



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

**“El Control Interno y su relación con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la
Producción de Madre de Dios, 2022”**

Línea de investigación: Auditoría y Control

Presentado por

Bach. Mireya Madeleyni Ccoa Inca

ORCID 0009-0004-1976-7356

Bach. Gretell Lilibeth Zamata Carrión

ORCID 0009-0008-5501-7738

Para optar al Título Profesional de

Contador Público

Asesor:

MG. CPCC. Andrés Quispe Acuña

ORCID 0000-0002-4827-3361

CUSCO – PERÚ

2023



Datos del autor	
Nombres y apellidos	Mireya Madeleyni Ccoa Inca Gretell Lilibeth Zamata Carrión
Número de documento de identidad	60693695 77387318
URL de Orcid	https://orcid.org/0009-0004-1976-7356 https://orcid.org/0009-0008-5501-7738
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Andrés Quispe Acuña
Número de documento de identidad	29512220
URL de Orcid	https://orcid.org/0002-4827-3361
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	Magna Asiscla Cusimayta Quispe
Número de documento de identidad	23921829
Jurado 2	
Nombres y apellidos	Susana Ticona Mamani
Número de documento de identidad	23828904
Jurado 3	
Nombres y apellidos	Nivana Circe Bustos Rozas
Número de documento de identidad	23824414
Jurado 4	
Nombres y apellidos	Paola Estrada Sánchez
Número de documento de identidad	23981474
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Auditoría y Control



“El Control Interno y su relación con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022”

por Mireya Madeleyni y Gretell Lilibeth Ccoa Inca y Zamata Carrión

Fecha de entrega: 06-nov-2023 07:21p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2219965849

Nombre del archivo: -2Tesis_UAC.pdf (2.05M)

Total de palabras: 42513

Total de caracteres: 239239



MSC CPCC Andrés Quispe Acuña
Asesor de Tesis



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

**"El Control Interno y su relación con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la
Producción de Madre de Dios, 2022"**

Línea de Investigación: Auditoría y Control

Presentado por

Bach. Mireya Madeleyni Ccoa Inca

ORCID 0009-0004-1976-7356

Bach. Gretell Lilibeth Zamata Carrión

ORCID 0009-0008-5501-7738

**Para optar al Título Profesional de
Contador Público**

Asesor:

MG. CPCC. Andrés Quispe Acuña

ORCID 0000-0002-4827-3361

CUSCO – PERÚ

2023

MSC CPCC Andrés Quispe Acuña
Asesor de Tesis



Recibo digital

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

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Mireya Madeleyni y Gretell Lilibeth Ccoa Inca y Zamata Carri...
Título del ejercicio: Auditoria
Título de la entrega: "El Control Interno y su relación con la Eficiencia del Persona...
Nombre del archivo: -2Tesis_UAC.pdf
Tamaño del archivo: 2.05M
Total páginas: 216
Total de palabras: 42,513
Total de caracteres: 239,239
Fecha de entrega: 06-nov.-2023 07:21p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 2219965849



MSC CPCC Andrés Quispe Acuña
Asesor de Tesis



“El Control Interno y su relación con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022”

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%

MSC CPCC Andrés Quispe Acuña
Asesor de Tesis



Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a nuestros padres, quienes han sido nuestra inspiración durante nuestra vida y carrera académica. Su amor, paciencia y confianza han sido fundamentales para alcanzar este logro.

También queremos dedicar esta investigación a nuestros profesores y profesoras quienes nos han guiado a lo largo de nuestra carrera y han compartido sus conocimientos de manera generosa, cuyos conocimientos y enseñanzas nos han dejado una huella significativa en nuestra formación académica.

A nuestros padres, quienes nos han brindado su amor incondicional, su apoyo constante y su confianza en nuestras capacidades. Su sacrificio y dedicación han sido una fuente de inspiración para nosotras, y sin su aliento, este logro no sería posible. También queremos dedicar este trabajo a nuestros hermanos y demás familiares, quienes han estado ahí para animarnos en cada etapa de nuestra formación.

A nuestros amigos y amigas, quienes han estado a nuestro lado en los momentos de estudio, investigaciones y también en los momentos de descanso y desconexión. Gracias por su apoyo, por los momentos compartidos y por ser una fuente de alegría y motivación en nuestra vida.

Por último, queremos dedicar este trabajo a todas las personas que luchan por la generación y difusión del conocimiento. A aquellos investigadores e investigadoras que han dedicado su vida al avance de la ciencia y al mejoramiento de la sociedad. Su trabajo es un legado invaluable y su dedicación es una inspiración constante para nosotras.

Mireya Madeleyni Ccoa Inca

Gretell Lilibeth Zamata Carrion



Agradecimientos

A mis padres, que desde el inicio, han estado a mi lado, animándome a perseguir mis sueños y brindándome todo el respaldo necesario para alcanzar mis objetivos académicos y personales. Su constante apoyo emocional y aliento han sido un impulso invaluable en momentos de duda y dificultad e inculcarme valores y principios que me han servido en toda mi carrera profesional para lograr mis metas y guiarme por el camino del bien.

A mi asesor M.Sc. CPC Andrés Quispe Acuña, por su confianza que me han dado la seguridad y la fortaleza para enfrentar cualquier adversidad.

Por ultimo agradecer a la Universidad Andina del Cusco que me han exigido tanto, pero al mismo tiempo me han permitido obtener mi tan ansiado Título. También a los docentes universitarios por transmitirme los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí.

Mireya Madeleyni Ccoa Inca

Agradezco enormemente a Dios por brindarme buena salud y fuerzas, a mi papa y a mi mamita, por sus consejos y las recomendaciones que siempre me brindan, por hacerme una persona fuerte y de gran corazón que con su apoyo permanente pude lograr muchas cosas.

Agradecer a nuestro asesor y a nuestros docentes de la Escuela Profesional de contabilidad de la Universidad, quienes participaron en nuestra formación académica durante los 5 años de preparación.

A los dos docentes que también estuvieron en este proceso agradecer su apoyo permanente y confianza que nos brindaron durante este proceso.

Gretell Lilibeth Zamata Carrion



Página del Jurado

DICTAMINANTES

Dra. Magna Asiscla Cusimayta Quispe

Dra. CPC Susana Ticona Mamani

REPLICANTES

Dra. Nivana Circe Bustos Rozas

Dra. Paola Estrada Sánchez

ASESOR

M.Sc. CPC Andrés Quispe Acuña



Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Índice	vi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación del Problema	7
1.2.1. Problema General.....	7
1.2.2. Problemas Específicos.....	7
1.3. Justificación de la Investigación.....	8
1.3.1. Conveniencia.....	8
1.3.2. Relevancia Social.....	8
1.3.3. Implicancias Prácticas.....	9
1.3.4. Valor Teórico	9
1.3.5. Utilidad Metodológica	10
1.4. Objetivos de Investigación.....	10
1.4.1. Objetivo General.....	10
1.4.2. Objetivos Específicos	10
1.5. Delimitación del Estudio	11
1.5.1. Delimitación Espacial	11
1.5.2. Delimitación Temporal.....	11
1.6. Línea de Investigación	11



CAPÍTULO II: MARCO TEORICO.....	12
2.1. Antecedentes del Estudio.....	12
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	12
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	15
2.1.3. Antecedentes Locales.....	17
2.2. Bases Legales.....	20
2.3. Bases Teóricas.....	26
2.4. Marco Conceptual.....	97
2.5. Hipótesis.....	101
2.5.1. Hipótesis General.....	101
2.5.2. Hipótesis Específicas.....	101
2.6. Variables.....	102
CAPÍTULO III: METODO DE INVESTIGACIÓN.....	106
3.1. Enfoque de Investigación.....	106
3.2. Alcance del Estudio.....	106
3.3. Diseño de Investigación.....	107
3.3.1. Tipo de Investigación.....	109
3.4. Población y Muestra.....	109
3.4.1. Población.....	109
3.4.2. Muestra.....	109
3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	110
3.5.1. Técnicas.....	110
3.5.2. Instrumentos.....	113
3.6. Validez y Confiabilidad de Instrumentos.....	114
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	121



CAPITULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	168
5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos.....	168
5.2. Limitaciones de estudio.....	176
5.3. Comparación crítica con la literatura existente	177
5.4. Implicancias del estudio	178
5.5. Aporte de investigación.....	179
CONCLUSIONES	181
RECOMENDACIONES	184
BIBLIOGRAFIA.....	188
APÉNDICES	194
Anexo N° 01: Matriz de Consistencia	195
Anexo N° 02: Matriz del Instrumento para la Recolección de Datos	197
Anexo N° 03: Instrumentos de Recolección de Datos	200
Cuestionario de la Eficiencia del Personal.....	202
Operacionalización de las Variables.....	203
Anexo N° 04: Solicitud para Validación de Instrumentos.....	204
Anexo N° 05: Formatos de Validación de Instrumentos.....	205
Anexo N° 06: Consentimiento Informado	206



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Confiability Variable Control Interno mediante Alfa de Cronbach.</i>	109
Tabla 2. <i>Confiability de la Variable Eficiencia del Personal mediante Alfa de Cronbach.</i>	110
Tabla 3. <i>Resumen de Procesamiento de Datos.</i>	110
Tabla 4. <i>Baremo Variable Control Interno.</i>	111
Tabla 5. <i>Baremo Dimensión Ambiente de Control.</i>	111
Tabla 6. <i>Baremo Dimensión Evaluación de Riesgos.</i>	112
Tabla 7. <i>Baremo Dimensión Actividades de Control.</i>	112
Tabla 8. <i>Baremo Dimensión Información y Comunicación.</i>	112
Tabla 9. <i>Baremo Dimensión Supervisión.</i>	113
Tabla 10. <i>Baremo Variable Eficiencia del Personal.</i>	113
Tabla 11. <i>Baremo Dimensión Resolver Problemas.</i>	113
Tabla 12. <i>Baremo Dimensión Utilización de Recursos.</i>	114
Tabla 13. <i>Baremo Dimensión Optimización de Recursos.</i>	114
Tabla 14. <i>Baremo Dimensión Mejora de la Productividad.</i>	114
Tabla 15. <i>Prueba de Normalidad.</i>	115
Tabla 16. <i>Correlación entre las variables.</i>	116
Tabla 17. <i>Resumen del modelo entre las dos variables.</i>	117
Tabla 18. <i>ANOVA entre las dos variables.</i>	118
Tabla 19. <i>Coefficientes entre las dos variables.</i>	123
Tabla 20. <i>Correlación entre la Dimensión Ambiente de Control y la Variable Eficiencia del Personal</i>	124



