

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN



EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UNA EMPRESA
METALMECÁNICA Y DE CARROCERÍA DE LA CIUDAD DE
TRUJILLO DURANTE EL AÑO 2020

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Andrea Lorena Revolledo Ezaine

Asesor:

Mg. Ing. Huamán Tuesta José Roberto

Trujillo- Perú

2021

DEDICATORIA

A mis padres por su amor, motivación y apoyo incondicional que constantemente me brindan para alcanzar mis metas profesionales.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres y docentes por su apoyo,
dedicación y orientación respectiva.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad problemática.....	1
1.1.1. Antecedentes.....	4
1.1.2. Bases teóricas.....	16
1.1.3. Definiciones conceptuales.....	39
1.2.1. Problema general.....	41
1.2.2. Problemas específicos.....	41
1.2.3. Objetivo general.....	42
1.2.4. Objetivos específicos.....	42
1.3.1. Hipótesis general.....	44
1.3.2. Hipótesis específicas.....	44
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	46
2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos).....	50
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.....	52
2.4. Procedimiento.....	58
1.1.4. Introducción.....	58
1.1.5. Metodología.....	60
b) Procedimiento de recolección de datos.....	62
c) Aspectos éticos.....	63
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	64
CAPITULO IV. DISCUSIÓN.....	113
Limitaciones.....	116
Implicancia.....	117
Conclusiones.....	118
Recomendaciones.....	120
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	121
ANEXOS.....	130
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	130

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	131
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables	132
Anexo 3. Matriz de instrumento	133
Anexo 4. Matriz de evaluación de expertos 1 – Variable. Productividad laboral.....	136
Anexo 5. Matriz de evaluación de expertos 1 - Variable. Sistema de control interno.	137
Anexo 6. Matriz de evaluación de expertos 2 – Variable. Productividad laboral.....	138
Anexo 7. Matriz de evaluación de expertos 1 - Variable. Sistema de control interno	139

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Confiabilidad del alfa de Cronbach.....	56
Tabla 2. Estadístico de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach.....	57
Tabla 3. Pregunta 1 del instrumento de medición.....	65
Tabla 4. Pregunta 4 del instrumento de medición.....	67
Tabla 5. Pregunta 5 del instrumento de medición.....	68
Tabla 6. Pregunta 7 del instrumento de medición.....	70
Tabla 7. Pregunta 10 del instrumento de medición.....	72
Tabla 8. Pregunta 14 del instrumento de medición.....	73
Tabla 9. Pregunta 16 del instrumento de medición.....	75
Tabla 10. Pregunta 19 del instrumento de medición.....	76
Tabla 11. Pregunta 6 del instrumento de medición.....	79
Tabla 12. Pregunta 9 del instrumento de medición.....	81
Tabla 13. Pregunta 13 del instrumento de medición.....	82
Tabla 14. Pregunta 8 del instrumento de medición.....	85
Tabla 15. Pregunta 15 del instrumento de medición.....	87
Tabla 16. Pregunta 2 del instrumento de medición.....	89
Tabla 17. Pregunta 17 del instrumento de medición.....	91

Tabla 18. Pregunta 11 del instrumento de medición.....	93
Tabla 19. Pregunta 12 del instrumento de medición.....	95
Tabla 20. Pregunta 18 del instrumento de medición.....	96
Tabla 21. Pregunta 3 del instrumento de medición.....	99
Tabla 22. Pregunta 20 del instrumento de medición.....	101
Tabla 23. Valores de Rho Spearman.....	103
Tabla 24. Prueba de hipótesis general.....	104
Tabla 25. Prueba de hipótesis específica 1	105
Tabla 26. Prueba de hipótesis específica 2	106
Tabla 27. Prueba de hipótesis específica 3	107
Tabla 28. Prueba de hipótesis específica 4	108
Tabla 29. Prueba de hipótesis específica 5	109
Tabla 30. Algunos datos de la empresa según su orden de operación en el año 2020.....	110
Tabla 31. Mano de obra necesaria para elaboración de maquinaria descrita.....	111
Tabla 32 N°de entregas mensuales promedio durante el 2020 que presentan deficiencias y plazos a destiempo.....	111

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Componentes de COSO I	22
Figura 2. Componentes de COSO II.....	24
Figura 3. Componentes de COSO III.....	26
Figura 4. Componentes y principios del COSO III	27
Figura 5. Componentes del COSO 2017.....	29
Figura 6. Esquema de tipo descriptivo correlacional	48
Figura 7. Esquema de tipo de investigación	50
Figura 8. Validación de encuesta por medio de expertos	55
Figura 9. Gráfico de barras de la pregunta 1 del instrumento de medición	66
Figura 10 Gráfico de barras de la pregunta 4 del instrumento de medición	67
Figura 11. Gráfico de barras de la pregunta 5 del instrumento de medición	69
Figura 12. Gráfico de barras de la pregunta 7 del instrumento de medición	70
Figura 13. Gráfico de barras de la pregunta 10 del instrumento de medición	72
Figura 14. Gráfico de barras de la pregunta 14 del instrumento de medición	74
Figura 15. Gráfico de barras de la pregunta 16 del instrumento de medición	75
Figura 16. Gráfico de barras de la pregunta 19 del instrumento de medición	77
Figura 17. Gráfico de barras de la pregunta 6 del instrumento de medición	80
Figura 18. Gráfico de barras de la pregunta 9 del instrumento de medición	81
Figura 19. Gráfico de barras de la pregunta 13 del instrumento de medición	83
Figura 20. Gráfico de barras de la pregunta 8 del instrumento de medición	86
Figura 21. Gráfico de barras de la pregunta 15 del instrumento de medición	87

Figura 22. Gráfico de barras de la pregunta 2 del instrumento de medición	90
Figura 23. Gráfico de barras de la pregunta 17 del instrumento de medición	91
Figura 24. Gráfico de barras de la pregunta 11 del instrumento de medición	94
Figura 25. Gráfico de barras de la pregunta 12 del instrumento de medición	95
Figura 26. Gráfico de barras de la pregunta 18 del instrumento de medición	97
Figura 27. Gráfico de barras de la pregunta 3 del instrumento de medición	100
Figura 28. Gráfico de barras de la pregunta 20 del instrumento de medición	101

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como título “El sistema de control interno y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.” Se determinó como objetivo general la relación entre las variables del sistema de control interno y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020. Se consideró estas variables debido que actualmente en la empresa existen muchas irregularidades en cuanto al control interno y sus trabajadores. Referente a la metodología empleada, se aplicó el tipo descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo y para la recopilación de datos se hizo uso de un cuestionario que contenía las dimensiones correspondientes por cada variable y un total de 20 preguntas establecidas de acuerdo a la escala de Likert., las cuales tenían que ser respondidas según la percepción de cada colaborador de la empresa .Se realizó el cuestionario a 64 trabajadores de la empresa mencionada, teniendo como resultado que sí existe una correlación significativa entre el sistema de control interno y la productividad laboral dentro de la organización, lo cual implica que se acepta lo establecido como objetivo general de la presente investigación.

Palabras clave: Sistema de control interno, productividad laboral, empresa metalmecánica y de carrocería.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Desde tiempos remotos, se ha acostumbrado a que el sistema de control interno esté limitado solamente en las áreas financieras aplicándolo con mayor precisión en estas mismas, no tomándole la debida importancia a las demás áreas de una organización, lo cual no debería ser así, ya que se deben identificar los riesgos o problemas por más mínimos que sean y ser detectados a tiempo para su evaluación y propuesta de mejora. Ortega, Townsend y Arias (2012) explicaron que en toda empresa metalmeccánica es importante tener un adecuado sistema de control interno ya que se aplican diversos procedimientos para llevar a cabo la elaboración de productos tales como estructuras metálicas y de carrocería, mantenimiento, diseño o fabricación de las mismas. Así también indican el valor que tiene la creación de manuales de procedimientos para el personal, de modo que esto incrementará y mejorará la productividad laboral de la empresa , la cual abarca todas las áreas en sí y se convierte en un aspecto crucial para el desempeño adecuado de esta misma; porque consiste en el rendimiento del personal y si este no es supervisado o no conoce bien las pautas adecuadas para desarrollar con eficiencia sus actividades laborales, habrá pérdidas o equivocaciones que atrasen la organización en conjunto, desfavoreciendo también al cumplimiento de objetivos trazados.

En los últimos años, a nivel internacional, hemos podido observar que se han ido desarrollando problemas en las empresas que muchas veces se convertían en escándalos mundiales y en todas las noticias se hablaba de ello, lo cual repercutía negativamente no solo en la organización en sí, sino que también en sus trabajadores y hasta en los habitantes de ciertas regiones. Se desencadenaban temas de fraudes, incoherencias, corrupción o beneficios sin mérito; lo cual pone en evidencia que puede ser debido a muchos factores, pero lo fundamental es por la ausencia de veracidad y sobre todo de un deficiente sistema de control interno, conllevando a marcar negativamente la imagen de la empresa y afectando su productividad. Por su parte, Castañeda (2014) afirma que un sistema de control interno poco confiable o deficiente significa un modelo negativo para la empresa lo cual dirige a la toma de decisiones inadecuadas para el desarrollo de la organización, debido que existe ausencia de planificación para verificar los procesos y controles requeridos.

En el ámbito nacional, existen empresas del sector metalmeccánico que no emplean el control interno o desconocen de qué se trata, ya que trabajan de manera empírica argumentando que ellos no son empresas grandes como para emplearlo o que no requieren del conjunto de procedimientos, estructuras o normas para poder operar, lo cual es válido, pero no es la manera correcta para mantenerse en el mercado y sacar el máximo provecho a su organización. Actualmente en nuestro país, según RPP (2020) uno de los sectores industriales que genera mayor nivel de valor agregado es la actividad metalmeccánica, aportando al desarrollo de industrialización del país junto con uso de tecnología importada para lograr un mayor avance automotriz. Sin embargo, muchas de estas empresas solo se basan en solucionar sus problemas

conforme van presentándose, creando departamentos administrativos de acuerdo a sus necesidades, realizando inversiones sin planificación ni proyección o contratando personal sin tener un registro de ellos. Por lo tanto, no logran operar una empresa con eficiencia, ya que no permite alcanzar una optimización de recursos respecto a las gestiones de la empresa, impidiendo lograr un mejor nivel en su productividad o desempeño laboral. Mendoza y Bayón (2019) expresan que en el régimen pyme, el control interno se crea de la necesidad por minimizar los riesgos los cuales se generan por los problemas de manejo existentes tales como los costos, desperdicios, entre otros; y por consecuente en reducir los problemas a nivel administrativo por no contar con ellos o realizar inadecuadamente las normativas que sirven como una guía en cada proceso y área de las organizaciones.

Por lo tanto, es importante estudiar el sistema de control interno en una empresa, en este caso perteneciente al sector metalmeccánico y de carrocería para conocer los métodos ideales que puedan hacer cumplir efectivamente las funciones de la organización, monitorear el control constantemente y por consiguiente el alcance de sus objetivos, ya que muchas veces se evidencia la falta de coordinación y organización de una empresa las cuales radican en la parte productiva, es por ello que se vincula con la variable de productividad laboral. Una forma de corregirlo es aplicando el sistema de control interno, en donde se podrá determinar las posibles fallas existentes, procurando crear alternativas de solución inmediatas para que no afecten a la organización, debido que se supervisan las acciones de los colaboradores de la empresa, dando a conocer si se están efectuando adecuadamente o no, mediante algunas dimensiones con sus respectivos indicadores.

1.1.1. Antecedentes

Se realizó la búsqueda en documentos de investigación (artículos científicos, artículos de revisión y tesis doctorales) referente las variables de sistema de control interno y productividad, ya sea en el sector comercial o general empresarial. Las bibliotecas virtuales consultadas fueron Redalyc, Dialnet , Science Direct, Alicia, Scielo, Repositorios de universidades, Research Gate. A continuación, se detallan los aportes más relevantes de cada uno de ellos.

Alayo (2019), en su tesis denominada “Sistema de control interno y operatividad en el proceso de tesorería de la Municipalidad Distrital de Comas, 2010-2014” para obtener el grado de magister presentó como objetivo conocer si el sistema de control interno y la subgerencia de tesorería de la municipalidad ha sido ejecutada de manera efectiva. Planteando como realidad problemática las fallas del sistema de control interno en la tesorería de la Municipalidad Distrital de Comas, debido a la falta de compromiso de las autoridades y falla de las mismas, dejando de lado los factores observados por el equipo de auditoria que revisó la entidad e hizo su informe para corregir las respectivas fallas. Adicionalmente, se encuentran debilidades en los controles, los cuales están bajo el mando de los trabajadores que realizan los ingresos y egresos, afectando la buena práctica en los procesos de la tesorería de la organización. En la metodología se utilizó el enfoque metodológico cuantitativo deductivo, se puso en práctica el trabajo de campo para la recolección de la información mediante la encuesta a 19 trabajadores de esa área. En sus principales

resultados se obtuvo que, casi todos los colaboradores opinan que no se pueden dar las condiciones para contribuir con la operatividad mediante el sistema de control interno y más de la mitad de ellos afirma que los puestos laborales no son ocupados por personal calificado, motivo por el cual se ve involucrada la inoperatividad laboral. Se evidencia que el OCI no cumple con sus funciones de acuerdo a la implementación del sistema de control interno, que la norma referente a la competencia profesional no se cumple y tampoco se llega a cumplir con lo establecido en los manuales MOF, ROF y RI. A su vez, precisan que no están informados con respecto a los programas y planes otorgados por la municipalidad. Además, se conoce que en el área de tesorería sí se realizan medidas referentes al tema de seguridad ya que no presentan fuertes sumas de dinero en efectivo, el cual es depositado después de haber sido recibido. Finalmente, en sus conclusiones respondiendo al objetivo, en la municipalidad no se realiza un buen sistema de control interno ya que no les parece las condiciones para el mismo, convirtiéndose en un factor débil ya que afecta a la transparencia. Se puede observar la ausencia de liderazgo y compromiso de las autoridades responsables para realizar la implementación del sistema de control interno, garantizando la productividad en sus procesos y operaciones. También, se pone en evidencia el factor humano y su ineficiencia ya que se contrata personal sin mayor conocimiento o experiencia previa en el puesto que ocupan, además de la ausencia de interés para empeñarse mejor y realizar una buena gestión. Complementando a la idea anterior, las herramientas de gestión tales como el MOF, RI y ROF no son considerados, actualizados ni leídos por los trabajadores. Se presenta ausencia de comunicación entre los jefes y trabajadores ya que se demostró contradicciones entre ellos mismos y que no tienen claro el concepto de riesgo porque solo consideran como tal a las acciones realizadas

por terceros mas no a los actos ilegales del manejo financiero; y por lo tanto, no existen medidas que se hayan implementado para detectar y evaluar riesgos en la Municipalidad Distrital de Comas.

Delgado (2019) en su tesis magistral titulada “Gestión administrativa y sistema de control interno en la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo Cajamarca-2019”, tiene como objetivo establecer una relación entre la gestión administrativa y el sistema de control interno. Se tiene como realidad problemática a los factores que acechan al sistema de educación peruana especialmente enfocándose en la UGEL San Pablo en la ciudad de Cajamarca, donde se ha evidenciado que el personal contratado no presenta la capacidad para enseñar ya que no conoce muy bien del todo sus funciones o responsabilidades y por consiguiente, se toman decisiones independientes que no presentan mayor responsabilidad. La metodología empleada fue mediante un diseño correlacional. La técnica de recolección de datos fue una encuesta y cuestionario basado en la escala de Likert. Por consiguiente, en la sección de resultados según las hipótesis específicas acordadas se tuvo que, la dimensión de gestión administrativa con el sistema de control interno presenta una correlación positiva muy fuerte de 0.840, en la dimensión de gestión administrativa con ambiente de control presenta una correlación positiva muy fuerte de 0.763, en la dimensión de gestión administrativa con evaluación de riesgos presenta una correlación positiva muy fuerte de 0.718, en la dimensión de gestión administrativa con actividades de control presenta una correlación positiva muy fuerte de 0.844, en la dimensión de gestión administrativa con información y control presenta una

correlación positiva considerable de 0.660, en la dimensión de gestión administrativa con supervisión correlación positiva considerable. Como conclusiones, se tuvieron que sí se llegó a establecer una correlación positiva muy fuerte entre gestión administrativa con el sistema de control interno de la UGEL San Pablo en la ciudad de Cajamarca, respondiendo a los objetivos planteados en un inicio.

Herrera (2019) en su tesis magistral denominada “Control Interno COSO III y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019” teniendo como objetivo principal determinar la relación existente entre el control interno COSO III y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019. En su realidad problemática expresó el sector avícola últimamente está en aumento desde el año 2018 y en ese rubro se encuentra la empresa con la que se está trabajando la presente investigación, no obstante, presenta muchas incongruencias tales como en sus procesos y ausencias de manuales operativos, conllevando a desfavorecerle tanto económicamente como moralmente a la empresa. Para su metodología se utilizó el tipo descriptiva-correlacional con enfoque cuantitativo y diseño de investigación no experimental, empleando como técnica de recolección de datos un cuestionario. Se elaboró un cuestionario a 44 colaboradores de la empresa mencionada bajo la escala de “bajo”; “medio” y “alto”. En los resultados, se observa contrasta la hipótesis bajo la correlación del Rho Spearman y para la relación entre el control interno COSO III y el desempeño laboral presenta una correlación positiva muy fuerte de 0.921, para la dimensión de ambiente de control y el desempeño laboral presenta una correlación positiva muy fuerte de 0.911, para la dimensión de

evaluación de riesgos III y el desempeño laboral presenta una correlación positiva muy fuerte de 0.902, para la dimensión de actividades de control y III y el desempeño laboral presenta una correlación positiva muy fuerte de 0.987, para la dimensión de información y comunicación III y el desempeño laboral presenta una correlación positiva muy fuerte de 0.902, para la dimensión de monitoreo III y el desempeño laboral presenta una correlación positiva muy fuerte de 0.901. Como conclusiones elementales se tuvo que existe una alta relación significativa y positiva entre el control interno COSO III y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC en Trujillo en el año 2019.

Maita (2018) en su tesis de maestría titulada “Implementación del control interno y su influencia en el desempeño de la Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud del ejército del Perú” estableció como objetivo determinar si el control interno influye en el desempeño de la institución escogida. Como realidad problemática se determinó que, en la Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud del ejército del Perú, no cuenta con un sistema de control interno lo cual podría afectarle, ya que disminuye su calidad al no contar con planificación, sin poder cumplir los objetivos con éxito ni su misión y visión. Con ello, no se podrá efectuar un correcto desempeño, desaprovechando sus oportunidades y fortalezas. Pese a que cuentan con un marco referencial tal como es la ley de control interno de las entidades del Estado, no está muy bien descrito ni aplicado lo cual crea un ámbito de ineficiencia laboral dentro de la institución. Como metodología, de utilizó el tipo de investigación explicativo y enfoque cuantitativo, en donde se tomó

una muestra de 62 trabajadores de la institución, a los cuales se les aplicó un cuestionario en grupos no mayores a 3 personas y se hizo uso del alfa de Crombach para verificar la fiabilidad de la herramienta. En los resultados se ve que influye significativamente las actividades de control en el desempeño, monitoreo y actividades de prevención, seguimiento de resultados en el desempeño de la Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud del ejército del Perú. Finalmente, en las conclusiones se pudo notar que la implementación del sistema de control interno sí influye significativamente en el desempeño de la Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud del ejército del Perú debido a la relación de algunos aspectos, pero que es necesaria su implementación para mejorar dicho desempeño. Así como trabajar en la mejora de las actividades de control y control gerencial, de prevención y monitoreo, de evaluación de riesgos, de los compromisos por mejorar para alcanzar el buen funcionamiento y desempeño idóneo en la Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud del ejército del Perú.

Samaniego (2013) en tesis de maestría titulada “Incidencias del control interno en la optimización de la gestión de las micro empresas en el distrito de Chaclacayo” la cual tiene como objetivo evidenciar la incidencia del control interno en la mejora de la gestión de las micro empresas en el distrito de Chaclacayo .En su realidad problemática redacta que, el Perú ha ido creciendo económicamente en los últimos años en base a las pymes y mypes sin embargo la mayoría de las personas que las dirigen no tienen conocimiento de cómo orientar su empresa al éxito, manejándola con optimización. Esto se debe a que gran parte de estas empresas son familiares y a los dueños no les resulta importante el sistema de control interno ya

que expresan que hay confianza entre ellos y la empresa va desempeñándose de forma intencional, lo cual puede desfavorecerles en un futuro cercano. Para elaborar la tesis magistral, se empleó la investigación de tipo aplicada y explicativa, analizando un total de 13 empresas que dio como resultado su muestra y el instrumento de medición se lo aplicaron a 2 personas por empresa, dando un total de 26 personas encuestadas en total. Como resultados, se describe en la dimensión de evaluación de riesgos que solo el municipio y Defensa Civil lo exige, en la dimensión de actividades de control se observa que el 88.62% de los encuestados afirma que se debe tener una apropiada información y comunicación entre los mismos trabajadores de su empresa, en la dimensión de supervisión y monitoreo se tuvo que el 42.31% de los encuestados indican que sí se tiene un sistema eficaz de supervisión y monitoreo, en la dimensión de seguimiento se expresa que el 73.08% considera importante la influencia de control interno en las micro empresas de Chaclacayo. Por lo tanto, en sus conclusiones rescata que las dimensiones de: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación sí influye en el establecimiento de metas de la empresa; por otro lado, la dimensión de supervisión y monitoreo no influye en el mejoramiento de procesos de las mypes.

Aguirre (2017) en su artículo científico titulado “Análisis para la implementación de un manual de control interno para mejorar los niveles de eficiencia operativa de una empresa”, teniendo como objetivo identificar el problema en la empresa para conocer su operatividad actual. Dentro de su realidad problemática, explica que las entidades están inmersas en un ambiente competitivo y que es

necesario el uso de mecanismos para contrarrestar sus diferencias con los de su sector, por lo que una de esas herramientas es el uso de un efectivo control interno. En la parte de metodología se realizó en base al tipo descriptivo y se empleó una encuesta al personal de Tramacoexpress, la cual contenía preguntas sobre algunos aspectos para la mejora respectiva. En los resultados obtenidos se pudo ver que la mitad de los trabajadores precisaron no tener claro si los procedimientos y funciones de la empresa se encuentran escritos, además la mayoría afirmó que conocen sus funciones por el grado de antigüedad que presenten mas no si son las recomendables para evidenciar un proceso óptimo. Así también detallaron que no se les brinda la instrucción requerida al realizar una tarea por primera vez y que no se conoce un método de evaluación específico al poner en práctica sus labores ya que los jefes lo realizan según su criterio. No realizan reuniones constantemente para planificación de actividades laborales y consideran que el trabajo debe mejorar en cada área; indican que si se sienten en la capacidad de poder crecer profesionalmente dentro del área donde se encuentran, lo cual implica conformidad y motivación pero que la empresa debe poner mayor énfasis en el control interno para que las personas no pierdan ese interés. Como conclusiones, la empresa Tramacoexpress no presenta control interno que efectúe con esmero el uso de trabajador y que, si se llegará a aplicar correctamente, todos los trabajadores son responsables que se llegue a poner en práctica y a mantenerlo.

