Secto” El control interno está Presente en toda la estructura de la organización y cada procedimiento representa una parte de él. El sistema de control interno se implementa dentro de la estructura de la organización y gira en torno a aspectos administrativos que afectan directamente los aspectos contables. Sin embargo, un sistema de contabilidad confiable debe basarse en un sistema adecuado, y esa es la única manera de confiar.

Según Fonseca (2011) tiene como concepto del control interno es una evaluación; dentro de la empresa y que los trabajadores deben cumplir al pie de la letra los procedimientos fijados siempre a las metas de la empresa también es una forma dinámica de los elementos estratégicos y componentes que abarcan en el control interno, cuando uno de los componentes no está cuando de manera correcta afecta de manera directa todo el proceso. La finalidad de lograr sacar adelante a una empresa con una forma adecuada con estrategias guías manejos y formas para lograr de manera efectiva finalidad de lograr sacar adelante las tareas de manera efectiva (Fonseca, 2011, p.47).

Deepsky, (2010) en su esencia, “the importance of internal control” se comprende desde el sistema que está garantizando su ejecución a los procesos preestablecidos y posee un papel importante para la prevención de errores y fraudes de esta manera se protegen los activos de la institución. (Deepsky, 2010, p.21).

Gaitán (2012) resalta al control interno como un seguimiento donde los involucrados principalmente son los directores los gerentes las personas que están al mando de la compañía lo cual, según sus propios procesos, procedimientos y normas, le brinda a la organización una seguridad donde se cumplirán los objetivos con efectividad y eficiencia en realizar las tareas diarias (Gaitán, 2012, p39).

Rababa'h, (2014) “The Factors Effected in the Internal Control” Incluyen control interno sobre el plan administrativo de la organización, y cómo coordinar, así como los medios adoptados por la instalación para proteger los activos, así como para garantizar cálculos de precisión de la información contable y, además, tiene como objetivo el control interno para mejorar la productividad de la competencia y monitorear la implementación de las políticas administrativas establecidas por la administración y la mano de obra para caminar dentro de los planes establecidos ” (Rababa'h, 2014, p. 67)

Bazmi et al. (2016) “Social Science Learning Education Journal” representan un control interno como un "sistema dentro de una organización diseñado para proporcionar controles razonables con respecto al logro del objetivo de la organización". Por lo tanto, en general, “los controles internos se refieren a todas las políticas y procedimientos establecidos y mantenidos por los gerentes de una entidad para ayudar a garantizar, en la medida de lo posible, la conducta ordenada, eficiente y rentable de sus negocios. Bazmi et al. (2016, p.16)



Según Álvarez (2016), la evaluación de riesgos es el proceso donde deben desarrollar las actividades, tareas, funciones para concretar lo que se ha planificado de acuerdo a los intereses propios de la empresa así mismo destaco que el termino evaluación de riesgos quiere decir que es analizar, dirigir y abordar determinadas acciones y aplicar las estrategias a través de políticas.

La evaluación de riesgos forma una extensa y continua realización de interacciones dentro de la institución y permite entender el nivel de del grado en estos similitudes de peligro pueden llegar a afectar las metas de esta la que trasciende de los factores externos e internos hace que la empresa se vea afectada porque, es sobre las planificaciones y resultados de la misma , por lo tanto cada evaluación de peligro ocurre de acuerdo al entorno de las características de la organización, por lo tanto organización analiza las situaciones futura y también las situaciones que no se dan por venir, pues se menciona a los que son cotidianos así mismo a los que no son frecuentes y de otra manera se da con un presupuesto y gestión con programas de doble enfoque. Estos riesgos se analizan con un doble enfoque, cuando no existen acciones por parte de la dirección las instituciones sufren o se enfrentan a este tipo de riesgo inherente para poder resolver la incertidumbre del impacto que este puede

ocasionar la dirección tendrá que ver la manera de solucionar las incertidumbres que se puedan dar en cada situación o evento y se tendrá que evaluar desde diferentes puntos para poder evitar que se dé un gran impacto en reflejo con el efecto que podría ocurrir

Con este aprecio de impresión y posibilidad se concretara la importancia y cuidado que se toma al determinado caso , por ello necesita una tarea constante a si m ismo la evaluación debe ser cautelosa y racional .para resolver las consideraciones de impacto y probabilidad se utilizan datos de situaciones anteriores esta información puede haber sido observado primero dentro de la institución, brindando así una base menos subjetiva de esta manera la información externa también resultan importantes para una comparación, así mismo esta información permite a disminuir los riesgos que se pueden evitar por las personas que interactúan con el exceso de confianza al tomar decisiones las organizaciones se debe utilizar la misma mecanización del horizonte por momento y la misma unidad de medida que utiliza para centrar la consecución del objetivo.

La teoría prospectiva menciona que las personas no se dan por arriesgar lo que ya tienden a creer, pero perdonan más el riesgo cuando creen poder minimizarlos; por lo tanto, la dirección puede construir la información para reforzar el riesgo admitido y el comportamiento en toda la entidad.

Según Harper, & Lynch, (2013), nos dice que es un procedimiento establecido que requiere desarrollar eficientemente, el rendimiento de las actividades que realizan los empleados de una organización.

Las actividades de control son aquellos estándares y métodos que nos permiten cumplir de manera correcta y oportuna las respuestas planteadas por los responsables. Los métodos son actos de las personas para implementar políticas a través de tecnología o directamente dentro de ella es decir un procedimiento y unas políticas de cómo se debe llevar a realizarse estas normas se dan por escritas o de pende de las características de estas, así como la institución, si bien es cierto estas políticas deben de ser reflexionada consiente y trascendente. Los procesos deben estar orientados en un continuo y preciso enfoque condiciones y tomar las acciones correctas. Estas actividades se clasifican según su naturaleza con objetivos de la entidad con las que se relacionan, es así como algunas actividades corresponden sólo a una

categoría, como resultado da que se solapen es decir una entidad puede cumplir sus objetivos gracias a esa actividad en más de una condición. La institución debe elegir la actividad correcta después de haber analizado las respuestas, tomando en cuenta la relación con otras actividades, ya que siempre es importante tener varias opciones de actividades del control para una respuesta al sistema de riesgos, se fija la relevancia en la respuesta y los objetivos, mientras que es una actividad para controlar y gestionar un resultado, así mismo las actividades de control es también útil como un mecanismo directo para la gestión efectiva.

Es necesario monitorear y modificar la gestión de riesgo empresarial en su totalidad se dice que para llevar una supervisión adecuada se de llevar un continuo monitoreo, durante el transcurso de las operaciones que se llevan a cabo, estas evaluaciones puntuales se deben hacer por un personal que no necesariamente sea el responsable de ejecutar las actividades. El alcance se da dependiendo de la frecuencia y evaluación y la efectividad de las actividades de monitoreo constante así mismo de una combinación de las dos formas

La gestión de riesgo de la institución no se da solamente en serie, donde un elemento afecta al otro. Si no que es multidireccional, es decir cualquier elemento puede influenciar a otro. Se debe controlar los riesgos, el sistema de administración el plan de mejoramiento la efectividad de las estrategias así mismo controlar la implementación de los riesgos se debe monitorear de manera consecuente estas actividades de control para que no se alteren las circunstancias cambiantes de los riesgos ya que pocos riesgos permanecen paralizados. Revisar constantemente nos permite asegurar que se está dando correctamente la administración, en otras palabras, es de suma importancia el plan integral de tratamiento por ello es necesario el seguimiento frecuente dentro del control interno.

La productividad la definimos de esta manera según los siguientes autores: Horngre, Foster y Datar (2013), en su contenido “Contaduría de costos un enfoque de gerencia”, explica “mientras menores sean los insumos reales que impliquen la producción mayor será el grado de productividad alcanzada por la institución o empresa la cantidad establecida de insumos, mayor será el nivel de la productividad” (1996, p.773).

Jiménez C y Brenes (2009), en el libro “La Productividad” nos dice que la relación entre los servicios y la cantidad de bienes o recursos utilizado en la fabricación la productividad es útil para analizar el rendimiento de las áreas de producción, las máquinas y el equipo de trabajo. (2009, p.6)

La productividad es el resultado de cómo se están utilizando los recursos además se debe considerar que lo que arroje como resultado será en la entidad será la medición de recursos implementados se debe considerar que la productividad se debe medir constantemente ya que gracias a la evaluación de cada periodo está el resultado de buenas rentabilidades.

Según Jhosep (2016) en su libro la productividad también se puede decir que es el resultado versus tiempo ya que es un buen denominador puesto que se hace de manera universal en menor tiempo se lleve el resultado más productivo será.

La productividad es un resultado en la que ayuda a los gerentes a ver en qué nivel se sitúa su gestión del desarrollo la calidad de los productos o servicios que brindemos nos da una relación directamente con la productividad, para ello tomamos como referencia de importancia las condiciones de trabajo donde se desarrollan el talento humano y la administración en su totalidad.

La productividad es importante porque nos permite estar activos en el mercado; ya que un adecuado uso de los recursos le permite que dichos resultados sean altos, para ello la correcta utilización de control en los procesos se garantiza eficientemente.

Paul Meyer (2012) la productividad es un resultado que se deriva de la excelencia de una planificación organizada centrada en el esfuerzo de manera correlativa así mismo es una consecuencia de una forma de hacer bien las cosas de una buena actitud frente al trabajo teniendo siempre presente la posibilidad de ir mejorando nuestros hábitos la manera de poder afrontar las diferentes situaciones ya sean buenas o malas dentro del lugar de trabajo o en la vida cotidiana.

Sánchez, (2015) mejora de la productividad del personal en la municipalidad de Virú.

Tiene como propósito aumentarla la productividad de los colaboradores de las municipalidades del distrito de Virú con un método inductivo-deductivo utilizando de la misma maneras instrumentos como la observación así mismo realizó la encuesta para recolectar la información acerca de sus empleados sobre su conducta y comportamiento de estos para realizar la investigación donde su muestra estuvo conformada por 39 colaboradores de dicha municipalidad.

es por ello que se concluye que hay una necesidad de establecer un sistema o programa donde se desarrolle la motivación con orientación hacia la calidad de vida en el trabajo que además incluya capacitaciones, ingresos económicos que le permita mejorar la productividad laboral de los trabajadores de las municipalidades de dicho sector.

(Alva & Juárez, 2014) en esta tesis realizada se utilizó como variable satisfacción laboral y la productividad como resultado tuvieron un desempeño regular y un resultado con un nivel intermedio por lo que recomiendan realizar mediciones de satisfacción laboral cada periodo para poder manejar la información correcta y además se propone implementar una comunicación asertiva planteándola como una estrategia que ayude la mejora de la satisfacción laboral de la entidad y así obtener los resultados deseados.

Robbins y Coulter (2014) menciona que un sistema es productivo cuando el resultado es obtenido en un tiempo establecido con los recursos necesarios que generen una buena producción el ahorrar tiempo en lograr obtener estos resultados se podrá decir que el sistema rentable y que mejora la empresa.

Martínez (2015) para este autor menciona como indicador principal la productividad ya que se traduciría en recursos bien utilizados y productos obtenidos desarrollando de la misma manera la eficiencia, la energía, los conocimientos que son elementos fundamentales que se utilizan para lograr bienes y servicio dentro del mercado competente.

Chiavenato, (2015), define la eficiencia como el buen desempeño la laboral con la fortaleza más importante que cuenta una empresa o entidad empresarial dentro del logro de sus objetivos y metas planteadas construyendo dentro del ejercicio asignaciones competentes del empleado dentro de la organización en efecto afirma que un buen desempeño es la base fundamental que debe tener una empresa.

Para una corriente eficaz dentro de una organización los componentes deben de estar funcionando correctamente con eficiencia para ello el riesgo debe de ser traído dentro del apetito de riesgo cuando la gestión de riesgo llega ser eficaz en cada una de sus categorías dentro de los objetivos planteados el desarrollo de dichas actividades se verá favorecida potencialmente ya que al conocer el planteamiento se desarrollará con más facilidad.

La junta directiva y todas las partes gerenciales deben tener con certeza el conocimiento razonable en el que la empresa está alcanzando su objetivos de paralización y así como los estratégicos y que la información de la entidad es confiable y que la conformidad de las leyes sean claras y concisas y de manera que sean estas aplicadas por otro lado las medianas y pequeñas empresas no obstante aún pueden tener una gestión de riesgo si es que los componentes no están funcionando correctamente por ejemplo pueden ser menos estructural y formal en las regulaciones aplicables que se pueda dar en las entidades pequeñas o medianas dentro del sector empresarial.

Forrellat (2014), actualmente hacer un cambio cultural dentro de la organización implementando la calidad total de un servicio no es nada sencillo, por lo que se necesita el involucramiento y la participación de todos los miembros de la institución u empresa en la que estos deberán tener presente la importancia que es un brindar un servicio de calidad. Para poder desarrollar un desempeño en las diferentes áreas, con una medición y unos buenos resultados que permitan que los procesos de desarrollo brinden la satisfacción necesaria para los clientes y así lograr la mejora continua.