Tabla 21. <i>Resumen del modelo entre la Dimensión Ambiente de Control la Variable Eficiencia del Personal.</i>	125
Tabla 22. <i>ANOVA entre la Dimensión Ambiente de Control y la Variable Eficiencia del Personal.</i>	130
Tabla 23. <i>Correlación entre la Dimensión Comunicación Ascendente y la Variable Eficiencia del Personal.</i>	131
Tabla 24. <i>Resumen del Modelo entre la Dimensión Evaluación de Riesgos y la Variable Eficiencia del Personal.</i>	132
Tabla 25. <i>Anova entre la Dimensión Evaluación de Riesgos y la Variable Eficiencia del Personal.</i>	137
Tabla 26. <i>Correlaciones entre la Dimensión Actividades de Control y la Variable Eficiencia del Personal.</i>	138
Tabla 27. <i>Resumen del Modelo entre la Dimensión Actividades de Control y la Variable Eficiencia del Personal.</i>	139
Tabla 28. <i>Correlaciones entre la Dimensión Actividades de Control y la Variable Eficiencia del Personal.</i>	144
Tabla 29. <i>Resumen del Modelo entre la Dimensión Actividades de Control y la Variable Eficiencia del Personal.</i>	145
Tabla 30. <i>ANOVA entre la Dimensión Actividades de Control y la Variable Eficiencia del Personal.</i>	146
Tabla 31. <i>Correlación entre la Dimensión Ambiente de Control y la Variable Eficiencia del Personal.</i>	152
Tabla 32. <i>Resumen del modelo entre la Dimensión Ambiente de Control la Variable Eficiencia del Personal.</i>	152



Tabla 33. <i>ANOVA entre la Dimensión Ambiente de Control y la Variable Eficiencia del Personal</i>	153
Tabla 34. <i>Coefficientes entre las dos variables</i>	153
Tabla 35. <i>Estadísticos descriptivos de la Variable Control Interno</i>	157
Tabla 36. <i>Estadísticos descriptivos de la Variable Eficiencia del Personal</i>	158
Tabla 37. <i>Matriz de Correlaciones</i>	160



ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Variable Control Interno y Variable Eficiencia del Personal.....	119
<i>Figura 2.</i> Dimensión Ambiente de Control y la Variable Eficiencia del Personal.....	126
<i>Figura 3.</i> Dimensión Evaluación de Riesgos y Variable Eficiencia del Personal..	133
<i>Figura 4.</i> Dimensión Actividades de Control y la Variable Eficiencia del Personal.....	140
<i>Figura 5.</i> Dimensión Información y Comunicación y la Variable Eficiencia del Personal.....	147
<i>Figura 6.</i> Dimensión Supervisión y la Variable Eficiencia del Personal.....	154



RESUMEN

La tesis "*El Control Interno y su relación con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022*", tiene el objetivo determinar cómo se relaciona el Control Interno con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022; la muestra era 32 trabajadores de la institución, el tipo y diseño fue descriptivo correlacional de corte transversal. Control Interno tenía 23 ítems, Eficiencia del Personal, tenía 14 ítems, ambos con igual escala de Likert. En Control Interno la confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach, 0.798 y Eficiencia del Personal, 0.733, teniendo ambos "Buena Confiabilidad". El Control Interno se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal; siendo el coeficiente de correlación 0,656. El Ambiente de Control se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal; siendo el coeficiente de correlación entre la Dimensión y la Variable 0,576. La Evaluación de Riesgos se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal; siendo el coeficiente de correlación 0,752. Las Actividades de Control se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal; siendo el coeficiente de correlación 0,384. La Información y Comunicación se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal; siendo el coeficiente de correlación 0,625. La Supervisión se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal; siendo el coeficiente de correlación 0,410.

Palabras clave:

Control Interno, Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos, Actividades de Control, Información y Comunicación, Supervisión, Eficiencia del Personal.



ABSTRACT

The thesis "*Internal Control and its relationship with the Efficiency of the Personnel of the Regional Directorate of Production of Madre de Dios, 2022*", had the objective of determining how Internal Control is related to the Efficiency of the Personnel of the Regional Directorate of Production. Production Mother of God, 2022; the sample was 32 workers of the institution, the type and design was cross-sectional correlational descriptive. Internal Control had 23 items, Personnel Efficiency had 14 items, both with the same Likert scale. In Internal Control, the reliability of the Cronbach's Alpha coefficient, 0.798 and Personnel Efficiency, 0.733, considering both "Good Reliability". Internal Control is significantly related to Personnel Efficiency; being the achievement coefficient 0.656. The Control Environment is significantly related to Personnel Efficiency; being the coefficient of consequence between the Dimension and the Variable 0.576. Risk Assessment is significantly related to Staff Efficiency; being the achievement coefficient 0.752. Control Activities are significantly related to Personnel Efficiency; being the achievement coefficient 0.384. Information and Communication is significantly related to Staff Efficiency; being the achievement coefficient 0.625. Supervision is significantly related to Staff Efficiency; being the achievement coefficient 0.410.

Keywords:

Internal Control, Control Environment, Risk Assessment, Control Activities, Information and Communication, Supervision, Personnel Efficiency.



CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

En un mundo globalizado y altamente interconectado, la eficiencia en la gestión de recursos públicos y la transparencia en la administración de fondos gubernamentales se han convertido en temas de importancia internacional. Las instituciones gubernamentales juegan un papel crucial en el desarrollo y la estabilidad económica de los países, y su capacidad para administrar eficazmente los recursos públicos tiene un impacto significativo a nivel global. Uno de los elementos clave para garantizar la buena gobernanza es el Control Interno, que implica el establecimiento de sistemas y procesos para salvar los recursos y garantizar la rendición de cuentas.

El sistema de control interno en las instituciones gubernamentales es fundamental para garantizar la eficiencia, la rendición de cuentas y la transparencia en la toma de decisiones y en la administración de los recursos, que en algunos casos su implementación y funcionamiento pueden enfrentar diversos desafíos.

Una de las principales barreras es el desconocimiento por parte de los funcionarios y trabajadores acerca de los objetivos, los tipos y los elementos del control interno. Siendo transcendental que se realicen esfuerzos de sensibilización y capacitación para que todos los involucrados comprendan la transcendencia del control interno y estén familiarizados con sus principios y procesos.



En Latinoamérica, Mendoza et al. (2018) indica que debe evaluarse el control interno, lo cual es un instrumento invaluable para conocer a fondo como funciona las instituciones y proporcionar información precisa y confiable a la gestión y a los que se encuentran a cargo de la gestión. A través de este proceso, se pueden identificar y señalar las debilidades o fallas existentes en los sistemas de control interno organizacional.

Al evaluarse de forma exhaustiva el control interno, se pueden encontrar áreas de riesgo, deficiencias en los procesos, falta de segregación de funciones, posibles fraudes o malversaciones, entre otros aspectos críticos. Estas evaluaciones no solo se enfocan en encontrar errores o debilidades, sino también en brindar recomendaciones y soluciones para perfeccionar el control interno y amortiguar las dificultades identificadas.

En el contexto nacional, la Dirección Regional de la Producción tiene la responsabilidad de promover y regular la producción y el desarrollo económico en una región geográfica determinada. La eficiencia de esta institución es fundamental para el bienestar económico, social y ambiental de la región en la que opera.

A través de la Ley N° 28716- Ley de Control Interno de Instituciones Gubernamentales se dispuso fortalecer los sistemas administrativos con procedimientos, operaciones y gestiones de control con el fin de lograr las metas institucionales.

El control interno son acciones implementadas para proporcionar seguridad prudente acerca de la fiabilidad de los estados financieros (informes), eficiencia y efectividad de las operaciones, que permitan



lograr los objetivos institucionales con respecto a la observancia de la normatividad vigente. Así mismo permite certificar la confiabilidad e integridad de los informes financieros y que la administración tenga información precisa, oportuna y completa, incluidos los registros contables, para planificar, monitorear e informar las actividades u operaciones desarrolladas por la entidad.

En una organización la función que se realiza con sumo cuidado y respeto es el proceso de control. Aquí el control se refiere a la tarea que asegura que las actividades están produciendo las metas y objetivos requeridos. Por lo tanto, el control ayuda a monitorear cuál será el resultado de las actividades. Además, revisa la información, generando la retroalimentación sobre este resultado, proporcionando el curso de acción necesario que permita lograr lo programado, siendo el control interno una tarea que todos en la organización debemos realizar.

Entender el concepto de control interno es imprescindible para desarrollar una comprensión de las consecuencias en el rendimiento organizacional, estando estrictamente interrelacionados con la estructura utilizada por la dirección para supervisar las actividades de la organización.

La eficiencia es la capacidad de evitar el desperdicio de materiales, energía, esfuerzos, dinero y tiempo al hacer algo o en la producción de un resultado deseado. En un sentido más general, es la capacidad de hacer cosas bien, con éxito y sin desperdicio.



El control interno es esencial en toda institución, porque la tarea de control tiene como objetivo prevenir y detectar el fraude en la organización, corresponde a los procesos de evaluar la ineficiencia sistemática de las operaciones internas y planificar actividades relacionadas con mejoras cuando se detectan errores, deficiencias, debilidades o engaños en los procesos. Ser independiente, objetivo e imparcial son importantes para la eficacia del manejo de los controles.

El control interno es la agrupación de aplicaciones y enfoques, que están organizados para detectar de forma independiente si las empresas funcionan satisfactoriamente o no, a través de técnicas, evaluaciones científicas y analíticas (Yemer & Chekol, 2017:21).

Es necesario que los jefes de cada área en las entidades públicas asuman su responsabilidad en el cumplimiento de la normatividad y directivas de los controles internos, promoviendo las rendiciones de cuentas y una cultura de transparencia. Además, se deben establecer políticas y controles adecuados, brindar capacitación y formación, y fortalecer los mecanismos de supervisión y monitoreo. Solo de esta manera se podrán superar las deficiencias y lograr una gestión pública eficiente y transparente.

El control administrativo sobre el trabajo del sector público es necesario para eliminar muchos errores que impiden la consecución de los intereses de los ciudadanos; el proceso de supervisión o monitoreo no se limita a velar por el correcto desarrollo de la ejecución, sino también a velar por



que se presten los mejores servicios en el tiempo y con la celeridad requerida. (Al-Zubi, Z., Shaban, O. y Hamdallah, M. 2017).

En la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios se observa que, en el ambiente de control, la cultura organizacional, la ética y los valores vienen influyendo en el comportamiento del personal, por cuanto el liderazgo, la integridad y la ética de la organización estarían afectando la eficiencia del personal.

En la evaluación de riesgos, no hay una adecuada identificación y valoración de posibles riesgos que vienen afectando el logro de los objetivos, así como la implementación de estrategias para mitigarlos.

En las actividades de control los procedimientos y políticas establecidos para garantizar la conformidad con las normativas y la eficacia operativa, no son las más adecuadas.

En información y comunicación, la gestión y difusión de información relevante dentro de la entidad se viene dando con algunos contratiempos.

La supervisión que incluye la revisión y seguimiento constante de las operaciones para asegurar que se ajusten a los estándares establecidos, viene siendo realizada por personas con poca experiencia.

En la resolución de problemas no todos los trabajadores tienen la habilidad para abordar y superar desafíos de manera efectiva.

En la utilización de Recursos tienen limitaciones para gestionar y utilizar eficientemente los recursos disponibles, como tiempo, personal, presupuesto y tecnología.



En la optimización de recursos en algunas áreas se vienen maximizando los bienes disponibles para lograr los objetivos de la organización.

En la mejora de la productividad muestran determinada capacidad en sus funciones y actividades, lo que puede incluir en la implementación de procesos más eficientes y el aumento de la producción.

La Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, tiene la exigencia de ejecutar de forma efectiva el sistema de control interno, para facilitar el logro de los objetivos propuestos, utilizando de manera apropiada los recursos asignados, lo que permitirá una mayor eficiencia y efectividad en el rendimiento laboral.