Casas, Calderón y Vargas (2016) en su artículo científico denominado “Control interno y cultura organizacional en las pequeñas empresas, una conjunción hacia la competitividad”, tuvieron como objetivo estudiar el control

interno fortalecido de la cultura organizacional como herramienta de competitividad en las pequeñas empresas. En la realidad problemática se tuvieron en cuenta los aspectos de reconocer que existe un alto porcentaje de pequeñas empresas que poseen normas de control que contribuyan a la prevención de sus activos, riesgos y cooperen a la información financiera confiable con la finalidad de detectar el estado idóneo de las operaciones. Se hace un estudio en la ciudad de Lázaro Cárdenas, Michoacán en México donde el sector comercial ha ido incrementando, tornándose en uno altamente competitivo, en donde el común denominador de fracaso de estas mismas es por la falta del control interno, lo cual es fundamental para aplicar con éxito sus metas y objetivos propuestos. Todo ello va acompañado de la cultura organizacional ya que va a permitir que las acciones que realicen los trabajadores se hagan por convicción gracias a los valores incentivados por la organización respectiva. Para la parte metodológica, se hizo uso de una encuesta de análisis cualitativo, a 30 pequeñas empresas del sector comercial de esa ciudad. Por consiguiente, después de la aplicación de la herramienta de recolección de datos, se obtuvo como resultado más importante que el 70% de las empresas encuestadas no poseen normas de sistema de control interno. En sus conclusiones se redacta que el control interno funciona correctamente siempre y cuando esté en conjunto de la cultura organizacional, en donde todo lo propuesto por las empresas debe estar correctamente alineado y diferenciándola de las demás empresas, creando una identidad propia de la misma y que las personas la reconozcan por ello. Además, la propuesta de trabajar en conjunto con el sistema de control interno y la cultura organizacional es un factor que favorece a la disminución de la corrupción, debido

que los colaboradores tendrán en cuenta los controles y normas correspondientes, asegurando y garantizando la calidad en sus procesos.

Rivera (2016) en su tesis de maestría titulada “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”, delimitó como objetivo principal planteó determinar la relación existente entre el sistema de control interno y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha entidad. En la problemática identificó que la evaluación PEFA del Sistema de Gestión de las Finanzas Públicas del Gobierno Regional de San Martín se constataron debilidades en el control interno. Para su aplicación, la autora utilizó la metodología de tipo descriptivo correlacional en donde se tomó una encuesta a 21 trabajadores de la institución, además de cuestionarios y análisis documental. En los resultados se obtuvo que el 38% de los encuestados afirma que es eficiente el nivel de sistema de control interno, el 33% indica que el nivel de desempeño laboral es “alto”. Por otro lado, se afirma la hipótesis general planteada sobre la relación existente utilizando la correlación Pearson. En cuanto a sus conclusiones, puso en evidencia mediante el análisis respectivo que sí existe relación significativa positiva entre ambas variables (sistema de control interno y desempeño laboral) en el Gobierno Regional de San Martín,

también se concluye según la encuesta realizada que el año 2016 fue eficiente dado al nivel de sistema y desempeño.

Castañeda (2014) en su investigación titulada “Los sistemas de control interno en las Mipymes y su impacto en la efectividad empresarial”, tuvo como objetivo conocer el aporte del sistema de control interno con el alcance de logros de las entidades, presentando un sistema de control interno acorde a las Mipymes mediante el uso del modelo COSO. Para ello, su problemática era que en la actualidad el sector comercial cuenta con mucha incertidumbre protagonizada por el número elevado de empresas competidoras y la internacionalización de los productos, lo cual ha sido un factor para que estas mismas puedan reinventarse, pero desconocen la manera correcta de cómo lograrlo. En el plano local de su investigación, en Colombia, las Mipymes adolecen de una gestión correcta a falta de conocimientos en el manejo de la empresa en si especialmente en los procesos operativos y recurso humano. Adicionando a ello, también está la informalidad de las empresas, porque dependen del día a día y no tienen claro los lineamientos ni orientaciones, procediendo a actuar conforme se vayan presentando las situaciones. La autora de esta revisión sistemática empleó la metodología de tipo analítico y descriptivo, utilizando como herramienta un cuestionario. Para el análisis de datos se empleó la estadística descriptiva, basándose en las empresas Mipymes estudiadas. Como resultado se obtuvo que, en las medianas empresas existe presencia de un control interno regular, a diferencia de la valoración de riesgos en donde sí están que adolecen. Sin embargo, en las pequeñas empresas se encontraron deficiencias respecto a su control interno con la excepción de los componentes de información y comunicación ya que ambos presentan efectividad.

Como conclusión señaló que el control interno implementado, diseñado y evaluado correctamente sí contribuye a alcanzar los logros de las empresas, en este caso de las Mipymes. En cuanto al uso del modelo COSO, explica que se puede emplear como herramienta de apoyo en el sistema de control interno.

Gómez, Blanco y Conde (2014) en su investigación titulada “El sistema de control interno para el perfeccionamiento de la gestión empresarial en Cuba”, tuvieron como objetivo proponer un método eficiente para efectuar el proceso de gestión empresarial dirigida a la implementación del sistema de control interno en una empresa. Para lograrlo, se basaron en una empresa perteneciente al ámbito de telecomunicaciones en Cuba. Dentro de la metodología se empleó el modelo de Lewin el cual consiste en conseguir cambios en las entidades por medio de las fuerzas del entorno de una persona, contando con tres fases para su procedimiento. Además, se hizo uso de la entrevista y trabajo en equipo, como técnicas de recolección de datos. Se encontró como realidad problemática la variación actual existente en las empresas, ya que los líderes de estas mismas, enfrentan constantemente las diferencias y actitudes en contra que se puedan ir encontrando en su organización, y más aún cuando las personas no quieren ceder o estar dispuestas a esforzarse para que funcione con normalidad o correctamente una empresa. En Cuba, específicamente en el sector empresarial se observa que desde el año 1994 se ponen a disposición medidas sobre el perfeccionamiento para apostar por una nueva iniciativa en la gestión empresarial, en la cual se establecen controles necesarios aplicables para todas las empresas, en donde también se emitieron resoluciones para su mayor y mejor comprensión de los estilos de trabajo y control. Respecto a los resultados hallados, se tiene que conforme se va desarrollando el sistema de control interno se

puede alcanzar el incremento de la satisfacción laboral, mejorar los índices financieros, eficiencia en el desempeño con los clientes y mayor comunicación y acceso a la información por igual en todos los departamentos de la empresa. En sus conclusiones resaltan que a veces los intereses personales priman, lo cual puede poner más difícil la situación frente al control y cambios planificados; sin embargo, mediante el sistema de control interno se puede evidenciar variaciones en las actitudes de los trabajadores ya que lo perciben a este como una necesidad, creando un fuerte impacto con todas las áreas de la empresa. Se precisa también que, haciendo un buen uso del sistema de control interno se puede presenciar mayor compromiso por parte de todos los colaboradores de la empresa.

1.1.2. Bases teóricas

1.1.2.1. Sistema de control interno:

Se define el control interno como “un proceso, ejecutado por la junta de directores, la administración principal y otro personal de la entidad, diseñado para proveer seguridad razonable en relación con el logro de los objetivos de la organización.” (COSO, 2013, p.5)

Mantilla (2013) explica que existen tres generaciones de la evolución del control interno, conforme a su evolución a lo largo de la historia.

En la primera generación la cual data desde la Edad Media hasta 1880, describe que se basó en los controles administrativos y contables, donde el papel que cumplía era solamente operacional lo cual benefició, mediante la simplicidad de sus modelos, a las empresas pequeñas de ese entonces. Actualmente esta primera generación está obsoleta, sin embargo, aún existen organizaciones que la utilizan

y es por la falta de profesionalismo por parte de las personas que se encargan del control interno en una empresa.

En la segunda generación, la cual comprende desde 1880 hasta 1990, y su presencia estuvo en el sector público. Además, tuvo carácter legal ya que se rigió mucho por el cumplimiento mas no por los niveles para alcanzar la calidad.

En sí, comprendía procedimientos que garanticen la protección de los activos, confiabilidad y veracidad en los registros contables y que todo dentro de la entidad de desarrolle correctamente. Se procuró que se gestionen las jefaturas, personal encargado del control interno y manuales relacionados a los procedimientos respectivos. Esta segunda generación trasladó las pautas del sector privado al público, según sus necesidades y reforzó el control interno basado en la parte operativa.

La tercera generación surgió a partir del año 1990 y está presente hasta la actualidad. Tiene como prioridad, centrar sus esfuerzos en la parte estratégica de una empresa (directores, ejecutivos, administrativos) con la finalidad de garantizar el adecuado cumplimiento del control interno. Esta generación es producto del COSO, el cual empezó a mediados del año 1990 y sigue aplicándose dicho modelo, ya que ha generado una mejor comprensión del control interno.

Objetivos del control interno.

Los objetivos del control interno se pueden dividir en tres tipos según ESAN (2017), están los objetivos de tipo financiero los cuales abarcan los estados financieros de una empresa, previniendo las estafas o falsificación generando confiabilidad y transparencia. También está el objetivo de tipo

operacional, en donde se evalúan el rendimiento, programas, protección del patrimonio y se espera que las actividades se desempeñen con un mínimo de esfuerzos y recursos. Finalmente, el objetivo de tipo de cumplimiento, en el cual describe que cualquier acción que la empresa realice debe estar bajo las normas del país respectivo, respetando según le competa lo que es aplicable a su empresa.

Según González (2019), el control interno cuenta con diversas características como por ejemplo , el hecho de que se puede aplicar en cualquier tipo de empresa ,es flexible, establece métodos para el determinar y hacer el respectivo análisis de los riesgos existentes brindado respuestas a ellos, poder realizar un control interno efectivo gracias a sus componentes bien estructurados, sirve como oportunidad de mejora para las empresas y conocer cómo va realmente ejerciendo en todos los niveles, brinda un nivel elevado de confianza al monitorear la empresa, ayuda a que sus colaboradores estén enterados de lo que sucede en la empresa y ayuda a la mejor comprensión de entendimiento.

Es fundamental aplicar el control interno dentro de cualquier organización ya que es una herramienta que está relacionada al alcance de objetivos planificados, mejor gestión de sus procesos, genera el aumento de la productividad, conocer a detalle lo que ocurre en cada área de la empresa, entre otros. Por lo que, toda empresa debería contar con un sistema de control interno adecuado que debe ser monitoreado y renovado para garantizar su efectividad a lo largo del tiempo.

Dentro del control interno se encuentran varios alcances para realizarlo, pero se rescatan dos modelos: COSO y COCO con los cuales se puede realizar con eficiencia la supervisión de control dentro de una organización.

Modelo COSO

Por sus siglas en inglés Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, o en español el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway el cual fue conformado en 1985 en Estados Unidos, a consecuencia de malas prácticas en las empresas. Su finalidad es determinar cuáles son los factores que ocasionan la información fraudulenta. Tiene como misión “proporcionar liderazgo intelectual a través del desarrollo de marcos generales y orientaciones sobre la Gestión del Riesgo, Control Interno y Disuasión del Fraude, diseñado para mejorar el desempeño organizacional y reducir el alcance del fraude en las organizaciones” (COSO ,2013)

El comité está constituido por 5 instituciones en los ámbitos de finanzas, contabilidad y auditoría interna: La Asociación Americana de Contabilidad (AAA), Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (AICPA), Ejecutivos de Finanzas Internacional (FEI), Asociación Nacional de Contadores (AMI) e Instituto de Auditores Internos (IIA).

Conforme han ido evolucionando las empresas y avances tecnológicos, se han ido innovando las versiones con el fin de permitir desarrollarse efectivamente a las empresas, mantengan su sistema de control, se garantice el cumplimiento de metas, reducción de riesgos y apoyo en la toma de decisiones. Se indica según COSO (2013) que el sistema de control interno para que sea efectivo necesita juicio crítico profesional, aparte de rigurosidad y cumplimiento de normativa.

Modelo COSO I

González (2019) explica que el Marco Integrado de Control Interno, COSO I fue emitido en 1992, orientado a definir el termino de control interno, ofrecer una guía para realizar y mejorar el control interno dentro de las entidades. El sistema de control interno está dividido en cinco componentes: entorno de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y monitorización de actividades. Bertani, Polesello, Sánchez y Trolia (2014) estudiaron que a mediados de los años 70, el control era importante en los departamentos de auditoria y sistemas, sin embargo ocurrieron algunos hechos históricos en la humanidad en donde se puso en evidencia las deficiencias existentes del control, lo cual contribuyó a realizar prácticas ilegales. Fue desde ese momento en donde el factor control se convirtió en un tema importante y del cual todos se interesaban.

Se crearon algunas comisiones, normas y pronunciamientos en donde las organizaciones tuvieron que acoplarse a los cambios tales como un rediseño del sistema de control interno. No obstante, la situación no se llegaba a homogenizar con el fin de realizar, mantener y supervisar controles que sean eficientes para una organización. Es ahí donde el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), en el año 1992, publica el primer marco integral de control interno denominado COSO I.



Figura 1

Componentes de COSO I

Fuente: Qualpro Consulting S.C.

Modelo COSO II

Bertani, Polesello, Sánchez y Trolia, (2014) explica que, a inicios de 2001, con el fin de mejorar los procesos de administración de riesgos(ERM), el Committe of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) empezó con un nuevo proyecto para elaborar un marco mejor estructurado en lo que concierne a riesgos, entregando un nuevo marco en el 2004. Consiste en un proceso realizado por todo el personal de una empresa para proporcionar seguridad a la entidad y asegurar el cumplimiento de metas mitigando los riesgos.

A diferencia del COSO I, en esta versión se dedica con mayor énfasis en la anticipación de los riesgos y los utiliza como estrategia, además de incrementar el valor de los stakeholders mediante el conocimiento de los riesgos. El COSO II, cuenta con 8 componentes, a continuación, se muestra mediante una figura su estructura.



Figura 2.

Componentes del COSO II

Fuente: COSO 2004

A continuación, la explicación de los ocho componentes del COSO II:

- **Ambiente interno:** implica cómo las empresas abordan los riesgos presentes.
- **Establecimiento de objetivos:** hace referencia a todos los objetivos que estén considerados en una empresa (operativos, estratégicos, etc.).
- **Identificación de riesgos:** se identifican los factores que afectan al cumplimiento de metas, de modo que la empresa pueda prevenirlos a tiempo.
- **Evaluación de riesgos:** en donde se determinan los riesgos y la manera de abordarlos.
- **Respuesta de riesgos:** es donde se plantean las posibles alternativas o acciones para actuar frente a los riesgos.
- **Actividades de control:** la cual se encarga de procedimientos en donde se asegure que se tome precaución de los riesgos.
- **Información y comunicación:** se tiene que la información es una fuente primordial para detectar los riesgos a tiempo y dar solución inmediata, en donde debe existir una sinergia con la comunicación para transmitir una adecuada comunicación entre los trabajadores, clientes, directivos, entre otros.
- **Supervisión:** Se realiza el monitoreo con la finalidad que el proceso sea efectivo.

Modelo COSO III

COSO III, el cual se publicó en mayo del año 2013, y viene a ser la actualización de la versión anterior, con los objetivos de incentivar la confianza en erradicar los riesgos consiguiendo objetivos consistentes, generar claridad en la información y comunicación, mejorar la gestión de riesgos adaptándose al entorno y apoyo en la mejora de toma de decisiones.

El COSO III presenta cinco componentes y 17 principios de control, los cuales se muestran a continuación.



Figura 3.

Componentes del COSO III

Fuente: COSO 2013



Figura 4.

Componentes y principios del COSO III

Fuente: ASEY (Auditoría Superior del Estado de Yucatán)

Modelo COSO 2017 – Gestión de riesgos y creación de valor

Es una actualización del COSO o COSO ERM 2004, no reemplaza al COSO 2013, ya que se tratan de aspectos distintos. Según PWC (2019) los beneficios al implementarlo son:

- Se amplían las oportunidades
- Identificación y manejo del riesgo en toda la organización
- Aumento de resultados positivo
- Disminuye la variabilidad en el desempeño

El modelo COSO 2017 contiene cinco componentes:

- **Gobernanza y cultura:** El primero se refiere al refuerzo de la importancia y supervisión del ERM, mientras que el de cultura implican los valores éticos de la empresa.
- **Estrategias y configuración objetiva:** las estrategias sirven para identificar, analizar y dar respuesta al riesgo.
- **Rendimiento:** se tiene registrado la cantidad de riesgos en los que se ha tomado acción y se propone cómo responder ante el riesgo existente.
- **Revisión y ajuste:** las entidades deben conocer cómo funcionan los componentes del COSO ERM ante el riesgo y ajustarlos conforme sea necesario.
- **Información, comunicación e informes:** se comunica tanto de manera interna a todos los niveles de la organización, como de manera externa.



Figura 5.

Componentes del COSO 2017

Fuente: COSO (2017) Enterprise Risk Management: Integrating with Strategy and Performance

Dimensión 1: Entorno de control

Mantilla (2013) indica que es la base del resto de componentes ofreciendo la responsabilidad de realizar sus actividades, influye en la toma de decisiones y establecer estrategias. Estupiñan (2001) explica que los valores éticos son una pieza clave en el control interno, en base a la integridad y competencia del personal de una empresa.

Indicador 1. Integridad y valores éticos:

Estos son una pieza clave para el alcance de objetivos dentro de una organización y de su bienestar en general. Contribuye de manera significativa en la eficiencia del sistema de control

interno y políticas, no obstante, existen dificultades para establecer los valores éticos ya que existen contrapartes entre sus mismos colaboradores, proveedores, clientes. Estos deben ser orientados al compromiso e integridad de la organización.

Indicador 2. Establecimiento de estructura, autoridad y responsabilidad:

Involucra al modelo operativo, estructuras legales y proveedores de servicio. La estructura organizacional debe estar representada en forma gráfica Para ello, la parte administrativa tiene la función de revisar constantemente su efectividad.

Dimensión 2: Evaluación de riesgos

Vega, T. y Leyva, E. (2010) explica que se encarga de analizar e identificar los riesgos existentes, administrándolos correctamente para el logro de objetivos, mediante mecanismos idóneos para el manejo de riesgos en donde estos pueden venir tanto interna como externamente y deben ser evaluados en la organización, estableciendo maneras para identificarlos y dar una solución a los mismos.

Indicador 1. Identificación y evaluación de riesgos:

Puede haber riesgos internos y externos sin embargo la organización los evalúa de acuerdo a las consecuencias de sus objetivos.

Dimensión 3: Actividades de control

Se refiere al procedimiento para conseguir realizar las tareas encomendadas y se da en todos los niveles de la organización. Mantilla (2013) expresa que mediante las actividades de control se puede asegurar que se establezcan los mecanismos necesarios para el alcance de los objetivos.

Indicador 1. Selección y desarrollo de las actividades de control:

Con el fin de mitigar los riesgos hasta llegar a un nivel adecuado para conseguir los objetivos trazados. Los controles pueden categorizarse en función a la información financiera, cumplimiento de reglamento y operatividad.

Dimensión 4: Información y comunicación

Es la identificación de información concreta y adecuada para aumentar la productividad dentro de una empresa. Según Mantilla (2013) debe existir una comunicación efectiva dentro toda de la empresa en donde el personal comprenda sus responsabilidades y tomarse en serio su rol dentro del sistema de control interno.

Indicador 1. Información interna y externa:

De manera interna incluye las responsabilidades y logros, para que todos los niveles de la organización estén al tanto para lo cual será necesario que la parte administrativa los comunique de manera rápida y precisa, explicándoles bien. En cuanto a la comunicación externa, se debe tener comunicación constante con quienes se trabaja e influye en el sistema de control interno, permitiendo que se comprendan las circunstancias que se generan constantemente.

Dimensión 5: Actividades de monitoreo

Con la finalidad de asegurar que se está ejerciendo correctamente y si son efectivos los procesos planeados.

Indicador 1. Llevar a cabo evaluaciones en curso y/o separado:

En donde se verifica si los componentes del control interno están presentes en una organización. Las evaluaciones se realizan periódicamente y depende de la efectividad de las evaluaciones anteriores y consideraciones planteadas.

Indicador 2. Evaluar y comunicar deficiencias

Toda la organización debe estar al tanto de las deficiencias existentes de control interno, aplicando de manera rápida las medidas correspondientes para remediarlo.

Modelo COCO

Significa Criteria of Control y consiste en un modelo de control interno que publicado en el año 1995 en Canadá por el Instituto Canadiense de Contadores Certificados (CICA), después de haber sido creado el COSO. Se caracteriza por la simplicidad de su lenguaje, es más conciso y comprensible. Rivas (2011) expresa que su objetivo es “orientar a realizar estándares generales para el diseño, implementación evaluación y reportes referentes al control en una organización, abordando tanto las empresas públicas como privadas. Se ofrecen respuestas ante la globalización, impacto de la tecnología, cambios en las estructuras empresariales y establecer mecanismos de control adecuados. El modelo COCO posee de 4 grupos que contienen 20 criterios generales.

El primer grupo referente a objetivos comprende:

- Los objetivos deben ser anunciados
- Identificar los riesgos internos y externos que puedan afectar el alcance de los objetivos
- Es necesario que se comuniquen las políticas con la iniciativa de alcanzar los objetivos

- Establecimiento de una estructura clara de los planes para alcanzar los objetivos
- Es necesario incluir metas e indicadores a los objetivos

El segundo grupo referente a compromiso comprende:

- Es importante realizar un establecimiento y comunicación los objetivos de la organización.
- La consistencia de las políticas y prácticas sobre recursos humanos con los valores éticos organizacionales y el logro de los objetivos
- Los altos niveles de una institución donde prevalezca la autoridad, deben estar bien definidos para la toma de decisiones y desempeño correcto
- Crear o mantener un ambiente laboral agradable, motivando al personal para dinamizar la información

El tercer grupo referente a aptitud comprende

- Los colaboradores de una organización deben contar con conocimientos necesarios y habilidades, así como herramientas para que vayan alineadas a la contribución de objetivos
- Es necesario que los procesos comunicativos vayan acorde a los valores de éticos de la empresa
- Las decisiones y acciones deben estar coordinadas en la empresa
- Las actividades de control tienen que estar diseñadas para que se adapten en la empresa, creando sinergia con esta.