Para poder potenciar una labor de desempeño de calidad es de suma importancia utilizar las herramientas necesarias, estandarizar los procesos, así mismo los esfuerzos deben orientarse a acreditar los servicios que se brinda

Hoy en día la nueva visión ha evolucionado sobre los conceptos de calidad del producto o servicio es por lo tanto que no podemos hablar solo del producto o servicio sino de la expectativa que tiene el nuevo enfoque en conseguir que la calidad se convierta en el objetivo principal de la empresa esto es gracias al involucramiento de toda la organización a través de la prevención considerando que dicha estrategia lograra alcanzar las metas.

Lo que define la calidad en las especificaciones que fue aceptada universalmente se pudo considerar como una de las definiciones que tomo primer lugar.

Así como lo comentan los autores Reeves y Bednar (1994;430-431): que el cliente debe ser atendido como este lo requiera con los requisitos y atributos que tengan los productos deben de ajustarse y no lo que la empresa decida b) las especificaciones del producto que maneja la empresa no necesariamente serán conocidas por el cliente c) de otra forma el factor humano es una parte importante para manejar la esencia de la calidad como definición. No solo en las organizaciones que brindan servicios sino también en las empresas industriales tenemos un ejemplo claro la empresa de automóviles de Ford, sus automóviles eran de color negro porque dicha pintura se acababa más pronto que las demás.

En el caso de general motors nto que los productos estandarizados no satisfacían las demandas de los usuarios en un mercado global entonces aplico variaciones dando paso a que los clientes pueden ser los que elijan entre colores y modelos logrando de esta manera ajustarse las nuevas demandas esto nos enseña que para poder satisfacer a un cliente la empresa deberá ser flexible y además deber adaptarse a esos cambios repentinos que se da dentro del mercado competencial, es decir no puede ignorar dichos cambios ya que siempre se debe estar a la vanguardia con la competencia.

Así también pueda que las especificaciones del cliente no se ajusten las de la empresa, pero esta debe ser la que considere dichos atributos para que logre la calidad de la satisfacción adecuada la cual se busca para el cliente y no quede como una definición incompleta

(Juran y Gryna, 1995; p3). Mencionamos estas descripciones al entender calidad como satisfacción de todas las expectativas y necesidades que tiene el cliente afirmamos que la información es amplia y subjetiva por lo que descubrir las necesidades podrá resultar difícil en este sentido.

En un principio será difícil que los clientes conozcan el producto o servicio a pesar de estas dificultades vemos que es más importante ajustarnos a los requerimientos y necesidades

Por lo tanto, satisfacer los requisitos y la demanda de nuestros clientes le permite además a la empresa desarrollarse así mismo enfrentarse a los diversos cambios ya que las características que demandan del cliente serán otras y entonces deberá conocerlas para lograr adaptarse a las mismas para que de esta manera se mantenga activa dentro del mercado en competencia con otras.

#### Satisfacción Laboral

Davis y Newstrom (2003), describe que la satisfacción laboral son todas aquellas emociones ya sean Lo bien o mal que se siente el asociado con su trabajo, es decir, su excelente actitud, buena o mala opinión sobre **algo**. La actitud de la persona es la que define la satisfacción laboral ya que el resultado se muestra con el desempeño que muestra el trabajador a través del desarrollo de sus funciones. Cumplir con la normativa y los reglamentos de la empresa, y tener un personal fidelizado que realice sus tareas con gratitud también es una forma de valores creencias formas de trabajo.

Estas percepciones sobre estas actitudes del trabajador deben ser determinadas como lo que un empleado desea de su trabajo en el puesto en el que se desempeña las condiciones en las que lo desarrolla como las políticas de trabajo la supervisión que recibe por parte de sus superiores los compañeros con los que se relaciona en el ambiente de trabajo, el clima que se desarrolla la empresa dentro de la empresa y el desempeño que tiene con esta y el compromiso que tiene este al desarrollar su trabajo.

Desde los tiempos pasados hasta la actualidad la satisfacción laboral ha sido y sigue siendo hoy por hoy uno de las razones más importantes que tienen en las organizaciones ya sean en la psicología del trabajo, ya que es un interés relevante en el ámbito del desarrollo de las investigaciones de las cuales a través del tiempo y del experimento realizados han optado por plasmarse en las entidades dentro del mercado competitivo.

De otra forma el autor menciona que los sentimientos y reacciones cognitivas y afectivas son las que causan las reacciones y sentimientos en el trabajador que desarrolla su función dentro del área de su trabajo las reacciones se consideran como actitudes así como la disposición de su conducta frente a su trabajo en el entorno laboral esta percepción de satisfacción el trabajo se da a notar básicamente por la motivación y la fuerza de intensidad y por otro lado la satisfacción se centra más en los sentimientos de afecto frente al trabajo y las consecuencias posibles que se derivan de él.

Dicho autor menciona la importancia los niveles y las reacciones afectivas y cognitivas dentro de las organizaciones en lo que es el proceso de la satisfacción o también de la insatisfacción de los trabajadores dentro de la empresa. las actitudes que pueda tener el trabajador frente a su responsabilidad de trabajo por lo general son básicamente los sentimientos y reacciones de dicho trabajador lo que despierta mayor interés en los colaboradores son los afectos cognitivos afectivos dentro del entorno laboral y el conjunto de sus superiores que dispone dentro de trabajo para trabajar la conducta básicamente se debe implementar la motivación para que estos puedan tener esa empatía al momento de realizar su trabajo.

Las consecuencias posibles que se derivan en la selección de conducta sobre la satisfacción laboral se concentran en base a los sentimientos afectivos sobre las consecuencias que se tiene frente al trabajo. Cabe mencionar que la motivación es la herramienta fundamental que conlleva a que el ser humano tenga una conducta de valor replanteada es como el motor el motivo que hace que el ser humano pueda desarrollar su trabajo de forma correcta

Es importante conocer la conducta de un ser humano para comprender el nivel posible y útil que puede aportar a la organización en este caso ya sean por individuo o por grupo lo importante es saber el valor que este pueda aportar en el desarrollo de la actividad laboral dentro de las empresas. Es muy importante saber que cosas motiva al colaborador frente al trabajo.



### **III. METODOLOGÍA**

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

Este proyecto se realizó en base a la recolección de datos para poder proseguir con las preguntas dadas en esta investigación de la misma manera para poder objetar y comprobar la hipótesis numérica y el análisis estadístico tuvo un enfoque cuantitativo ya que controla dos variables de estudio para compáralos con otros estudios.

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

La investigación La investigación es tipo aplicada, por la hipótesis se contrastará, lo cual está relacionada con la realidad de la organización. Al respecto, según Carrasco (2017) Muestra que este estudio es diferente por mantener propósitos inmediatos.

##### **3.1.2. Diseño de la investigación**

En este estudio, dado que no manipulamos ninguna de las variables de estudio y fue solo observacional, podemos mencionar que el diseño utilizado fue no experimental, transversal y naturalista. Hernández, Fernández y Baptista (2014) argumentaron que un estudio no es experimental si se realiza utilizando únicamente observaciones sin cambiar o manipular las variables del estudio.3.1.3.

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

Este trabajo de investigación busca encontrar la relación de los diferentes conceptos de las variables es por ello que podemos decir que es una investigación de tipo correlacional ya que su objetivo es encontrar la relación que existe entre la variable control interno y la variable productividad laboral del instituto de ciencias y humanidades.

##### **3.1.4 Enfoque de la investigación**

Ruiz (2014) afirma que su enfoque es cuantitativo y generalmente se utiliza para recopilar y analizar datos utilizando hechos sociales a través de la investigación, luego busca probar hipótesis. Las variables son de naturaleza cualitativa. Sin embargo, utilizaron un enfoque cuantitativo.

### 3.2. Operacionalización de variables

TABLA 1°

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Valorización
<b>CONTROL INTERNO</b>	Es un conjunto de medidas dadas por la organización, con la finalidad de una protección económica. Así también métodos y procesos operacional que aplican como apoyo de un medio adecuado al éxito del objetivo. (Estupiñán 2013).	El control interno se midió bajo tres dimensiones principales los cuales son: evaluación de riesgo, actividades de control, monitoreo, por lo que cada uno posee 3 indicadores, ya que será medida con la herramienta de la escala Likert, los cuales serán constituidos por 19 ítems.	<b>Evaluación de riesgos</b>	identificación	Ordinal
				evaluación	
				Acciones	
			<b>Actividades de control</b>	Plan estratégico	
				Cumplimiento de objetivos	
				Cumplimiento de responsabilidades	
			<b>Monitoreo</b>	Prevención de problemas	
				Supervision de actividades	
				Evaluaciones	
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	La productividad laboral se enfoca a realizar una función con excelencia en corto tiempo, potenciando habilidades y destrezas mediante el conocimiento adquirido a base de estudio y experiencia. La productividad en sí, es la capacidad de realizar una actividad a corto tiempo con eficiencia brindando un servicio de calidad a la organización. (Cajamarca 2016).	La productividad se mide bajo tres dimensiones los cuales son la eficiencia, calidad, satisfacción normativa, por lo que cada uno posee 3 indicadores, ya que será medida con la herramienta de la escala Likert. Constituidos por 21 ítems.	<b>Eficiencia</b>	Vocación de servicio	Ordinal
				Participación colectiva	
				Comunicación asertiva	
			<b>Calidad</b>	Grado de satisfacción del cliente	
				Tiempo de espera en la atención	
				Calidad de enseñanza	
			<b>Satisfacción laboral</b>	Nivel de capacitación	
				motivación	
				incentivos	

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

La población de esta investigación está conformada por 80 participantes en este caso por los colaboradores del instituto de ciencia y humanidades.

Por ello Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.174) nos da a conocer como todas las especificaciones de un conjunto que se adecuan y concuerdan.

##### **3.3.1.1 Criterios de selección**

###### **Criterios de inclusión**

Se considera dentro de la población a los trabajadores que tienen contrato indefinido dentro del Instituto de Ciencias y Humanidades Ate 2019.

###### **Criterios de exclusión**

Se excluye o separa al personal que tienen contrato definido o por 6 meses

#### **3.3.2. Muestra**

La muestra es generalmente solo una parte de la población en la cual se puede determinar dicha problemática ya que esta es capaz de generar los datos precisos con los cuales sirven como estrategia para poder notar las dificultades o las fallas dentro del proceso que se quiere investigar

Según Tamayo (2014) Dice que la muestra es un grupo de personas que se fracciona de su población para obtener un resultado estadístico. (p.38).

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y la confiabilidad.**

#### **3.4.1 Técnica de recolección de datos**

La técnica aplicada para la investigación es la encuesta, según López y Fachilla (2015) nos menciona que es muy importante el apoyo de la técnica de la encuesta ya que por medio de esta se puede realizar el procedimiento de la encuesta obteniendo la información necesaria y también como instrumento de medición para la cual dichas encuestas se direccionan directamente a los colaboradores del instituto de ciencias y humanidades de Ate 2019 para así poder determinar la fijación de ambas variables en el entorno laboral

#### **3.4.2 Instrumento de recolección de datos**

Por otro lado, el cuestionario fue el principal instrumento de la investigación por que gracias a esta herramienta se pudo minimizar tiempo y costo ya que es una forma más fácil de realizar y organizar la información. Chasteauneuf (2009) citado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos dice que el cuestionario es aquel instrumento elaborado por una serie de preguntas respecto su tema de investigación o determinadas variables.

Por lo tanto, el cuestionario se realizará con 40 preguntas las cuales se dividirán entre las dos variables de estudio permitiendo fijar posición de dicha información en la respectiva formulación ya sea en base al control interno o en la variable productividad que se desarrolló dentro del instituto de ciencias y humanidades que además este fue verificado y evaluado por tres expertos con grados de maestrías y doctorados permitiéndole el valor y la confiabilidad para poder ser aplicado

#### **3.4.3. Validez del cuestionario**

El instrumento en este caso el cuestionario es revisado y evaluado por tres expertos en la materia personas con grados de doctores con conocimientos profundos del tema es decir se basará en un juicio de expertos ya que tendrán en conocimiento la información planteada para dicha investigación dando así su punto de vista y su calificación para realizar objetivamente dicha investigación.

## Validación por juicio de expertos

TABLA 2°

VARIABLE 1: CONTROL INTERNO				
CRITERIOS	EXP 1	EXP 2	EXP 3	TOTAL
CLARIDAD	90%	80%	80%	250%
OBJETIVIDAD	90%	80%	80%	250%
PERTINENCIA	90%	80%	80%	250%
ACTUALIDAD	90%	80%	80%	250%
ORGANIZACIÓN	90%	80%	80%	250%
SUFICIENCIA	90%	80%	80%	250%
INTENCIONALIDAD	90%	80%	80%	250%
CONSISTENCIA	90%	80%	80%	250%
COHERENCIA	90%	80%	80%	250%
METODOLOGIA	90%	80%	80%	250%
			TOTAL	250%
			CV	83.33%

Se observa el promedio que se obtuvo del instrumento en las evaluaciones por juicios de expertos en primera fila es la variable control interno destacando con un 83.33% reflejando muy alta en cuanto a la calificación permitiendo así un instrumento confiable al momento de practicarlo en nuestra población.