La política de eficacia administrativa y cero papel en la gestión gubernamental busca eliminar la burocracia y agilizar la prestación de servicios, a través de la identificación, simplificación y automatización de trámites y procesos internos. Esto requiere de un análisis riguroso, el uso de tecnología de la información, la colaboración interinstitucional y la capacitación del personal. Al implementar estas medidas, se busca mejorar la efectividad en la gestión gubernamental, brindando servicios de mayor calidad a los habitantes. (Imsalud, 2016).

En este sentido, la entidad deberá revisar sus trámites internos, procesos o procedimientos prioritarios y complejos, con el fin de establecer acciones de mejora que permitan optimizar el uso de recursos monetarios, físicos, humanos, entre otros.



Por estas consideraciones, tuvimos la motivación de efectuar una investigación relacionada al control interno y la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

PG ¿Cómo se relaciona el Control Interno con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

PE₁ ¿De qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022?

PE₂ ¿Cómo la Evaluación de Riesgos se relaciona con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022?

PE₃ ¿De qué manera las Actividades de Control se relacionan con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022?

PE₄ ¿Cuál es la relación de la Información y Comunicación con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022?



PE₅ ¿De qué manera la Supervisión se relaciona con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022?

1.3. Justificación de la Investigación

1.3.1. Conveniencia

Hemos evaluado y considerado que nuestra investigación cumple con las condiciones de viabilidad, perspectiva, utilidad y factibilidad. Esto nos brinda la confianza y seguridad de que estamos en el mejor escenario para alcanzar nuestros objetivos y obtener resultados satisfactorios. Además, contamos con los recursos requeridos para realizar la investigación de manera exitosa.

1.3.2. Relevancia Social

La investigación da a conocer cómo se gestionan y utilizan los recursos públicos en la Dirección Regional de la Producción, la eficacia del control interno y la gestión eficiente tienen un impacto directo en la transparencia y la rendición de cuentas. La sociedad tiene derecho a conocer cómo se utilizan los recursos públicos y cómo opera la entidad. Una mejora en estos aspectos puede aumentar la confianza de la comunidad.

Madre de Dios es una región con una gran importancia en términos de biodiversidad y recursos naturales. La gestión adecuada de la producción y la agricultura es esencial para la



sostenibilidad ambiental y el bienestar de las comunidades locales.

El control interno eficiente puede contribuir a la adopción de prácticas sostenibles, promoviendo la promoción de actividades productivas eficientes puede tener un impacto positivo en la economía de la región, generando el bienestar de la comunidad. Una Dirección Regional de la Producción eficiente puede contribuir a una mayor calidad de vida, seguridad alimentaria y desarrollo sostenible en la región.

1.3.3. Implicancias Prácticas

Los resultados que se encontraron, permite proponer estrategias que optimice la calidad de la gestión por parte de las autoridades de la institución en estudio, el análisis que se realiza facilita las acciones a seguir en cumplimiento de la normatividad vigente y se pueda tomar adecuadas decisiones respecto al control interno y la eficiencia de los colaboradores en la institución, el cual constituye uno de los aspectos claves de una buena gestión.

1.3.4. Valor Teórico

Se describe cómo el control interno se relaciona con la eficiencia del personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, considerándose a diversos autores que desarrollaron estudios sobre control interno y eficiencia del personal, es así que mediante la descripción de los aspectos positivos que generan un



adecuado control, más el aporte de la investigación se logrará mejorar la eficiencia del personal de la institución en estudio.

1.3.5. Utilidad Metodológica

En la investigación utilizamos el método científico, de tipo básica, con el nivel correlacional y con el diseño descriptivo, no experimental, de carácter transversal, asimismo se emplea dos instrumentos, con alternativas múltiples, que permitió obtener la información que necesitamos de parte de los participantes que conformaron la muestra de la investigación, alcanzando así los objetivos formulados al inicio de la investigación.

1.4. Objetivos de Investigación

1.4.1. Objetivo General

OG Determinar cómo se relaciona el Control Interno con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

1.4.2. Objetivos Específicos

OE₁. Determinar de qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

OE₂. Precisar cómo la Evaluación de Riesgos se relaciona con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.



OE3. Especificar de qué manera las Actividades de Control se relacionan con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

OE4. Establecer cuál es la relación de la Información y Comunicación con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

OE5. Determinar de qué manera la Supervisión se relaciona con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

1.5. Delimitación del Estudio

1.5.1. Delimitación Espacial

La investigación se ejecuta en la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios.

1.5.2. Delimitación Temporal

El trabajo se realiza en los meses de marzo, abril, mayo y junio 2023.

1.6. Línea de Investigación

La investigación pertenece a la línea de investigación Auditoría y Control, siendo la sub línea de investigación Control Interno, al tener como bases teóricas y estudios concernientes al Control Interno y Eficiencia del Personal, asimismo a sus dimensiones e indicadores.



CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes del Estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Criollo J. y Sánchez J. (2018) en la tesis "*Análisis del Control Interno y su Incidencia en la Administración Eficiente dentro de las Organizaciones*", para obtener el Título de Ingeniera en Contaduría Pública y Auditoría de la Universidad Estatal de Milagro - Ecuador, tenía el **objetivo** examinar el control interno y su ocurrencia en la gestión eficiente en las instituciones, metodológicamente fue de tipo documental al estar basada en la recopilación y selección de datos como papers, libros, artículos científicos entre otros documentos que se consultaron, era descriptivo pues se realiza una descripción del problema con sus características y rasgos más distintivas, la **muestra** fue censal, al considerarse al total de la población que fueron 7 funcionarios del Gobierno Municipal de Urcuquí, **concluyen** que, el control interno es esencial para asegurar una administración efectiva y confiable en una organización. Su implementación adecuada permite verificar si se cumple con los procedimientos y funciones determinados, así como lograr los objetivos institucionales. Los controles son llevados a cabo por los altos mandos de la institución y buscan garantizar la observancia de políticas y regulaciones aplicables. Para lograr una administración eficiente, se requiere contar con un control interno sólido y óptimo, que se adapte a las necesidades de la organización. Además, es importante realizar estimaciones habituales para certificar la eficacia y eficiencia del



control interno, y realizar las mejoras necesarias en caso de ser requeridas. En definitiva, el control interno desempeña un aspecto primordial en la organización al asegurar la integridad y el buen funcionamiento de sus procesos.

Salnave M., y Lizarazo J. (2018) realizaron la investigación "*El Sistema de Control Interno en el Estado Colombiano como instancia integradora de los Sistemas de Gestión y Control para mejorar la Eficacia y Efectividad de la Gestión Pública a 2030'*", tesis para optar la Maestría en Pensamiento Estratégico y Prospectiva de la Universidad externado de Colombia, tenía el **objetivo** fortalecer el Sistema de Control Interno en el Estado Colombiano, buscando convertirlo en una instancia que integra los sistemas de control y gestión. Las **conclusiones** arribadas fueron que, la utilización de la prospectiva estratégica permite a los que investigan ampliar su visión y considerar nuevas tendencias y experiencias. Le brinda la oportunidad de reestructurar su futuro, superando la idea de un destino inmutable. La prospectiva estratégica también proporciona herramientas metodológicas para obtener datos confiables que respalden al tomar decisiones y la enunciación de estrategias. El asesoramiento de especialistas en diversas etapas del proceso prospectivo facilita al que investiga entender diferentes perspectivas sobre un tema y enriquece el debate. Es importante destacar que en el ejercicio se realizó un acuerdo sobre conceptos básicos, lo cual enriqueció la discusión y evidenció la importancia de establecer definiciones claras y comunes. La formulación de escenarios estimula la



creatividad e innovación del investigador, permitiéndole considerar situaciones que no se habían tenido en cuenta previamente. Además, la formulación de escenarios ofrece alternativas intermedias y la posibilidad de alcanzar el objetivo propuesto de manera gradual. Un aporte significativo de este ejercicio prospectivo es la consideración de lo tecnológico como un instrumento de cambio e innovación. Se reconoce que la tecnología va más allá de los sistemas de información, abarcando acciones innovadoras que generan cambios en la ejecución de tareas y en la mentalidad de las personas.

Ramírez, Rivas y Vides (2017) realizaron la investigación *“Modelo de Control Interno que permita mejorar la Calidad de los servicios del mercado Municipal de la Colonia, Colinas del Norte, Municipio de ciudad Delgado, Departamento de San Salvador”* se propuso como objetivo plantear un estándar de Control Interno con el propósito de perfeccionar la calidad del servicio ofrecidos en el mercado del municipio de la Colonia Colinas del Norte. El enfoque fue descriptivo, lo que implicó describir y analizar las características y el funcionamiento actual del mercado municipal. El diseño fue no experimental, se seleccionó un subconjunto de 135 personas para el estudio. Las conclusiones obtenidas indican que el Municipio carece de un modelo de administración efectiva que ayude a llevar a cabo sus actividades de manera óptima. Se identificó una relación deficiente entre el administrador del mercado y los comerciantes, lo cual afecta la comunicación y la colaboración necesarias para un funcionamiento adecuado. Además, se observó que la Alcaldía



Municipal no cuenta con políticas de capacitación establecidas, lo que impide el desarrollo del potencial y la capacidad individual de los negociantes del mercado. A partir de estas conclusiones, se formularon algunas recomendaciones para mejorar la situación. Una de ellas es proponer un modelo de Control Interno que facilite un trabajo más organizado y eficaz de todas las actividades en el mercado municipal. Este modelo debe incluir mecanismos de supervisión, seguimiento y evaluación que permitan identificar y corregir posibles deficiencias.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Cuba B. (2020) efectuó el estudio "*Control gubernamental y la eficiencia administrativa en el proyecto de café de la Dirección Regional Sectorial Agraria de Ucayali, 2018-2019*", para obtener el Título Profesional de Contador Público en la Universidad de Pucallpa, tenía el **objetivo** establecer si se tiene una correspondencia significativa del control gubernamental con la eficiencia administrativa en el proyecto de café de la Dirección Regional Sectorial Agraria de Ucayali durante los años 2018-2019, la **metodología** fue no experimental, correlacional descriptivo, la **muestra** estaba compuesta por 19 trabajadores entre gerentes, supervisores, extensionistas, asistentes, asesores y coordinadores. Las **conclusiones** obtenidas indican que existe una fuerte correlación del control gubernamental y diversos aspectos de la eficiencia administrativa en el proyecto de café de la Dirección Regional Sectorial Agraria de Ucayali, durante el periodo 2018-2019. Se encontró una correspondencia alta y significativa del control gubernamental con el



proceso administrativo, sugiere que tener un apropiado control gubernamental contribuye a una mejor ejecución de las actividades administrativas del proyecto. Observaron una correspondencia efectiva y significativa del control gubernamental con los objetivos cumplidos, lo cual indica que un buen control gubernamental está asociado con el logro exitoso de objetivos determinados en el proyecto de café. También encontraron una correspondencia positiva y específica del control gubernamental con la eficiencia laboral, implica que un control gubernamental efectivo se refleja en un mayor nivel de eficiencia por parte del personal involucrado en el proyecto de café.