El cuarto grupo referente a evaluación y aprendizaje según Elizalde-Marin (2018) comprende:

- El monitoreo y supervisión del ambiente tanto interno como externo de una organización es importante para determinar una reevaluación de objetivos
- Se debe evaluar el desempeño en función a las metas
- Se debe revisar con frecuencia las premisas establecidas para el logro de objetivos
- Es importante que se evalúen los sistemas de información conforme varíen los objetivos
- Se debe evaluar constantemente los sistemas informativos
- Asegurarse del cumplimiento de los estándares
- Evaluar constante y perennemente la calidad y comunicar los resultados

1.1.2.2. Productividad

La definición de este concepto según OIT (2016) es el uso adecuado de la innovación y los recursos para incrementar el valor agregado de los productos y servicios.

Por otro lado, se define según Galindo y Ríos, (2015) como la eficiencia que se utiliza en el trabajo con la finalidad de producir más. Una medida alta de productividad significa que se produce más con poco dinero o trabajo, implicando que sí es posible producir más con menos insumos.

Existen dos tipos con los cuales se puede medir la productividad según Galindo y Ríos (2015):

- **Productividad laboral:** está directamente relacionada con el mejor rendimiento para obtener un buen producto o servicio final.

- **Productividad total de los factores (PTF):** se relaciona con el incremento o disminución del rendimiento a causa de algún factor que está dentro de la producción tal como trabajo, habilidades, etc.

Según OIT (2016) existen dos tipos de factores que influyen en la productividad.

- **Factores internos:** los cuales se encuentran dentro de la empresa tales como precio, materia prima, motivación, ambiente, procesos, etc.

- **Factores externos:** los cuales se encuentran fuera de la empresa y no se pueden solucionar por la misma empresa ya que son ajenos a ella, dentro de estos está la situación actual, impuestos, incremento de los precios, etc.

La productividad es importante para el mantenimiento o supervivencia de las organizaciones y el alcance de sus objetivos, así como interacción y mejora del desempeño. Todo ello se logra gracias a

un buen manejo de gestión empresarial para lo cual es necesario aplicar herramientas o técnicas. Desarrollar la productividad es sinónimo de crear una ventaja competitiva y de la creación de valor agregado para la organización en sí.

Productividad laboral

Se define como la relación existente entre la cantidad producida y la de recursos empleados en el proceso productivo. Según SNIEG (2015) existen dos procesos para cuantificarla: el método que relaciona la producción entre las horas trabajadas y el que relaciona las ventas entre las horas trabajadas. También puede medirse entre la relación de cantidad de productos vendidos o producidos entre el número de trabajadores que intervinieron.

Es importante conocer la función y capacidades de cada colaborador de la empresa, por lo que se le debe designar un puesto que vaya de acuerdo a sus cualidades y aptitudes para que lo realice adecuadamente. En estos tiempos los trabajos, deben ir acompañado de la digitalización para que sean mucho más rápidos y eficientes, además de producir más, el colaborador no se desgastará del todo. Por otro lado, debe existir motivación e identidad con la empresa, la cual debe presentarse constantemente a sus trabajadores mediante el liderazgo, así como también, los colaboradores de una empresa deben estar comprometidos e identificador con la misma.

Dimensión 1. Eficacia

Según RAE (2020) se refiere a la capacidad de alcanzar el efecto deseado por una persona en un ambiente determinado.

Indicador 1. Conocimientos del puesto:

Los colaboradores de la empresa deben estar al tanto de sus funciones y, por lo tanto, conocer correctamente cada actividad a desarrollar en su puesto laboral para realizar un trabajo adecuado.

Indicador 2. Cumplimiento de objetivos

Los lineamientos que realicen los trabajadores de una empresa deben ir acorde a los objetivos de la empresa en que trabajan, ya que es importante que lo estén para lograr grandes resultados tanto para el mismo trabajador como para la empresa en sí.

Indicador 3. Responsabilidad

En una empresa debe prevalecer en todo momento la responsabilidad por parte de todos sus trabajadores con la finalidad de mantener orden y dedicación al trabajo que realiza, efectuándolo en los plazos establecidos previamente.

Dimensión 2. Eficiencia

Según RAE (2020) viene a ser la capacidad de contar con una persona o de algo con la finalidad de alcanzar un efecto.

Indicador 1. Uso adecuado de herramientas

Es importante y necesario que los trabajadores conozcan cómo usar adecuadamente las herramientas que emplearán para efectuar sus actividades, ya que esto les ahorrará tiempo y posibles inconvenientes que puedan surgir al desconocer el uso de herramientas tales como máquinas.

Indicador 2. Trabajo en equipo

Si bien es cierto, un factor crítico en las organizaciones es la falta de unión entre colaboradores por las discrepancias que pueden existir en la organización, sin embargo, se debe entender que mediante el trabajo en equipo no solo se reforzarán los lazos entre colaboradores sino también se desarrollará de mejor manera la productividad laboral.

Indicador 3. Liderazgo

Donde se manifiesta el desempeño del trabajador en las actividades que realiza, pone en práctica sus habilidades y estimulación al personal que tiene a cargo, con el fin de promover el alcance de metas trazadas en su respectiva área laboral.

1.1.3. Definiciones conceptuales

Control: Chiavenato (2001) define que es verificar y supervisar que una actividad se encuentre alcanzando o no los objetivos esperados.

Control interno concurrente: Según La Contraloría General de la República del Perú (2019), lo define como una modalidad del control simultaneo, a fin de alertar ante los posibles sucesos lo cual garantizara que el trabajo se pueda desarrollar dentro de estándares y cumpla con los objetivos trazados.

Sistema de control interno: Según La Contraloría General de la República del Perú (2019) significa “conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo las actitudes de las autoridades y el personal, organizadas e instituidas en cada entidad.”

Desempeño: Chiavenato (2004) describe que viene a ser el modo que tienen las personas para efectuar sus funciones correspondientes, en donde el desempeño individual repercute a la organización. Un desempeño eficiente y excelente hace más sencillo llegar al éxito de la organización.

Desempeño laboral: Palacios, (2005) indica que lo que se espera, es decir el valor esperado para aportar a la empresa de los diversos episodios conductuales que un colaborador realiza en un período de tiempo.

Competitividad: Monterroso (2016) llega a la conclusión que significa un factor importante en la sustentabilidad y éxito de una empresa , se debe considerar como un análisis constante.

Productividad: Medina (2010) explica que es la manera de emplear los factores productivos para generar bienes o servicios. Lo cual significa que se requiere implementar y mejorar la eficiencia y que existiría competitividad dentro de una empresa.

Fraude: Estupiñan (2006) indica que se refiere a “despojar mediante engaño ya sea a una persona natural o jurídica, dentro de las menciones que se relacionan con los llamados delitos de cuello blanco son referidos a las defraudaciones que se han hecho a los entes corporativos” (p.257). Se puede dividir en dos categorías. La primera hace referencia a apropiarse de la liquidez o empresa y la segunda es mediante la mentira declarando información falsa de los estados financieros.

Pyme: Mypes.pe (2020) son las pequeñas y medianas empresas que poseen no más de 250 trabajadores en total, no poseen un tamaño muy grande ni mucho menos una fuerte facturación.

Metalmecánica: Integraciones y Proyectos Metálicos (2020) describe que son “máquinas industriales y herramientas proveedoras de partes a las demás industrias

metálicas, siendo el metal y las aleaciones de hierro su insumo básico para la utilización en bienes de capital productivo.”

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el sistema de control interno y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre el entorno de control interno y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de riesgos y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020?

- ¿Cuál es la relación que existe entre las actividades de control y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la información y comunicación y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las actividades de monitoreo y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020?

1.2.3. Objetivo general

Conocer cuál es la relación que existe entre el sistema de control interno y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.

1.2.4. Objetivos específicos

- Conocer cuál es la relación que existe entre el entorno de control y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.
- Conocer cuál es la relación que existe entre la evaluación de riesgos y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.
- Conocer cuál es la relación que existe entre las actividades de control y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.

- Conocer cuál es la relación que existe entre la información y comunicación y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.
- Conocer cuál es la relación que existe entre las actividades de monitoreo y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.

1.3. Hipótesis

Según Sellitz et al. (1965) las hipótesis vienen a ser las guías de la investigación, las cuales nos ayudarán a conocer lo que estamos buscando, proporcionando orden y coherencia. Black y Champion (1976) indican que las hipótesis tienen función de carácter descriptivo y explicativo, dependiendo del caso, y que cuando una hipótesis obtiene evidencia empírica en favor o en contra nos explica más sobre el fenómeno asociado ya que si es a favor la información referente se puede aumentar y si es en contra, se descubren nuevas ideas. En la presente tesis sí se consideró tener hipótesis ya que es de tipo descriptivo correlacional, por consecuente, los autores Fernández, Baptista y Hernández (2010) explican que las investigaciones en las que se plantean hipótesis dependen del alcance inicial del estudio, es decir si son de tipo correlacional o explicativo.

1.3.1. Hipótesis general

H1: Existe una relación significativa entre el sistema de control interno y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.

Ho: No existe una relación significativa entre el sistema del control interno y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.

1.3.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre el entorno de control y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.

- Existe una relación significativa entre la evaluación de riesgos y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.

- Existe una relación significativa entre las actividades de control y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.

- Existe una relación significativa entre la información y comunicación y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.
- Existe una relación significativa entre las actividades de monitoreo y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1.. Tipo de investigación

Para el desarrollo de la presente tesis se utilizó el tipo de investigación descriptiva correlacional, ya que se determinó la relación que existe entre las variables de sistema de control interno y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020. Es descriptiva porque según Fernández, Baptista y Hernández (2010) lo que se busca es especificar y determinar las propiedades y analizar los perfiles de los individuos, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Fernández, Baptista y Hernández (2010) también explicaron que el diseño de investigación se refiere al plan a seguir para obtener información esperada. Es por ello que el diseño utilizado es el no experimental. Los mismos autores indican que se basa en investigaciones sin la manipulación de variables. Por ello, solo se limitará a la obtención de datos tal y como se encuentran en la empresa metalmecánica y de carrocería, de manera directa para su estudio posterior en el presente trabajo de investigación.

Fernández, Baptista y Hernández (2010) afirman que los estudios correlacionales, miden el grado de asociación entre dos o más variables para posteriormente cuantificarlas y analizar su relación. Se puede sustentar las relaciones de estas mediante pruebas de hipótesis, por lo tanto, la correlación puede ser positiva o negativa.

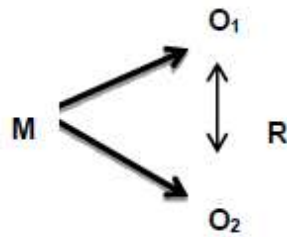


Figura 6. Esquema de tipo descriptivo correlacional

Fuente: Matriz de consistencia

Esta tesis corresponde al enfoque cuantitativo, Fernández, Baptista y Hernández (2014) lo definen como la manera de recolectar los datos para comprobar las hipótesis referentes al análisis estadístico y numérico con la finalidad de probar la teoría. Así mismo, se describe como secuencial ya que cada etapa depende de la otra.

Referente a los criterios de exhaustividad y exclusión, en coherencia con la investigación realizada considerados fueron los siguientes:

- En los antecedentes, los artículos científicos o tesis doctorales y de maestría tenían ambas variables o sinónimos consideradas en el título de la tesis. (sistema de control interno y productividad laboral).
- La antigüedad de estos artículos científicos o tesis doctorales y de maestría era de máximo 10 años de antigüedad.

- Se utilizaron artículos científicos o tesis doctorales y de maestría que hayan tenido la estructura IMRD, ya que la presente investigación posee la misma estructura y debe haber una simetría que conlleve a lo solicitado.
- Se buscaron artículos científicos de bibliotecas virtuales conocidas por la gran variedad de artículos que presentan en casi la mayoría de idiomas existentes. Estas búsquedas incluyeron extraer artículos de Scielo, Redalyc, Science Direct,, e-book, Google académico, Alicia, Repositorio de universidades, Dialnet y Research gate.
- Se procuró que la mayoría de los artículos científicos o tesis doctorales y de maestría sean del sector productivo en general, sin embargo, se obtuvieron unos cuantos ya que usualmente están dirigidos a entidades públicas. No obstante, eso no fue considerado como impedimento ya que en la parte de discusión y conclusiones de estas tesis se obtiene como respuesta las dimensiones consideradas en esta investigación debido que también se basan en el modelo COSO.
- Se tomó en consideración que tengan similares objetivos, con el fin de llegar a las mismas conclusiones y poder realizar adecuadamente la parte de discusión de la presente tesis.

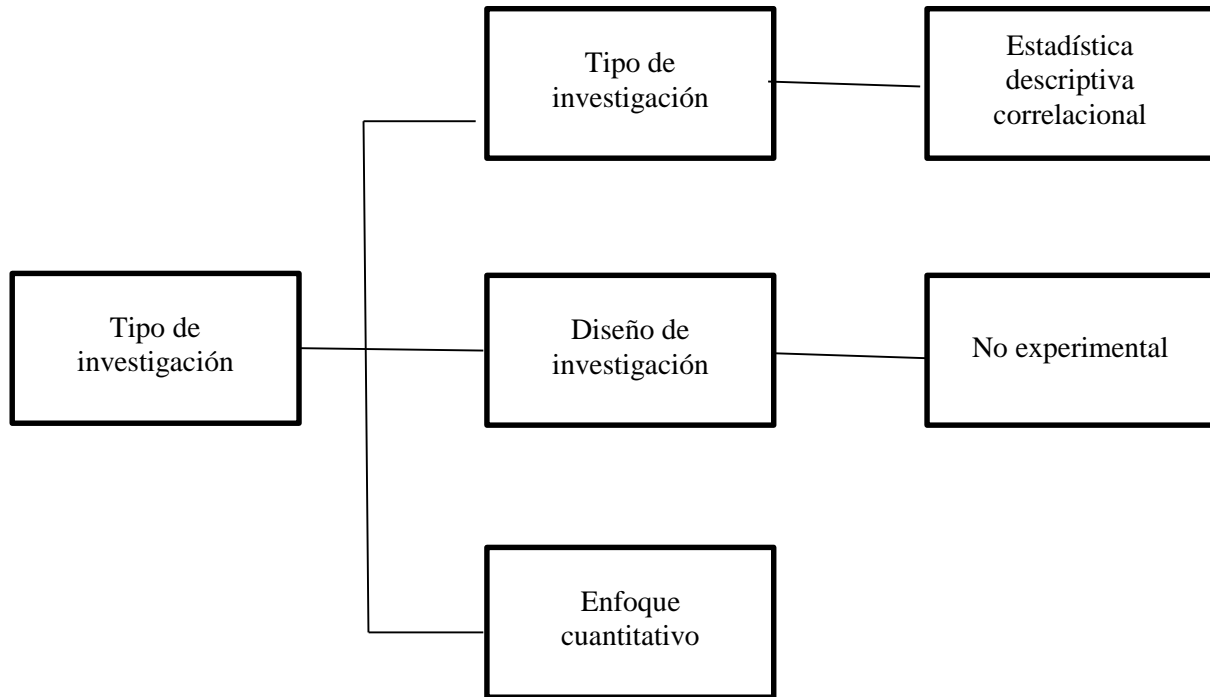


Figura 7. Esquema de tipo de investigación

Fuente: Elaboración propia.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

Población

Según Niño (2011) explica que la población hace referencia al conjunto de la totalidad de unidades implicadas en cierto ámbito y que éstas pueden ser objetos, personas, animales, sucesos, entre otros. Asimismo, se indica que la población debe ser delimitada correctamente respecto al tiempo, lugar y contenido preciso. La empresa con la cual se realizará esta presente tesis es de tamaño mediano y pertenece al régimen pyme.

Por ende, la población está compuesta por 68 trabajadores entre administrativos y operarios.

Muestra

En cuanto a la muestra, Niño (2011) expresa que viene a ser una porción pequeña que representa la cantidad de la población y se calcula mediante el muestreo probabilístico o no probabilístico. La muestra se realizó en base al muestreo aleatorio o probabilístico en donde se utilizó la siguiente fórmula para hallar el número exacto de personas a quienes aplicar la encuesta elaborada:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

“n” es el tamaño de muestra buscado, “N” es el tamaño de la población, “Z” es el parámetro estadístico, “p” es la probabilidad de éxito, “q” es la probabilidad de fracaso, “e” es el margen de error.

- $Z = 1.96$ (Nivel de confianza = 95%)
- $p = 0.5$
- $q = 0.5$
- $e = 0.03$ (3% de error muestral)
- $N = 68$
- $n = 64$

Aplicando la fórmula descrita, se obtuvo una muestra total de 64 trabajadores de la empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

a) Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para la recolección y análisis de datos se utilizó la técnica de la encuesta, con el fin de conocer con exactitud las opiniones de la muestra obtenida referente a las preguntas formuladas. Según Niño (2011) se hace uso de la encuesta para identificar puntos de vista, intereses, experiencias o apreciaciones de los usuarios por medio de cuestionarios que han sido diseñados para ese fin. Por otro lado, es de gran utilidad para las investigaciones científicas y es una de las técnicas mayormente empleadas por los investigadores ya que es sencilla, precisa y no muy costosa. Asimismo, es versátil ya que se adapta a cualquier contexto o tema específico y podría realizarse de manera virtual o física.

Como instrumento se procedió a adaptar un cuestionario que contenga las dos variables seleccionadas. Para la variable de productividad laboral se adaptó el cuestionario de una tesis de maestría titulada “Desempeño laboral y eficacia organizacional en la dirección regional de la producción (Produce), Moquegua, 2016” de la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, en donde se tomaron como referencia alguna de las preguntas consideradas para el cuestionario de la presente tesis, pero adaptándolo al rubro metalmecánico y de carrocería. Por otro lado, para el cuestionario de la variable sistema de control interno, se adaptó el cuestionario de una tesis de maestría titulada “Gestión administrativa y sistema de control interno en la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo Cajamarca-

2019” de la Universidad César Vallejo, en donde se rescataron algunas preguntas como referencia para el cuestionario de la variable determinada. Se procuró que todas las interrogantes estén relacionadas a los datos que se buscan obtener referente al tema de la investigación. Este cuestionario contendrá las variables, dimensiones y sus indicadores, los cuales serán evaluados mediante preguntas cerradas en las cuales se empleará la escala de Likert ordinal para su mejor entendimiento junto con la asignación de una valoración por cada categoría de respuesta. Se elaboró un total de 16 preguntas de ambas variables y les asignó la escala de Siempre = 5, Casi siempre = 4, A veces = 3, Casi nunca = 2 y Nunca = 1. La herramienta de registro a utilizar será mediante el formato digital de Google formularios, dadas las circunstancias actuales.

b) Validez y confiabilidad del instrumento

Se efectuó la validación de la encuesta elaborada por medio de profesionales expertos en el tema a tratar con la finalidad de conocer si existe la posibilidad de que el instrumento tenga algún error y los expertos puedan orientarnos a mejorarlo mediante su experiencia. Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez (2008) informan que la validación por expertos hace referencia a una opinión acertada e informada de personas con trayectoria en el tema relacionado y por ello pueden ofrecer juicios, valoraciones y opiniones acertadas. El logro que se espera obtener es que los ítems propuestos por el investigador en la herramienta puedan ser relevantes para alcanzar un objetivo en particular que en este caso sería el de realizar un cuestionario que contenga todas las dimensiones y aportes representativos e indicados. Se creyó conveniente tomar como expertos una ingeniera industrial que ha laborado anteriormente en empresas del rubro productivo y minero, obteniendo mayor conocimiento en las variables planteadas y a nuestro profesor del curso de tesis I y II que posee un MBA lo cual hace mucho más confiable la validación del instrumento considerado.

Profesional validador de la encuesta	Opinión asignada
Mg. Percy Escalante Rojas	Sí (aplicable)
Ing. Kharoll Lysseth Chávez Villanueva	Sí (aplicable)

Figura 8. Validación de encuesta por medio de expertos

Fuente: Elaboración propia

Respecto al establecimiento de la confiabilidad del instrumento a emplear, se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach en donde la autora Corral (2009) explica que está orientado a evaluar la confiabilidad de las preguntas seleccionadas, usualmente su utilización va orientado a preguntas con respuestas policotómicas tales como la escala de Likert. Para este trabajo de investigación se obtuvo el alfa de Cronbach mediante la prueba estadística SPSS, el cual se obtuvo descargándolo de IBM online.

Tabla 1.

Confiabilidad del alfa de Cronbach

Aspectos de confiabilidad	Valores estimados
Confiabilidad satisfactoria	0.90 - 1
Confiabilidad adecuada	0.90 – 0.80
Confiabilidad neutral	0.80 – 0.70
Confiabilidad baja	0.70 – 0.60
Confiabilidad muy baja	0.60 – 0.50
Confiabilidad no fiable	0 - 0.50

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.

Estadístico de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach

Sistema de control interno		Productividad laboral	
Estadísticas de fiabilidad		Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos	Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.882	12	0.872	8

Fuente: Elaboración propia

Los resultados del estadístico de fiabilidad de Cronbach señalan que se encuentran en una confiabilidad adecuada, ya que dio un 0.882 para la variable de sistema de control interno y un 0.872 para la variable de productividad laboral, afirmando así que la fiabilidad de los ítems planteados es buena.

Para medir la confiabilidad del cuestionario tal como se mencionó, se aplicará la prueba del Alfa de Cronbach, para lo cual se tiene que:

- 1) Se elaboró un cuestionario que contiene 20 preguntas, de las cuales 12 corresponden a la variable de productividad laboral y los otros 8 restantes a la de sistema de control interno.
- 2) Se comprobó la validez del instrumento mediante la opinión y juicio de dos expertos en el tema.
- 3) Se elaboró una encuesta piloto a 10 trabajadores de la empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo.
- 4) Se descargaron los datos obtenidos en una matriz de Excel.
- 5) Se instaló el software de SPSS.
- 6) Se procedió a realizar al análisis e interpretación de los datos obtenidos.

c) Análisis de datos/estadístico.

En cuanto al análisis de la información, se procedió a realizarse según el análisis cuantitativo en donde se trabajó mediante la distribución de frecuencias para la estadística descriptiva e inferencial y el coeficiente de correlación Rho de Spearman, para conocer la relación de las hipótesis generales y específicas. Los resultados obtenidos fueron mediante el software estadístico SPSS, posterior a ello se elaboró una base de datos para el análisis e interpretación de lo recopilado.

2.4. Procedimiento

a) Procedimiento de la tesis

1.1.4. Introducción.

Para la elaboración de la presente tesis como primer paso se estableció la elección del tema a desarrollar en base a algunos conocimientos que se tenían en los cursos vinculados a ambas variables estudiadas, tanto al sistema de control interno como la productividad laboral. Posterior a ello se decidió trabajar la investigación en una empresa ya que está mejor sectorizado y se puede obtener información de primera mano por parte del dueño, además de ser una empresa de tamaño mediano y contar con el mayor número de trabajadores mínimo requerido para la muestra del trabajo. Es decir, se procuró que en la empresa escogida se pueda aplicar y generar un mayor conocimiento al dueño sobre el control interno y su relación con la productividad laboral en su empresa.