TABLA 3°

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD				
CRITERIOS	EXP 1	EXP 2	EXP 3	TOTAL
CLARIDAD	90%	82%	80%	252%
OBJETIVIDAD	90%	82%	80%	252%
PERTINENCIA	90%	82%	80%	252%
ACTUALIDAD	90%	82%	80%	252%
ORGANIZACIÓN	90%	82%	80%	252%
SUFICIENCIA	90%	82%	80%	252%
INTENCIONALIDAD	90%	82%	80%	252%
CONSISTENCIA	90%	82%	80%	252%
COHERENCIA	90%	82%	80%	252%
METODOLOGIA	90%	82%	80%	252%
			TOTAL	252%
			CV	84.00%

Observamos nuestra valides promedio que como resultado del instrumento en las evaluaciones por los juicios de expertos destaca en una segunda variable de la investigación la productividad con un 84% siendo muy alta y permite que nuestro instrumento sea muy confiable al momento de abordarlo en la nuestra población.

Así mismo, se observa en la tabla como importante información los grados y nombres de nuestros 3 expertos que fueron participe en esta evaluación de instrumentos.

TABLA 4°

NOMBRES DE EXPERTOS DE LAS DOS VARIABLES	
GRADO Y NOMBRES	
EXPERTO. 1°	DR. NAVARRO TAPIA JAVIER
EXPERTO. 2°	MG. PEREZ HUAMAN JULIO ROBERTO
EXPERTO. 2°	MG. VILLANUEVA ORBEGOSO VLADIMIR ELOY

### 3.4.4 Confiabilidad.

En cuanto a la confiabilidad del cuestionario se ha utilizado el sistema estadístico SPSS, para ser medido el grado de consistencia a cada pregunta con sus respectivas respuestas de las personas encuestadas en prueba piloto llevada como primera de la investigación.

TABLA 5°: Escala de medición del Alfa de Cronbach

RANGO	MAGNITUD
0.001 - 0.20	MUY BAJA
0.21 - 0.40	BAJA
0.41 - 0.60	MODERADA
0.61 - 0.80	ALTA
0.81 - 1.00	MUY ALTA

Fuente: Adaptad de Thomdike (1989) y Magnusson (1983)

Lao y Takakuwa (2016) nos menciona que conforme a la fiabilidad a consecuencia del alfa de Cronbach se afirma a que se miden los ítems a uno solo de constructo y que se mantienen unidas entre sí, puesto que la cantidad del alfa sea cercana a 1 esta consistencia de los ítems a posterior terminara siendo mayor.

TABLA 6°: Estadística de fiabilidad – Alfa de Cronbach global

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD	
ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS
,898	19

Lao y Takakuwa (2016) afirma que el grado de confiabilidad 0.61 – 0.80 es alta.

Referente al resultado que se obtuvo con el alfa de Cronbach su fiabilidad arroja la consistencia interna del instrumento donde se utilizó en la investigación es de ,872 puesto que el coeficiente del alfa está muy alta, excelente para aplicarla.

TABLA N° 7: Estadísticos de fiabilidad – Alfa de Cronbach variable 1:

**Control Interno**

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD	
ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS
,872	40

Según Lao y Takakuwa (2016), un nivel de confianza de 0,61 a 0,80 es alto. En cuanto a los resultados obtenidos por el canal alfa de Cronbach, la confiabilidad de la consistencia interna de la escala utilizada en este estudio es de 0,898 debido a que el coeficiente alfa es muy alto y se puede utilizar.



TABLA N° 8: Estadísticos de fiabilidad – Alfa de Cronbach variable 2:

**Productividad Laboral**

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD	
ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS
,669	21

Según Lao y Takakuwa (2016), un nivel de confiabilidad de 0,61 a 0,80 es muy alto. En cuanto a los resultados obtenidos por el alfa de Cronbach, la confiabilidad de esta herramienta para el análisis de consistencia interna de la variable 2 es de 0.669, debido a que el coeficiente alfa es muy alto, lo cual es muy adecuado para su uso.

**3.5. Métodos de análisis de datos**

Para obtener la información requerida para el estudio, la recopilación de datos comienza con un cuestionario, que es un cuestionario, y todos los datos recopilados se analizan y registran antes de ingresar a la base de datos. en Excel y facilitando así la transición a los programas SPSS. Por lo tanto, se utilizó y operó el SPSS versión 24 para verificar los datos recolectados en los estudios realizados, por lo que la confiabilidad de los instrumentos para estas dos variables se determinó mediante los coeficientes alfa de Cronbach. También se realiza un análisis descriptivo del control interno y la productividad. Las dimensiones de las dos variables son analizadas y estudiadas, muchas veces comparadas por separado en la tabla de este programa. Para la hipótesis se analiza la relación entre variables y dimensiones y para ello se utiliza la prueba del coeficiente de correlación de Ro Spearman, luego de lo cual se relacionan los resultados obtenidos y se concluye utilizando cifras estadísticas y su breve explicación.

**3.5.1. Estadística Descriptiva**

Según Rivas (2013) menciona que la estadística descriptiva tiene como función determinar y las características, describir y analizar cada conjunto de información, de otra manera también puede compararlas con relaciones ya existentes en base a la observación de todos los elementos que pueda tener la población para poder obtener conclusiones sobre los mecanismos que se realizan a dicho resultado estadístico.

### **3.5.2. Estadística Inferencial**

Según Berenson y Levine (2012) nos indica que se encarga de analizar la población con un conjunto de datos ya sea de selección o por inferencia lo puede realizar objetos personas o eventos, comprendiendo los métodos y procesos, relativamente lo analiza con grupos menores que viene hacer la muestra.

### **3.6 Aspectos éticos**

Es una información profesional con ética ya que se respetó los derechos de autos diversos por otra manera hemos manejado información sin alterar su contenido plasmada tal cual se encontró en los diferentes libros y tesis de investigación hay una calidad profesionalismo al momento de manejar la información también porque se mantuvo reservado la información de la empresa colaboradora sin publicar información confidencial optando por la confianza brindada de la entidad hacia nosotros como estudiantes así mismo hemos trabajado con el permiso y consentimiento de la empresa de manera voluntaria.

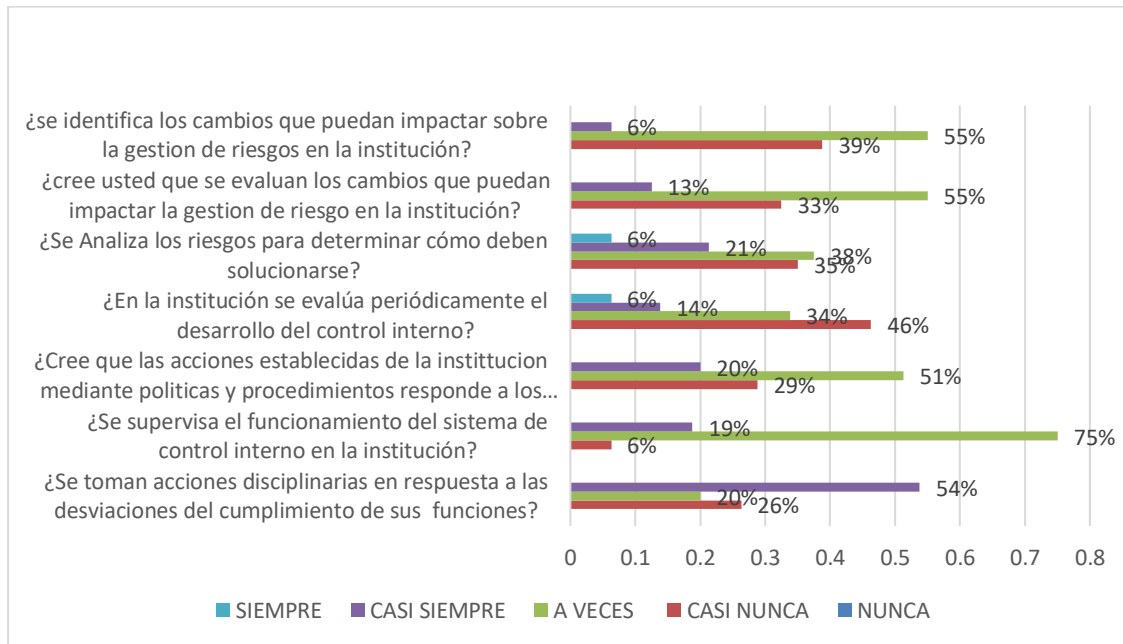
Finalmente se obtuvo el permiso respecto a la realización de encuestar a los colaboradores del instituto de ciencias y humanidades, así mismo el trato que se recibió fue cordial y amable de la forma más confiable y comprensiva lográndose el objetivo.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

#### 4.1.1. Estadístico descriptivo de la evaluación de riesgos

Figura n° 1.

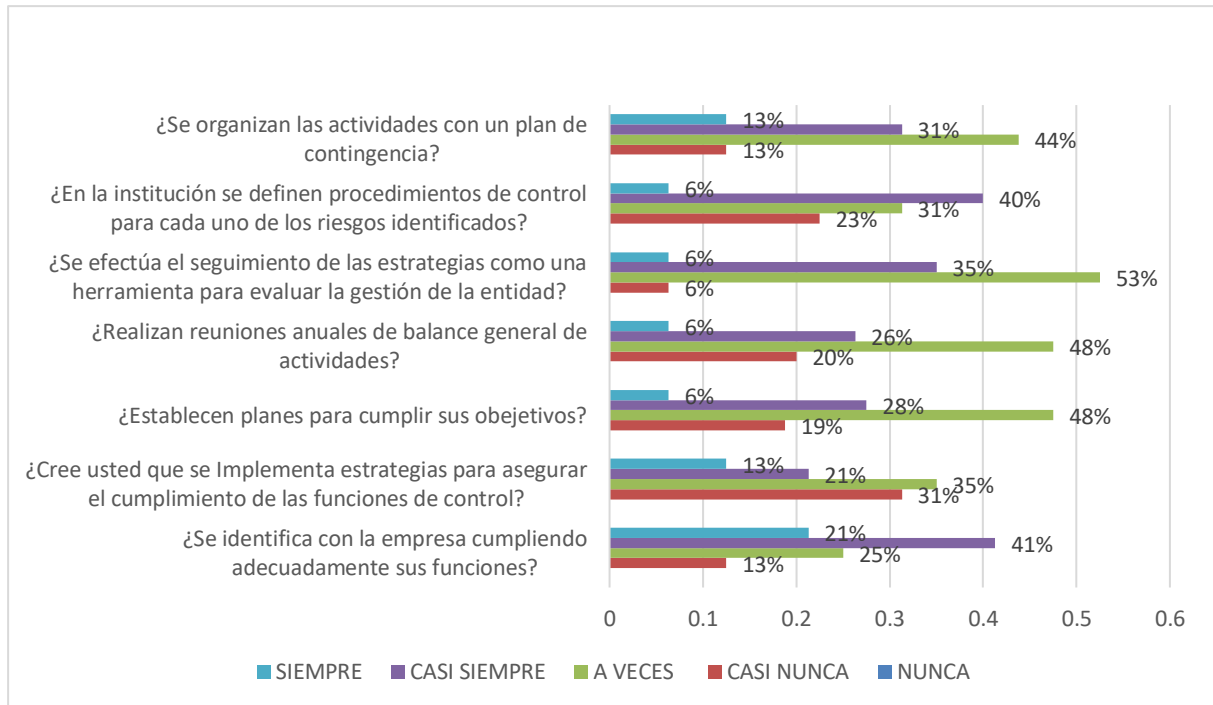


*Fuente: cuestionario de CI y PL*

En la figura n°1 se observa que los resultados obtenidos en base a los indicadores de la evaluación de riesgos primera dimensión del CL que el 75% de colaboradores encuestados del instituto de ciencias y humanidades consideran el rango de a veces, es decir que no es constante la supervisión sobre el funcionamiento del sistema del control interno en el instituto de ciencias y humanidades, sin embargo, el 54% de encuestados consideran que casi siempre se toman acciones disciplinarias en respuestas a las desviaciones del cumplimiento de sus funciones, así mismo el 38% de los colaboradores manifiestan que a veces se analizan los riesgos para saber cómo deben solucionarse.

#### 4.1.2. Estadístico descriptivo actividades de control

Figura n° 2.

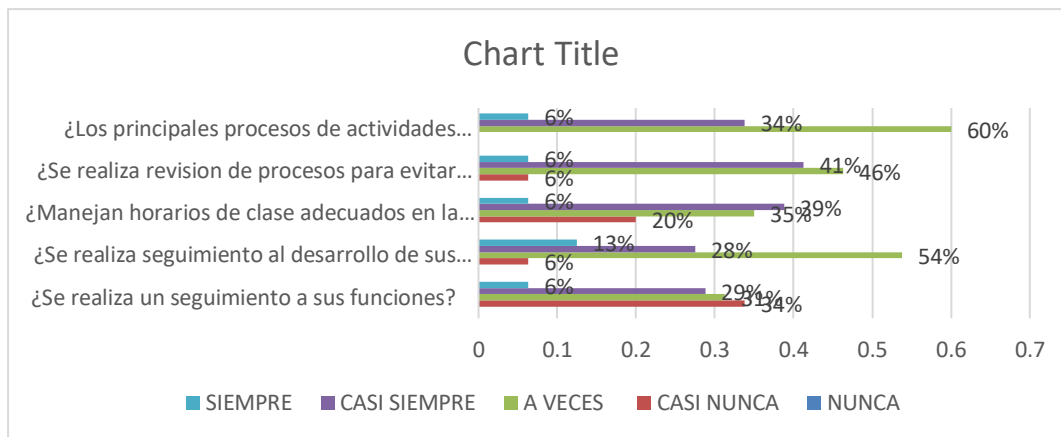


*Fuente: cuestionario de CI y PL*

En la Figura 2, notamos que de acuerdo a los resultados obtenidos con el indicador de la actividad de control de la segunda dimensión de KI, el 53% de los colaboradores encuestados del Departamento de Ciencias y Humanidades cree que a veces el alcance funciona, es decir, a veces las estrategias. como una evaluación. Por otro lado, el 48% dice que a veces planifica cómo lograr sus objetivos.