Campos y Quispe (2019) en la investigación "*Control Interno Basado en el Enfoque Coso y la Efectividad de la Gestión en la Derrama Administrativa de Trabajadores Administrativos del Sector Educación Departamental - Junín*", cuyo **objetivo** establecer si el control interno fundamentado en el Enfoque COSO influye de manera significativa en la efectividad de la administración en la Derrama Administrativa, el estudio utilizó una **metodología** correlacional, descriptiva y explicativa, y se basó en una **muestra** de 12 colaboradores de la entidad investigada para analizar la correlación de las variables en estudio, se **concluye** que, implementar un sistema de control interno según el enfoque COSO es fundamental para lograr la efectividad en la administración de la entidad investigada. Este sistema permitirá manejar adecuadamente los beneficios y servicios, generará información confiable y facilitará la utilización efectiva de los recursos disponibles. Se recomienda la



ejecución de acciones para el fortalecimiento del control interno y perfeccionar la actividad organizacional.

Huayhualla R. (2019) en la tesis "*El Control Interno y su Influencia en la Gestión de las Direcciones Regionales del Perú: Caso de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, 2018*", tenía el **objetivo** proporcionar información valiosa y orientación en la toma de decisiones en la Dirección Regional Agraria Ayacucho y otras Direcciones Regionales del Perú, con el fin de fortalecer su gestión y contribuir al desarrollo regional de manera sostenible y responsable. La **metodología** fue descriptiva, bibliográfico-documental y de caso, permitiendo obtener información detallada sobre el tema y analizar su aplicación en un contexto específico, las **conclusiones** del estudio indican que, a nivel estadístico, no se encontró evidencia de la incidencia del control interno en la gestión administrativa de las Direcciones Regionales del Perú. Sin embargo, se estableció teóricamente que el control interno puede tener un impacto positivo en la administración si se implementa de manera adecuada.

2.1.3. Antecedentes Locales

Estrada (2021) en la investigación "*Eficiencia del control interno y estrategias de la gestión administrativa en las entidades públicas del distrito del Cusco en el año 2020*", para obtener el Grado Académico de Doctor en Contabilidad, Universidad Andina del Cusco, planteo como **objetivo** era determinar la relación entre la eficiencia del control interno con las estrategias de la gestión administrativa en las entidades públicas



del distrito del Cusco en el año 2020. La **metodología** utilizada era de alcance correlacional, diseño no experimental, la **muestra** fueron 22 entidades públicas del distrito del Cusco. Las **conclusiones** indicaron que, la eficiencia del control interno se relaciona significativamente con las estrategias de gestión administrativa en las entidades públicas del distrito del Cusco en el año 2020. ($p < 0,05$). El ambiente de control se relaciona significativamente con las estrategias de gestión administrativa en las entidades públicas del distrito del Cusco en el año 2020. ($p < 0,05$). La evaluación de riesgos se relaciona significativamente con las estrategias de gestión administrativa en las entidades públicas del distrito del Cusco en el año 2020. ($p < 0,05$). Las actividades de control gerencial se relacionan significativamente con las estrategias de gestión administrativa en las entidades públicas de la ciudad del Cusco en el año 2020. ($p < 0,05$). La información y comunicación se relacionan significativamente con las estrategias de gestión administrativa en las entidades públicas del distrito del Cusco en el año 2020. ($p < 0,05$). La supervisión se relaciona significativamente con las estrategias de gestión administrativa en las entidades públicas del distrito del Cusco en el año 2020. ($p < 0,05$).

Cahuana H. (2019) en la investigación "*El Control Interno y la Gestión Administrativa en el Área de Administración de la Sanidad de la Policía Nacional del Perú Sicuani-Cusco periodo 2017*", para obtener el Título Profesional de Contador Público de la Universidad Andina del Cusco, planteo como **objetivo** era describir las principales características



del control interno y la gestión administrativa de la Sanidad de la Policía Nacional del Perú en Sicuani-Cusco durante 2017. La **metodología** utilizada era de tipo descriptiva, lo que significa que se limitó a observar y detallar la situación existente sin realizar manipulación o intervención en las variables estudiadas, la muestra utilizada en el estudio fue seleccionada por conveniencia y estuvo compuesta por el personal de la entidad policial en estudio. En este caso, se obtuvo información de un total de 9 trabajadores, Las **conclusiones** obtenidas indican que el control interno en la gestión administrativa del área de administración de la entidad policial durante el 2017 es deficiente. A través del estudio descriptivo y cuantitativo, se pudo observar que existen fallas en las unidades de control interno implementados en la institución. La ausencia de políticas y procedimientos claros, la ausencia de un sistema formal de controles internos y la carencia de mecanismos de prevención de riesgos son algunas de las principales deficiencias identificadas. Además, se encontró una baja implementación de controles en áreas como la administración del personal, la administración financiera y el manejo de la información.

Gamarra M. (2018) en la investigación “*Influencia del Sistema de Control Interno en la Gestión Pública en los funcionarios del Gobierno Regional del Cusco en el año 2017*”, para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, tenía el **objetivo** brindar información objetiva y precisa sobre la incidencia del control interno en la administración



gubernamental del Gobierno Regional del Cusco 2017, utilizando una **metodología** descriptiva correlacional y una muestra de 45 trabajadores, se concluye que el control interno en el Gobierno Regional del Cusco es deficiente, con un porcentaje del 46,7%. Esto indica que existen deficiencias en los procesos de control interno dentro de esa institución. Asimismo, se encontró que la administración gubernamental en el Gobierno Regional del Cusco es poco eficiente, cuyo porcentaje del 57,8%. Esto sugiere que existen áreas de mejora en el trabajo de los gerentes del Gobierno Regional para lograr una mayor eficiencia en sus actividades y cumplimiento de sus objetivos. En cuanto a la correspondencia del ambiente de control y la administración pública, encontraron una correspondencia significativa de ambas variables, esto implica que el establecimiento de un entorno de control sólido puede favorecer a optimizar la gestión pública en el Gobierno de la Región Cusco. De manera similar, se encontró una correspondencia específica de las acciones de control con la administración pública. Esto sugiere que la implementación de actividades de control efectivas está asociada con una administración pública más eficiente.

2.2. Bases Legales

2.2.1. Constitución Política del Perú

El Artículo 41º mencionado establece el compromiso para los funcionarios y servidores gubernamentales de realizar declaraciones juradas de rentas y bienes al asumir sus cargos, durante sus funciones y



al concluir. Estas declaraciones serán publicadas en el diario oficial de acuerdo con las disposiciones legales correspondientes.

El objetivo de estas disposiciones es prevenir la corrupción en el ámbito de la función gubernamental, ya que no se tolera que los funcionarios y empleados del Estado se aprovechen de sus cargos para cometer delitos como concusión o peculado que resulten en un enriquecimiento ilícito.

Estas medidas buscan promover la rendición de cuentas, la transparencia, y la integridad al ejercer las funciones públicas, evitando la corrupción y garantizando la buena disposición de recursos gubernamentales en beneficio de la sociedad.

2.2.2. Ley N° 28716 – Ley de Control Interno de las Entidades del Estado

La Ley N° 28716, también conocida como la Ley de Control Interno de las instituciones gubernamentales, cumple una tarea fundamental en la regulación y reforzar el control interno en instituciones estatales en Perú, teniendo como objetivo principal facilitar normas y lineamientos para proteger y fortificar el sistema operativo y administrativo de las instituciones estatales, con el propósito de prevenir actos indebidos, prácticas de corrupción y garantizar que se cumplan los fines, objetivos y propósitos institucionales de forma transparente y adecuada.

La Ley N° 28716 instituye las bases legales para regular el control interno en las entidades gubernamentales en Perú. Su objetivo es proteger y robustecer el sistema administrativo y operativo, prevenir



actos indebidos y promover la transparencia en la administración gubernamental. El cumplimiento de esta ley es fundamental para garantizar una administración eficaz y transparente en las entidades del Estado.

2.2.3. Ley N^o 27785 – Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República (2018)

La Ley N^o 27785 establece las atribuciones y responsabilidades de la Contraloría General de la República, que es el ente encargado de ejercer el control gubernamental en el Perú. Entre las funciones de la Contraloría se encuentra la realización de auditorías, evaluaciones, inspección y otros procedimientos de control para verificar que se cumplan las normas legales y la correcta utilización de los recursos del Estado.

Es necesario enfatizar que esta ley también instituye la obligación del funcionario y servidor público de presentar declaraciones juradas de bienes y rentas, como se mencionó anteriormente, como parte de las disposiciones de control y transparencia en la administración pública.

Es recomendable consultar la ley y su reglamento específico para obtener información detallada sobre el funcionamiento y alcances.

El control gubernamental, definido en el Artículo 2 de la ley, se describe la valoración del rendimiento de una institución en términos de eficacia, eficiencia, transparencia y economía en la utilización de los bienes y recursos Estatales. A través del control gubernamental, se busca



asegurar que las entidades del Estado cumplan con las normas legales e implantar dispositivos de mejora en su gestión.

2.2.4. Implementación del Sistema de Control interno en las entidades del Estado Directiva N° 013-2016-CG/GPROD (2016)

La Contraloría General de la República emite esta normativa que tiene como objetivo primordial ejercer el control estatal en el Perú. Esta directiva determina los procedimientos y lineamientos para la evaluación de los sistemas de administración, gerencia y control en las instituciones gubernamentales.

La CGR es el máximo órgano de control en el país, tiene la responsabilidad de supervisar y fiscalizar la utilización de los recursos gubernamentales, así como vigilar el cumplimiento de la normatividad y los principios de transparencia y eficiencia en la gestión pública.

A través de sus actividades de control, la Contraloría realiza evaluaciones exhaustivas del sistema de control y administración de las entidades estatales. Estas evaluaciones tienen como objetivo identificar áreas de mejora, detectar posibles irregularidades o actos de corrupción, y proponer acciones preventivas y correctivas pertinentes.

2.2.5. Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, Que Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública

Establece la política nacional de modernización de la administración pública en el Perú, con el objetivo de promover un proceso de modernización eficiente en la administración gubernamental,



orientado hacia la obtención de resultados y la rendición de cuentas a los ciudadanos.

La Secretaría de Gestión Pública, como entidad responsable del Sistema Administrativo de modernización de la gestión estatal, tiene la tarea de liderar y coordinar este proceso de modernización en el país. Su rol es impulsar la implementación de políticas, programas y proyectos que busquen mejorar la calidad del servicio público, perfeccionar los procesos administrativos y fortalecer la capacidad de gestión de las entidades estatales.

Estas disposiciones, tienen como pilares fundamentales la transparencia, la eficiencia, la intervención ciudadana y la innovación. Busca promover la simplificación de trámites, la aplicación de las TICs, la formación de servidores públicos capacitados y el fortalecimiento de la cultura de evaluar y rendir cuentas.

El objetivo final de esta política es brindar servicios públicos de calidad, eficientes y orientados al ciudadano, generando confianza en la gestión del Estado y promoviendo una administración pública moderna y transparente.

Este proceso se basa en principios como la eficiencia, transparencia, participación ciudadana, simplificación administrativa, uso de tecnologías de la información, entre otros. Busca promover una gestión basada en resultados, en la que las entidades públicas sean evaluadas en función de los impactos y beneficios que generan para la ciudadanía.



2.2.6. Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG: “Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado”

Fue publicada el 13 de mayo de 2016, formulada por la Contraloría General de la República del Perú. Esta resolución tiene como objetivo principal implementar el Sistema de Control Interno en instituciones gubernamentales, en observancia a lo establecido en la Ley N° 30372, que es la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2016.