Después de ello, se investigó en artículos científicos y de revisión acerca de la problemática que existe tanto a nivel internacional, nacional y local acerca del sistema de control interno y se evidenció que existe un alto índice de empresas (de cualquier inmensidad) que no aplican adecuadamente el control interno y la relación que este presenta con la productividad laboral. Además, se buscó información y aportes significativos en tesis tanto de maestría como de doctorado para la elaboración de 10 antecedentes que sean relacionados al título de la tesis, en donde se incluyó su objetivo general, metodología, resultados y conclusiones, respectivamente.

Continuando con la tesis, se desarrolló las bases teóricas de acuerdo a las dos variables seleccionadas previamente en el título de la investigación, para lo cual fue necesario la lectura y comprensión de estas mismas en materiales de información especialmente en libros ya que ahí se almacena información más fidedigna y con ejemplos o casos para un mejor entendimiento del tema. También se buscó información en la web, pero en páginas confiables, tal como lo es la página oficial del COSO que ofrece los manuales y procedimientos de cada dimensión y principios que abarca. Además, se realizaron búsquedas en artículos y documentos científicos que contenían algunos aportes pequeños pero significativos que estaban relacionados a las variables. Cada variable contiene su explicación teórica, dimensiones (mínimo 2 por cada variable) e indicadores. Por otro lado, se añadieron las definiciones conceptuales cortas y precisas de algunos términos que se usarán frecuentemente a lo largo del trabajo de investigación.

Estas definiciones se encontraron en libros, artículos, páginas web confiables tal como la de la Real Academia Española.

Finalizando la parte I que comprende a la introducción de la tesis, se delimitó el problema general, los problemas específicos, el objetivo general, los objetivos específicos los cuales se obtuvieron gracias al análisis previo de la investigación. Así también se argumentó el por qué debería ir hipótesis para esta investigación, además de precisar la hipótesis general que comprende la hipótesis nula y la hipótesis alternativa (H_0 y la H_1), por consiguiente, las hipótesis específicas.

1.1.5. Metodología.

Para este apartado primero se determinó el tipo y diseño de investigación pertenecientes a la tesis, indicando que comprende al tipo de investigación descriptiva correlacional y su diseño es no experimental. Por otro lado, se precisó la población de la empresa metalmecánica y de carrocería y se sacó la muestra para lo cual fue necesario emplear el método del muestreo aleatorio aplicando una fórmula en donde se obtuvo la muestra que no dista mucho en cantidad en cuanto a la población de la empresa metalmecánica y de carrocería.

En la parte de técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos, se estableció como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario el cual estará basado en una escala ordinal de Likert. Se confirmó la confiabilidad del instrumento por medio de una matriz de validación de expertos otorgada por la

misma universidad, en donde mediante 11 preguntas con respuestas dicotómicas se le interroga al profesional sobre la efectividad del instrumento además de la opción de poder añadir sugerencias si es que fueran necesarias. Por consiguiente, al conseguir la validación de los expertos considerados, se procedió a realizar la encuesta piloto a 10 trabajadores de la empresa, obteniendo y guardando sus resultados para posteriormente comprobar la validez y confiabilidad de la encuesta en donde se empleó el alfa de Cronbach, para el cual fue necesario instalar un software estadístico SPSS obtenido legalmente por la página oficial del IBM en la internet. Para hacer uso del SPSS se observaron videos en la web con el fin comprender y realizar correctamente el trabajo de investigación.

Una vez instalado el software, se procedió a adjuntar los datos de la encuesta piloto y a evaluar la fiabilidad de esta misma, arrojando un resultado de “confiabilidad adecuada” ya que para la variable de la productividad laboral se obtuvo 0.872 y para la del sistema de control interno fue un 0.882, lo cual indica que la encuesta si es aceptable y correcta para posteriormente realizarla a toda la muestra. Casi para culminar la segunda sección de la tesis, se narra detalladamente en la parte de “procedimientos” cómo y cuáles fueron los hallazgos que se obtienen en cada parte de la investigación hasta ahora. Finalmente, se consideran algunos aspectos éticos relevantes que cumplen los estándares establecidos tal como son los reglamentos y normas APA, proteger la identidad y reputación de la empresa , así como la de los encuestados.

b) Procedimiento de recolección de datos

Dada la situación actual por la pandemia que estamos atravesando y que se solicita tener mucha responsabilidad, ante todo, se procederá a realizar una encuesta de manera virtual mediante la opción de Google formularios, ya que es más sencilla de emplear y se obtiene de manera gratuita. La encuesta se aplicará a la muestra obtenida que corresponde a 64 trabajadores de la empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo, la cual se coordinó previamente con el dueño de la empresa para que pueda avisarle al administrador y que este les informe a los trabajadores de la empresa, el cual aviso a los trabajadores sobre la encuesta y que puedan responderla con sinceridad ya que todos los datos obtenidos prevalecerían en confidencialidad, por otro lado, brindó los correos correspondientes de cada trabajador para enviarles por ese medio la encuesta. La recolección de la información total obtenida por medio de la encuesta demoró aproximadamente 1 semana y media, dado que algunos colaboradores no habían logrado contestarla a tiempo.

c) Aspectos éticos.

Respecto a los aspectos éticos para la elaboración del presente trabajo de investigación, se tuvo en cuenta lo siguiente:

- 1) Se tuvo el permiso de la empresa de la cual se está obteniendo datos para el estudio de las variables comprendidas, sin embargo, se solicitó no divulgar el nombre de la empresa por aspectos de seguridad y protección de su imagen.
- 2) Se procuró limitar el uso de citas y utilizar más parafraseo, de igual manera dando créditos al autor(es) con la finalidad de poder escribir con palabras propias la comprensión de los textos incluidos. Así mismo, se consideró aportes propios aprendidos durante el transcurso de la universidad.
- 3) Se mantiene la confidencialidad de los datos de las personas que colaboraron en contestar la encuesta, con el fin de que no se tomen represarías contra ellos y no se divulgue su imagen.
- 4) La investigadora de la presente tesis asume la responsabilidad de la información otorgada por la empresa para el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Para el presente capítulo se utilizó el programa estadístico SPSS y la correlación de Rho Spearman para conocer la relación entre las hipótesis planteadas. Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresan que se emplea para variables que se encuentren en un nivel de medición ordinal, de manera que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por jerarquías tal como es el caso de la escala de Likert que se aplicó para el instrumento de medición.

3.1. Distribución de frecuencias

Con respecto al objetivo general: Conocer cuál es la relación que existe entre el sistema de control interno y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020, tenemos las siguientes variables:

3.1.1. Variable 1: Productividad laboral

Tabla 3.

Pregunta 1 del instrumento de medición

1) Tengo el conocimiento adecuado para ejercer mi puesto laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	9,4	9,4	9,4
	Casi siempre	31	48,4	48,4	57,8
	Siempre	27	42,2	42,2	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

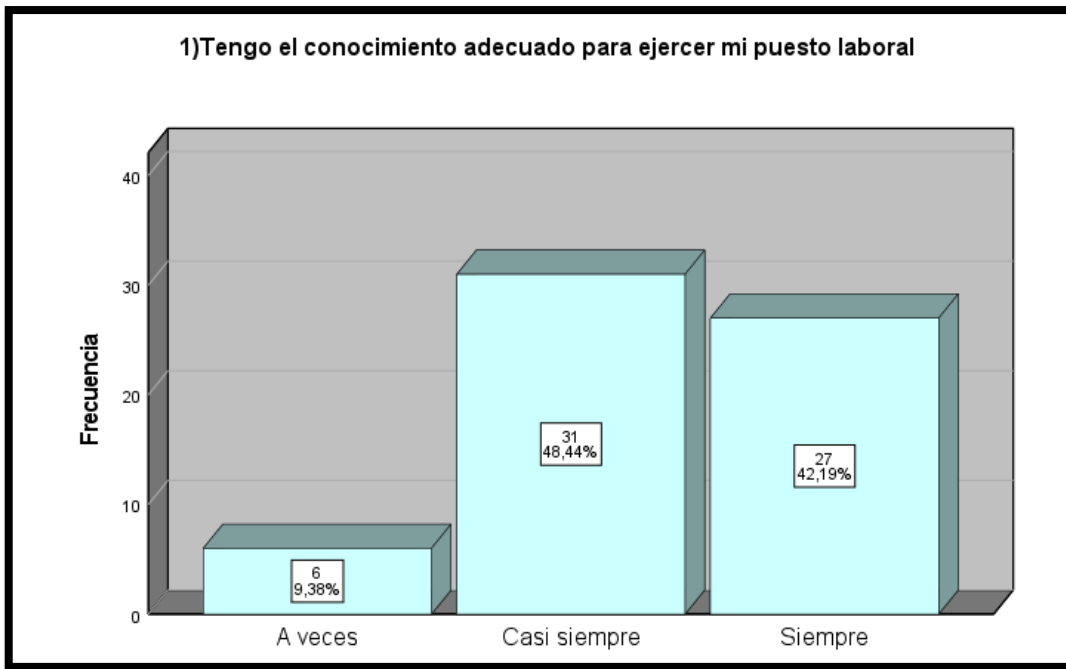


Figura 9. Gráfico de barras de la pregunta 1 del instrumento de medición

Fuente: Elaboración propia

Análisis

El gráfico de barras expresa que el 48.44% de los colaboradores de la empresa “casi siempre” consideran tener el conocimiento adecuado para ejercer sus funciones dependiendo su puesto laboral, el 42.19% de ellos expresa que “siempre”, y el 9.38% que “ a veces”: Esto indica que casi la mitad de sus trabajadores sí consideran que tienen el conocimiento idóneo para realizar las actividades laborales que se le solicitan dependiendo el puesto laboral donde se encuentren, lo cual resulta favorable para la empresa ya que no hay mucha confusión de cómo operar por parte de los colaboradores.

Tabla 4.

Pregunta 4 del instrumento de medición

4) El aprendizaje obtenido en las capacitaciones me favorece en mi rendimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,6	1,6	1,6
	Casi nunca	16	25,0	25,0	26,6
	A veces	12	18,8	18,8	45,3
	Casi siempre	18	28,1	28,1	73,4
	Siempre	17	26,6	26,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

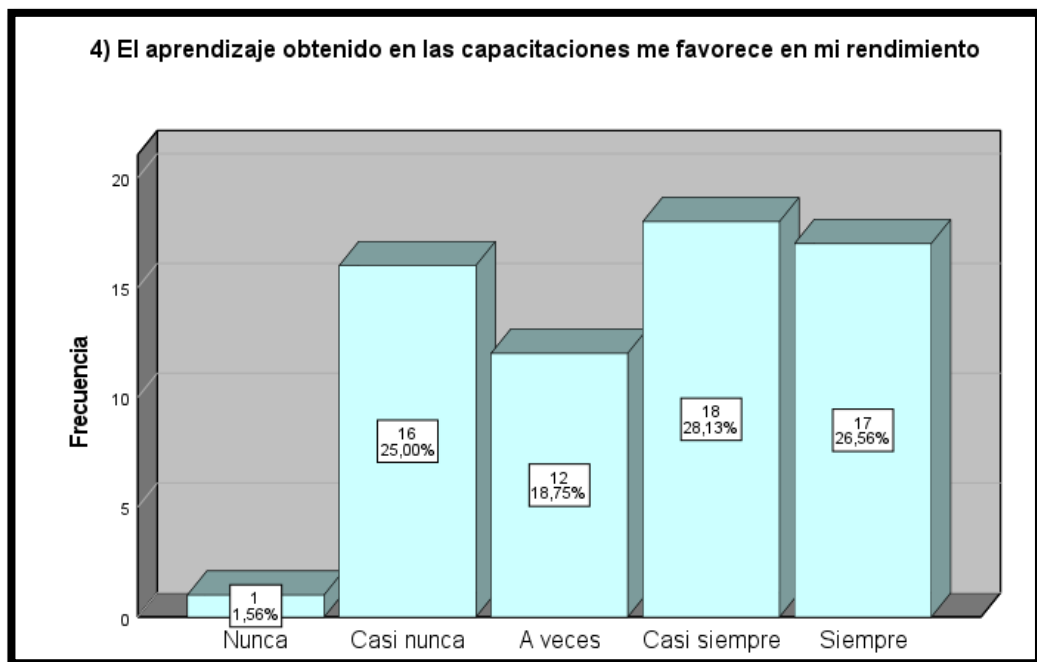


Figura 10. Gráfico de barras de la pregunta 4 del instrumento de medición

Fuente: Elaboración propia

Análisis

En cuanto al aprendizaje obtenido en las capacitaciones, el 28.13% de los colaboradores expresan que “casi siempre” les favorece en su rendimiento, el 26.56% que “siempre”; el 25% “casi nunca”, el 18.75% “a veces” y el 1.56% que “nunca”. Estas respuestas se relacionan con la anterior pregunta ya que a algunos colaboradores sí les resulta enriquecedor el aprendizaje mientras que a otros no, dependiendo su percepción.

Tabla 5.

Pregunta 5 del instrumento de medición

5) Considero que se trazan objetivos en la empresa de manera frecuente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	15,6	15,6	15,6
	A veces	19	29,7	29,7	45,3
	Casi siempre	21	32,8	32,8	78,1
	Siempre	14	21,9	21,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

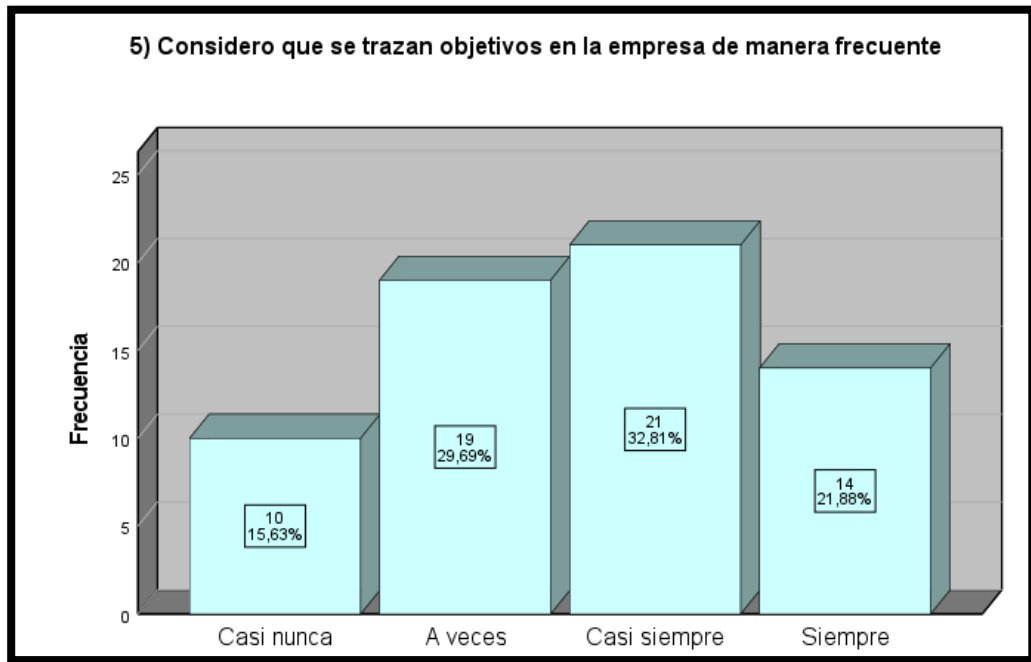


Figura 11. Gráfico de barras de la pregunta 5 del instrumento de medición

Fuente: Elaboración propia

Análisis

Se observa que el 32.81% de los trabajadores considera que “casi siempre” se trazan objetivos en la empresa de manera frecuente, el 29.69% considera que “a veces”; el 21.88% que “siempre” y el 15.63% “casi nunca”. La mayoría de los colaboradores sí considera que se establecen objetivos en la empresa de manera frecuente, lo cual es bueno ya que están enterados en todos los niveles de la organización sobre los objetivos.

Tabla 6.

Pregunta 7 del instrumento de medición

7) Efectúo mi trabajo en los plazos establecidos por mi área laboral.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	18,8	18,8	18,8
	Casi siempre	27	42,2	42,2	60,9
	Siempre	25	39,1	39,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

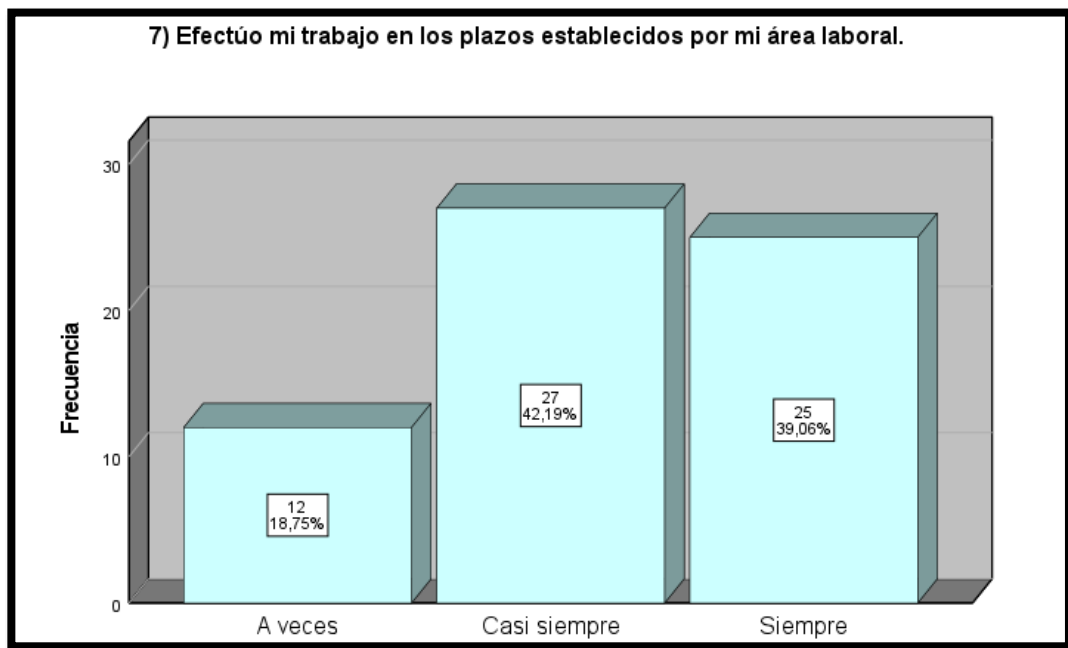


Figura 12. Gráfico de barras de la pregunta 7 del instrumento de medición

Fuente: Elaboración propia

Análisis

Según las respuestas otorgadas acerca de la efectividad en los plazos establecidos por el área de los colaboradores, tenemos que el 42.19% expresa que “casi siempre” lo efectúa en el plazo determinado, el 39.06% “siempre” y el 18.75% “a veces”. Estos resultados nos dicen que más del 60% de colaboradores sí efectúa su trabajo ya sea “casi siempre” o “siempre” en los plazos establecidos por su área laboral, lo cual es recomendable para la organización en general, sin embargo a los 12 colaboradores que respondieron “a veces”, sería bueno que se dé una retroalimentación en general a todos para conocer por qué no logran lo solicitado en el plazo estandarizado.

Tabla 7.

Pregunta 10 del instrumento de medición

10) Se realiza renovación de las herramientas de trabajo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	11	17,2	17,2	17,2
	A veces	31	48,4	48,4	65,6
	Casi siempre	21	32,8	32,8	98,4
	Siempre	1	1,6	1,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

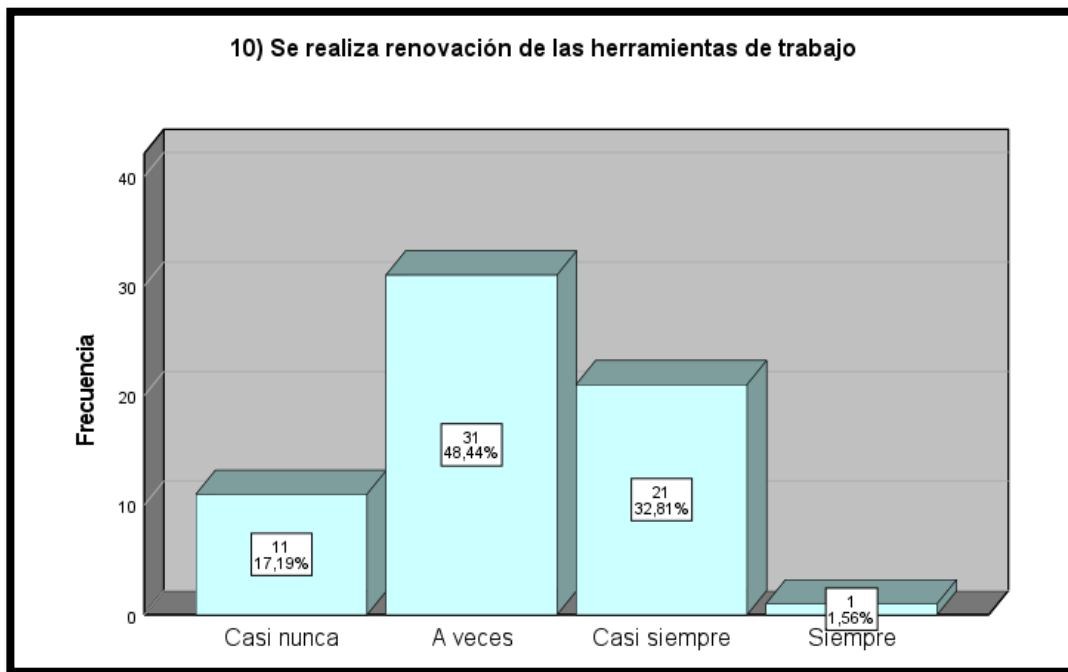


Figura 13. Gráfico de barras de la pregunta 10 del instrumento de medición

Fuente: Elaboración propia

Análisis

Se observa en el gráfico de barras referente a la renovación de herramientas de trabajo, lo cual el 48.44% de los colaboradores respondieron que “a veces” se realiza, el 32.81% que “casi siempre”; el 17.19% respondió que “nunca”, y el 1.56% “siempre”. Todo ello refleja que a la mitad de los colaboradores de ciertas áreas de trabajo sí se les renueva las herramientas, sin embargo, a algunos otros no por algunos motivos que la misma dirección considere importantes.

3.1.2. Variable 2: Sistema de control interno

Tabla 8.