### 4.1.3. Estadístico descriptivo del monitoreo

Figura n° 3



Del instituto de ciencias y humanidades consideran que a veces se realiza al desarrollo de sus actividades extraordinarias, así mismo el 34% considera que casi nunca se realiza un seguimiento a sus funciones, finalmente un 60% consideran que a veces cuentan con planes de contingencia.

### 4.2. Prueba de normalidad

Es importante tener en cuenta que cuando se va a aplicar un instrumento en estadísticamente donde se van a incluir variables continuas y cuantitativas es necesario saber de toda la información recolectada y adquirida en su proceso, posee un comportamiento con distribución normal o no también.

Por lo tanto, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirma que normalmente la distribución sea mayor a 100 no siempre acatan a la normalidad de las distribuciones de los elementos. Entonces decimos que la dn es una continua distribución que va a la homogeneidad de nuestra población en dicha investigación.

Con respecto a ello se usó el sistema estadístico SPSS 24 para determinar la distribución de variables en proceso. (Tabla N° 9). Según Romero (2016) nos dice que: “nuestras pruebas de ajuste nos permiten analizar el tipo de distribución que siguen los datos sean paramétricas o no la cual se lleva a cabo el sistema estadístico.

## Pruebas de normalidad

TABLA N° 9.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Control Interno	,196	80	,000	,841	80	,000
Productividad	,096	80	,000	,967	80	,034

a. Corrección de significación de Lilliefors

De igual forma, Romero (2016) dijo que al elegir una prueba de bondad de ajuste se debe considerar el tamaño de la muestra en su estudio, por lo tanto, se trata de la prueba de Kolmogórov-Smirnov, también conocida como K-S. El tamaño de la muestra es mayor a 50 y se utiliza la prueba de Shapiro-Wilks cuando el tamaño de la muestra es igual o menor a 50 datos. Por lo tanto, conocemos el grado de libertad de 80 encuestados, cuya muestra se utilizó en el estudio. Por lo tanto, trabajamos con la prueba de Kolmogórov-Smirnov y podemos analizar a nivel Sig con base en los resultados de la Tabla No. 9. variables y por lo tanto se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

### 4.2.1. Estadístico no paramétrico

Continuando con parte de la Tabla #9, encontramos que los datos recolectados no siguen una distribución normal, por lo que nos fijamos en Hernández, Fernández y Baptista (2014), donde nos dice que los estudios no paramétricos aceptan distribuciones no normales es decir distribuciones gratuitas analizadas con datos nominales u ordinales. Por lo tanto, esta investigación se concretó en un análisis no paramétrico, donde se analiza la relación entre las variables relevantes utilizando la Rho de Spearman. Según Flores, Miranda y Villasís (2017), nos dijeron que “si ninguna de las dos variables o dos variables correlacionadas siguen una distribución normal, la prueba correspondiente es el coeficiente de correlación de Spearman (rho de Spearman). Este último se aplica cuando se trata de al análisis de variables ordinales" (p. 369).

### 4.3. Contrastación de la hipótesis

Para determinar la interpretación de los valores detectados en la correlación de Spearman es necesario conocer las regiones y escalas que permitan identificar la ubicación de los resultados obtenidos, por lo que Hernández et.al. 1998 citado por Mondragón (2014) nos muestra la siguiente tabla de medidas:

*Tabla N° 10: Coeficiente de correlación por jerarquías de Spearman (Rho de Spearman)*

RANGO	RELACION
(-0.91 a -1.00)	correlación negativa perfecta
(-0.76 a -0.90)	correlación negativa muy fuerte
(-0.51 a -0.75)	correlación negativa considerable
(-0.11 a -0.50)	correlación negativa media
(-0.01 a -0.10)	correlación relativa débil
0	no existe correlación
(+0.01 a +0.10)	correlación positiva débil
(+0.11 a +0.50)	correlación positiva media
(+0.51 a +0.75)	correlación positiva considerable
(+0.76 a +0.90)	correlación positiva muy fuerte
(+0.91 a +1.00)	correlación positiva perfecta

*Fuente: Adaptado de Mondragón (2014) basada en Hernández y Fernández, 1998.*

#### 4.3.1. Prueba de hipótesis general

##### **Prueba de hipótesis correlación entre el control interno y la productividad laboral**

**H0:** No Existe relación entre el control interno y la productividad laboral de los colaboradores de Ate, 2019

**H1:** Existe relación entre el control interno y la productividad laboral de los colaboradores de Ate, 2019

##### **Estrategia de la prueba:**

Si el valor Sig. Es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. Es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

TABLA N° 11

**Correlaciones**

			Control Interno	Productividad
Rho de Spearman	Control Interno	Coeficiente de correlación	1,000	,508**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Productividad	Coeficiente de correlación	,508**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Teniendo en cuenta la hipótesis general establecida, el análisis se realizó mediante SPSS versión 24 a partir de los datos recopilados en la aplicación del estudio. Para ello consideramos a Zampieri mencionado por Mondragón (2014) y Collado (2018) a quien le dijo Hän. nos muestran que valores cercanos a -1,0 indican que existe una fuerte relación entre las variables, pero de forma negativa, es decir, cuando un área aumenta, la otra disminuye, por lo que si el valor es 0,0, se considera que no . relación Así, existe la evidencia estadística necesaria para confirmar la relación entre el control interno y la productividad laboral en el Instituto de Ciencias y Humanidades a través del coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.508$ , el cual menciona una correlación positiva. dos variables, es decir, cuando el control interno es más fuerte, la productividad laboral es mayor.

**4.3.2. Prueba de hipótesis específicas**

**Prueba de hipótesis correlación entre la productividad laboral y la evaluación de riesgos**

H0: No Existe relación entre la productividad y la evaluación de riesgos de los colaboradores del instituto de ciencias y humanidades, Ate 2019

H1: Existe relación entre la productividad y la evaluación de riesgos de los colaboradores del instituto de ciencias y humanidades, Ate 2019



**Estrategia de la prueba:**

Si el valor Sig. Es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. Es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Correlaciones**

TABLA N° 12

			Evaluación de riesgos	Productividad
Rho de Spearman	Evaluación de riesgos	Coeficiente de correlación	1,000	,295**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Productividad	Coeficiente de correlación	,295**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

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

Teniendo en cuenta la hipótesis establecida, el análisis se realizó con base en los datos recopilados en el estudio aplicado utilizando SPSS versión 24. La Tabla No. 12 muestra que la Sig. El valor (bilateral) es 0,000, lo que significa que es menor que  $p = 0,01$ . Se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$  si demuestra que no existe relación entre la productividad y la evaluación de riesgos. Así, existe la evidencia estadística necesaria para confirmar la relación entre la productividad de los institutos humanitarios y la evaluación del riesgo con un coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0,295$ , lo que indica una correlación positiva, es decir cuanto más intenso se aplica la evaluación de riesgos, mayor es la productividad.

**4.3.3. Prueba de hipótesis correlacional entre la productividad laboral y las actividades de control**

$H_0$ : No existe relación entre la productividad y las actividades de control en los trabajadores del instituto de ciencias y humanidades de Ate, 2019

$H_1$ : existe relación entre la productividad y las actividades de control en los trabajadores del instituto de ciencias y humanidades de Ate, 2019

**Estrategia de la prueba:**

Si el valor Sig. Es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. Es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

### Correlaciones

TABLA N° 13

			Actividad de control	Productividad
Rho de Spearman	Actividad de control	Coeficiente de correlación	1,000	,519**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Productividad	Coeficiente de correlación	,519**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Tomando en cuenta la hipótesis específica formulada, se ha pasado a realizar el análisis en base a los datos recolectados en la encuesta aplicada, utilizando el SPSS versión 24.

En consecuencia, existe la evidencia estadística necesaria para afirmar la relación existente entre el control interno y la evaluación de riesgos en los colaboradores del instituto de ciencias y humanidades, mediante un coeficiente de correlación de la Rho de Spearman= 519 el cual nos menciona que existe una correlación positiva, es decir, a medida que la actividad de control se aplique dentro de la organización mayor será la productividad.

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis correlacional entre la productividad laboral y el monitoreo

H0: No existe relación entre la productividad y el monitoreo en los colaboradores del instituto de ciencias y humanidades Ate, 2019.

H1: Existe relación entre la productividad y el monitoreo en los colaboradores del instituto de ciencias y humanidades Ate, 2019.

### Correlaciones

TABLA N° 14

			Monitoreo	Productividad
Rho de Spearman	Monitoreo	Coeficiente de correlación	1,000	,442**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Productividad	Coeficiente de correlación	,442**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Teniendo en cuenta la hipótesis establecida, el análisis se realizó con base en los datos recopilados en el estudio aplicado utilizando SPSS versión 24. Tomamos nota de que sig. (bilateral) es igual a 0,000 porque es menor que  $p = 0,01$ . Entonces, se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$

Por otra parte, menciona que existe correlación positiva considerable ya que mientras mayor sea el monitoreo que se de dentro de la empresa en lo que corresponde al desarrollo de las actividades se generará una mayor Productividad de otra manera se puede corroborar ya que obtuvo un  $R_{ho}$  Spearman de ,442.

## V. DISCUSIÓN

Así, los resultados estadísticos que obtuvimos en el desarrollo de nuestro estudio a través de todas las encuestas pasadas por TA, se pueden comparar con los antecedentes mencionados al inicio del estudio, considerando los principales resultados que habilitan a favor o en contra. los autores antes mencionados. Por otro lado, con base en la hipótesis general y los resultados obtenidos, se puede afirmar que si existe una relación entre el control interno y la productividad laboral, si el nivel de significancia de 0.000 es menor a 0.05, entonces también existe control interno y Productividad laboral. está asociado con un valor Rho de 0.508, es decir si, entre otras cosas, se desarrolla un buen sistema de control interno, medidas de control, seguimiento y evaluación de riesgos. Si se usa correctamente, mejoraría la productividad de la planta.

Así mismo se realizó la comparación respectiva con el autor De la Cruz & Ccapa (2017) en su tesis “La evaluación del control interno del inventario y su relación con la productividad en el centro de aplicación productos unión de la universidad Peruana Unión – Ñaña 2014-2017”, Cuya información obtenida muestra que hay relación entre el control interno del inventario y su relación con la productividad en el centro de aplicación productos unión de la universidad finalmente dicho autor afirma que no existe una relación significativa entre ambas variables. Por lo tanto, discrepamos con dicho autor, ya que la información que obtuvimos fue con resultados significativamente positivos en ambas variables.

Del mismo modo se comparó con el autor Huamán (2017) en su tesis “Control interno y productividad en la micro empresa textil pistaches S.A.C” cuya información registrada menciona que fue realizada con un estudio descriptivo correlacional con un alfa de Cronbach de 0,57 para su variable control interno y 0,037 para su variable productividad con un Rho Spearman de 0,550 y una significancia de 0,00 donde se concluyó que el control interno se relaciona significativamente con la productividad laboral en el área de operaciones en la empresa textil pistaches S.A.C. En este caso concordamos con dicho autor ya que al obtener un resultado positivo resulta similar a la información obtenida en esta investigación.

De la misma forma se encontró hallazgos parecidos con el autor Quispe (2017) en su tesis “Implementación de un sistema de control interno para mejorar la productividad de la empresa D&R Samber E.I.R.L Jaen-2017. Donde muestra en sus resultados de su encuesta realizada a 8 colaboradores de la empresa Sander E.I.R.L, que un 71,25% está totalmente de acuerdo que el control interno debe ser alto para poder contribuir a una buena productividad y que un 3,75% es indiferente y el 25% está totalmente de acuerdo finalmente el autor concluye que la implementación de un control interno ayuda a mejorar la rentabilidad de la empresa. Por lo tanto, estamos de acuerdo con los resultados obtenido de dicho autor, ya que al realizar la comparación respectiva notamos que nuestros resultados son similares a los que menciona el autor.

De otra manera también comparamos la información correspondiente con el autor Camacho (2017) en su investigación “Control interno y Productividad en la empresa grupo Unión Wuanca S.A.A”. Donde su población estuvo conformada por 45 directivos

siendo así una muestra estadística representativa así mismo utilizo la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 19 preguntas por cada variable dando como resultado el grado de relación de un 86,6% con una significancia de 0,18 lo cual indica que existe una relación entre el control interno y la productividad. En este caso afirmamos que estamos de acuerdo con dicha información, ya que obtuvimos datos estadísticos con las mismas características a los que dicho autor plasmo en su investigación.