El propósito de esta resolución es vigorizar el control interno en instituciones gubernamentales, con el fin de promover un ejercicio transparente, eficiente y correcto de las funciones públicas al utilizar los recursos públicos. Los Sistemas de Control Interno busca establecer mecanismos y procedimientos que permitan prevenir y detectar actos indebidos, irregularidades o prácticas de corrupción en el manejo de recursos gubernamentales.

Su implementación implica la adopción de acciones y medidas para mejorar la planificación, implantación y control de las acciones de las entidades del Estado. Esto incluye la definición de políticas, la elaboración de normas y procedimientos, la capacitación del personal, la evaluación de los resultados y la adopción de acciones correctivas cuando sea necesario.

Al fortalecer el control interno, se busca garantizar y transparentar, la eficiencia y la rendición de cuentas en la gestión de



recursos gubernamentales, previniendo y sancionando los actos de corrupción y malas prácticas en la administración pública.

2.3. Bases Teóricas

2.3.1. Variable Independiente: El Control Interno

2.3.1.1. Control Interno

Según la Ley N.º 27785, se refiere al conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos establecidos en una entidad del Estado. Su objetivo es asegurar el cumplimiento de las normas legales y la correcta utilización de los recursos y bienes públicos. La responsabilidad del control interno recae en todos los niveles jerárquicos y funcionales de las entidades del Estado.

Por su parte, la Ley N.º 28716 define el control interno como un conjunto de acciones desarrolladas en el ámbito de cada entidad del Estado. Esto incluye la estructura organizativa, los métodos y procedimientos, las políticas y normas internas, y el sistema de información. El control interno tiene como objetivos principales salvar los recursos y bienes gubernamentales, prevenir y detectar actos de corrupción, y asegurar que se cumplan las metas y objetivos institucionales.

En relación a la relación entre el control interno y el control externo, la Ley N.º 27785 establece que el control interno es complementario al control externo, el cual es ejercido por la Contraloría General de la República. Mientras que el control



interno se enfoca en la prevención y detección de irregularidades, el control externo tiene como finalidad evaluar y fiscalizar la gestión pública en términos de legalidad, gestión y resultados. Ambos controles son importantes y se complementan para certificar una gestión apropiada y transparente de los recursos públicos.

El control interno se refiere a los procedimientos, políticas y prácticas establecidos dentro de una organización para garantizar que sus operaciones se lleven a cabo de manera efectiva, eficiente y en cumplimiento con las leyes y regulaciones aplicables. El objetivo del control interno es salvaguardar los activos de la organización, garantizar la integridad de los datos financieros y promover la eficiencia operativa. (COSO, 2013)

Los controles internos son sistemas y procedimientos especializados para garantizar que los empleados hagan su trabajo de manera ética y honesta con una dependencia continua del sistema contable.

Los controles internos se definen como pasos, procedimientos y reglas que establece la empresa para garantizar que la información financiera y contable sea de la más alta integridad, para ayudar a promover la rendición de cuentas y ayudar a la empresa a detectar áreas grises donde puede ocurrir el fraude, y eventualmente prevenir que suceda. (Al-Zubi, Shaban y Hamdallah, 2017, pág. 65)



Los controles internos son los diversos procedimientos y pasos que implementan varias empresas comerciales para certificar la máxima integridad de sus informes financieros y contable y para promover el grado de responsabilidad. Los controles internos también son muy útiles para detectar las áreas de preocupación de fraude y, por lo tanto, evitar que sucedan. Los controles internos, además de las funciones discutidas anteriormente, también se utilizan en las áreas de eficiencia operativa donde se utilizan para optimizar la exactitud y la escrupulosidad de la información financiera. (Estupiñan y Niebel, 2015, pág. 46)

La necesidad de una estructura de controles internos surge cuando una empresa crece. Algunos de los mecanismos de control surgen en una organización durante el proceso de evolución, pero aún quedan lagunas que requieren un plan de control formal para llenar.

Los controles internos no están destinados a ser procesos onerosos que impiden las operaciones o dictan sobre las personas, sino que actúan como un medio para medir que ocurre un proceso específico y/o se evitan y minimizan los errores.

Un sistema de Control Interno es el sistema de administrar las operaciones de la organización de manera organizada y eficaz, garantiza la lealtad a las políticas de gestión, asegura los activos y



salvaguarda la integridad y corrección de los registros en la medida de lo posible.

El control interno es un componente fundamental de la administración de una empresa u organización. Su objetivo principal es garantizar que las operaciones se realicen de manera aplicada, eficaz y de acuerdo con las políticas y regulaciones establecidas. Además, busca salvaguardar los activos de la institución y garantizar la seguridad de las informaciones financieras y operativa. (Leiva y Soto, 2015, pág. 38)

El control interno abarca diferentes aspectos de la institución, como los procesos operativos, la administración financiera, la observancia de las leyes y regulaciones, la gestión de riesgos y la supervisión de las actividades. Para lograr estos objetivos, se establecen políticas y procedimientos, se asignan responsabilidades y se implementan mecanismos de seguimiento y supervisión.

Es importante destacar que el control interno no se limita únicamente a aspectos financieros, sino que también abarca otros aspectos relevantes para la administración institucional. Esto incluye el control de calidad, la administración de recursos humanos, la seguridad de la información y la administración de riesgos.

El control interno es un enfoque integral y flexible, que se adecua a las necesidades y particularidades de cada entidad. Se



evalúa de manera continua para asegurar su eficacia y se realizan ajustes y mejoras cuando sea necesario. Además, el control interno puede ser realizado por diferentes actores dentro de la institución, como el consejo de administración, la gerencia, el departamento de auditoría interna y otros organismos especializados.

2.3.1.1.1. Objetivos del Control Interno

Suministrar seguridad razonable de que los objetos materiales se encuentran protegidos, que las acciones y transacciones se ejecutan siguiendo los planes y políticas de una empresa y que se mantienen registros precisos. Los controles internos contribuyen a la capacidad de una organización para producir estados financieros confiables. (Estupiñan y Niebel, 2015, pág. 47)

Mediante el uso de documentos y registros, como estados financieros y declaraciones de impuestos, los gerentes pueden identificar problemas o problemas dentro de una empresa antes de que se vuelvan demasiado grandes para manejarlos.

2.3.1.1.2. Eficacia del Control Interno

Depende del grado de confianza que la entidad tenga en sus empleados. Como empleador, debe asegurarse de que sus empleados sigan las reglas y regulaciones de su organización. Del



mismo modo, debe asegurarse de que actúen de manera coherente con sus valores. Esto significa prevenir errores y garantizar que todos sean responsables. Desarrollar e implementar sistemas de control interno es trascendental las organizaciones, por lo que son esenciales. (Leiva y Soto, 2015, pág. 39)

Los controles internos ineficaces pueden tener consecuencias graves para la organización. Un control interno eficiente requiere personal competente con el conocimiento adecuado de las responsabilidades y el compromiso de hacer lo correcto. El sistema debe estar bien comunicado aguas arriba y aguas abajo para que sea efectivo. El sistema de controles internos a menudo se compone de cinco componentes, cada uno de los cuales opera de manera holística. Además de revisar los controles generales, una organización también debe realizar auditorías periódicas para determinar la eficacia de los controles individuales y del sistema general.

Cuando los controles internos no son efectivos, puede conducir a la mala conducta de los empleados. Esto puede tener graves consecuencias para la organización, incluidas pérdidas financieras, daños a la reputación y responsabilidad legal. Los auditores internos pueden ayudar a prevenir la mala conducta de los empleados al garantizar que se cumplan los estándares



éticos. También pueden ayudar a las organizaciones a responder de manera efectiva a las denuncias de mala conducta.

Si los controles no funcionan con eficacia, la gerencia es entonces responsable de modificar estos controles. El monitoreo a menudo se realiza a través de los departamentos de garantía de calidad o control interno de una empresa.

Hay muchas maneras de lograr un control interno eficiente, la gerencia debe utilizar su criterio para establecer la combinación específica de controles y cómo se implementan dichos controles, en función de los propósitos estatutarios, reglamentos, programas, tamaño, estructura organizativa, estructura del programa, tecnología, personal y políticas de la institución. Por lo tanto, si bien todas las instituciones deben tener suficiente control interno, los controles específicos establecidos variarán.

2.3.1.1.3. Importancia del Control Interno

No se trata solo de proteger la empresa contra el fraude y el robo. También se trata de hacer las cosas de forma más eficaz y efectiva.

El control interno contribuye a identificar más fácilmente las dificultades potenciales y minimizar las ocurrencias de fraude y error. También le permite promover más fácilmente las mejores prácticas dentro de su negocio. Y



significa que puede tomar medidas correctivas rápidas cuando surjan problemas. (Lozano y Tenorio, 2015, pág. 52)

Al diseñar los controles internos, la gerencia debe equilibrar el costo de los diferentes enfoques de control con los beneficios esperados. Las asignaciones de recursos deben abordar el área de mayor riesgo, complejidad u otros componentes principales para lograr el objetivo de la institución.

Los líderes empresariales entienden que es esencial contar con datos financieros precisos para impulsar las operaciones y medir el éxito. Sin embargo, sin los controles adecuados, pueden ocurrir errores, fraudes y otros problemas, lo que dificulta el crecimiento y la eficiencia operativa. Si bien algunos propietarios de pequeñas empresas asumen que el sistema de control interno solo está delineado para organizaciones más grandes, estas funciones son cruciales para empresas de todos los tamaños en todas las industrias. (Al-Zubi, Shaban y Hamdallah, 2017, pág. 66)

Los sistemas contables de control interno garantizarían la precisión y la confiabilidad en todos los informes contables para:

- ✓ Prevenir el fraude
- ✓ Controlar el riesgo
- ✓ Identificar proactivamente los problemas financieros



- ✓ Proteja los recursos (tanto tangibles como intangibles) del robo y el desperdicio
- ✓ Operar eficientemente
- ✓ Genere informes oportunos y confiables
- ✓ Medir el progreso hacia los objetivos y metas comerciales
- ✓ Cumplir con las leyes y regulaciones aplicables
- ✓ Financiamiento externo seguro
- ✓ Tranquilizar a los inversores

Los controles pueden ser preventivos, disuadiendo el fraude y los errores, o de detección, identificando problemas después de que hayan ocurrido. Trabajando al unísono, pueden remediar los problemas existentes y ayudar a evitar problemas futuros para fortalecer las actividades comerciales en curso.

2.3.1.1.4. Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO)

Es una institución conformada por entidades privadas con sede en Estados Unidos. Su objetivo principal es proporcionar orientación y establecer estándares en áreas fundamentales de la gestión empresarial. Algunos de los aspectos en los que brinda orientación son:

- ✓ Gestión ejecutiva y de gobierno: El COSO ofrece pautas sobre la estructura y el funcionamiento de la alta dirección y el gobierno corporativo en una entidad.