Pregunta 14 del instrumento de medición

14) Se realiza la identificación oportuna de los riesgos existentes en la empresa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,6	1,6	1,6
	Casi nunca	23	35,9	35,9	37,5
	A veces	26	40,6	40,6	78,1
	Casi siempre	14	21,9	21,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

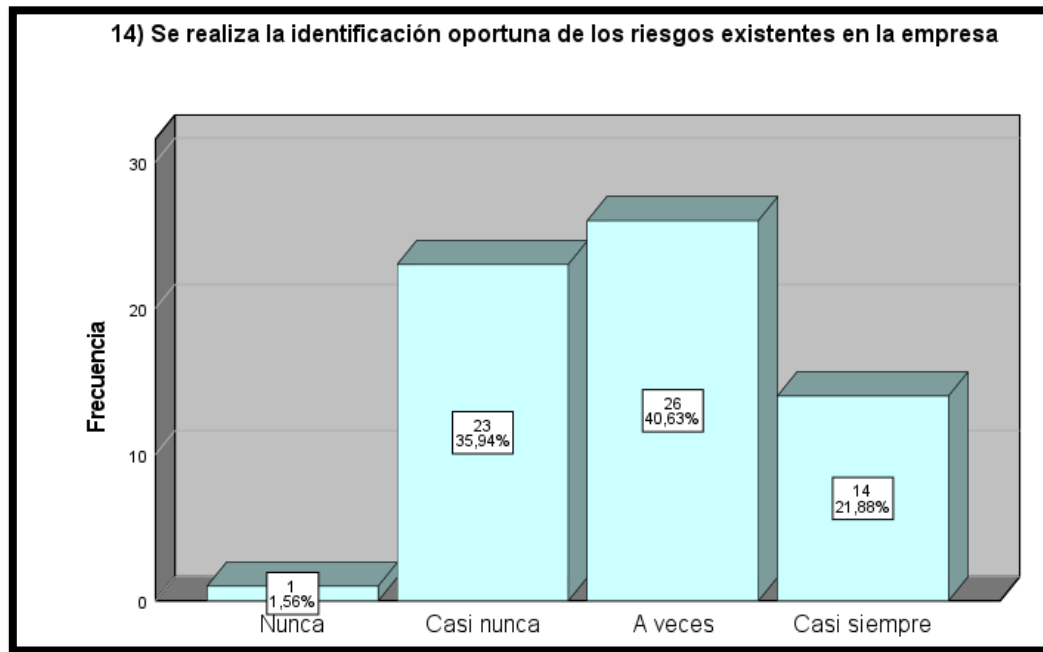


Figura 14. Gráfico de barras de la pregunta 14 del instrumento de medición

Fuente: Elaboración propia

Análisis

Referente a la pregunta planteada a los colaboradores sobre la identificación oportuna de los riesgos existentes en la compañía, tenemos que el 40.63% de ellos respondió que “a veces” se realiza, el 35.94% “casi nunca”, el 21.88% “casi siempre” y finalmente el 1.56% que “nunca”. Los resultados explican que existe un alto número de colaboradores que confirman que no se identifica de manera idónea los riesgos, lo cual podría generar inconvenientes posteriores para la empresa.

Tabla 9.

Pregunta 16 del instrumento de medición

16) Se desarrollan frecuentemente actividades de control en la empresa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	10,9	10,9	10,9
	Casi nunca	22	34,4	34,4	45,3
	A veces	27	42,2	42,2	87,5
	Casi siempre	8	12,5	12,5	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

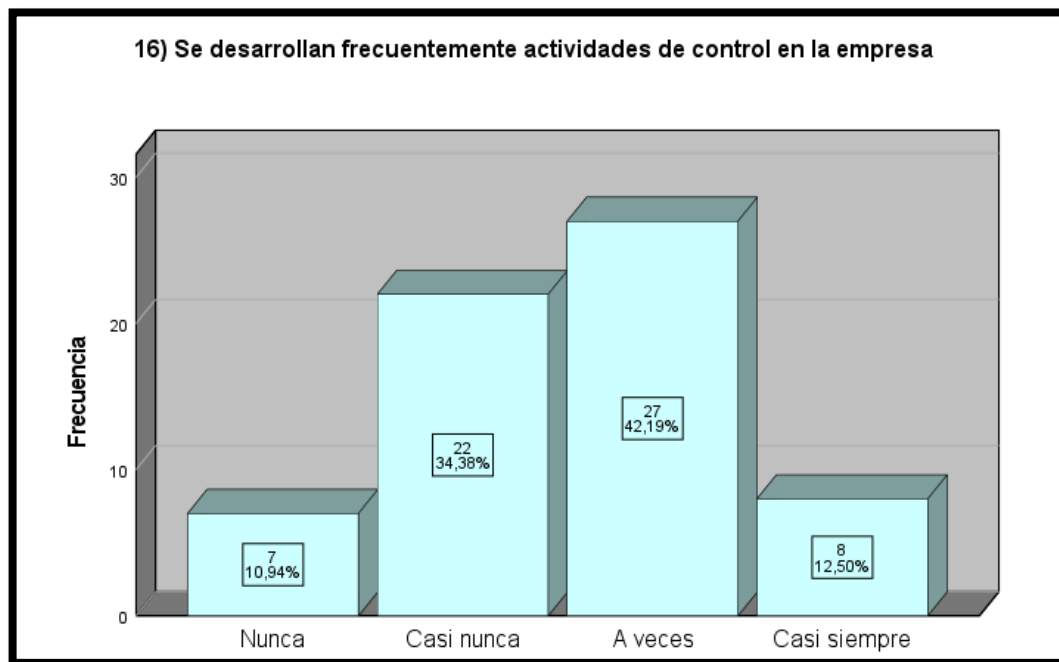


Figura 15. Gráfico de barras de la pregunta 16 del instrumento de medición

Fuente: Elaboración propia

Análisis

Referente a la frecuencia de las actividades de control dentro de la empresa, el 42.19% de los encuestados afirma que se realiza “a veces”; el 34.38% “casi nunca”; el 12.50% “siempre” y el 10.94% “nunca”. Por lo tanto, parece haber una falta de sincronización en cuanto a la comunicación interna ya que algunas personas (casi la mitad) afirman que sí se realizan y otras en menor cantidad que no.

Tabla 10.

Pregunta 19 del instrumento de medición

19) Se realizan acciones de supervisión para conocer si se está realizando de acuerdo a lo establecido					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	14,1	14,1	14,1
	Casi nunca	20	31,3	31,3	45,3
	A veces	20	31,3	31,3	76,6
	Casi siempre	12	18,8	18,8	95,3
	Siempre	3	4,7	4,7	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

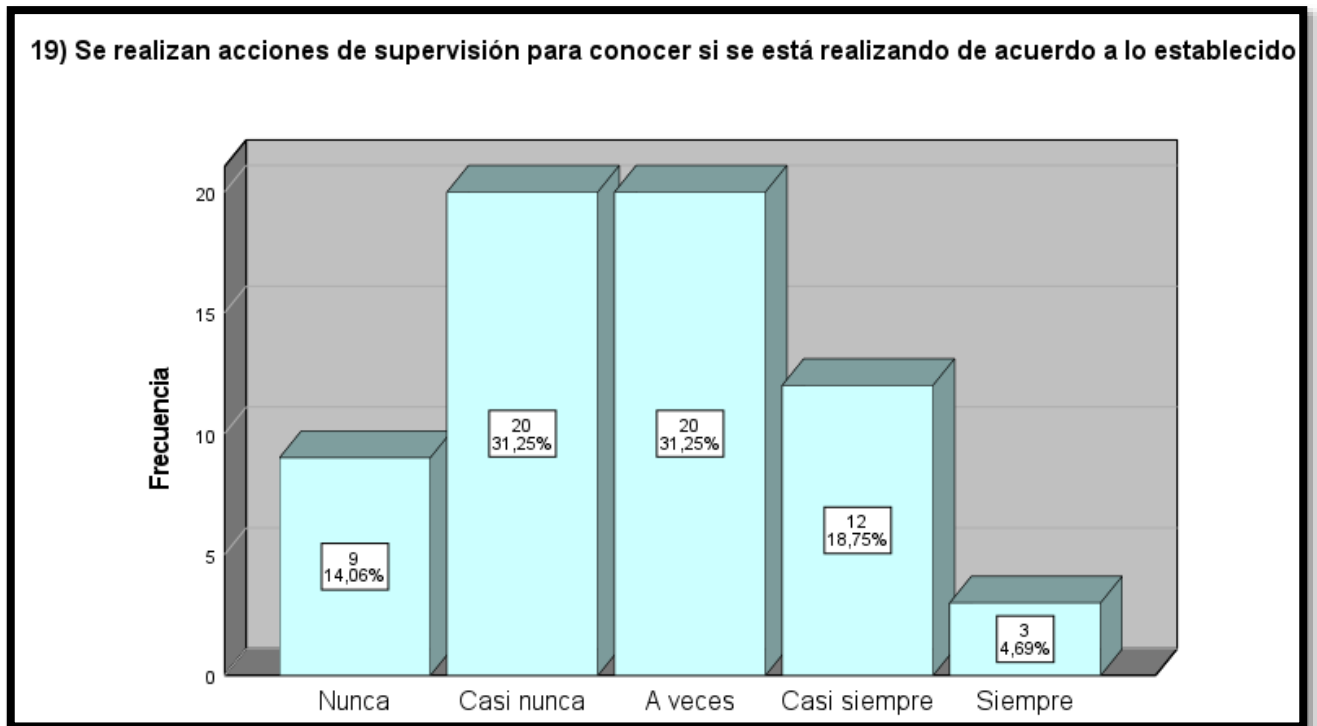


Figura 16. Gráfico de barras de la pregunta 19 del instrumento de medición
Fuente: Elaboración propia

Análisis

El 31.25% de los trabajadores encuestados afirmaron que “a veces” y “casi nunca” respectivamente, se realizan acciones de supervisión para conocer si se está realizando con lo establecido, el 18.75% “casi siempre”; el 14.06% “nunca” y el 4.69% “siempre”. Con ello, observamos que al parecer no se están aplicando acciones de supervisión frecuentemente, lo cual retrasa los objetivos de la empresa ya que no hay un equipo que pueda supervisar lo que se está trabajando y ofrecer soluciones o retroalimentar a la empresa.

Interpretación del resultado del objetivo general:

Se consideraron 8 preguntas que involucran más a las variables descritas. Las preguntas abarcan el conocimiento adecuado para ejercer el puesto laboral de cada trabajador, si es que su aprendizaje obtenido en las capacitación le favorece a su rendimiento, la frecuencia con la que la empresa se plantea objetivos, la efectividad en los plazos establecidos en la que los trabajadores efectúan sus labores, la renovación de las herramientas de trabajo, la identificación oportuna de los riesgos existentes en la empresa, la frecuencia de las actividades de control en la empresa y las acciones de supervisión. Por lo tanto, se establece una relación entre las variables del sistema de control interno y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.

Referente al objetivo específico 1: Conocer cuál es la relación que existe entre el entorno de control y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020, tenemos las siguientes interrogantes que incluyen ambas variables y su análisis.

Tabla 11.

Pregunta 6 del instrumento de medición

6) Contribuyo frecuentemente al cumplimiento de objetivos trazados por mi área de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	16	25,0	25,0	25,0
	A veces	19	29,7	29,7	54,7
	Casi siempre	18	28,1	28,1	82,8
	Siempre	11	17,2	17,2	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

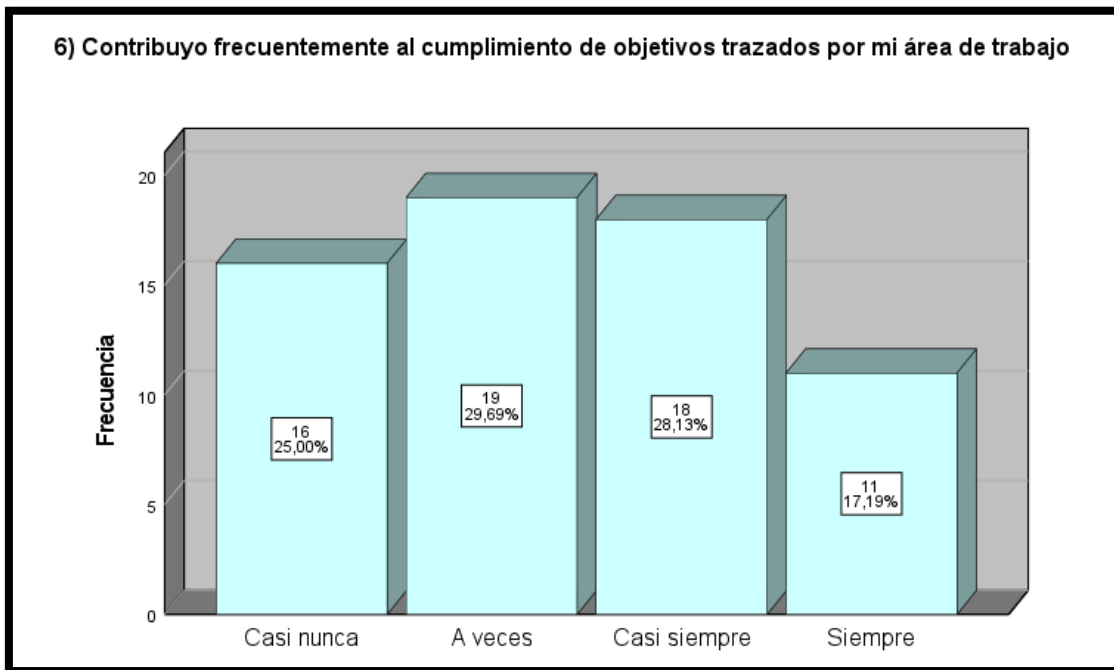


Figura 17. Gráfico de barras de la pregunta 6 del instrumento de medición

Fuente: Elaboración propia

Análisis

De las frecuencias estadísticas de acuerdo al cumplimiento de objetivos trazados por su respectiva área de trabajo, tenemos que el 29.69% de los encuestados expresan que “a veces” contribuyen, el 28.13% que “casi siempre”; el 25% “casi nunca” y el 17.19% “siempre”: La mayoría de los colaboradores sí contribuye al alcance de objetivos ya sea a veces, casi siempre o siempre. Sin embargo se debe tener en consideración a los 16 trabajadores que casi nunca o nunca contribuyen al cumplimiento de los objetivos, ya que por ellos la producción podrían retrasarse y no llegar a los estándares estimados por los administrativos de la organización.

Tabla 12.

Pregunta 9 del instrumento de medición

9) Considero que tengo la capacidad para realizar un uso adecuado de las herramientas de trabajo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	16	25,0	25,0	25,0
	Casi siempre	21	32,8	32,8	57,8
	Siempre	27	42,2	42,2	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

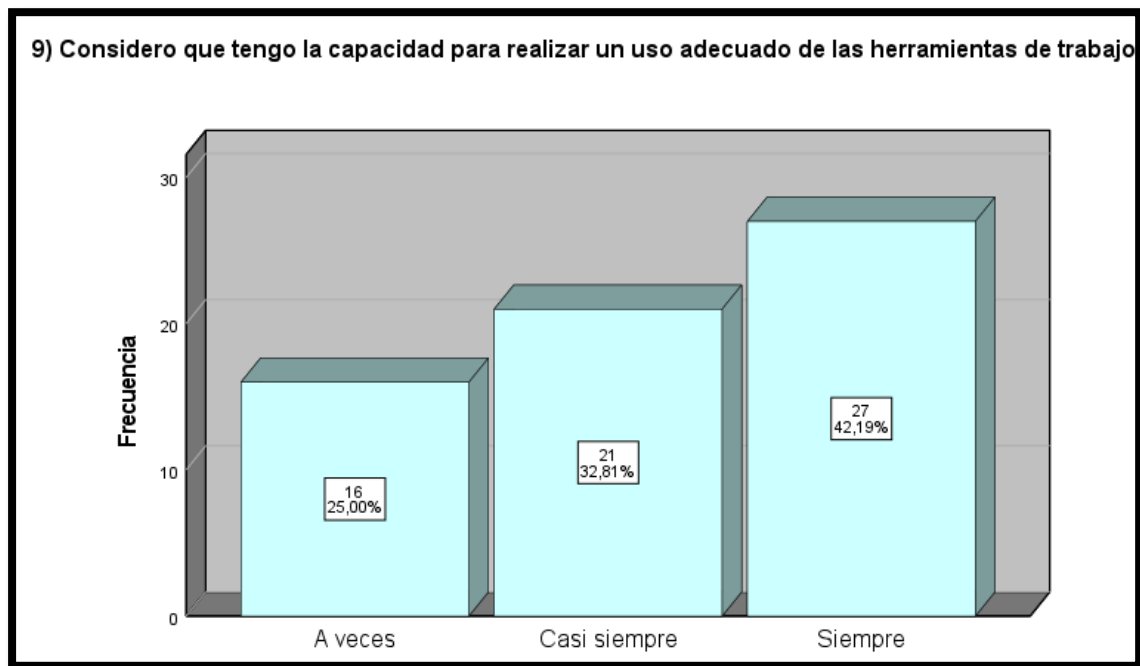


Figura 18. Gráfico de barras de la pregunta 9 del instrumento de medición

Fuente: Elaboración propia

Análisis

De los resultados obtenidos en cuanto a la percepción que cada colaborador tiene respecto a realizar un buen uso de las herramientas de trabajo tenemos que, el 42.19% de ellos expresan que “siempre” tiene la capacidad de hacerlo, el 32.81% “casi siempre” y el 25% que “a veces”.

Estas respuestas son favorables ya que se puede decir que sí conocen cómo emplear las herramientas de trabajo existentes en la empresa, lo cual beneficia en tiempo y resultado de las piezas fabricadas.

Tabla 13.

Pregunta 13 del instrumento de medición

13) La empresa difunde los aspectos de integridad y valores éticos a través de políticas, charlas, reuniones u otros medios.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	14,1	14,1	14,1
	Casi nunca	20	31,3	31,3	45,3
	A veces	26	40,6	40,6	85,9
	Casi siempre	9	14,1	14,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

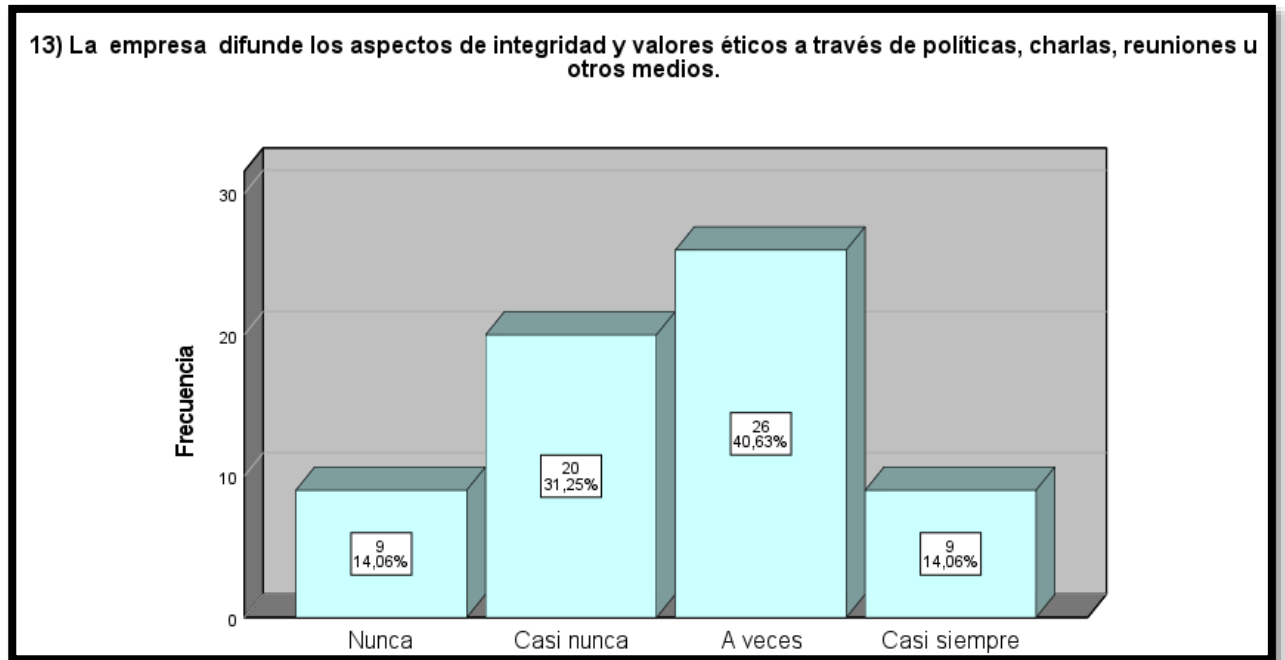


Figura 19. Gráfico de barras de la pregunta 13 del instrumento de medición

Fuente: Elaboración propia

Análisis

De acuerdo a las respuestas obtenidas por los colaboradores, se expresa que el 40.63% de los trabajadores expresan que “a veces” se difunden aspectos de integridad y valores éticos en la compañía, el 31.25% de ellos indica que “casi nunca”; mientras que el 14.06% que “nunca” y “casi siempre”, respectivamente. Es por ello que, la empresa debe tener una mejor difusión de estos aspectos para que pueda llegar a todas las áreas de la compañía y todos los colaboradores puedan estar informados sobre ello, ya que se observa que hay un pequeño porcentaje que afirma que nunca se les ha difundido o avisado sobre ello.

Interpretación del resultado del objetivo específico 1:

Se consideró 3 preguntas para este objetivo. En la variable productividad laboral tenemos si es que el colaborador contribuye con frecuencia al cumplimiento de objetivos trazados por su área de trabajo, si considera que tiene la capacidad para realizar el uso adecuado de las herramientas de trabajo ; las cuales se relacionan con la pregunta de la variable sistema de control en la dimensión entorno de control, que plantea si la empresa difunde los aspectos de integridad y valores éticos a través de políticas, charlas, reuniones u otros medios. Por lo tanto, se establece una relación entre la variable de productividad laboral y la dimensión del entorno de control.

Referente al objetivo específico 2: Conocer cuál es la relación que existe entre la evaluación de riesgos y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020, tenemos las siguientes interrogantes que incluyen ambas variables y su análisis.

Tabla 14.