Por otra parte, existe información similar comparando con el autor Pardo (2018) en su tesis “Implementación de un sistema de control interno para mejorar la productividad en la empresa naranjal Plast S.R.L. Donde confirma el autor una relación existente entre  $v_1$  control interno y  $v_2$  productividad. Donde utilizo una población conformada por 32 colaboradores del área de producción, así mismo tuvo como resultado en su alfa de Cronbach con un 0,848 por lo que se concluyó que es grado de fiabilidad es muy alta y que favorece a su confiabilidad. Mostrando así también la prueba de correlación de ambas variables donde obtuvo un coeficiente de Rho spearman de 0,814. Es por tal motivo que al obtener resultados positivos estamos de acuerdo con dicho autor ya que contiene los datos hallados en el desarrollo de nuestra investigación.

Por ello, se concuerda con los resultados obtenidos de los autores Alvarado M & Tuquiñahui S. (2014) que en su tesis “Propuesta de implementación de sistema control interno aplicado en la empresa electro instalaciones de la ciudad de Cuenca de la universidad politécnica salesiana”, donde realizó una prueba piloto con 35 empleados con un modelo descriptivo, con el objetivo de implementar propuestas que ayudan a mejorar el control interno donde el autor concluyó que el control interno nos permite darnos cuenta de los fraudes que puede estar atravesando en la empresa y que al mismo tiempo se puede evitar, y de esta forma aumentar la productividad.

Finalmente se concuerda con los resultados de los autores, Plaza y Rivera (2015) donde en su trabajo de investigación “el control interno y la productividad operacional de las medianas empresas comerciales en Ecuador”, para lo cual en dicha investigación se utilizó las técnicas de la encuesta así mismo las entrevistas, donde concluyó que el análisis de los resultados obtenidos les permitió darse cuenta que el control interno es el arma principal que influye dentro del desarrollo del proceso de actividades que se manejan dentro del control interno para lograr una productividad potencial.

Así mismo Delgado (2014) en su tesis el control interno en el área de producción y las deficiencias en la productividad en la empresa Fundimega S.A. manifestó que es de suma importancia tener un manual de control interno para poder desarrollar bien el proceso de producción para que así de esta manera poder generar recursos económicos y tomar precisas y buenas decisiones para poder llevar un proceso de control activo y rentable. Concordamos con el autor ya que al realizar la encuesta se obtuvo la información donde menciona la importancia que tiene el control interno en el desarrollo de la productividad laboral en el Instituto de ciencias y humanidades.

## VI. CONCLUSIONES

De acuerdo al objetivo planteados en el desarrollo de nuestra investigación los resultados obtenidos en el avance de la indagación, se determina de la siguiente manera conclusiones.

**Primera.** Ate Institute of Natural and Human Sciences Collaboration Partners 2019 encontró que existe una relación positiva muy grande entre el control interno y la productividad laboral, donde el valor calculado de P es 0.000 a un nivel de significancia de 0.05 (bilateral), el resultado de la coeficiente  $r_{s}$  da ;1, por lo que el coeficiente de correlación de Spearman es 0.508, concluyendo que las dos variables están directamente relacionadas, manteniendo una relación positiva significativa. Así, se menciona en el resultado que si se implementa el control interno dentro de la institución, sin duda la productividad laboral se incrementará favorablemente.

**Segunda.** Colaboradores del ATE 2019 del Instituto de Ciencias y Humanidades pudieron establecer que existe una relación directa entre la productividad y la evaluación del riesgo, debido a que el valor de P obtenido es de 0.05 al nivel de significación de 0.05 (bilateral) alcanzando una correlación con un coeficiente de 0,295, es decir en el curso de la evaluación de riesgos en ciencias y humanidades se desarrolla una mejora de la productividad en la instalación.

**Tercera.** De manera similar, se encontró que ATE 2019 Instituto de Ciencias Naturales y Humanidades Asociaciones tiene una relación directa entre la productividad y las actividades de tutoría, ya que el valor P resultante es 0.00 a un nivel de significación de 0.05 (bilateral), lo que da un coeficiente de correlación. 0.519, esto significa que la productividad aumenta cuando se implementan medidas de control.

**Cuarta.** Colaboradores del Instituto Humanitario de ATE 2019 pudieron establecer que existe una relación directa entre la productividad y el seguimiento, ya que el P-valor obtenido es 0.00 en el nivel de significación 0.05 (bilateral). 0.442, por lo que los resultados mencionan que si se logra un seguimiento adecuado, dará como resultado una productividad potencial.

## VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados presentados en esta investigación nos permite proponer las siguientes recomendaciones.

**Primera.** Debido a la relación directa considerable que se encontró entre el control interno y la productividad laboral se recomienda implementar y desarrollar un sistema de control interno dentro del instituto de ciencias y humanidades que permita lograr, prevenir las desviaciones de los posibles futuros problemas que la organización pueda atravesar en un futuro en este caso el instituto de ciencias y humanidades. Con la finalidad de lograr una buena productividad sólida y estable para la organización.

**Segunda.** Debido a que existe una relación directa entre las evaluaciones de riesgo y la productividad laboral, es de suma importancia tener en conocimiento que si las evaluaciones de riesgos son aplicadas correctamente dentro del sistema de control

interno se podrá evitar los posibles problemas que puedan suceder dentro del desarrollo de las diferentes actividades que tiene la empresa es por ello que se recomienda evaluar

Periódicamente cada situación de riesgo con el propósito de poder preveer y tomar las decisiones correctas para enfrentar cualquier tipo de situación y de esta manera poder lograr mantener una mejor productividad dentro de la empresa

**Tercera.** Obteniendo los resultados de esta presente investigación en lo que corresponde que existe una relación directa entre ambas variables, por ello podemos afirmar que si estas se ejecutan en todos los aspectos y niveles que tiene la organización en las diferentes fases del desarrollo del proceso del negocio sirven así mismo de otra manera como herramientas que aseguran el buen funcionamiento y el logro de los objetivos y metas que plantea la empresa.

Es así que de esta manera recomendamos que se implementen el control de actividades y se establezcan de la misma manera se puedan ejecutar como parte de las operaciones cotidianas que se realizan dentro de la organización y en base a todas las funciones y actividades que estas impliquen en el manejo de todas las acciones del instituto de ciencias y humanidades.



**Cuarta.** Debido a los resultados obtenidos sobre la relación directa existente entre el monitoreo y la productividad laboral, es importante tener en cuenta que es una de las estrategias más importantes que tiene el sistema de control interno ya que es quien se encarga de evaluar la calidad de forma permanente, directamente por las distintas estructuras de direcciones quien además se encarga de comprobar si el sistema de control interno está funcionando correctamente evitando que se produzcan desviaciones con respecto A los objetivos establecidos en un plazo mínimo, es por ello que recomendamos priorizar el monitoreo dentro del instituto de ciencias y humanidades en cuanto al desarrollo de las actividades cotidianas , implementar la supervisión constante, identificar la información que se está utilizando dentro de la empresa que le permitirá mejorarlas habilidades del desarrollo de dicho sistema de control y así poder incrementar la productividad ya que es el principal objetivo que tiene la institución.

## REFERENCIAS

- Alvarado M. y Tuquiñahui S. (2014). *Propuestas de implementación del sistema Control Interno, esta aplicado en la empresa Electro instalaciones en la ciudad de cuenca de la Universidad Politécnica Salesiana*. Recuperado de:  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1312/13/UPS-CT002180.pdf>
- Álvarez (2016) *La evaluación de riesgos*.
- Arbaiza, L. (2014). *Como elaborar una tesis de grado*. (1ª ed.). Lima: Universidad ESAN.
- Bazmi (2016) *Social Science Learning Education Journal*
- Camacho (2017). *Control interno y productividad en la empresa grupo unión wuanca S.A.A., distrito de puente piedra, 2017*. Recuperado de:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15350/Camacho\\_LCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15350/Camacho_LCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cajamarca (2016) *El empoderamiento y la productividad laboral de los miembros del sindicato de mecánicos del cantón salcedo*. Recuperado de:  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24392/1/EL%20EMPODERAMIENTO%20Y%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20LABORAL%20DE%20LOS%20MIEMBROS%20DEL%20SINDICATO%20DE%20MEC%C3%81NICOS%20DEL%20CANT%C3%93N%20SALCEDO.pdf>
- Chiavenato, (2015) *Gestión de Organizaciones. 9na ed. España: McGaw-Hill interamericana de españa*.
- COSO (2011) *Internal Control*. Recuperado de:  
<https://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1752&context=aabfj>
- De la Cruz Rodríguez & Ccapa (2017) *La evaluación del control interno del inventario y su relación con la rentabilidad en el centro de aplicación productos unión de la Universidad Peruana Unión – Ñaña 2014-2017*. Recuperado de:  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1676/Keyla\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1676/Keyla_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Davis y Newstrom (2003) *Productividad y Eficiencia en las Empresas*
- Diario Gestión [Gestión, 2015] *La influencia del Control Interno en las Mypes en el Perú*
- Delgado, (2014) *El control interno en el departamento de producción y su incidencia en la productividad en la empresa Fundimega S.A*. Recuperado de:  
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/21666/1/T2440i.pdf>
- Deepsky, (2010) *The importance of internal control*.
- Estupiñan. R. (2012). *Control Interno y fraude con base en los ciclos transaccionales, Análisis del Informe Coso I, II y III*. Recuperado de:  
<https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/07/Control-interno-y-fraudes-3ra-Edicio%CC%81n.pdf>

Forrellat (2014) *Gestión de calidad y su importancia*. Recuperado de:  
<http://revhematologia.sld.cu/index.php/hih/article/view/170/121>

Fonseca (2011) libro. *Sistema de control financiero para organizaciones*. (primera edición. ed.). Recuperado de:  
[dehttp://books.google.com.ec/books?id=plsiU8xoQ9EC&printsec=frontcover&dq=control+interno&hl=es&sa=X&ei=niByVJyJOcGjNu6SgugP&redir\\_esc=y#v=onepage&q=control%20interno&f=false](dehttp://books.google.com.ec/books?id=plsiU8xoQ9EC&printsec=frontcover&dq=control+interno&hl=es&sa=X&ei=niByVJyJOcGjNu6SgugP&redir_esc=y#v=onepage&q=control%20interno&f=false)

Gaitan (2012) *Auditoria de control interno basada en caso, aplicada al área de atención al usuario del departamento de hemodinamia del grupo hospitalario Kennedy de la ciudad de Guayaquil*. Recuperado de:  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9945/1/UPS-GT001068.pdf>

Gómez y Pérez (2016) *Evaluación del área de producción aplicando metodología caso I e identificación de indicadores que incrementen la rentabilidad en la empresa "El Aguila" S.R.L en la Ciudad de Chiclayo en el año 2014*. Recuperado de:  
[http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/641/1/TL\\_GomezCamachoFiorella\\_PerezAguilarAnghela.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/641/1/TL_GomezCamachoFiorella_PerezAguilarAnghela.pdf)

Horngren, Foster y Datar (2013) libro, *Contabilidad de costos un enfoque gerencial*. (14ta ed). Recuperado de:  
[https://www.academia.edu/14076186/CHARLES\\_T.\\_HORNGREN\\_-CONTABILIDAD\\_DE\\_COSTOS\\_UN\\_ENFOQUE\\_GERENCIAL\\_14\\_edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/14076186/CHARLES_T._HORNGREN_-CONTABILIDAD_DE_COSTOS_UN_ENFOQUE_GERENCIAL_14_edici%C3%B3n)

Huamán (2017) *Control interno y productividad laboral en la micro empresa. textil pistaches SAC, la Molina, 2017*. Recuperado de:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22626/Huaman\\_RE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22626/Huaman_RE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Jiménez, castro y Brenes (2015). *Satisfacción y productividad laboral en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta minorista de productos de farmacia y artículos de tocador (farmacias) del casco urbano de Chimbote, 2015. (Tesis magíster en administración)* Universidad católica los ángeles Chimbote. Recuperado de:  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/859/SATISFACCION\\_PRODUCTIVIDAD\\_LABORAL\\_TORRES\\_GUZMAN\\_ROXANA\\_MILAGROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/859/SATISFACCION_PRODUCTIVIDAD_LABORAL_TORRES_GUZMAN_ROXANA_MILAGROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Jhosep (2016). *La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo del Perú y el mundo*. Recuperado de: <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/31/ree-31-loayza.pdf>