- ✓ Ética empresarial: Proporciona directrices y principios para promover una conducta ética en el entorno empresarial.
- ✓ Control interno: El COSO desarrolló el famoso "COSO Internal Control - Integrated Framework", que es un modelo ampliamente empleado para delinear, implementar y valorar los sistemas de control interno efectivos en organizaciones.
- ✓ Administración del riesgo empresarial: Brinda orientación acerca de la identificación, evaluación y administración de las dificultades empresariales en una entidad.
- ✓ Control del fraude: Proporciona principios y directrices para prevenir, detectar y abordar el fraude dentro de una organización.
- ✓ Presentación de informes financieros: El COSO emite recomendaciones y pautas para optimizar la calidad y la transparencia de la información financiera.

El trabajo del COSO es altamente reconocido y sus estándares son ampliamente adoptados por el sector público y el sector privado como en varias naciones, incluido Estados Unidos.

2.3.1.1.4.1. Evolución del Modelo COSO:

1992: Publicación del Informe COSO o COSO I, como un marco integrado para favorecer a las instituciones a evaluar y desarrollar los sistemas de controles internos.

2004: Publican el Modelo COSO ERM (Gestión de riesgos empresariales: marco integrado) o COSO II,



reconociendo a las instituciones optimizar su gestión de control interno mediante un procedimiento más perfecto de la administración del riesgo.

2013: Publicación del modelo COSO III, actualizado en el modelo COSO ERM 2017, que mejora el Marco Integrado para permitir coberturar más los riesgos que vendría a enfrentar las instituciones.

El marco COSO enfatiza varios conceptos clave relacionados con el control interno:

- 1. El control interno como proceso:** se considera un proceso continuo y en constante evolución. No se trata solo de establecer políticas y procedimientos, sino también de llevar a cabo actividades regulares de monitoreo, evaluación y mejora para garantizar que los controles estén en funcionamiento y sean efectivos en todo momento.
- 2. El factor humano en el control interno:** Aunque los sistemas y procedimientos son esenciales, el control interno es ejecutado por los trabajadores en toda la institución. La capacitación adecuada, la claridad de roles y responsabilidades, la promoción de una cultura ética y la comunicación efectiva son elementos clave para fomentar una actitud de integridad y responsabilidad en relación con el control interno.
- 3. Seguridad razonable:** Busca proporcionar seguridad prudente en lugar de una certeza absoluta. Reconoce que existen



limitaciones inherentes a cualquier sistema de control y que siempre habrá cierto grado de riesgo y posibilidad de errores o irregularidades. El objetivo es reducir estos riesgos a un nivel aceptable y ofrecer bases sólidas para tomar decisiones y la salvaguardia de los activos de la organización.

4. **Orientado al logro de objetivos:** El control interno se enfoca en facilitar a una organización a conseguir los objetivos en diversas áreas, como operaciones eficientes, informes financieros confiables y en observancia a las leyes y regulaciones. Estos se adaptan a los objetivos específicos de cada organización y se ajustan a sus necesidades y circunstancias particulares para respaldar la consecución exitosa de esos objetivos.

Estos conceptos, en conjunto con los principios y estándares establecidos por el marco COSO, proporcionan una base sólida para diseñar, implementar y evaluar el control interno en una organización, ayudando a fortalecer la eficiencia de sus actividades y la confiabilidad de sus informes.

2.3.1.1.4.2. Componentes del Control Interno COSO

Son cinco componentes que, si se implementan y funcionan de manera efectiva, pueden ayudar a garantizar que una institución logre sus objetivos y evite complicaciones en el camino.



2.3.1.1.4.2.1. Entorno de Control o Control Medioambiental

Es un componente fundamental del modelo COSO y establece el tono de una organización en relación con el control interno. Es el punto de partida de los demás componentes y proporciona la disciplina y estructura necesaria para un sistema efectivo de control interno.

El ambiente de control abarca las normas, procesos y disposiciones que suministran la plataforma para la realización del control interno en la institución. Esto incluye la actitud y acciones de la alta dirección y el personal de la organización hacia el control interno, así como las políticas y procedimientos determinados para orientar las operaciones.

El directivo de la institución, junto con los encargados del gobierno y la gestión de la institución, marcan la pauta en relación con la trascendencia del control interno y los patrones de comportamiento deseados. El liderazgo de la alta dirección es crucial para determinar y conservar un entorno de control efectivo, promoviendo la integridad, la ética y la responsabilidad en toda la organización.

El ambiente de control proporciona el marco y las condiciones necesarias para que los otros componentes del control interno funcionen de forma efectiva. Sin un



ambiente de control sólido, los demás componentes pueden ser menos efectivos o incluso no cumplir con su propósito. Establece el tono en y desde la parte superior de una organización y proporciona disciplina y estructura.

Hay cinco principios relacionados con el entorno de control.

1. La entidad está dedicada a actuar con integridad y siguiendo valores éticos, las acciones y decisiones de la entidad están alineadas con estándares éticos y principios de integridad.
2. El órgano o unidad encargada de implementar el SCI demuestra su independencia con respecto a la Alta Dirección y supervisa el rendimiento de dicho sistema. Supervisa y evalúa de manera imparcial el desempeño del sistema de control interno.
3. La Alta Dirección establece las estructuras, las líneas de informe y los niveles de autoridad y responsabilidad adecuados para alcanzar los objetivos. Define claramente las líneas de reporte y los niveles de autoridad y responsabilidad.
4. La entidad muestra su compromiso de atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes alineados con los objetivos de la institución. Este compromiso se alinea con los objetivos generales de la institución.



5. La entidad establece claramente las responsabilidades de las personas en el ámbito del control interno para lograr los objetivos. Estas responsabilidades están alineadas con la consecución de los objetivos organizacionales.

Hay varios elementos que componen el ambiente de control, que incluyen:

- a) **Valores éticos e integridad:** Se refiere a los principios éticos y morales que imperan la actuación de la institución y sus empleados. La integridad es fundamental para establecer un ambiente de control sólido, la gerencia y los empleados deben tener integridad. Si la gerencia carece de integridad, puede afectar a los empleados y generar problemas de control interno y oportunidades de fraude.
- b) **Políticas y procedimientos de recursos humanos:** Se refiere a la forma en que los líderes y gerentes de la entidad establecen y mantienen una cultura de control. Incluye la comunicación de expectativas claras, la promoción de la responsabilidad y las rendiciones de cuentas, y proponiendo objetivos realistas, las dificultades de control se pueden evitar mediante procedimientos de contratación sólidos, capacitación de nuevos empleados y disciplina adecuada.
- c) **Estructura de la organización:** Se refiere a la forma en que se asignan y se ejerce la autoridad dentro de la institución.



Esto incluye asignar responsabilidades y la autoridad requerida para realizar las tareas asignadas, las organizaciones que tienen una comprensión clara de quién informa a quién dentro de una institución limitarán la posibilidad de problemas de control interno.

- d) **Participación de los encargados del gobierno corporativo:** Se refiere a los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo de los empleados de la organización. Esto implica asegurarse de que las personas adecuadas estén en los roles adecuados y tengan las habilidades y competencias necesarias para desempeñar sus funciones, es importante que los encargados del gobierno corporativo (comité de auditoría, junta directiva, etc.) participen en la entidad y supervisen sus funciones.
- e) **Estilo de gestión:** si la dirección incorpora la trascendencia del control interno en su estilo operativo, los empleados sabrán la gravedad del asunto.
- f) **Asignación de responsabilidades:** las responsabilidades y la autoridad deben asignarse a diferentes empleados en toda la organización. Las responsabilidades de toma de decisiones no deben asignarse a una sola persona.

Estos factores contribuyen a establecer un ambiente de control sólido que promueve el conocimiento de control y fomenta comportamientos éticos y responsables en toda la



organización. Un ambiente de control positivo sienta las bases para los otros aspectos del control interno y ayuda a garantizar la efectividad del sistema en su conjunto.

2.3.1.1.4.2.2. Evaluación de riesgos

Es otro componente clave del modelo COSO. Cada entidad afronta una diversidad de dificultades tanto externas como internas, y es importante evaluar y comprender estos riesgos para poder gestionarlos de manera efectiva.

También implica reconocer y analizar las dificultades principales que pudieran inquietar el alcance de objetivos establecidos por la institución. Para llevar a cabo una evaluación de riesgos efectiva, es necesario tener claridad sobre los objetivos institucionales, ya que los riesgos deben evaluarse en relación con estos objetivos.

Los cuatro principios subyacentes son los siguientes:

1. La entidad establece objetivos claros y comprensibles, la claridad en los objetivos facilita la identificación y evaluación efectiva de los riesgos asociados.
2. La entidad realiza un proceso sistemático para identificar los riesgos que podrían afectar la consecución de sus objetivos, los riesgos son analizados en detalle, proporcionando una base sólida para la gestión de los mismos.



3. La entidad incluye la evaluación de la probabilidad de fraude al analizar los riesgos relacionados con los objetivos, reconoce la importancia de considerar posibles actos fraudulentos que puedan impactar en el logro de los objetivos.
 4. La entidad tiene un proceso para identificar y evaluar cambios que podrían tener un impacto significativo en el SCI, estos cambios pueden provenir de factores internos o externos y se gestionan de manera proactiva.
- ✓ **Establecimiento de objetivos claros:** Es fundamental tener objetivos claros y bien definidos para poder reconocer y valorar los riesgos concernientes con dichos objetivos, debiendo ser evaluados en función de cómo podrían perjudicar lograr los objetivos establecidos.
 - ✓ **Determinación de cómo gestionar los riesgos:** Una vez que los riesgos han sido identificados y evaluados, es necesario determinar cómo deben gestionarse. Esto implica desarrollar estrategias y acciones para mitigar, transferir o aceptar los riesgos identificados.
 - ✓ **Consideración del potencial de comportamiento fraudulento:** La evaluación de riesgos también debe tener en cuenta el potencial de comportamiento fraudulento dentro de la organización. Esto implica considerar la posibilidad de actos fraudulentos por parte de empleados u otras partes



interesadas y tomar medidas para prevenir, detectar y responder a tales comportamientos.

- ✓ **Monitoreo de los cambios que podrían afectar los controles internos:** Los riesgos y los controles internos de una institución no son estáticos, por lo que es importante monitorear y evaluar de manera continua las variaciones que podrían afectar la seguridad de los controles internos. Esto permite realizar ajustes y mejoras en respuesta a nuevos riesgos o cambios en el entorno operativo.

2.3.1.1.4.2.3. Actividades de control

Son otro componente esencial del modelo COSO. Estas actividades son las políticas y procedimientos que se implementan en la organización para certificar que se cumplan las directivas de gestión y se aborden los riesgos identificados.

Están diseñadas para aminorar los riesgos y garantizar que se tomen las medidas necesarias para alcanzar sus objetivos institucionales. Las actividades se llevarán en toda la entidad, en todas las funciones y niveles jerárquicos.

Es importante destacar que las actividades de control no se limitan a un área o departamento específico, sino que se extienden por toda la organización y cubren



diversos aspectos, incluyendo procesos comerciales, el entorno tecnológico y la seguridad de los activos.

Estas son realizadas en múltiples etapas entre los procesos comerciales para garantizar la integridad y el cumplimiento de los objetivos establecidos. Además, se adaptan al entorno tecnológico de la organización, considerando la seguridad de la información y los sistemas.

Estas actividades son los procedimientos y políticas determinados por la organización para mitigar los riesgos identificados. Incluyen controles preventivos, como autorizaciones y aprobaciones, controles de detección, como reconciliaciones y conciliaciones, y controles correctivos, como correcciones de errores y acciones disciplinarias.