Pregunta 8 del instrumento de medición

8) Requiere de supervisión permanente para asegurar el resultado de las metas de la empresa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	14,1	14,1	14,1
	Casi nunca	18	28,1	28,1	42,2
	A veces	17	26,6	26,6	68,8
	Casi siempre	15	23,4	23,4	92,2
	Siempre	5	7,8	7,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

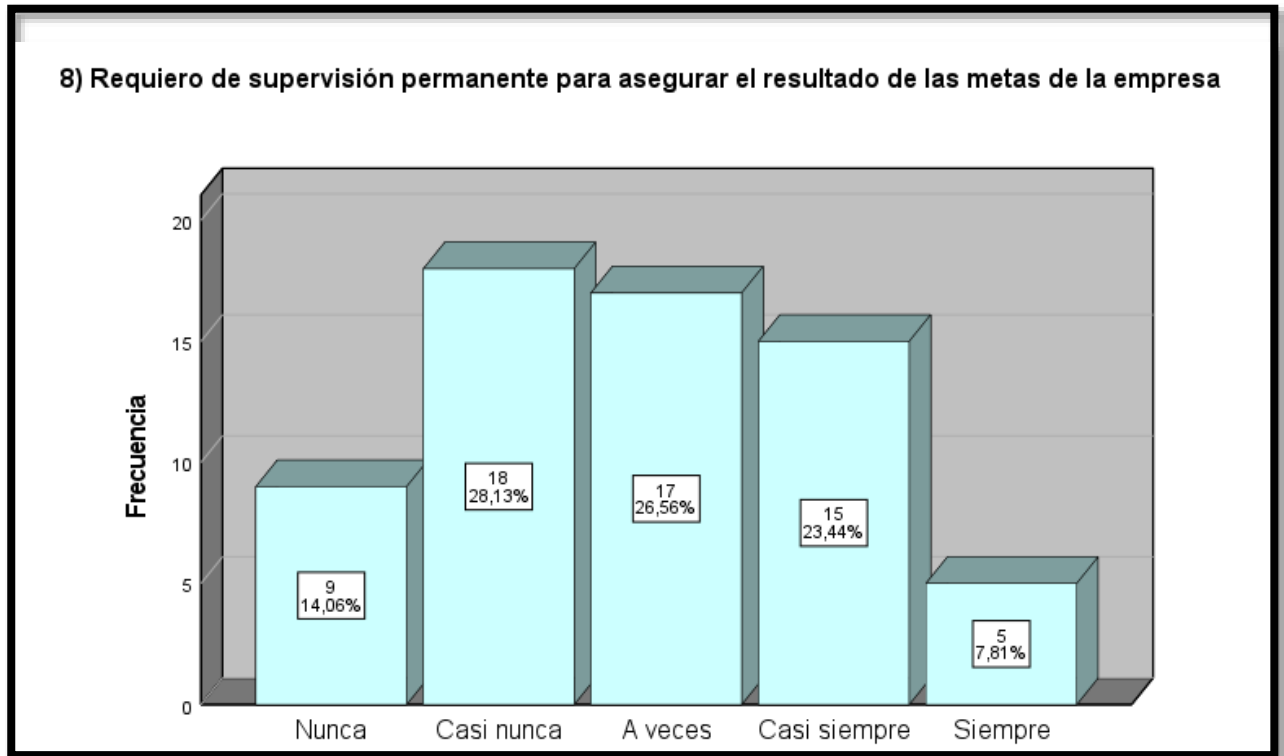


Figura 20. Gráfico de barras de la pregunta 8 del instrumento de medición

Fuente: Elaboración propia

Análisis

De acuerdo a las respuestas de esta interrogante planteada a los colaboradores de la empresa tenemos que, el 28.13% afirma que “casi nunca” requiere de supervisión permanente para asegurar el resultado de las metas de la entidad, el 26.56% indica que “a veces”, el 23.44% “casi siempre”, el 14.06% “nunca” mientras que el 7.81% “siempre”:

Estos resultados nos dicen que existe un alto índice de colaboradores de la institución que no consideran necesario que haya supervisión permanente para realizar una buena ejecución de sus labores y, por ende, asegurar el resultado de las metas de la empresa.

Tabla 15.

Pregunta 15 del instrumento de medición

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	12,5	12,5	12,5
	Casi nunca	24	37,5	37,5	50,0
	A veces	28	43,8	43,8	93,8
	Casi siempre	4	6,3	6,3	100,0
Total		64	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

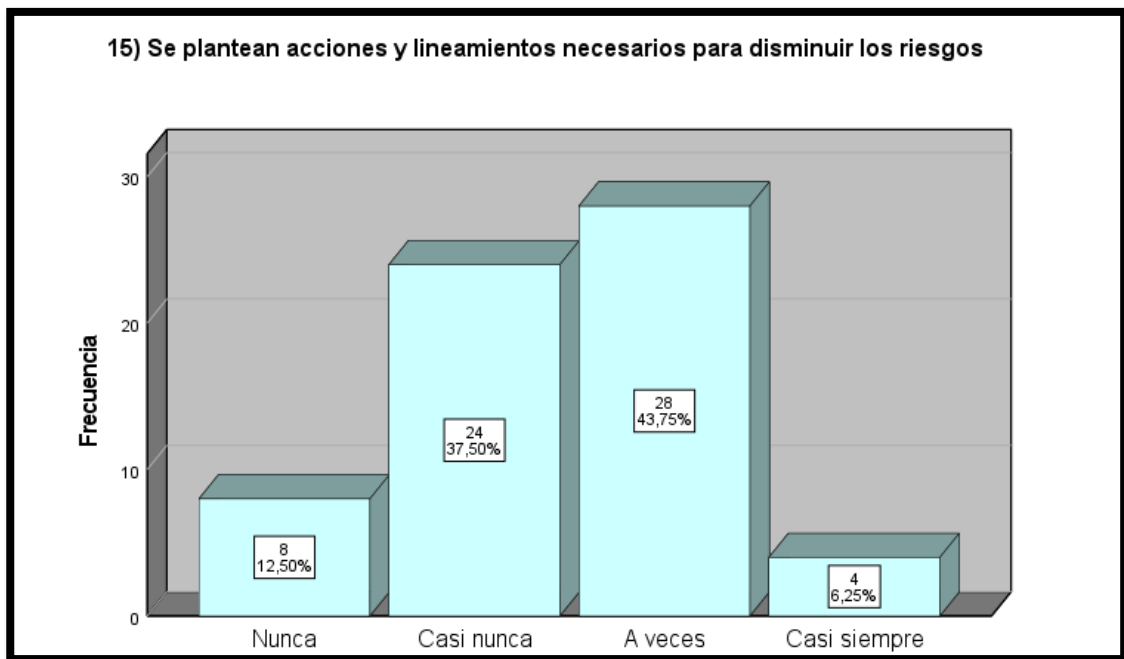


Figura 21. Gráfico de barras de la pregunta 15 del instrumento de medición

Fuente: Elaboración propia

Análisis

En la interrogante planteada a los encuestados acerca de las acciones y lineamientos necesarios para disminuir los riesgos, el 43.75% de ellos indicó que “a veces” se plantean, el 37.50% “casi nunca”, el 12.50% “nunca” y el 6.35% “siempre”. Se observa por el alto número de respuestas (más de la mitad de los colaboradores) que considera que no es regular el proponer pautas en la empresa con la finalidad de reducir los riesgos existentes en ella.

Interpretación del resultado del objetivo específico 2:

Se consideró 2 preguntas para este objetivo. En la variable productividad laboral tenemos la pregunta de si el colaborador requiere de supervisión permanente para asegurar el resultado de las metas de la empresa y en la variable sistema de control interno, la dimensión de evaluación de riesgos tenemos si en la empresa se plantean acciones y lineamientos necesarios para disminuir los riesgos. Por lo tanto, se establece una relación entre la variable de productividad laboral y la dimensión de la evaluación de riesgos.

Referente al objetivo específico 3: Conocer cuál es la relación que existe entre las actividades de control y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020, tenemos las siguientes interrogantes que incluyen ambas variables y su análisis.

Tabla 16.

Pregunta 2 del instrumento de medición

2) Ejercicio mis actividades de acuerdo a los manuales operativos existentes en la empresa para cada puesto laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	9,4	9,4	9,4
	Casi nunca	18	28,1	28,1	37,5
	A veces	19	29,7	29,7	67,2
	Casi siempre	9	14,1	14,1	81,3
	Siempre	12	18,8	18,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

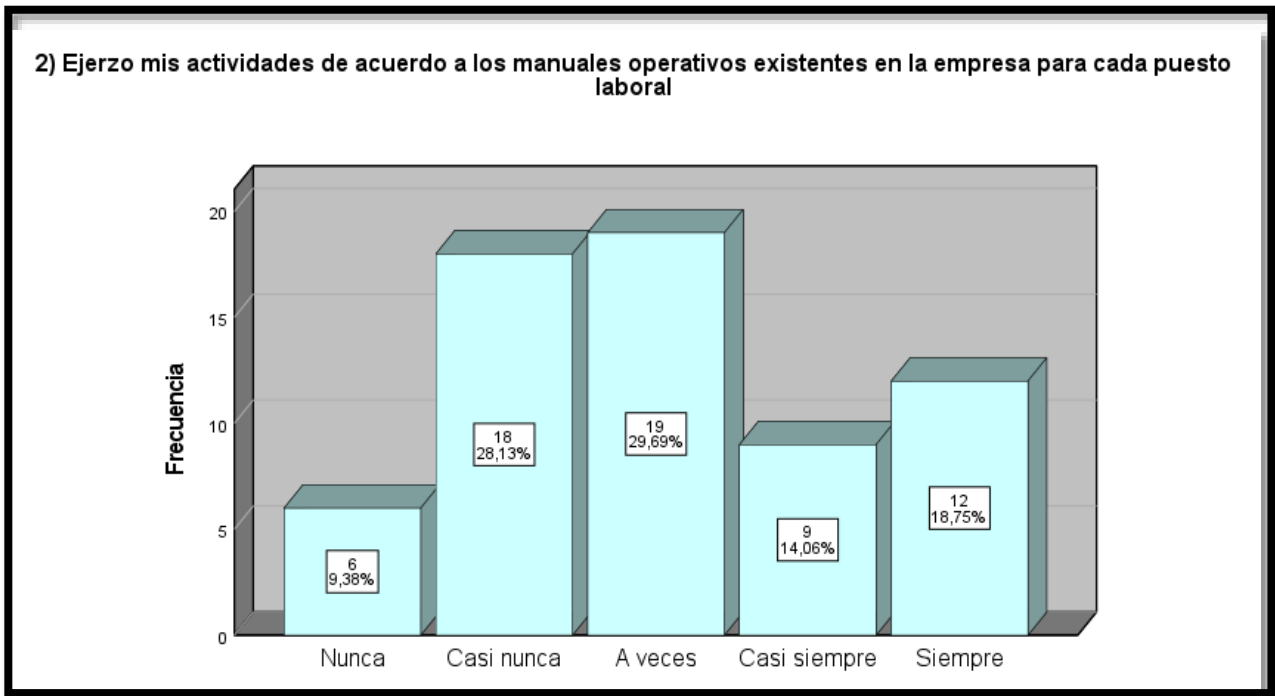


Figura 22. Gráfico de barras de la pregunta 2 del instrumento de medición

Fuente: Elaboración propia

Análisis

Respecto a la pregunta del empleo de manuales operativos para sus actividades laborales, el 26.69% de los colaboradores afirman que “a veces” lo utilizan, el 28.13% “casi nunca”; el 18.75% “siempre”, el 14.06% “casi siempre” y el 9.38% de ellos respondió que “nunca”. Los resultados expresan que existe un mayor número de colaboradores que no se rige por la secuencia de acciones de los manuales operativos ya sea por experiencia o desidia, sin embargo, es importante que la empresa asegure que sí se cumple las actividades de acuerdo a los manuales operativos existentes para asegurar la calidad en sus procesos.

Tabla 17.

Pregunta 17 del instrumento de medición

17) La empresa cuenta con personal capacitado para el desarrollo de las actividades de control		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4,7	4,7	4,7
	Casi nunca	21	32,8	32,8	37,5
	A veces	23	35,9	35,9	73,4
	Casi siempre	17	26,6	26,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

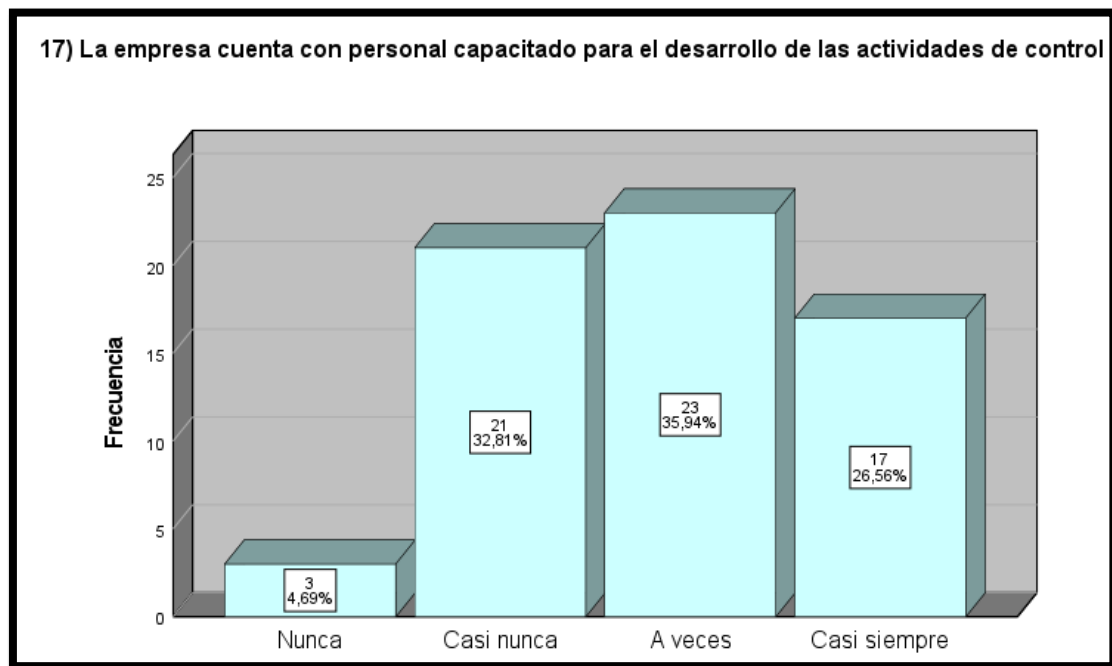


Figura 23. Gráfico de barras de la pregunta 17 del instrumento de medición

Fuente: Elaboración propia

Análisis

El 35.94% de los colaboradores encuestados indican que “a veces” la empresa cuenta con personal capacitado para el desarrollo de las actividades de control, el 32.81% señaló que “casi nunca”; el 26.56% “casi siempre” y el 4.69% “nunca”. Estos resultados confirman que la mayoría de las veces no se cuenta con el personal adecuado para ejercer el control interno, factor que va en contra de la empresa ya que, al no haber una persona capacitada para orientar y retroalimentar correctamente, se maneja de manera algo empírica.

Interpretación del resultado del objetivo específico 3:

Se consideró 2 preguntas para este objetivo. En la variable productividad laboral tenemos la pregunta si el colaborador ejerce sus actividades de acuerdo a los manuales operativos existentes en la empresa para cada puesto laboral y en la variable sistema de control interno, la dimensión de actividades de control tenemos si la empresa cuenta con personal capacitado para el desarrollo de las actividades de control. Por lo tanto, se establece una relación entre la variable de productividad laboral y la dimensión de actividades de control.

Referente al objetivo específico 4: Conocer cuál es la relación que existe entre la información y comunicación y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020, tenemos las siguientes interrogantes que incluyen ambas variables y su análisis.

Tabla 18.

Pregunta 11 del instrumento de medición

11) Tengo la habilidad y persuasión sobre el personal a cargo y de mis compañeros de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	12,5	12,5	12,5
	A veces	27	42,2	42,2	54,7
	Casi siempre	23	35,9	35,9	90,6
	Siempre	6	9,4	9,4	100,0
Total		64	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

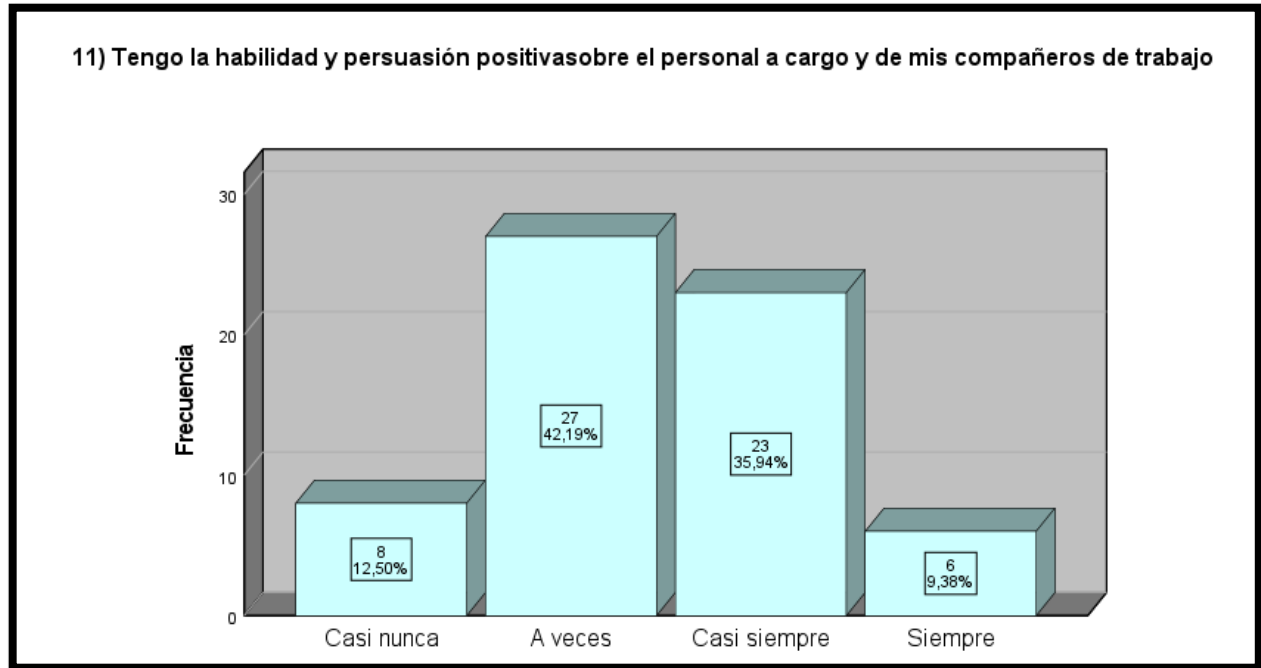


Figura 24. Gráfico de barras de la pregunta 11 del instrumento de medición

Fuente: Elaboración propia

Análisis

En la pregunta formulada a los colaboradores acerca de su habilidad y persuasión positiva de liderazgo sobre el personal a cargo y de sus compañeros, tenemos que el 42.19% de los colaboradores afirman que “a veces” lo realizan, el 35.94% que “casi siempre”; el 12.50% “casi nunca” y el 9.38% “siempre”. De estos resultados se puede decir que, hay poca presencia de liderazgo de los colaboradores de la empresa ya sea porque no se sienten capaces, presentan inseguridades o no saben cómo realizarlo. Es importante que la empresa tome en cuenta este punto para trabajar en ello y reforzarlo, de manera que todos los colaboradores se sientan con la capacidad para realizarlo.

Tabla 19.

Pregunta 12 del instrumento de medición

12) La empresa fomenta el desarrollo de trabajo en equipo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,1	3,1	3,1
	Casi nunca	17	26,6	26,6	29,7
	A veces	26	40,6	40,6	70,3
	Casi siempre	16	25,0	25,0	95,3
	Siempre	3	4,7	4,7	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

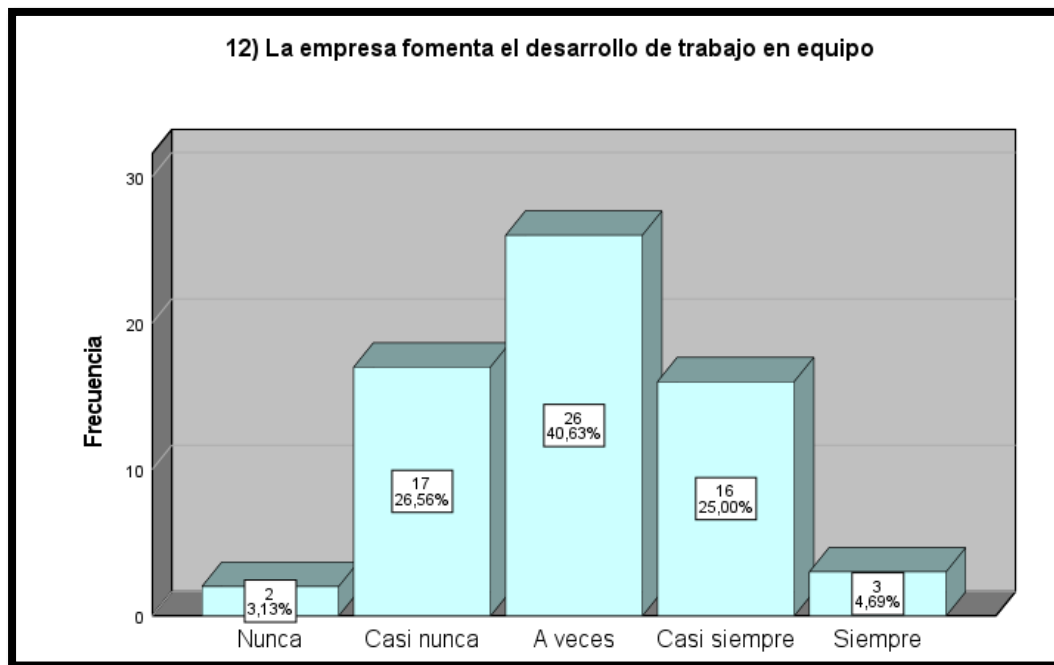


Figura 25. Gráfico de barras de la pregunta 12 del instrumento de medición

Fuente: Elaboración propia

Análisis

De los resultados obtenidos referente al desarrollo de trabajo en equipo tenemos que, el 40.63% de los encuestados expresan que “a veces” la empresa lo fomenta, el 26.56% de ellos que “casi nunca”, el 25% “casi siempre”; el 4.69% “siempre” y el 3.13% expresa que “nunca”. Se evidencia que no en todas las áreas se aplica el trabajo en equipo, ya que algunos requieren de mayor concentración y precisión que otras y cualquier distracción podría generar algún inconveniente en los procesos ejecutados.

Tabla 20.