Mogollón (2016) *Satisfacción Laboral y su relación con la Productividad de los trabajadores del servicio de nutrición del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-Perú, 2016* Recuperado:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7089/Encalada\\_MRS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7089/Encalada_MRS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Mantillas (2013) *Incorpora cambios derivados de la actualización 2013 de la estructura integrada del control interno de coso y del enfoque grc*. Recuperado de:  
<https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/09/auditoria-deL-control-interno.pdf>
- Marín (2016) “*Caracterización del control interno de las empresas del sector comercio del Perú: caso empresa de Repuestos Automotrices Marín E.I.R.L de Chimbote, 2015*”. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Recuperado de:  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1143/CONTROL\\_INTERNO\\_EMPRESAS\\_COMERCIALES\\_MARIN\\_GUTIERREZ\\_HILDA\\_ROCIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1143/CONTROL_INTERNO_EMPRESAS_COMERCIALES_MARIN_GUTIERREZ_HILDA_ROCIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Según Mendoza, Delgado & García (2018, 28 de octubre). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*. Revista Científica Dominio de las Ciencias. Vol. (4). Recuperado de:  
<file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-ElControlInternoYSuInfluenciaEnLaGestionAdministra-6656251.pdf>
- Navarro y Ramos, (2016) *Modelo de control interno para el área funcional de producción que permita la optimización del proceso de toma de decisiones en la industria litográfica de Barranquilla*. Recuperacion de:  
[file:///C:/Users/CABINA11/Downloads/Dialnet-ElControlInternoEnLosProcesosDeProduccionDeLaIndus-5432120%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/CABINA11/Downloads/Dialnet-ElControlInternoEnLosProcesosDeProduccionDeLaIndus-5432120%20(1).pdf)
- Neves, (2008) *Internal Control on the Private Secto*. Recueprado de:  
[https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/18660/1/2017\\_Augusto\\_Internal%20Control.pdf](https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/18660/1/2017_Augusto_Internal%20Control.pdf)
- Pardo (2018) en su investigación “*Implementación de un sistema de control interno para mejorar la productividad en la empresa naranjal plast S.R.L. – Los olivos, 2018*”  
 Recuperado:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32498/Pardo\\_MWA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32498/Pardo_MWA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Paiva. F. (2013). *Control Interno y su incidencia en la rentabilidad de empresa de cobros del norte S.A*. Recuperado de:  
<https://www.camjol.info/index.php/FAREM/article/view/2630/2380>
- Paz, Ramírez y Yalta. (2016). *Incidencia del Control Interno del departamento de producción en la rentabilidad de la empresa industrial Tableros Oma S.A.C. en el distrito de Independencia año*. Recuperado:  
<http://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/uch/99/Paz%20Tantaruna%2c%20Juan%20Carlos%20-%20F.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Plaza y Rivera (2015) *El control interno y la productividad operacional de las medianas empresas comerciales en Ecuador, 2015*. Universidad Estatal de Milagro.  
 Recuperado de:  
[http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2559/1/EL%20CONTROL%20INTERNO%20Y%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20OPERACIONAL%20DE%](http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2559/1/EL%20CONTROL%20INTERNO%20Y%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20OPERACIONAL%20DE%20)

20LAS%20MEDIANAS%20EMPRESAS%20COMERCIALES%20DEL%20CA  
NT%C3%93N%20MILAGRO%2C%202015.pdf

Pecho (2017) *La cultura organizacional y su influencia con la productividad de la empresa decoraciones menocal S.R.L.* Recuperado de:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3312/Pecho\\_AAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3312/Pecho_AAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Perdomo (2012). *El control interno y su efecto en la rentabilidad de la empresa Servicio Automotriz jarocho.* Recuperado de:  
[http://181.224.246.201/bitstream/handle/UCV/26597/abanto\\_rt.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://181.224.246.201/bitstream/handle/UCV/26597/abanto_rt.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Quispe (2017). *Implementación de un sistema de control interno para mejorar la productividad de la D&R Sanber E.I.RL Jaén – 2017.* Recuperado:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25844/Quispe\\_EJW.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25844/Quispe_EJW.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Rababa'h, (2014) *the Factors Effected in the Internal Control*

Roncero. (2016). *Características del Control Interno y su incidencia en el área de producción de textos escolares de la empresa editorial escuela nueva S.A. en el distrito de Lima en el periodo 2015.* Recuperado de:  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1119/control\\_interno\\_productividad\\_roncero\\_rios\\_gladys\\_beatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1119/control_interno_productividad_roncero_rios_gladys_beatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Reyes, A. (2014) *Incidencia del Control Interno en la Productividad.* Recuperado de: <http://repositorio.uch.edu.pe/handle/uch/99>

Republica (*La Republica, 2014*) *implementación de un control interno en el sector público.*

Stefan Hunziker (2016) *Efficiency of internal control: evidence from Swiss nonfinancial companies.* Recuperado de  
<https://blog.hslu.ch/financialmanagement/files/2013/07/Paper-Internal-Control-Disclosure-and-Agency-Costs.pdf>

Velásquez, N. (2015) *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote.* Recuperado de: <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/1119/844>

Villamarin (2016) *Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016.* Recuperado de: [https://docplayer.es/136504658-Facultad-de-negocios.html#show\\_full\\_text](https://docplayer.es/136504658-Facultad-de-negocios.html#show_full_text)

Yeckle (2014). *Implementación de un sistema de control interno y su incidencia en la rentabilidad de empresa de Servicios Automotrices Servirent SAC, período 2013-2014.* Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de:  
[http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2947/yeckle\\_ana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2947/yeckle_ana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b><u>PROBLEMA GENERAL</u></b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el control interno y la productividad de los trabajadores del instituto de ciencias y humanidades, Ate 2019?</p> <p><b><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u></b></p> <p><b>PE1:</b> ¿Cuál es la relación entre la Evaluación de Riesgos y la productividad en los trabajadores de la institución de ciencias y humanidades Ate, 2019?</p> <p><b>PE2:</b> ¿Cuál es la relación entre las Actividades de Control y la productividad de los trabajadores del instituto de ciencias y humanidades de ate, 2019?</p> <p><b>PE3:</b> ¿Cuál es la relación entre el Monitoreo y la productividad de los trabajadores del instituto de ciencias y humanidades Ate, 2019?</p>	<p><b><u>OBJETIVO GENERAL</u></b></p> <p>Determinar la relación entre el control interno y la productividad en los trabajadores del instituto de ciencias y humanidades de ate 2019.</p> <p><b><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u></b></p> <p><b>OE1:</b> determinar la relación entre evaluación de riesgos y productividad en los trabajadores del instituto de ciencias y humanidades ate 2019</p> <p><b>OE2:</b> Determinar la relación entre las Actividades de Control y la productividad en los trabajadores del instituto de ciencias y humanidades de Ate,2019</p> <p><b>OE3:</b> Determinar la relación entre el monitoreo y la productividad en los trabajadores del Instituto de ciencias y humanidades de ate 2019.</p>	<p><b><u>HIPÓTESIS GENERAL</u></b></p> <p>Existe relación entre el control interno y la productividad en los trabajadores del instituto de ciencias y humanidades de ate 2019.</p> <p><b><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</u></b></p> <p><b>HE1:</b> • Existe relación entre Evaluación de Riesgos y la productividad en los trabajadores del instituto de ciencias y humanidades de Ate,2019</p> <p><b>HE2:</b> • Existe relación entre Las Actividades de control y la productividad de los trabajadores del instituto de ciencias y humanidades Ate,2019</p> <p><b>HE3:</b> Existe relación entre El Monitoreo y la productividad en los trabajadores del instituto de ciencias y humanidades de Ate, 2019.</p>	<p><b><u>VARIABLE 1:</u></b></p> <p>Control Interno</p> <p><b><u>DIMENSIONES:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de riesgos</li> <li>• Actividades de control</li> <li>• monitoreo</li> </ul> <p><b><u>VARIABLE 2:</u></b></p> <p>Productividad</p> <p><b><u>DIMENSIONES:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia</li> <li>• calidad</li> <li>• Satisfacción laboral</li> </ul>	<p><b><u>TIPO DE INVESTIACIÓN</u></b></p> <p>Aplicada</p> <p><b><u>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</u></b></p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p><b><u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u></b></p> <p>Diseño no experimental</p> <p><b><u>POBLACIÓN</u></b></p> <p>La población está conformada por 80 colaboradores del instituto de ciencias y humanidades de Ate, 2019.</p> <p><b><u>MUESTRA</u></b></p> <p>La muestra fue todos los colaboradores del instituto de ciencias y humanidades de Ate, 2019</p> <p><b><u>TÉCNICA</u></b></p> <p>Encuesta</p> <p><b><u>HERRAMIENTA</u></b></p> <p>Cuestionario</p>

**ANEXO 02: Matriz de Operacionalización Variable 1° y Variable 2°**

VARIABLE 1° : CONTROL INTERNO		
Dimensiones	Indicadores	Ítems
Evaluación de Riesgos	Identificación	1 ¿Se identifican los cambios que puedan impactar sobre la gestión de riesgo en la institución?
		2 ¿Cree usted que se evalúan los cambios que puedan impactar la gestión de riesgos en la institución?
	Evaluación	3 ¿Se Analiza los riesgos para determinar cómo deben solucionarse?
		4 ¿En la institución se evalúa periódicamente el desarrollo del control interno?
	Acciones	5 ¿Cree que las acciones establecidas de la institución mediante políticas y procedimientos responden a los riesgos?
		6 ¿Se supervisa el funcionamiento del sistema de control interno en la institución?
		7 ¿Se toman acciones disciplinarias en respuesta a las desviaciones del cumplimiento de sus funciones?
Actividad de Control	Plan Estratégico	8 ¿Se organizan las actividades con un plan de contingencia?
		9 ¿En la institución se definen procedimientos de control para cada uno de los riesgos identificados?
		10 ¿Se efectúa el seguimiento de las estrategias como una herramienta para evaluar la gestión de la entidad?
	Cumplimiento de Objetivos	11 ¿Realizan reuniones anuales de balance general de actividades?
		12 ¿Establecen planes para cumplir sus objetivos?
	Cumplimiento de Responsabilidades	13 ¿Cree usted que se Implementa estrategias para asegurar el cumplimiento de las funciones de control?
		14 ¿Se identifica con la empresa cumpliendo adecuadamente sus funciones?
Monitoreo	Prevención de Problemas	15 ¿Los principales procesos de actividades cuentan con planes de contingencia?
		16 ¿Se realiza revisión de procesos para evitar futuros problemas?
		17 ¿Manejan horarios de clase adecuados en la institución?
	Supervisión de Actividades	18 ¿Se realiza seguimiento al desarrollo de sus actividades extraordinarias?
	Seguimiento	19 ¿Se realiza un seguimiento a sus funciones?

**VARIABLE 2° : PRODCUTIVIDAD LABORAL**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	
Eficiencia	Vocación de Servicio	20	¿Consideras que tiene vocación de servicio?
		21	¿Muestra cordialidad con los estudiantes?
	Participación Colectiva	22	¿Existe trabajo en equipo?
		23	¿Considera que las opiniones dadas por usted son escuchadas?
		24	¿Se desarrolla actividades integradoras?
	Comunicación Asertiva	25	¿Existe comunicación horizontal en la institución?
		26	¿El manejo de información es clara?
27		¿Existe un flujo de información adecuada entre las distintas áreas de la institución?	
Calidad	Grado de satisfacción de los clientes	28	¿Cree que los estudiantes se sienten satisfechos con los servicios que brinda la institución educativa?
		29	¿Me brindan los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo?
	Atención de Calidad	30	¿Cree usted que la atención que brinda la institución es de calidad?
		31	¿Cree usted que soluciona de inmediato los inconvenientes de los estudiantes?
	Calidad de Enseñanza	32	¿Es alto el nivel de experiencia de los docentes?
		33	¿La enseñanza que brinda la institución es de calidad?
Satisfacción Laboral	Nivel de Capacitación	34	¿Cree usted que tienen la experiencia para realizar sus funciones?
		35	¿Existen capacitaciones constantes para mejorar su desempeño?
	Motivación	36	¿Las tareas que realizas te motivan para desarrollarte profesionalmente?
		37	¿Realizan actividades participativas de talento?
		38	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu labor diaria?
	Incentivos	39	¿Se reconoce los méritos de los colaboradores?
		40	¿En la institución se desarrolla línea de carrera?



## ANEXO 3°: Instrumento de la variable control interno

### CUESTIONARIO DEL CONTROL INTERNO Y LA PRODUCTIVIDAD

Buenos días, estamos realizando un estudio sobre como el control interno y la relación con la productividad laboral

CONTROL INTERNO		ESCALA				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>EVALUACION DE RIESGOS</b>						
1	¿Se identifican los cambios que puedan impactar sobre la gestión de riesgo en la institución?					
2	¿Cree usted que se evalúan los cambios que puedan impactar la gestión de riesgos en la institución?					
3	¿Se Analiza los riesgos para determinar cómo deben solucionarse?					
4	¿En la institución se evalúa periódicamente el desarrollo del control interno?					
5	¿Cree que las acciones establecidas de la institución mediante políticas y procedimientos responden a los riesgos?					
6	¿Se efectúa el seguimiento de las estrategias como una herramienta para evaluar la gestión de la entidad?					
7	¿Se toman acciones disciplinarias en respuesta a las desviaciones del cumplimiento de sus funciones?					
<b>ACTIVIDADES DEL CONTROL0</b>						
8	¿Se organizan las actividades con un plan de contingencia?					
9	¿En la institución se definen procedimientos de control para cada uno de los riesgos identificados?					
10	¿Se efectúa el seguimiento de las estrategias como una herramienta para evaluar la gestión de la entidad?					
11	¿Realizan reuniones anuales de balance general de actividades?					
12	¿Establecen planes para cumplir sus objetivos?					
13	¿Cree usted que se Implementa estrategias para asegurar el cumplimiento de las funciones de control?					
14	¿Se identifica con la empresa cumpliendo adecuadamente sus funciones?					
<b>MONITOREO</b>						
15	¿Los principales procesos de actividades cuentan con planes de contingencia?					
16	¿Se realiza revisión de procesos para evitar futuros problemas?					
17	¿Manejan horarios de clase adecuados en la institución?					
18	¿Se realiza seguimiento al desarrollo de sus actividades extraordinarias?					
19	¿Se realiza un seguimiento a sus funciones?					