Hay tres principios relacionados:

1. La entidad establece y ejecuta actividades de control diseñadas para mitigar los riesgos y mantenerlos en niveles aceptables. Estas actividades son fundamentales para asegurar la consecución de los objetivos de la entidad.
2. La entidad implementa actividades de control a nivel organizacional en relación con la tecnología. Asegura que la tecnología sea gestionada de manera efectiva para respaldar la consecución de los objetivos institucionales.
3. Las actividades de control se implementan mediante políticas que establecen principios generales y



procedimientos que traducen esas políticas en práctica. Las políticas y procedimientos proporcionan la estructura necesaria para la aplicación efectiva del control interno en toda la entidad.

Por ejemplo, la persona responsable de contratar empleados no debe ser la persona que paga a los empleados porque aumenta las posibilidades de que un empleado fantasma pase desapercibido. Si esto no es posible, la gerencia debe evaluar dónde se pueden implementar otros controles para compensar las responsabilidades superpuestas. Esto ayudará a las organizaciones a identificar mejor cualquier error o irregularidad de manera oportuna.

2.3.1.1.4.2.4. Información y comunicación

Este componente está referida a la captura, procesamiento y comunicación de la información necesaria para respaldar las operaciones de las instituciones y el alcance de objetivos. Implica el uso de sistemas de información confiables, informes internos y externos precisos y oportunos, y una comunicación clara y efectiva entre los diferentes niveles de la organización.

Además, la comunicación efectiva es un aspecto fundamental en el control interno. La comunicación adecuada asegura que la información fluya de manera



oportuna y precisa hacia abajo, a través y hacia arriba en la organización. Esto implica que la información relevante se comparta de manera clara y comprensible de las diferentes áreas de la institución.

Un ejemplo de comunicación efectiva en el control interno son los procedimientos reglamentados para que el personal denuncie sospechas de prácticas indebidas o fraude. Estos mecanismos proporcionan canales seguros y confidenciales para que los empleados informen sobre posibles irregularidades, lo que contribuye a la detección temprana y la prevención de actividades fraudulentas.

Además, es importante establecer comunicaciones efectivas con los accionistas, proveedores, clientes y reguladores. Esto implica compartir información relevante sobre políticas, posiciones y prácticas relacionadas con el negocio de la organización, lo cual fortalece la confianza y la transparencia en las relaciones comerciales y el cumplimiento de las regulaciones aplicables.

Hay tres principios concernientes de este componente.

1. La entidad asegura que la información necesaria para respaldar el control interno sea adquirida, generada y utilizada de manera efectiva. La calidad de la información es



crucial para tomar decisiones informadas y evaluar la eficacia del control interno.

2. La entidad establece canales de comunicación interna para difundir información relevante dentro de la organización. Esto incluye la comunicación de objetivos y responsabilidades necesarios para respaldar el funcionamiento del SCI.
3. La entidad mantiene una comunicación efectiva con partes interesadas externas sobre aspectos clave relacionados con el control interno. Esto asegura la transparencia y la comprensión de la entidad con respecto a su desempeño y prácticas de control interno.

2.3.1.1.4.2.5. Actividades de Monitoreo y Supervisión

Son componentes esenciales del control interno. Estas actividades permiten evaluar y mantener la seguridad del sistema de control interno en el tiempo. A continuación, se detallan algunos aspectos clave relacionados con estas actividades:

1. **Monitoreo continuo:** El monitoreo continuo implica una evaluación constante y periódica del control interno en la ejecución regular de las actividades organizacionales. Puede involucrar la revisión de informes internos, el seguimiento de indicadores clave de rendimiento, la realización de pruebas y análisis de datos, entre otras técnicas. El objetivo



es identificar y abordar cualquier deficiencia o debilidad en los controles de manera oportuna.

2. **Evaluaciones separadas:** Además del monitoreo continuo, se deben realizar evaluaciones separadas de los controles internos de manera periódica o puntual. Estas evaluaciones pueden incluir auditorías internas, revisiones especiales, inspecciones, entre otras técnicas. La finalidad es conseguir una visión más detallada y exhaustiva de los controles internos, identificar áreas de mejora y certificar la observancia de las políticas y procedimientos señalados.
3. **Comunicación de deficiencias:** Si durante las actividades de monitoreo y evaluación se identifican deficiencias o debilidades en los controles internos, es fundamental comunicar estas observaciones aguas arriba en la organización. Esto permite que los responsables tomen las medidas correctivas necesarias y adopten gestiones para optimizar los controles. La comunicación efectiva y oportuna de las deficiencias facilita tomar decisiones entendidas e implementar soluciones adecuadas.
4. **Mejora continua:** La finalidad del monitoreo y supervisión es impulsar mejoras continuas de los controles internos. Las deficiencias identificadas deben abordarse de manera proactiva y se deben implementar medidas correctivas apropiadas. Además, es importante evaluar regularmente la



efectividad de las acciones tomadas y ajustar los controles internos en función de las variaciones en el entorno operativo y los riesgos identificados. Las mejoras continuas certifican que el sistema de control interno se mantenga eficaz y relevante a lo largo del tiempo.

Este componente implica la supervisión permanente de los controles internos por parte de la gerencia de la institución. Incluye la valoración periódica de la seguridad de los controles internos, la realización de revisiones y auditorías internas, y la ejecución de gestiones correctoras cuando sea necesario.

El monitoreo son procesos que evalúan la calidad del desempeño de los controles internos a través del tiempo y abordar rápidamente las deficiencias del control interno.

Hay dos principios concernientes con las actividades de seguimiento.

1. La entidad realiza un proceso continuo de selección y desarrollo de componentes del SCI. Se llevan a cabo evaluaciones periódicas e independientes para determinar si estos componentes están presentes y funcionando como se espera.
2. La entidad realiza evaluaciones para identificar deficiencias en el control interno. Las deficiencias identificadas se



comunican de manera oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas. Las partes responsables incluyen a la Alta Dirección y al órgano o unidad orgánica encargada de implementar el SCI.

Este proceso está en curso y es un elemento clave de las responsabilidades de la dirección. La gerencia es responsable de garantizar que los controles funcionen según lo previsto y que sean eficientes. Si los controles no están operando de manera efectiva, la gerencia es entonces responsable de modificar estos controles e informar a la alta administración y juntas directivas. El monitoreo a menudo se realiza a través de los departamentos de control de calidad o auditoría interna de una institución.

Estos cinco componentes están interrelacionados y deben ser implementados y mantenidos en conjunto para lograr sistemas de control interno sólido y efectivo. El modelo COSO proporciona una guía para que las instituciones evalúen y perfeccionen sus controles internos, promoviendo la eficacia operacional, la confianza de las informaciones financieras y la mitigación de riesgos.

2.3.1.1.5. Controles Contables

Generalmente se consideran diferentes procedimientos y métodos que se practican en diferentes organizaciones



comerciales para ayudarlos a mantener estados financieros válidos y precisos y estos no cumplen con las leyes y regulaciones, pero, por otro lado, tienen como objetivo ayudar a una empresa a funcionar de la manera más eficiente. manera para todos los interesados. (Mendoza, García, Delgado y Barreiro, 2018, pág. 36)

El control contable es clave para la estabilidad de toda empresa, se asegura de que el estado financiero sea verdadero, válido y exacto. Además, los controles contables evitan que la empresa sufra cualquier tipo de malas prácticas importantes, ya sea por parte de la administración o de los empleados. Aunque es un proceso que consume mucho tiempo, si se hace a fondo hace que la empresa sea confiable y también actúa en interés del accionista. El único propósito del control contable es apoyar a sus accionistas y asegurarse de que su dinero invertido esté totalmente seguro.

2.3.1.1.4.3. Tipos de controles contables

Existen básicamente tres tipos de controles contables que se explican a continuación:

a) Controles de detectives

Estos son controles que tienen como objetivo identificar cualquier práctica existente que no esté en línea con las políticas y procedimientos actuales. El objetivo aquí es buscar áreas que no estén funcionando como deberían.



Esto puede deberse a que los empleados practican medidas ilegales o incorrectas intencionalmente o como la detección de fallas importantes en el sistema o las prácticas contables. Pocos tipos de controles de detección pueden ser controles/controles de inventario o auditorías internas.

b) Controles preventivos

Los controles preventivos se definen como los controles existentes que ya están en acción y están alineados con las políticas y procedimientos. Estos se implementan principalmente para evitar cualquier tipo de inexactitud o prácticas incorrectas y, en general, son el conjunto de reglas que deben seguir todos y cada uno de los empleados. Un ejemplo típico de esto puede ser la reducción de la participación de la administración en la formulación de los estados financieros. Aunque es necesario que la gerencia se involucre en tales casos porque conocen todos y cada uno de los números, es la última palabra de los contadores en base a cuyo veredicto se fijan los números. La gerencia puede tener algunas intenciones equivocadas de vestir las finanzas para su propio beneficio.



c) Controles Correctivos

Los controles correctivos son los resultados posteriores a los controles de detección. Cada vez que se encuentra alguna discrepancia en los controles correctivos, se aplican controles correctivos. Se aplican para resolver cualquier problema que haya surgido debido a los controles de detección. Un ejemplo de esto puede ser cualquier problema que la cuenta haya planteado con base en una auditoría interna, las medidas de rectificación se denominan controles correctivos. Los controles correctivos consumen más tiempo porque es allí donde se realizan los principales cambios en el sistema o proceso y se aplican los cambios sugeridos en adelante.

2.3.1.1.4.4. Efectos de los controles contables

Los efectos de los controles contables son los siguientes: (Lozano y Tenorio, 2015, pág. 42).

- ✓ Se aplican controles estrictos para mantener la exactitud de los libros de cuentas.
- ✓ Implica un costo extra en términos de contratación de personal para la auditoría.
- ✓ También requiere mucho tiempo, ya que los auditores pueden solicitar información diversa en las áreas en las que existe un ámbito de duda.



- ✓ Evita que ocurran muchos fraudes y malas prácticas dentro de una organización.
- ✓ Mantiene un control de que la gerencia misma no está arreglando las finanzas para sus propios beneficios personales.
- ✓ Actúa en el mejor interés de los accionistas de la empresa.

2.3.1.1.4.5. Ventajas de los Controles Contables

Las ventajas de los controles contables son las siguientes:

- ✓ Ayuda a mejorar la eficiencia de la empresa en su conjunto y también a rectificar algunas áreas grises.
- ✓ Previene numerosas malas prácticas que pueden ocurrir tanto por parte del empleado como por parte de la dirección.
- ✓ Es más bien un gobierno que actúa con el apoyo de los accionistas de la empresa para proteger sus intereses.
- ✓ Ayuda a comprender las áreas que no están en línea con los procedimientos o políticas actuales.
- ✓ Reduce el alcance del aderezo financiero de números por parte de la gerencia con la inclusión de auditorías externas e internas.
- ✓ Ayuda a aumentar la fiabilidad financiera y la integridad de la empresa.



- ✓ Hace que la empresa cumpla con las leyes comerciales y las reglamentaciones legales.
- ✓ También es necesario para lograr una ejecución eficaz de los planes por parte de la dirección.
- ✓ Puede ser útil identificar áreas de prácticas incorrectas que son muy intencionales.