Pregunta 18 del instrumento de medición

18) La información interna y externa es fluida y se trasmite a todos los colaboradores de la empresa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	15,6	15,6	15,6
	A veces	28	43,8	43,8	59,4
	Casi siempre	20	31,3	31,3	90,6
	Siempre	6	9,4	9,4	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

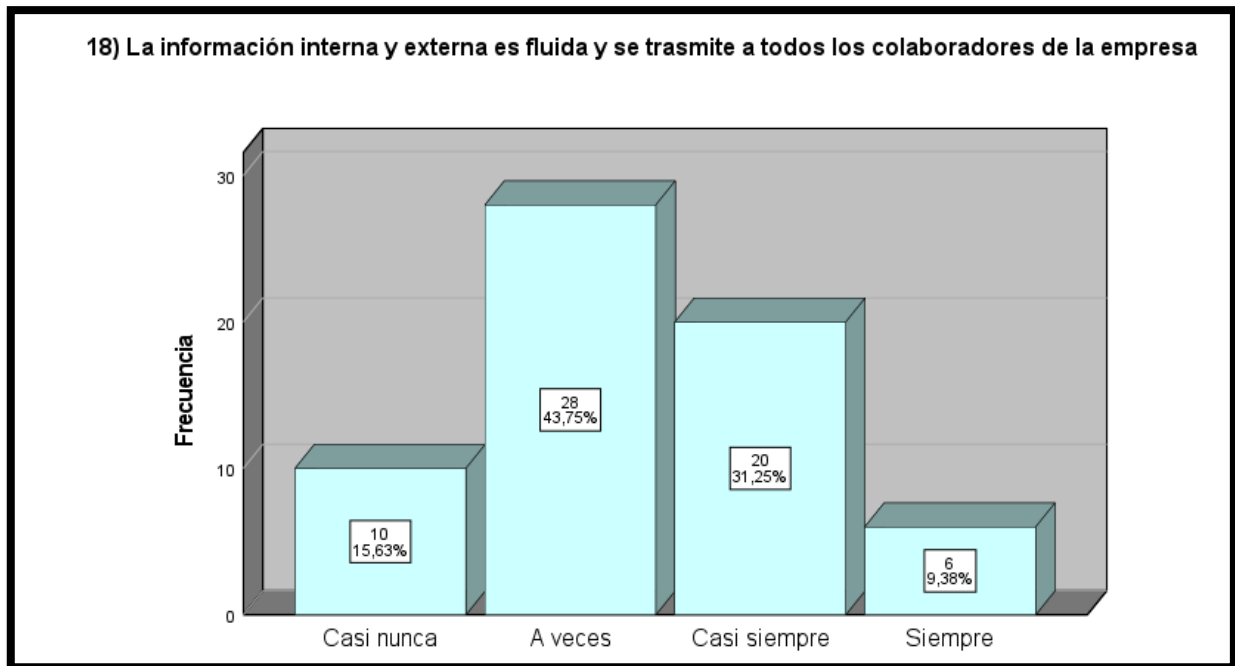


Figura 26. Gráfico de barras de la pregunta 18 del instrumento de medición

Fuente: Elaboración propia

Análisis

En cuanto a la comunicación interna y externa, los resultados obtenidos fueron que el 43.75% de los colaboradores encuestados expresan que “a veces” se cumple, el 31.25% “casi siempre”; el 15.63% “casi nunca” y el 9.38% “siempre”. Con ello se puede decir que la comunicación no se trasmite a toda la organización con equidad, lo cual debería cambiar para que todos estén informados y conozcan las decisiones a tomar de la administración.

Interpretación del resultado del objetivo específico 4:

Se consideró 2 preguntas para este objetivo. En la variable productividad laboral tenemos las preguntas acerca del colaborador si considera tener la habilidad y persuasión sobre el personal a cargo y de sus compañeros de trabajo para desarrollar y si la empresa fomenta el desarrollo de trabajo en equipo. En la variable sistema de control interno, la dimensión de información y comunicación, si es que la información interna y externa es fluida y se trasmite a todos los colaboradores de la empresa. Por lo tanto, se establece una relación entre la variable de productividad laboral y la dimensión de información y comunicación.

Referente al objetivo específico 5: Conocer cuál es la relación que existe entre las actividades de monitoreo y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020, tenemos las siguientes interrogantes que incluyen ambas variables y su análisis.

Tabla 21.

Pregunta 3 del instrumento de medición

3) La empresa me capacita frecuentemente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	7,8	7,8	7,8
	Casi nunca	20	31,3	31,3	39,1
	A veces	22	34,4	34,4	73,4
	Casi siempre	12	18,8	18,8	92,2
	Siempre	5	7,8	7,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

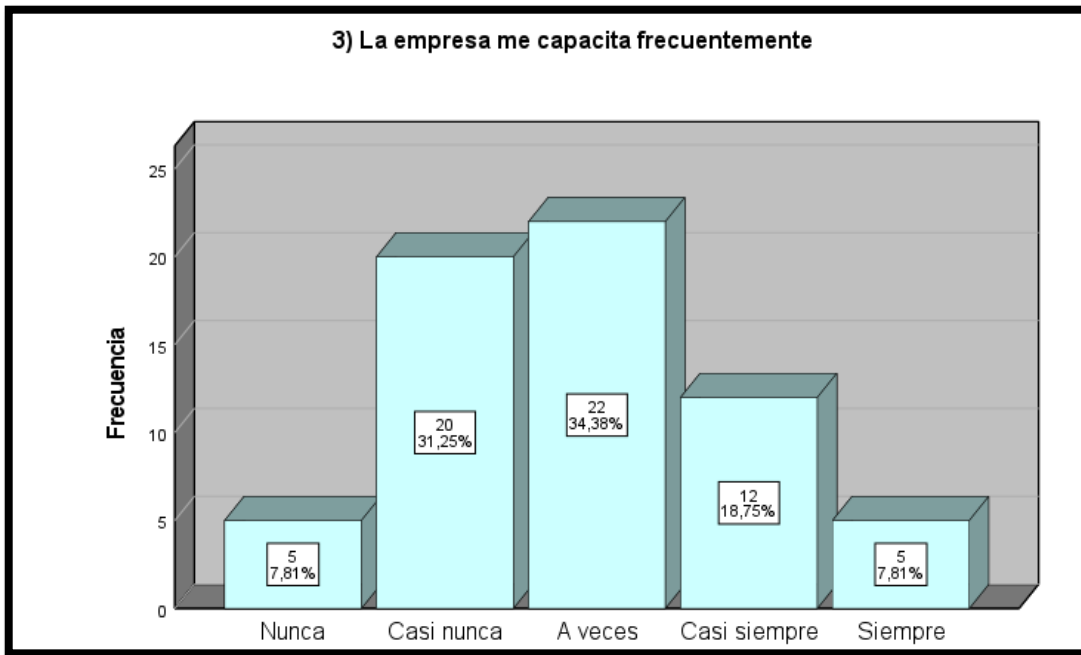


Figura 27. Gráfico de barras de la pregunta 3 del instrumento de medición

Fuente: Elaboración propia

Análisis

La respuesta de los colaboradores hacía esta pregunta fue que el 34.38% de los encuestados afirman que “a veces” se les capacita, el 31.25% “casi nunca”; el 18.75% “casi siempre”; el 7.81% “siempre” y el otro 7.81% restante de colaboradores afirma que “nunca”. Se evidencia una clara desigualdad en las respuestas de los trabajadores y se evidencia que no a todos se les capacita de igual modo, ya que a unos se les capacita de manera frecuente, a algunos de manera ocasional y a otros que nunca se les ha capacitado.

Tabla 22.

Pregunta 20 del instrumento de medición

20) Se retroalimenta a la empresa en base a los riesgos analizados		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	10,9	10,9	10,9
	Casi nunca	22	34,4	34,4	45,3
	A veces	21	32,8	32,8	78,1
	Casi siempre	11	17,2	17,2	95,3
	Siempre	3	4,7	4,7	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

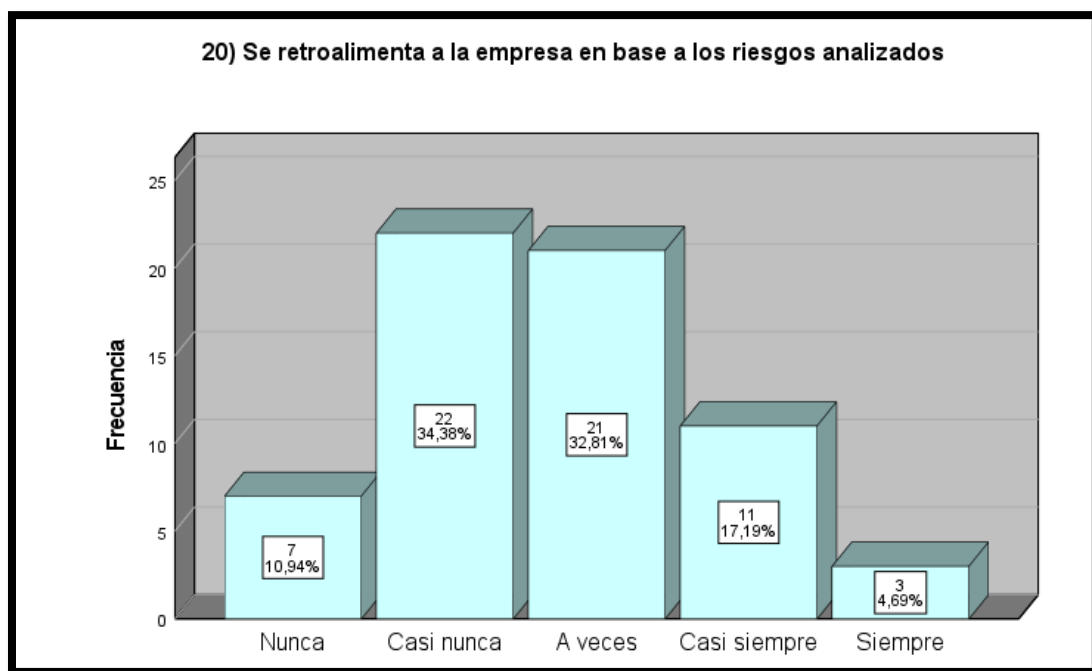


Figura 28. Gráfico de barras de la pregunta 20 del instrumento de medición

Fuente: Elaboración propia

Análisis:

Según los resultados obtenidos por los encuestados, tenemos que el 34.38% de ellos afirma que “casi nunca” se retroalimenta a la empresa en base a los riesgos analizados, el 32.81% expresa que “a veces” se hace, el 17.19% “casi siempre”; el 10.94% “nunca” y el 4.69% “siempre”. Estas respuestas nos indican que no se está realizando un adecuado control de acuerdo a los riesgos presentados en la compañía y se está dejando pasar por alto los inconvenientes que se van presentando, lo cual no es la mejor manera de evitarlos ya que se incrementan y podrían causar graves problemas posteriormente.

Interpretación del resultado del objetivo específico 5:

Se consideró 2 preguntas para este objetivo. En la variable productividad laboral tenemos la pregunta acerca de si la empresa capacita frecuentemente al colaborador, y para la variable de sistema de control interno en su dimensión de actividades de monitoreo si es que la empresa recibe retroalimentación en base a los riesgos analizados, Por lo tanto, se establece una relación entre la variable de productividad laboral y la dimensión de actividades de monitoreo.

3.2. Análisis inferencial

3.2.1. Instrumento estadístico empleado

En esta investigación se trabajó variables cuantitativas y con escala ordinal, por lo tanto, fue conveniente utilizar el coeficiente de correlación Rho Spearman el cual es una prueba de hipótesis para analizar la relación entre dos variables. Para su interpretación, los valores oscilan desde -1 que significa la existencia de una correlación negativa y +1 que significa la existencia de una correlación positiva alta. Si el valor sale 0 se interpreta como ausencia de correlación entre las variables propuestas.

Tabla 23.

Valores de Rho Spearman

Valores	Interpretación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Fernández, C. Baptista, L. y Hernández (2010) Metodología de la investigación. (Quinta ed.) Mc Graw Hil, México.

3.2.2. Prueba de hipótesis empleado la prueba de Rho Spearman

Prueba de hipótesis general

H1: Existe una relación significativa entre el sistema de control interno y la productividad laboral en una empresa metalmeccánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.

H0: No existe una relación significativa entre el sistema del control interno y la productividad laboral en una empresa metalmeccánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.

Tabla 24.

Prueba de hipótesis general

					Productividad laboral (Agrupada)	Sistema de control interno (Agrupada)
Rho de Spearman	Productividad laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	de	1,000		,541**
		Sig. (bilateral)		.		,000
		N		64		64
	Sistema de control interno (Agrupada)	Coeficiente de correlación	de	,541**		1,000
		Sig. (bilateral)		,000		.
		N		64		64

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 24 se observa que después de haber empleado la prueba de Rho Spearman con las preguntas 1,4,5,7,10 de la variable productividad laboral y las preguntas 14,16,19 de la variable control interno, se tiene una relación de 0.541 entre ambas variables y el nivel de significancia es menor a 0.05, lo cual significa que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y por lo tanto sí existe una relación positiva moderada entre la variable de sistema de control interno y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.

Tabla 25.

			Productividad laboral (Agrupada)	Entorno de control (Agrupada)
Rho de Spearman	Productividad laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,320**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Entorno de control (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,320**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

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

Prueba de hipótesis específica 1

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 25 se observa que después de haber empleado la prueba de Rho Spearman con las preguntas 6 y 9 de la variable productividad laboral y la pregunta 13 de la variable control interno, se tiene una relación de 0.320 entre ambas variables y el nivel de significancia es menor a 0.05, lo cual significa que existe evidencia estadística para afirmar la existencia de una relación significativa (correlación positiva baja) entre el entorno de control y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.

Tabla 26. Prueba de hipótesis específica 2

			Productivida d laboral (Agrupada)	Evaluación de riesgos (Agrupada)
Rho de Spearman	Productividad laboral (Agrupada)	Coefficiente correlación	de 1,000	,424**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Evaluación de riesgos (Agrupada)	N	64	64
		Coefficiente correlación	de ,424**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 26 se observa que después de haber empleado la prueba de Rho Spearman con la pregunta 8 de la variable productividad laboral y la pregunta 15 de la variable control interno, se tiene una relación de 0.424 entre ambas variables y el nivel de significancia es menor a 0.05, lo cual significa que existe evidencia estadística para afirmar la existencia de una relación significativa (correlación positiva moderada) entre la evaluación de riesgos y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.

Tabla 27.

Prueba de hipótesis específica 3

		Productivida d laboral (Agrupada)	Actividades de control (Agrupada)
Rho de Spearman	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	de 1,000
	(Agrupada)	Sig. (bilateral)	,594**
		N	.64
			.64
	Actividades de control	Coeficiente de correlación	de ,594**
	(Agrupada)	Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			.64

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 27 se observa que después de haber empleado la prueba de Rho Spearman con la pregunta 2 de la variable productividad laboral y la pregunta 17 de la variable control interno, se tiene una relación de 0.594 entre ambas variables y el nivel de significancia es menor a 0.05, lo cual significa que existe evidencia estadística para afirmar la existencia de una relación significativa (correlación positiva moderada) entre las actividades de control y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.

Tabla 28.

Prueba de hipótesis específica 4

		Productividad laboral (Agrupada)	Información y comunicación (Agrupada)	
Rho Spearman	de	Productividad laboral Coeficiente de 1,000	,546**	
		(Agrupada) correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	de	Información y Coeficiente de ,546**	1,000	
		(Agrupada) correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 28 se observa que después de haber empleado la prueba de Rho Spearman con las preguntas 11 y 12 de la variable productividad laboral y la pregunta 18 de la variable control interno, se tiene una relación de 0.546 entre ambas variables y el nivel de significancia es menor a 0.05, lo cual significa que existe evidencia estadística para afirmar la existencia de una relación significativa (correlación positiva moderada) entre la información y comunicación y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.

Tabla 29.

Prueba de hipótesis específica 5

		Productivida d laboral (Agrupada)	Actividades de monitoreo (Agrupada)
Rho de Spearman	Productividad laboral (Agrupada)	Coficiente de correlación	de 1,000
		Sig. (bilateral)	,599**
		N	.000
	Actividades de monitoreo (Agrupada)	Coficiente de correlación	de ,599**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	.000

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 29 se observa que después de haber empleado la prueba de Rho Spearman con la pregunta 3 de la variable productividad laboral y la pregunta 20 de la variable control interno, se tiene una relación de 0.599 entre ambas variables y el nivel de significancia es menor a 0.05 lo cual significa que existe evidencia estadística para afirmar la existencia de una relación significativa (correlación positiva moderada) entre las actividades de monitoreo y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.

Tabla 30.

Algunos datos de la empresa según su orden de operación en el año 2020

OP Nº	CHASIS	TIPO	Nº DIAS	INICIO DE FABR	FECHA DE TERMINO
05-20	ISUZU 5 TON	FURGON COMERCIAL	21	08-01-20	29-01-20
10-20	HINO GH SHORT	BARANDA DE MADERA TORNILLO	40	07-01-20	16-02-20
120-20	MERCEDES BENZ 1418	FURGON COMERCIAL	25	02-03-20	27-03-20
20-20	SCANIA	FURGON	45	16-01-20	01-03-20
25-20	HYUNDAI H100	FURGON FRIGORIFICO	35	16-01-20	20-02-20
30-20	MITSUBISHI FUSO	BARANDA	18	25-01-20	12-02-20
205-20	HINO 4 TN	FURGÓN COMERCIAL	25	10-06-20	05-07-20
40-20	FUSO FI	BARANDA METALICA REBATIBLE	21	20-01-20	10-02-20
45-20	PLACA: T2F-858	INSTALACION DE RAMPA HIDRAULICA	5	21-01-20	26-01-20
50-20	HINO GH LONG	BARANDA DE MADERA	45	23-01-20	08-03-20

Fuente: Recopilada por la empresa analizada

Tabla 31.

Mano de obra necesaria para elaboración de maquinaria descrita

Elaboración de un furgón comercial

Trabajadores	5
Tiempo	21 días (promedio)
Pago mensual por colaborador	S/.930

Fuente: elaboración propia

Tabla 32.

N° de entregas mensuales promedio durante el 2020 que presentan deficiencias y plazos a destiempo

MES	TOTAL DE ENTREGAS	ENTREGAS PERFECTAS	% DE ENTREGAS PERFECTAS	ENTREGAS A TIEMPO	% DE ENTREGAS A TIEMPO
ENERO	21	17	80.95%	21	100.00%
FEBRERO	23	18	78.26%	22	95.65%
MARZO	16	14	87.50%	14	87.50%
ABRIL	12	11	91.67%	12	100.00%
MAYO	14	13	92.86%	14	100.00%
JUNIO	17	17	100.00%	15	88.24%
JULIO	22	22	100.00%	21	95.45%
AGOSTO	19	18	94.74%	16	84.21%
SETIEMBRE	23	21	91.30%	21	91.30%
OCTUBRE	28	27	96.43%	25	89.29%
NOVIEMBRE	26	26	100.00%	25	96.15%
DICIEMBRE	31	29	93.55%	30	96.77%
TOTAL	252	233	92.27%	236	93.71%

Fuente: elaboración propia

Según los datos recopilados por la empresa estudiada, en la empresa analizada los trabajadores acuden de lunes a viernes en horario de 8 a 6pm, y sábados de 8 a 2pm con 1 hora de refrigerio. Cuentan con marcación por medio de un reloj biométrico, lo cual ha sido implementado recientemente ya que antes se llevaba un registro por medio de un cuadro en Excel que ellos mismos firmaban. La gran mayoría de los trabajadores está en planillas percibiendo una remuneración mínima vital de S/.930, además de sus beneficios sociales como lo son la asignación familiar, gratificaciones, seguro de salud y CTS. De la tabla 30, podemos observar que la empresa realiza diferentes tipos de estructuras metalmecánicas y de carrocería y que unas toman más tiempo que otras. Poniendo un ejemplo, para la elaboración del furgón comercial (producto que más se vende en la empresa), se requiere de 5 trabajadores para su elaboración, los cuales perciben la remuneración mínima vital actual (S/.930) durante su jornada laboral en un total de 21 días promedio (504 horas). Sin embargo hay que tener en cuenta que se debe de estar en constante supervisión al momento de la elaboración y ensamblaje de piezas, si no pueden tener desperfectos (como se puede observar en la tabla 32) lo cual generaría incomodidad en los clientes y retraso en la elaboración de los demás productos. Por lo tanto, mediante el sistema de control interno se puede tener un mayor impacto en la productividad laboral y durante todo el proceso de elaboración para garantizar la disminución de productor con fallas y asegurar la calidad en sus piezas.

CAPITULO IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación a partir de los hallazgos encontrados, se establece la existencia de una relación entre significativa entre el sistema del control interno y la productividad laboral en una empresa metalmeccánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.

Los resultados obtenidos guardan relación con lo que se sostiene en la tesis de maestría de Rivera (2016) quien trabajó su investigación referente al Sistema de Control Interno y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín durante el año 2016, teniendo como resultado un valor de 0.889 y en el presente estudio se obtuvo un resultado de 0.541, afirmando que sí influye de manera significativa ambas variables, aceptando la hipótesis alternativa general y por ende confirmando el objetivo general. Ello es acorde al estudio ya que, tanto en su tesis como en la presente, ambas variables se relacionan, pero en diferente sector, por lo que se puede afirmar que un adecuado sistema de control interno mejora el desempeño laboral dentro de cualquier institución o sector debido que los colaboradores perciben mayor seguridad y rumbo en la empresa, por ende, se identifican con ella.

En cuanto al **objetivo específico 1**, en la presente investigación sí existe una correlación significativa entre el entorno de control y la productividad laboral teniendo como resultado en el presente estudio un valor de 0.320, el cual se confirma en la tesis de maestría de Samaniego (2013) quien obtuvo un valor no paramétrico de 15.79, donde se puede observar que también se establece una correlación positiva y significativa entre las variables propuestas. Se considera que

el entorno de control es la base para los demás componentes establecidos y es muy importante en las empresas para optimizar los resultados, asignación de responsabilidades, administrar estratégicamente, cumplimiento de valores y alcanzar las metas propuestas.

Referente al **objetivo específico 2**, sí existe una correlación significativa (positiva moderada) entre la evaluación de riesgos y la productividad laboral teniendo como resultado en el presente estudio un valor de 0.424, el cual se asemeja con el resultado de la tesis de maestría de Alayo (2019) que mediante el resultado de sus encuestas concluye la correlación entre ambas variables, en donde se puede considerar que una adecuada evaluación de riesgos mejoraría la operatividad o desempeño, por ende se debe tomar en cuenta esta dimensión para identificar y corregir a tiempo las debilidades que la empresa esté atravesando para que no repercuta en ella, tomando como solución el plan de respuesta al riesgo que hayan elaborado previamente.

En cuanto al **objetivo específico 3**, en la presente investigación sí existe una correlación significativa entre las actividades de control y la productividad laboral teniendo como resultado un valor de 0.594, resultado que se asemeja con la tesis de maestría de Delgado (2019) cuyo resultado fue, de igual manera, que existe una correlación alta y significativa entre ambas variables (un valor de 0.844); afirmando con ello que las actividades de control se deben ejecutar en todos los niveles jerárquicos de una empresa ya que por medio de ellas se tendrán en cuenta

la revisión de procesos y tareas, evaluación del desempeño de los colaboradores, control de toda la información existente en la entidad.