## ANEXO 3°: Instrumento de la variable productividad

### CUESTIONARIO DEL CONTROL INTERNO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

PRODUCTIVIDAD		ESCALA				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>EFICIENCIA</b>						
20	¿Consideras que tiene vocación de servicio?					
21	¿Consideras que tiene vocación de servicio?					
22	¿Existe trabajo en equipo?					
23	¿Considera que las opiniones dadas por usted son escuchadas?					
24	¿Se desarrolla actividades integradoras?					
25	¿Existe comunicación horizontal en la institución?					
26	¿El manejo de información es clara?					
27	¿Existe un flujo de información adecuada entre las distintas áreas de la institución?					
<b>CALIDAD</b>						
28	¿Cree que los estudiantes se sienten satisfechos con los servicios que brinda la institución educativa?					
29	¿Me brindan los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo?					
30	¿Cree usted que la atención que brinda la institución es de calidad?					
31	¿Cree usted que soluciona de inmediato los inconvenientes de los estudiantes?					
32	¿Es alto el nivel de experiencia de los docentes?					
33	¿La enseñanza que brinda la institución es de calidad?					
<b>SATISFACCION LABORAL</b>						
34	¿Cree usted que tienen la experiencia para realizar sus funciones?					
35	¿Existen capacitaciones constantes para mejorar su desempeño?					
36	¿Las tareas que realizas te motivan para desarrollarte profesionalmente?					
37	¿Realizan actividades participativas de talento?					
38	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu labor diaria?					
39	¿Se reconoce los méritos de los colaboradores?					
40	¿En la institución se desarrolla línea de carrera?					

## ANEXO 04: MATRIZ DE DATOS

### Cuadro de tabulación en Excel: Variable 1° CONTROL INTERNO

SUJETOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	D1	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	D2	P15	P16	P17	P18	P19	D3	SUMA
SUJETO 1	2	2	2	3	2	3	4	18	3	2	3	3	3	4	5	23	3	3	4	3	4	17	58
SUJETO 2	3	3	2	2	2	3	2	17	3	2	4	3	4	3	4	23	4	3	2	3	2	14	54
SUJETO 3	3	3	4	4	3	3	4	24	3	4	4	3	4	3	4	25	3	4	3	4	4	18	67
SUJETO 4	3	3	2	2	2	3	3	18	3	2	3	2	3	3	4	20	3	4	3	3	4	17	55
SUJETO 5	3	3	4	3	4	3	4	24	3	4	4	4	3	4	5	27	4	4	3	4	2	17	68
SUJETO 6	2	3	2	3	3	2	3	18	2	4	2	3	3	2	3	19	3	2	4	2	3	14	51
SUJETO 7	2	2	3	2	3	3	4	19	4	3	3	3	4	2	4	23	3	4	4	4	3	18	60
SUJETO 8	3	4	3	2	3	3	4	22	4	3	3	4	2	4	3	23	4	3	2	3	3	15	60
SUJETO 9	2	3	3	2	3	4	4	21	3	4	3	2	3	3	2	20	3	4	3	3	3	16	57
SUJETO 10	3	3	2	2	3	3	3	19	4	3	3	2	3	2	2	19	3	3	4	4	2	16	54
SUJETO 11	3	2	3	2	3	3	2	18	2	3	3	3	2	2	3	18	4	3	4	3	2	16	52
SUJETO 12	2	2	3	3	2	3	2	17	4	3	3	4	2	2	3	21	3	4	2	3	2	14	52
SUJETO 13	4	3	4	4	4	3	2	24	5	4	4	5	5	5	4	32	5	5	5	5	4	24	80
SUJETO 14	3	4	5	5	4	4	4	29	5	5	5	4	4	5	5	33	3	3	3	5	5	19	81
SUJETO 15	2	2	3	3	3	4	4	21	4	4	4	3	3	3	4	25	4	3	4	3	3	17	63
SUJETO 16	2	2	2	3	2	3	4	18	3	2	3	3	3	4	5	23	3	3	4	3	4	17	58
SUJETO 17	3	3	2	2	2	3	2	17	3	2	4	3	4	3	4	23	4	3	2	3	2	14	54
SUJETO 18	3	3	4	4	3	3	4	24	3	4	4	3	4	3	4	25	3	4	3	4	4	18	67
SUJETO 19	3	3	2	2	2	3	3	18	3	2	3	2	3	3	4	20	3	4	3	3	4	17	55
SUJETO 20	3	3	4	3	4	3	4	24	3	4	4	4	3	4	5	27	4	4	3	4	2	17	68
SUJETO 21	2	3	2	3	3	2	3	18	2	4	2	3	3	2	3	19	3	2	4	2	3	14	51
SUJETO 22	2	2	3	2	3	3	4	19	4	3	3	3	4	2	4	23	3	4	4	4	3	18	60
SUJETO 23	3	4	3	2	3	3	4	22	4	3	3	4	2	4	3	23	4	3	2	3	3	15	60
SUJETO 24	2	3	3	2	3	4	4	21	3	4	3	2	3	3	2	20	3	4	3	3	3	16	57
SUJETO 25	3	3	2	2	3	3	3	19	4	3	3	2	3	2	2	19	3	3	4	4	2	16	54
SUJETO 26	3	2	3	2	3	3	2	18	2	3	3	3	2	2	3	18	4	3	4	3	2	16	52
SUJETO 27	2	2	3	3	2	3	2	17	4	3	3	4	2	2	3	21	3	4	2	3	2	14	52
SUJETO 28	4	3	4	4	4	3	2	24	5	4	4	5	5	5	4	32	5	5	5	5	4	24	80
SUJETO 29	3	4	5	5	4	4	4	29	5	5	5	4	4	5	5	33	3	3	3	5	5	19	81
SUJETO 30	2	2	3	3	3	4	4	21	4	4	4	3	3	3	4	25	4	3	4	3	3	17	63
SUJETO 31	2	2	2	3	2	3	4	18	3	2	3	3	3	4	5	23	3	3	4	3	4	17	58
SUJETO 32	3	3	2	2	2	3	2	17	3	2	4	3	4	3	4	23	4	3	2	3	2	14	54
SUJETO 33	3	3	4	4	3	3	4	24	3	4	4	3	4	3	4	25	3	4	3	4	4	18	67
SUJETO 34	3	3	2	2	2	3	3	18	3	2	3	2	3	3	4	20	3	4	3	3	4	17	55
SUJETO 35	3	3	4	3	4	3	4	24	3	4	4	4	3	4	5	27	4	4	3	4	2	17	68
SUJETO 36	2	3	2	3	3	2	3	18	2	4	2	3	3	2	3	19	3	2	4	2	3	14	51
SUJETO 37	2	2	3	2	3	3	4	19	4	3	3	3	4	2	4	23	3	4	4	4	3	18	60
SUJETO 38	3	4	3	2	3	3	4	22	4	3	3	4	2	4	3	23	4	3	2	3	3	15	60

SUJETO 39	2	3	3	2	3	4	4	21	3	4	3	2	3	3	2	20	3	4	3	3	3	16	57
SUJETO 40	3	3	2	2	3	3	3	19	4	3	3	2	3	2	2	19	3	3	4	4	2	16	54
SUJETO 41	3	2	3	2	3	3	2	18	2	3	3	3	2	2	3	18	4	3	4	3	2	16	52
SUJETO 42	2	2	3	3	2	3	2	17	4	3	3	4	2	2	3	21	3	4	2	3	2	14	52
SUJETO 43	4	3	4	4	4	3	2	24	5	4	4	5	5	5	4	32	5	5	5	5	4	24	80
SUJETO 44	3	4	5	5	4	4	4	29	5	5	5	4	4	5	5	33	3	3	3	5	5	19	81
SUJETO 45	2	2	3	3	3	4	4	21	4	4	4	3	3	3	4	25	4	3	4	3	3	17	63
SUJETO 46	2	2	2	3	2	3	4	18	3	2	3	3	3	4	5	23	3	3	4	3	4	17	58
SUJETO 47	3	3	2	2	2	3	2	17	3	2	4	3	4	3	4	23	4	3	2	3	2	14	54
SUJETO 48	3	3	4	4	3	3	4	24	3	4	4	3	4	3	4	25	3	4	3	4	4	18	67
SUJETO 49	3	3	2	2	2	3	3	18	3	2	3	2	3	3	4	20	3	4	3	3	4	17	55
SUJETO 50	3	3	4	3	4	3	4	24	3	4	4	4	3	4	5	27	4	4	3	4	2	17	68
SUJETO 51	2	3	2	3	3	2	3	18	2	4	2	3	3	2	3	19	3	2	4	2	3	14	51
SUJETO 52	2	2	3	2	3	3	4	19	4	3	3	3	4	2	4	23	3	4	4	4	3	18	60
SUJETO 53	3	4	3	2	3	3	4	22	4	3	3	4	2	4	3	23	4	3	2	3	3	15	60
SUJETO 54	2	3	3	2	3	4	4	21	3	4	3	2	3	3	2	20	3	4	3	3	3	16	57
SUJETO 55	3	3	2	2	3	3	3	19	4	3	3	2	3	2	2	19	3	3	4	4	2	16	54
SUJETO 56	3	2	3	2	3	3	2	18	2	3	3	3	2	2	3	18	4	3	4	3	2	16	52
SUJETO 57	2	2	3	3	2	3	2	17	4	3	3	4	2	2	3	21	3	4	2	3	2	14	52
SUJETO 58	4	3	4	4	4	3	2	24	5	4	4	5	5	5	4	32	5	5	5	5	4	24	80
SUJETO 59	3	4	5	5	4	4	4	29	5	5	5	4	4	5	5	33	3	3	3	5	5	19	81
SUJETO 60	2	2	3	3	3	4	4	21	4	4	4	3	3	3	4	25	4	3	4	3	3	17	63
SUJETO 61	2	2	2	3	2	3	4	18	3	2	3	3	3	4	5	23	3	3	4	3	4	17	58
SUJETO 62	3	3	2	2	2	3	2	17	3	2	4	3	4	3	4	23	4	3	2	3	2	14	54
SUJETO 63	3	3	4	4	3	3	4	24	3	4	4	3	4	3	4	25	3	4	3	4	4	18	67
SUJETO 64	3	3	2	2	2	3	3	18	3	2	3	2	3	3	4	20	3	4	3	3	4	17	55
SUJETO 65	3	3	4	3	4	3	4	24	3	4	4	4	3	4	5	27	4	4	3	4	2	17	68
SUJETO 66	2	3	2	3	3	2	3	18	2	4	2	3	3	2	3	19	3	2	4	2	3	14	51
SUJETO 67	2	2	3	2	3	3	4	19	4	3	3	3	4	2	4	23	3	4	4	4	3	18	60
SUJETO 68	3	4	3	2	3	3	4	22	4	3	3	4	2	4	3	23	4	3	2	3	3	15	60
SUJETO 69	2	3	3	2	3	4	4	21	3	4	3	2	3	3	2	20	3	4	3	3	3	16	57
SUJETO 70	3	3	2	2	3	3	3	19	4	3	3	2	3	2	2	19	3	3	4	4	2	16	54
SUJETO 71	3	2	3	2	3	3	2	18	2	3	3	3	2	2	3	18	4	3	4	3	2	16	52
SUJETO 72	2	2	3	3	2	3	2	17	4	3	3	4	2	2	3	21	3	4	2	3	2	14	52
SUJETO 73	4	3	4	4	4	3	2	24	5	4	4	5	5	5	4	32	5	5	5	5	4	24	80
SUJETO 74	3	4	5	5	4	4	4	29	5	5	5	4	4	5	5	33	3	3	3	5	5	19	81
SUJETO 75	2	2	3	3	3	4	4	21	4	4	4	3	3	3	4	25	4	3	4	3	3	17	63
SUJETO 76	2	2	2	3	2	3	4	18	3	2	3	3	3	4	5	23	3	3	4	3	4	17	58
SUJETO 77	3	3	2	2	2	3	2	17	3	2	4	3	4	3	4	23	4	3	2	3	2	14	54
SUJETO 78	3	3	4	4	3	3	4	24	3	4	4	3	4	3	4	25	3	4	3	4	4	18	67
SUJETO 79	3	3	2	2	2	3	3	18	3	2	3	2	3	3	4	20	3	4	3	3	4	17	55
SUJETO 80	3	3	4	3	4	3	4	24	3	4	4	4	3	4	5	27	4	4	3	4	2	17	68

## Cuadro de tabulación en Excel: Variable 2° PRODUCTIVIDAD LABORAL

sujetos	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	D1	P28	P29	P30	P31	P32	P33	D2	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	D3	SUMA
SUJETO 1	5	2	3	3	4	4	4	4	29	5	4	5	5	5	5	29	5	3	3	5	4	3	2	25	83
SUJETO 2	4	4	0	3	3	3	5	4	28	4	4	5	5	5	5	28	4	4	3	4	5	5	2	27	83
SUJETO 3	3	3	4	3	4	2	4	4	27	5	4	5	4	3	3	24	5	3	2	5	5	4	3	27	78
SUJETO 4	5	5	4	3	3	3	3	4	30	5	4	4	4	4	5	26	4	4	2	4	5	3	2	24	80
SUJETO 5	5	2	5	5	5	4	5	4	35	5	5	5	5	5	4	29	5	4	3	5	3	4	3	27	91
SUJETO 6	4	2	4	3	4	2	5	3	27	4	5	4	3	4	5	25	3	2	3	5	3	3	2	21	73
SUJETO 7	5	5	3	4	5	2	4	4	32	5	4	5	4	5	4	27	4	1	3	4	5	5	2	24	83
SUJETO 8	4	2	3	4	5	5	5	3	31	4	3	3	3	5	4	22	3	2	2	4	3	3	2	19	72
SUJETO 9	5	4	3	4	5	3	5	4	33	5	4	5	4	4	4	26	5	2	3	5	4	4	3	26	85
SUJETO 10	4	2	3	4	3	4	4	3	27	4	3	4	4	3	4	22	4	2	3	5	3	3	2	22	71
SUJETO 11	5	5	3	4	3	3	5	3	31	4	3	4	5	4	4	24	3	1	3	3	4	5	2	21	76
SUJETO 12	4	3	3	4	4	2	5	3	28	5	4	4	3	3	3	22	5	5	2	4	3	3	3	25	75
SUJETO 13	5	4	5	4	4	3	3	4	32	4	4	3	4	5	5	25	4	1	2	5	3	5	2	22	79
SUJETO 14	5	3	4	4	4	4	5	3	32	5	5	4	3	4	5	26	5	4	4	5	4	3	3	28	86
SUJETO 15	3	4	4	5	4	2	5	5	32	3	4	4	3	3	4	21	4	4	3	5	5	5	2	28	81
SUJETO 16	5	2	3	3	4	4	3	4	28	5	4	5	5	5	5	29	3	3	3	4	4	3	2	22	79
SUJETO 17	4	4	2	3	3	3	5	4	28	4	4	5	5	5	5	28	5	4	3	5	5	4	2	28	84
SUJETO 18	5	3	4	3	4	2	4	4	29	5	4	5	4	3	3	24	5	3	2	5	4	5	3	27	80
SUJETO 19	5	2	4	3	3	3	5	4	29	5	4	4	4	4	5	26	5	4	2	4	4	3	2	24	79
SUJETO 20	5	5	5	5	5	2	5	4	36	5	5	5	5	5	4	29	5	4	3	5	3	5	3	28	93
SUJETO 21	4	2	4	3	4	2	3	3	25	4	5	4	3	4	5	25	3	2	3	5	3	5	2	23	73
SUJETO 22	5	2	3	4	5	3	5	4	31	5	4	5	4	5	4	27	4	2	3	4	4	4	2	23	81
SUJETO 23	4	2	3	4	5	4	3	3	28	3	3	3	3	5	4	21	3	2	2	5	3	3	2	20	69
SUJETO 24	5	4	3	4	5	3	5	4	33	5	4	5	4	4	4	26	5	2	3	5	4	5	3	27	86
SUJETO 25	4	2	3	4	3	4	4	3	27	4	3	4	4	3	4	22	4	2	3	4	3	5	2	23	72
SUJETO 26	5	2	3	4	3	3	5	3	28	5	3	4	5	4	4	25	5	4	3	5	4	3	2	26	79
SUJETO 27	4	3	3	4	4	4	4	3	29	5	4	4	3	3	3	22	5	1	2	4	3	3	3	21	72
SUJETO 28	5	4	5	4	4	3	5	4	34	4	4	3	4	5	5	25	4	4	2	5	5	4	2	26	85
SUJETO 29	4	2	4	4	4	4	4	3	29	4	5	4	3	4	5	25	5	1	4	5	4	3	3	25	79
SUJETO 30	5	4	4	5	4	2	3	5	32	5	4	4	3	3	4	23	4	4	3	5	4	5	2	27	82
SUJETO 31	5	2	3	3	4	4	4	4	29	3	4	5	5	5	5	27	5	3	3	4	5	3	2	25	81
SUJETO 32	4	2	2	3	3	3	5	4	26	4	4	5	5	5	5	28	3	4	3	5	4	4	2	25	79
SUJETO 33	5	3	4	3	4	2	4	4	29	5	4	5	4	3	3	24	5	3	2	4	4	3	3	24	77
SUJETO 34	5	2	4	3	3	3	3	4	27	5	4	4	4	4	5	26	5	4	2	4	5	3	2	25	78
SUJETO 35	5	2	5	5	5	4	5	4	35	5	5	5	5	5	4	29	4	4	3	5	3	5	3	27	91
SUJETO 36	4	2	4	3	4	2	4	3	26	4	5	4	3	4	5	25	5	2	3	5	3	3	2	23	74
SUJETO 37	5	2	3	4	5	3	4	4	30	5	4	5	4	5	4	27	4	2	3	4	4	5	2	24	81
SUJETO 38	4	2	3	4	5	2	5	3	28	3	3	3	3	5	4	21	3	2	2	4	3	3	2	19	68
SUJETO 39	5	4	3	4	5	3	4	4	32	5	4	5	4	4	4	26	5	2	3	5	4	4	3	26	84

SUJETO 40	4	2	3	4	3	4	3	3	26	4	3	4	4	3	4	22	5	2	3	4	3	3	2	22	70
SUJETO 41	5	3	3	4	3	2	5	3	28	3	3	4	5	4	4	23	4	4	3	3	5	5	2	26	77
SUJETO 42	4	2	3	4	4	3	4	3	27	5	4	4	3	3	3	22	5	1	2	4	3	3	3	21	70
SUJETO 43	5	4	5	4	4	4	5	4	35	4	4	3	4	5	5	25	4	4	2	4	3	4	2	23	83
SUJETO 44	4	3	4	4	4	4	4	3	30	5	5	4	3	4	5	26	5	4	4	5	4	3	3	28	84
SUJETO 45	5	2	4	5	4	2	5	5	32	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	5	5	5	2	28	82
SUJETO 46	5	2	3	3	4	4	4	4	29	5	4	5	5	5	5	29	4	3	3	4	4	3	2	23	81
SUJETO 47	4	4	2	3	3	3	5	4	28	4	4	5	5	5	5	28	5	4	3	4	3	4	2	25	81
SUJETO 48	5	2	4	3	4	2	3	4	27	5	4	5	4	3	3	24	5	3	2	5	3	5	3	26	77
SUJETO 49	5	2	4	3	3	3	5	4	29	5	4	4	4	4	5	26	4	4	2	5	5	3	2	25	80
SUJETO 50	5	2	5	5	5	4	5	4	35	5	5	5	5	5	4	29	5	4	3	4	4	5	3	28	92
SUJETO 51	4	3	4	3	4	2	4	3	27	4	5	4	3	4	5	25	5	2	3	5	3	3	2	23	75
SUJETO 52	5	2	3	4	5	2	5	4	30	5	4	5	4	5	4	27	4	2	3	4	4	5	2	24	81
SUJETO 53	4	3	3	4	5	2	5	3	29	4	3	3	3	5	4	22	3	2	2	5	3	3	2	20	71
SUJETO 54	5	2	3	4	5	2	5	4	30	3	4	5	4	4	4	24	5	2	3	5	4	4	3	26	80
SUJETO 55	4	3	3	4	3	4	4	3	28	4	3	4	4	3	4	22	4	2	3	4	3	3	2	21	71
SUJETO 56	5	3	3	4	3	3	5	3	29	4	3	4	5	4	4	24	4	4	3	5	4	5	2	27	80
SUJETO 57	4	3	3	4	4	4	4	3	29	5	4	4	3	3	3	22	5	1	2	4	3	3	3	21	72
SUJETO 58	5	4	5	4	4	3	3	4	32	4	4	3	4	5	5	25	4	4	2	5	3	5	2	25	82
SUJETO 59	4	3	4	4	4	4	4	3	30	4	5	4	3	4	5	25	4	4	4	4	4	3	3	26	81
SUJETO 60	5	2	4	5	4	2	3	5	30	3	4	4	3	3	4	21	4	4	3	5	3	5	2	26	77
SUJETO 61	5	4	3	3	4	4	5	4	32	5	4	5	5	5	5	29	5	3	3	4	4	3	2	24	85
SUJETO 62	4	4	2	3	3	3	4	4	27	4	4	5	5	5	5	28	3	4	3	5	4	4	2	25	80
SUJETO 63	5	3	4	3	4	2	3	4	28	5	4	5	4	3	3	24	5	3	2	5	5	4	3	27	79
SUJETO 64	5	2	4	3	3	3	5	4	29	5	4	4	4	4	5	26	3	4	2	4	4	3	2	22	77
SUJETO 65	5	3	5	5	5	4	4	4	35	5	5	5	5	5	4	29	5	4	3	4	3	5	3	27	91
SUJETO 66	5	2	4	3	4	2	5	3	28	4	5	4	3	4	5	25	4	2	3	5	3	3	2	22	75
SUJETO 67	4	3	3	4	5	3	4	4	30	5	4	5	4	5	4	27	4	2	3	4	4	5	2	24	81
SUJETO 68	5	2	3	4	5	2	5	3	29	4	3	3	3	5	4	22	5	2	2	4	3	3	2	21	72
SUJETO 69	4	4	3	4	5	3	5	4	32	3	4	5	4	4	4	24	5	2	3	5	3	5	3	26	82
SUJETO 70	5	2	3	4	3	4	4	3	28	4	3	4	4	3	4	22	4	2	3	4	5	3	2	23	73
SUJETO 71	4	3	3	4	3	2	4	3	26	5	3	4	5	4	4	25	5	4	3	5	5	3	2	27	78
SUJETO 72	5	3	3	4	4	4	5	3	31	5	4	4	3	3	3	22	3	1	2	4	3	5	3	21	74
SUJETO 73	5	4	5	4	4	3	3	4	32	5	4	3	4	5	5	26	4	4	2	5	4	3	2	24	82
SUJETO 74	4	3	4	4	4	4	5	3	31	4	5	4	3	4	5	25	3	4	4	4	4	5	3	27	83
SUJETO 75	5	4	4	5	4	2	4	5	33	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	5	5	4	2	27	82
SUJETO 76	5	4	3	3	4	4	4	4	31	5	4	5	5	5	5	29	5	3	3	5	2	3	2	23	83
SUJETO 77	4	4	2	3	3	3	5	4	28	4	4	5	5	5	5	28	5	4	3	4	5	4	2	27	83
SUJETO 78	5	3	4	3	4	2	4	4	29	5	4	5	4	3	3	24	3	3	2	4	2	3	3	20	73
SUJETO 79	5	2	4	3	3	3	5	4	29	5	4	4	4	4	5	26	5	4	2	4	4	3	2	24	79
SUJETO 80	5	4	5	5	5	4	5	4	37	5	5	5	5	5	4	29	3	4	3	5	3	5	3	26	92

**ANEXO 05**



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. NAVARRO TAPIA JAVIER
- I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGADOR
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
- I.5. Autor del instrumento: MEZA QUILPE RUTH - VILLEGAS PANTADO ROXANA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					90
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>90%</b>

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
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				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

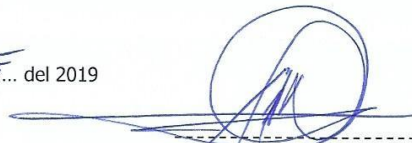
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*APLICABLE*

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

90%

Ate, *19* de *SEPTIEMBRE* del 2019



Firma de experto informante  
DNI N° *08814138*



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. NAVARRO TABA JAVIER  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGADOR  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO  
 I.5. Autor del instrumento: MEZA QUISPE RUTH - VILLEGAS PINTADO ROXANA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					90
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>90%</b>

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
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				

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

90%

Ate, 19 de SEPTIEMBRE del 2019

  
Firma de experto informante  
DNI N° 08814139



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. JULIO ROBERTO PÉREZ HUAYÁN  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRADOR  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO  
 I.5. Autor del instrumento: MEZA GUSPE Ruth - VILLEGAS PINTADO ROSARIO

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					80%	

### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
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				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

80%

Ate. 21 de SEPTIEMBRE del 2019

  
 -----  
 Firma de experto informante  
 DNI N° 08978788

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. JULIO ROBERTO PÉREZ HUMÁN  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRADOR  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO  
 I.5. Autor del instrumento: MEZA GUISPE RUTH - VILLEGAS PINTADO ROXANA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					82%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						82%

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
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				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

82%

Ate. 21 de SEPTIEMBRE del 2019

  
Firma de experto informante  
DNI N° 08978788

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Villanueva Ortega, Vladimir Eloy  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC "UCV"  
 I.3. Especialidad del experto: Finanzas, Proyectos de inversión  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor del instrumento: Meza Quispe, Ruth; Villegas Pintado, Roxana

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					80	

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
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				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*Aplicable*

---

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

Ate, 19 de Set. del 2019

  
-----  
Firma de experto informante  
DNI N° 29685615



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Villanueva Ortega, Vladimir Eloy  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC "UCV"  
 I.3. Especialidad del experto: Finanzas, Proyectos de inversión  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor del instrumento: Meza Guispe Ruth y Villegas Pintado, Roxana

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					80	

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
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				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%


Ate, 19 de Sep del 2019

  
-----  
Firma de experto informante  
DNI N° 84685665

Yo, Mg. CERVANTES RAMÓN EDGAR FRANCISCO docente de la facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración, revisor (a) de la tesis titulada **CONTROL INTERNO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL INSTITUTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES ATE, 2019**, del (de la) estudiante MEZA QUISPE RUTH MIRIAM y VILLEGAS PINTADO ROXANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

Ate 20 de diciembre del 2019



Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco  
DNI: 06614765

Elaboró	Dirección de investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------