Referente al **objetivo específico 4**, en la presente investigación sí existe una correlación significativa entre la información y comunicación y la productividad laboral teniendo como resultado en el presente estudio un valor de 0.546, resultado que se asemeja con la tesis de maestría de Maita (2018) ya que también obtuvo un valor positivo fuerte de 0.724. Con ello se puede comprobar que siempre es vital hacer un buen uso de la dimensión de información y comunicación dentro de una empresa ya que los colaboradores podrán conocer de primera mano todo lo referente a la organización y no enterarse por terceras personas o por rumores que podrían ser hasta falsos.

De acuerdo al **objetivo específico 5**, en la presente investigación sí existe una correlación significativa entre las actividades de monitoreo y la productividad laboral teniendo como resultado en el presente estudio un valor de 0.599, resultado que se asemeja con la tesis de maestría de Herrera (2019) ya que también obtuvo una correlación positiva fuerte de 0.901. Esta dimensión se basa por evaluaciones constantes que son realizadas por el personal administrativo de la empresa para detectar oportunamente el desenvolvimiento de todos los componentes del control interno, detectando las deficiencias y corrigiéndolas tomando medidas respectivas. Además, en esta dimensión se realiza la retroalimentación incrementando el buen desenvolvimiento de los colaboradores de la entidad.

Limitaciones

Para la elaboración de la presente elaboración se obtuvieron algunas limitaciones tales como:

- Mayormente los estudios encontrados abarcaban el sistema de control interno desde el aspecto financiero y no como un conglomerado de todas las áreas.
- Escases de artículos científicos y tesis de postgrado referentes al sector abarcado. La mayoría de estas se centraban en el sector público y administrativo.
- Limitación de artículos científicos y tesis de postgrado que hayan elaborado su cuestionario basándose en las dimensiones del COSO, ya que solo estudiaban algunas dimensiones del sistema mencionado.
- Demora por parte de los colaboradores de la empresa al completar el cuestionario elaborado, debido que no contestaban los mensajes y no se podía confirmar si habían recibido el correo enviado con las indicaciones y el cuestionario.

Implicancia

Según los resultados obtenidos, se determina que existe una relación alta y positiva entre las variables estudiadas del sistema de control interno y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020. Esto demuestra que se comprueba la teoría con la realidad ya que después de analizar la información recabada de los diversos artículos científicos y tesis de postgrado obtenidas en fuentes confiables de la internet (repositorios de universidades o de investigaciones) y contrastarlo con la empresa estudiada, se evidencia que las organizaciones que laboran con un control interno adecuado y constante, generan que los riesgos se reduzcan notablemente a comparación de las que ejecutan sus labores de forma empírica. Además, la presente investigación servirá como modelo de referencia para otras empresas del rubro con la finalidad de poder tener en cuenta los factores a considerar para el sistema de control interno y la productividad laboral; así como también las personas interesadas en el tema podrían tomar como referencia esta tesis para sus trabajos de investigación a considerar.

Conclusiones

Según el objetivo general, se determina que se acepta la hipótesis general y sí existe correlación significativa entre las variables del sistema de control interno y la productividad laboral, teniendo un valor Rho Spearman de 0.541, lo cual implica que el sistema de control interno favorece en la reducción de actividades empíricas realizadas por los colaboradores de la empresa.

De acuerdo al objetivo específico 1 se concluye que sí existe relación significativa entre las variables el entorno de control y la productividad laboral, teniendo un valor Rho Spearman de 0.320, se llegó a esta conclusión después de analizar que el entorno de control favorece a los trabajadores de la empresa para asignar sus responsabilidades y funciones, cumplimiento de metas y valores; factores que ayudarían a que la empresa sea sobresaliente.

De acuerdo al objetivo específico 2 se concluye que sí existe relación significativa entre las variables la evaluación de riesgos y la productividad laboral, teniendo un valor Rho Spearman de 0.424, se llegó a esta conclusión después de determinar que la evaluación de riesgos permite a la empresa estudiada analizar y corregir las debilidades de la organización a tiempo con el fin de contrarrestar los errores que se podrían ocasionar por no aminorarlas o erradicarlas.

De acuerdo al objetivo específico 3 se concluye que sí existe relación significativa entre las variables de actividades de control y la productividad laboral, teniendo un valor Rho Spearman 0.594 se llegó a esta conclusión después de determinar que las actividades de control son fundamentales en la empresa estudiada dado que impactaría en todos los niveles de esta misma, abordando el desempeño de sus funciones y la evaluación de sus procesos correspondientes.

De acuerdo al objetivo específico 4 se concluye que sí existe relación significativa entre las variables de información y comunicación y la productividad laboral, teniendo un valor Rho Spearman 0.546, se llegó a esta conclusión después de determinar que la información y comunicación permite difundir todos los aspectos a todos los colaboradores de la empresa analizada lo cual genera un efecto positivo al estar todos enterados a tiempo de las novedades de la misma.

De acuerdo al objetivo específico 5 se concluye que sí existe relación significativa entre las variables de actividades de monitoreo y la productividad laboral, teniendo un valor Rho Spearman 0.599, se llegó a esta conclusión después de identificar que las actividades de monitoreo detecta el desenvolvimiento de todos los componentes del control interno en sí dentro de una organización y, por ende, significa un factor positivo para la empresa estudiada.

Recomendaciones

- Se recomienda que se hagan capacitaciones constantes a todos los colaboradores de la empresa metalmecánica y de carrocería, en temas de liderazgo, manejo de equipamiento, habilidades blandas y creatividad e innovación.
- Se recomienda que, para asegurar una mejor eficiencia, los trabajadores realicen sus actividades según los manuales operativos existentes, los cuales deben estar actualizados
- Se recomienda que, se pueda analizar las actividades de cada puesto laboral con la finalidad de obtener mayor optimización en la productividad laboral.
- Se recomienda que la empresa contrate a personal capacitado y con experiencia en el tema de control interno con el fin de retroalimentar y guiar correctamente en estos aspectos a la organización

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre, C. (2017) Análisis para la implementación de un manual de control interno para mejorar los niveles de eficiencia operativa de una empresa. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*. Vol. 1 núm., 4, pp. 254-265. DOI: 10.26820/recimundo/1.4.2017.254-265

Alayo, R. (2019) *Sistema de control interno y operatividad en el proceso de tesorería de la Municipalidad Distrital de Comas, 2010-2014*. (tesis magistral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos , Lima, Perú. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11203/Alayo_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ASEY (2015) *El sistema de control interno en la administración financiera gubernamental*. Recuperado de : <https://www.agip.org.gt/>

Bertani,E. Polesello, M. ,Sanchez, M. y Troila, J. (2014)

COSO I y COSO II Una propuesta integrada. Recuperado de : https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/6694/bertanipolesellosancheztroila-tesisfce.pdf

Black, J. y Champion, D.(1976) *Methods and issues in social research*. John Wiley & Sons. New York.

Casas, R. , Calderón, P. y Vargas, J. (2016) Control interno y cultura organizacional en las pequeñas empresas, una conjunción hacía la competitividad. *Revista de Ciencias Gerenciales*. Vol 20, número 328, pp.77-86. Recuperado de:

<https://pdfs.semanticscholar.org/8adb/2f988231f9406367d26fe5d27289cb56142c.pdf>

Castañeda (2014) Los sistemas de control interno en las Mipymes y su impacto en la efectividad empresarial. *En contexto*. Vol, 2 pp. 129-146. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551856273008>

Chiavenato, I. (2001) *Administración Proceso Operativo*. (Tercera ed.) McGraw Hill. Bogotá, Colombia

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (Segunda ed.) México: Editorial Mc Graw Hill.

Contraloría General de la República del Perú (2019) Recuperado de :

https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/index.html

COSO (2013) *Resumen ejecutivo*. Recuperado de :

<https://www.coso.org/Pages/default.aspx>

COSO. (2013). Control Interno – Marco Integrado. Marco y anexos.

COSO. (2013). Control Interno – Marco Integrado. Resumen Ejecutivo.

Corral (2009) Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. Revista FCE. Vol. 33, pp. 229 – 247. Recuperado de :

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>

Delgado, C. (2019) *Gestión administrativa y sistema de control interno en la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo Cajamarca-2019* (tesis magistral). Universidad César Vallejo. Chiclayo, Perú.

Elizalde-Marín (2018) Control interno desde el enfoque contemporáneo (Modelo COSO y COCO) *Revista contribuciones a la Economía* . pp.1 -13 . Recuperado de :
[https://www.hacienda.go.cr/Sidovih/uploads//Archivos/Articulo/Control%20interno%20desde%20el%20enfoque%20contempor%C3%A1neo%20\(modelo%20coso%20y%20coco\)%20En-Revista%20Contribuciones%20a%20la%20Econom%C3%ADa%20\(octubre-diciembre%202018\).pdf](https://www.hacienda.go.cr/Sidovih/uploads//Archivos/Articulo/Control%20interno%20desde%20el%20enfoque%20contempor%C3%A1neo%20(modelo%20coso%20y%20coco)%20En-Revista%20Contribuciones%20a%20la%20Econom%C3%ADa%20(octubre-diciembre%202018).pdf)

ESAN (2017) COSO II : *Los sistemas para el control interno*. Recuperado de :<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/01/coso-ii-los-sistemas-para-el-control-interno/>

ESAN (2017) *¿Qué buscan las organizaciones con el control interno?* Recuperado de :<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/02/que-buscan-las-organizaciones-con-el-control-interno/>

Escobar-Pérez, J. y Cuervo-Martínez, A.(2008) Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medición*. Vol. 6 , pp.27-36. Recuperado de :
[http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio de expertos 27-36.pdf](http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf)

Estupiñan (2006) *Control interno y fraudes con base en los ciclos transaccionales. Análisis del informe COSO I y II*. (Segunda ed.) Ecoe Ediciones. Bogotá, Colombia.

Estupiñan (2001) *Administración de riesgos E.R.M. y la auditoria interna*. (Primera ed.) Ecoe Ediciones. Bogotá, Colombia.

Fernández, C. Baptista, L. y Hernández (2010) *Metodología de la investigación*. (Quinta ed.) Mc Graw Hil, México. Recuperado de :

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Fernández , L., & Pérez Díaz, F. (2010). Metodología aplicada al control interno para los estudiantes de la carrera de Contabilidad de cuarto año. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, pp.1-24.

Fundación Romero (2016). *5 razones por las que fracasan los empresarios peruanos*.

Galindo, M. y Ríos, V. (2015) *Productividad. Serie de Estudios Económicos*, Vol I,, pp.1-9. Recuperado de :

https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf

Gómez, D. , Blanco, B. y Conde, J. (2014) El sistema de control interno para el perfeccionamiento de la gestión empresarial en Cuba. *Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*. Vol.1 (2), pp.1-13.

González, R. (2019). Marco Integrado de Control Interno. Modelo COSO III. Qualpro

Herrera ,Y. (2019) *Control Interno COSO III y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo*, 2019 . (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

Huamán (2018) *Desempeño laboral y eficacia organizacional en la Dirección Regional de la Producción (Produce), Moquegua, 201* (tesis magistral). Universidad nacional de San Agustín. Arequipa, Perú.

Integraciones y Proyectos Metálicos. (2020) *¿Qué es la metalmecánica?* Recuperado de : <http://ipmsadecv.com/que-es-metalmecanica/#/top>

Maita, M. (2018) Implementación del control interno y su influencia en el desempeño de la Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud del ejército del Perú (tesis magistral) Universidad Federico Villareal .

Lima, Perú. Recuperado de:

<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2515/Maita%20Casachahu%20Maribel%20Luisa%20-Maestria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mantilla, S. (2013) *Auditoria de control interno*. (Tercera ed.) Bogotá. Ecoe Ediciones

Mantilla, O. , Montes, C. y Mejía, E. (2007) Análisis de la fundamentación del modelo estándar de control interno, MECI 1000:2005. *Estudios Gerenciales*, 23(104), pp. 47-75. Recuperado de :

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232007000300003

Mendoza, M. y Bayón, M. (2019) *El control interno y las pymes*. Revista de Investigaciones de la Institución Universitaria EAM. Vol 11, número 2, pp.19-30

Monterroso (2016) Competitividad Estrategia: *Conceptos, fundamentos y relaciones*. *Revista Electrónica del Departamento de Ciencias Sociales*, VOL.3, Número 3, pp.4-26. Recuperado de: <http://www.redsocialesunlu.net/wp->

[content/uploads/2016/05/RSOC014-002-Competitividad-y-estrategia-](content/uploads/2016/05/RSOC014-002-Competitividad-y-estrategia-MONTERROSO.pdf)

[MONTERROSO.pdf](#)

Mypes.pe (2020) *¿Sabes qué son las pymes y en qué se diferencian de las mypes?.*

Recuperado de : <https://mypes.pe/noticias/sabes-que-son-las-pymes-y-en-que-se-diferencian-de-las-mypes>

Niño, V. (2011) *Metodología de la investigación*. Ediciones de la u. Bogotá, Colombia.

Recuperado de:

<http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/3243/1/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20DISENO%20Y%20EJECUCION.pdf>

Obispo, D. y Gonzales, Y. (2013) *Caracterización del control interno en la gestión de las empresas comerciales del Perú 2013*. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5127579>

OIT (2016) *Mejore su negocio. El recurso humano y la productividad*. (Primera ed)

Ginebra, Suiza.

Ortega, E. Townsend, S. y Arias, C. (2012) *Diseño e Implementación de un Sistema de Control de Gestión en una empresa de Manufactura Metalmeccánica*, ESPOL, pp.1

– 8. Recuperado de :

<https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/20587/1/Cicyt%20Ortega-Townsend.pdf>

Palaci , F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall. Madrid, España.

PWC (2019) *Actualización: COSO ERM 2017*. Recuperado de :
http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2005_Salanova-Mart%C3%ADnez-Llorens-Psicolog%C3%ADa-Organizacional-Positiva.pdf

RAE (2020) Real Academia Española. Recuperado de : <https://dle.rae.es/eficiencia>

RAE (2020) Real Academia Española. Recuperado de : <https://dle.rae.es/eficacia>

RPP (2020) *Industria metal mecánica, motor del desarrollo*. Recuperado de :
<https://rpp.pe/columnistas/leandromariategui/industria-metal-mecanica-motor-del-desarrollo-noticia-1245757>

Rivas, G. (2011) *Modelos contemporáneos de control interno*. Fundamentos teóricos. Revista Venezolana. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/2190/219022148007.pdf>

Rivera, J. (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*. (tesis magistral) Universidad César Vallejo.

Tarapoto, Perú. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/852/rivera_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

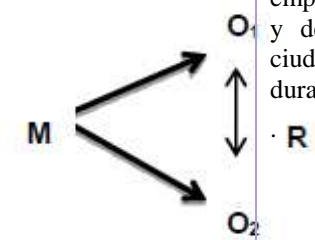
Samaniego, C. (2013) *Incidencias del control interno en la optimización de la gestión de las micro empresas en el distrito de Chaclacayo (tesis magistral) Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú.* Recuperado de : http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/645/samaniego_cm.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Selltiz, C; Jahoda, M.; Deutsch, M. y Cook, S.W. (1965) *Métodos de investigación en las relaciones sociales.* Madrid: Ediciones Rialph.

SNIEG (2015) *Cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra 2015.* Instituto Nacional de Estadística y Geografía. México. Vega

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: “EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UNA EMPRESA METALMECÁNICA Y DE CARROCERÍA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO DURANTE EL AÑO 2020.”					
PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
¿Cuál es la relación que existe entre el sistema de control interno y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020?	<p>H1: Existe una relación significativa entre el sistema de control interno y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.</p> <p>Ho: No existe una relación significativa entre el sistema del control interno y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020..</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Conocer cuál es la relación que existe entre el sistema de control interno y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>El sistema de control interno</p>	<p>Tipo de investigación: Descriptiva</p> <p>Diseño: Descriptiva correlacional</p>  <p>Técnica: Encuesta</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>La población objetivo del presente estudio de investigación estará conformada por los 68 trabajadores de la empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: “EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UNA EMPRESA METALMECÁNICA Y DE CARROCERÍA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO DURANTE EL AÑO 2020.”					
PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
		<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>-Conocer cuál es la relación que existe entre el entorno de control y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.</p> <p>- Conocer cuál es la relación que existe entre la evaluación de riesgos y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.</p> <p>-Conocer cuál es la relación que existe entre las actividades de control y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.</p> <p>-Conocer cuál es la relación que existe entre la información y comunicación y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.</p> <p>- Conocer cuál es la relación que existe entre las actividades de monitoreo y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.</p>	<p>La productividad laboral</p>	<p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Método de análisis de datos: Estadística descriptiva</p>	<p>MUESTRA</p> <p>La muestra objetivo del presente estudio de investigación estará conformada por 64 trabajadores de la empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

TÍTULO: “EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UNA EMPRESA METALMECÁNICA Y DE CARROCERÍA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO DURANTE EL AÑO 2020.”					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE DEPENDIENTE: La productividad laboral	Según SNIEG (2015), se define como la relación existente entre la cantidad producida y la de recursos empleados en el proceso productivo.	La investigación se desarrollará en referencia a una encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos del puesto • Cumplimiento de objetivos • Responsabilidad • Uso adecuado de herramientas 	Ordinal (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca)
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Liderazgo 	
VARIABLE INDEPENDIENTE: El sistema de control interno (concurrente)	Se define el control interno como “un proceso, ejecutado por la junta de directores, la administración principal y otro personal de la entidad, diseñado para proveer seguridad razonable en relación con el logro de los objetivos de la organización.” (COSO, 2013, p.5)	La investigación se desarrollará en referencia a una encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020.	Entorno de control	<ul style="list-style-type: none"> • Integridad y valores éticos • Establecimiento de estructura, autoridad y responsabilidad 	Ordinal (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca)
			Evaluación de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación y evaluación de riesgos 	
			Actividades de control	<ul style="list-style-type: none"> • Selección y desarrollo de las actividades de control 	
			Información y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Información interna y externa 	
			Actividades de monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> • Llevar a cabo evaluaciones en curso y/o separado • Evaluar y comunicar deficiencia 	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3. Matriz de instrumento

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
La productividad laboral	Eficacia	Conocimientos del puesto	1) Tengo el conocimiento adecuado para ejercer mi puesto laboral					
			2) Ejercer mis actividades de acuerdo a los manuales operativos existentes en la empresa para cada puesto laboral					
			3) La empresa me capacita frecuentemente					
			4) El aprendizaje obtenido en las capacitaciones me favorece en mi rendimiento					
		Cumplimiento de objetivos	5) Considero que se trazan objetivos en la empresa de manera frecuente					
			6) Contribuyo frecuentemente al cumplimiento de objetivos trazados por mi área de trabajo					
		Responsabilidad	7) Efectúo mi trabajo en los plazos establecidos por mi área laboral.					
			8) Requero de supervisión permanente para asegurar el resultado de las metas de la empresa					
	Eficiencia	Uso adecuado de herramientas	9) Considero que tengo la capacidad para realizar un uso adecuado de las herramientas de trabajo					
			10) Se realiza renovación de las herramientas de trabajo					
		Liderazgo	11) Tengo habilidad y persuasión positiva sobre el personal a cargo y de mis compañeros de trabajo					

		Trabajo en equipo	12) La empresa fomenta el desarrollo de trabajo en equipo						
--	--	-------------------	---	--	--	--	--	--	--

Fuente: Adaptado de la tesis de maestría titulada “Desempeño laboral y eficacia organizacional en la dirección regional de la producción (Produce), Moquegua, 2016” de la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
				Nunca	Casi	A veces	Casi siempre	Siempre
El sistema de control interno	Entorno de control	<ul style="list-style-type: none"> Integridad y valores éticos Establecimiento de estructura, autoridad y responsabilidad 	13) La empresa difunde los aspectos de integridad y valores éticos a través de políticas, charlas, reuniones u otros medios.					
	Evaluación de riesgos	Identificación y evaluación de riesgos	14) Se realiza la identificación oportuna de los riesgos existentes en la empresa					
			15) Se plantean acciones y lineamientos necesarios para disminuir los riesgos					
	Actividades de control	Selección y desarrollo de las actividades de control	16) Se desarrollan frecuentemente actividades de control en la empresa					
			17) La empresa cuenta con personal capacitado para el desarrollo de las actividades de control					
	Información y comunicación	Información interna y externa	18) La información interna y externa es fluida y se trasmite a todos los colaboradores de la empresa					
	Actividades de monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> Llevar a cabo evaluaciones en curso y/o separado Evaluar y comunicar deficiencia 	19) Se realizan acciones de supervisión para conocer si se está realizando de acuerdo a lo establecido					
			20) Se retroalimenta a la empresa en base a los riesgos analizados					


Fuente: Adaptado de la tesis de maestría titulada “Gestión administrativa y sistema de control interno en la Unidad de Gestión Educativa

Local San Pablo Cajamarca-2019” de la Universidad César Vallejo

Anexo 4. Matriz de evaluación de expertos 1 – Variable. Productividad laboral.

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	“EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UNA EMPRESA METALMECÁNICA Y DE CARROCERÍA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO DURANTE EL AÑO 2019.”			
Línea de investigación:	Desarrollo sostenible y gestión empresarial			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Productividad laboral			
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están vagas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
Nombre completo: Khosell Lynch Chavez Villanueva		 Nombre del Experto		
DNI: 36519021				
Grado: Ingeniería Industrial CIP N° 244118				

Anexo 5. Matriz de evaluación de expertos 1 - Variable. Sistema de control interno.



UNIVERSIDAD
PRIVADA DEL NORTE

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS


Título de la investigación:	“EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UNA EMPRESA METALMECÁNICA Y DE CARROCERÍA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO DURANTE EL AÑO 2019.”		
Línea de investigación:	Desarrollo sostenible y gestión empresarial		
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Sistema de control interno		

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la concreción de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.


Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:


Nombre completo: Kharall Luzeth Chavez Villanueva
 DNI: 76579071
 Grado: Ingeniería Industrial CIP N°: 244178


 Firma del Experto

Anexo 6. Matriz de evaluación de expertos 2 – Variable. Productividad laboral.

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UNA EMPRESA METALMECÁNICA Y DE CARROCERÍA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO DURANTE EL AÑO 2020			
Línea de investigación:	Desarrollo sostenible y gestión empresarial			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Productividad Laboral			
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los items, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
Nombre completo: <u>PERLY ESCALANTE ROJAS</u> DNI: <u>26098284</u> Grado: <u>MBA. ECONOMISTA</u>		 Firma del Experto		

Anexo 7. Matriz de evaluación de expertos 1 - Variable. Sistema de control interno

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:		EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UNA EMPRESA METALMECÁNICA Y DE CARROCERÍA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO DURANTE EL AÑO 2020.		
Línea de investigación:		Desarrollo sostenible y gestión empresarial		
El instrumento de medición pertenece a la variable:		Control interno		
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
Nombre completo: <u>PERUY ESCALANTE ROJAS</u>		 Firma del Experto		
DNI: <u>26098284</u>				
Grado: <u>MBA ECONOMISTA</u>				