2.3.1.1.4.6. Desventajas de los controles contables

Las desventajas de los controles contables son las siguientes:

- ✓ Es muy rígido en todo su procedimiento e implica una gran cantidad de pasos.
- ✓ Consume mucho tiempo productivo que, de otro modo, podría haberse invertido en otras áreas clave.
- ✓ Implica un presupuesto separado y, por lo tanto, un factor de costo para que la empresa aplique todos los controles.
- ✓ Implica la contratación de auditores externos que tienen un alto precio.
- ✓ Otro problema es que no son procesos totalmente seguros y protegidos. Un ejecutivo experimentado aún puede manipular los números incluso después de contratar auditores tanto internos como externos.



2.3.1.2. Tipos de control interno

La gerencia puede implementar controles antes de que comience una actividad, mientras la actividad está en curso o después de que se haya completado la actividad.

2.3.1.2.4. Control Previo

Llamado también control preventivo, preliminar, de dirección o proactivo, involucra anticiparse a las dificultades y tomar medidas para prevenirlos antes de que ocurran. En lugar de esperar a que se produzcan resultados deficientes o situaciones problemáticas, el control preventivo busca identificar los posibles riesgos y tomar acciones para evitarlos o mitigarlos.

Este tipo de control se enfoca en establecer medidas y procedimientos adecuados desde el inicio, con el objetivo de garantizar que las actividades se realicen de manera correcta y se cumplan los objetivos establecidos. Al anticiparse a los problemas potenciales, se busca minimizar los riesgos y las posibles consecuencias negativas que podrían surgir.

El control preventivo implica establecer políticas, normas, procedimientos, controles internos y otros mecanismos que fomenten la conformidad con las regulaciones, la eficiencia operativa y mitigar riesgos. Esto incluye implementar controles de seguridad, evaluaciones de riesgos,



capacitación y concientización del personal, revisiones y auditorías periódicas, entre otros.

Al tomar un enfoque preventivo, las organizaciones pueden evitar problemas y situaciones no deseadas, lo que a su vez les permite ahorrar tiempo, recursos y esfuerzo en la corrección de errores o el manejo de situaciones críticas. Además, el control preventivo contribuye a mantener la integridad de los procesos, fortalecer la confianza y la transparencia en la organización, y promover la eficiencia y la certeza en el logro de objetivos establecidos.

Como su nombre lo indica, estos controles se llevan a cabo antes de un proceso para asegurarse de que no sucedan cosas que impidan el normal desarrollo de las actividades, los controles identifican las acciones que deben tomarse antes de que ocurra un problema.

El control previo o preventivo se enfoca en identificar y prevenir desviaciones o problemas potenciales antes de que ocurran. Este tipo de control se basa en la anticipación de los riesgos y la implementación de medidas para evitarlos o minimizarlos.

El control previo se centra en establecer estándares, procedimientos, políticas y controles internos para certificar que las acciones se ejecuten según lo establece la normatividad y los objetivos establecidos. Busca prevenir desviaciones,



errores o irregularidades antes de que se produzcan, mediante la aplicación de medidas preventivas y el diseño de sistemas adecuados.

El control previo puede abarcar diferentes aspectos de la organización, incluyendo los recursos humanos, materiales y financieros. Por ejemplo, en términos de recursos humanos, se pueden establecer procesos de selección y contratación rigurosos, programas de capacitación y desarrollo, políticas de ética y conducta, y sistemas de evaluación del desempeño para prevenir problemas relacionados con el personal.

En cuanto a los recursos materiales, se pueden implementar controles de inventario, inspecciones de calidad, mantenimiento preventivo y protocolos de seguridad para prevenir problemas o desperdicios.

En el ámbito financiero, se pueden elaborar procedimientos y políticas para la autorización de gastos, controles de presupuesto, revisión y conciliación de cuentas, auditorías internas, entre otros, con el fin de prevenir fraudes, errores contables o mal uso de los recursos financieros.

Es importante destacar que el control previo no puede anticipar o controlar incidentes imprevistos o eventos altamente improbables, ya que no es posible prever todas las eventualidades. Sin embargo, su objetivo principal es prevenir



los problemas previsible y establecer salvaguardas para minimizar los riesgos.

Por ejemplo, las organizaciones intentan mejorar la probabilidad de que el personal se desempeñen de acuerdo con los estándares mediante la identificación de las habilidades laborales necesarias y el uso de pruebas y otros dispositivos de evaluación para contratar personas con esas habilidades.

2.3.1.2.4.1. Servicios de Control Previo

Son las actividades o funciones que tienen como objetivo autorizar, informar u opinar sobre ciertas operaciones o decisiones que puedan afectar el crédito, la capacidad financiera o la seguridad del Estado. Estos servicios están establecidos por normativa expresa y su propósito es prevenir riesgos y asegurar la adecuada gestión de recursos y procesos en el ámbito público. (Contraloría, 2017).

Algunos ejemplos son:

1. Autorizar un presupuesto adicional en una obra, que incluya más supervisión: Antes de que se realicen gastos adicionales en proyectos de obra o se aumenten los servicios de supervisión, es necesario obtener la autorización previa para certificar que los recursos sean utilizados de forma adecuada y justificada.



2. Informar sobre las operaciones que compliquen el crédito o capacidad financiera del gobierno: Se refiere a la obligación de informar sobre aquellas operaciones o decisiones que consigan obtener una consecuencia significativa en el crédito o en la capacidad financiera del gobierno, como contrataciones importantes, adquisiciones de deuda u otros compromisos financieros relevantes.
3. Opinar acerca de las negociaciones de carácter secreto militar o de orden interno: En casos en los que las contrataciones estén relacionadas con asuntos de seguridad nacional o de orden interno, se puede requerir una opinión previa para garantizar que dichas contrataciones se realicen de acuerdo con las normativas y salvaguardas necesarias.

Estos son solo algunos ejemplos de servicios de control previo, pero pueden existir otros establecidos por normativas específicas de cada entidad. En general, estos servicios tienen como finalidad asegurar la transparencia, la eficacia y la observancia de la normatividad en la utilización de recursos y en la toma de decisiones que puedan tener implicaciones significativas para el Estado.



2.3.1.2.5. Control Simultáneo

El control simultáneo, también conocido como control en tiempo real o control durante la ejecución, se refiere a los procesos y mecanismos utilizados para monitorear y regular las actividades en curso mientras se llevan a cabo. El objetivo primordial es certificar que estas actividades se ajusten a los estándares establecidos por la organización y produzcan los resultados deseados. (Estupiñan y Niebel, 2015, pág.57).

Algunas características del control simultáneo son:

1. **Monitoreo en tiempo real:** El control simultáneo implica la observación y supervisión de las actividades mientras se están llevando a cabo. Se realiza de manera continua o periódica para asegurarse de que se están cumpliendo los estándares establecidos.
2. **Enfoque en estándares y reglas:** Se basa en estándares de desempeño, regulaciones y reglas previamente establecidos para guiar comportamientos y las tareas del personal. Estos estándares sirven como referencia para evaluar si las actividades están siendo realizadas correctamente.
3. **Detección y resolución de problemas:** El control simultáneo permite identificar y abordar problemas o desviaciones potenciales de manera oportuna. Se busca corregir cualquier problema detectado y tomar medidas correctivas para asegurar



que las actividades continúen produciendo los resultados correctos.

4. **Participación activa:** El control simultáneo implica una participación activa en el proceso en curso. Los responsables del control realizan observaciones y toman decisiones sobre la continuidad de las actividades, la implementación de medidas correctivas o incluso la interrupción del trabajo si es necesario.

Es importante destacar que el control simultáneo requiere un buen conocimiento y comprensión de las tareas específicas involucradas, así como de los estándares y resultados esperados. Además, se necesita una comunicación efectiva y una coordinación adecuada para llevar a cabo este tipo de control de manera eficiente.

2.3.1.2.5.1. Servicios de Control Simultáneo

Mecanismos utilizados por la Contraloría General u otros órganos de control para llevar a cabo la supervisión y evaluación en tiempo real de las actividades en curso en una entidad, estas modalidades son: (Contraloría, 2017).

1. **Acción Simultánea:** valorar la ejecución de las actividades de realización de un proceso que se viene dando. Se realiza comprobando y examinando tanto la documentación como los aspectos físicos para certificar que se estén realizando de acuerdo con las disposiciones establecidas.



2. **Orientación de Oficio:** Esta modalidad implica alertar por escrito y de forma precisa al titular de la institución o a la persona responsable, sobre situaciones que puedan llevar a faltas, negligencias o inobservancias en la ejecución de las actividades que se vienen dando. Estas situaciones pueden ser identificadas tanto por la misma entidad como por fuentes externas.
3. **Visita de Control:** Se trata de estar presente en actos o hechos que se estén llevando relacionados con las entregas de bienes, ejecución de obras y prestación de servicios gubernamentales. Durante la visita, se constata que la ejecución se esté realizando de acuerdo con la normativa vigente.

Es importante destacar que la Contraloría General, en ejercicio de su idoneidad legal y autonomía funcional, puede determinar otras modalidades de control simultáneo según sea necesario.

Estas modalidades de control simultáneo permiten supervisar de cerca las actividades en curso, asegurando el cumplimiento de las normas y disposiciones, la eficiencia en la ejecución y la prevención de irregularidades. Además, brindan la oportunidad de identificar y abordar tempranamente cualquier situación



que pueda afectar la ejecución adecuada de actividades y procesos en la institución.

2.3.1.2.6. Control Posterior

Conocido también como control de resultados o control de retroalimentación, se enfoca en evaluar los resultados de las actividades o procesos una vez que han concluido. Este tipo de control tiene varias funciones importantes:

1. **Proporcionar información sobre la efectividad de la planificación:** Al analizar los resultados conseguidos en correspondencia con los estándares determinados, los directivos pueden evaluar la eficacia de su planificación y determinar si se lograron los objetivos establecidos.
2. **Identificar desviaciones:** Mediante la comparación entre los resultados reales y los estándares establecidos, se pueden identificar desviaciones o brechas en el desempeño. Esto permite detectar áreas donde se hayan producido fallas o deficiencias en el proceso.
3. **Tomar acciones correctivas:** Si se identifican desviaciones o resultados no satisfactorios, el control posterior proporciona información para tomar acciones correctivas y mejorar el desempeño futuro. Esto puede implicar ajustes en los procesos, cambios en las estrategias o implementación de medidas correctivas.



Sin embargo, es importante tener en cuenta que el control posterior tiene algunas limitaciones. El principal inconveniente es que se realiza después de que las actividades se hayan completado, lo que significa que el daño potencial ya puede haber ocurrido. Esto implica que el control posterior no permite una intervención inmediata para corregir problemas mientras están en curso. Por lo tanto, es importante combinar el control posterior con otros tipos de control, como los controles previos y simultáneos, para tener una visión completa y equilibrada de los controles internos de una organización.

2.3.1.2.6.1. Servicios de Control Posterior

La Contraloría General de la República, como entidad encargada del control gubernamental en el Perú, realiza servicios de control posterior para evaluar y fiscalizar la gestión de las entidades del Estado. Estos servicios se llevan a cabo una vez que las operaciones y actividades se han realizado, y tienen como objetivo comprobar la observancia de leyes, normas, procedimientos y políticas señalados, así como la efectividad en la utilización de recursos gubernamentales. (Contraloría, 2017).

Algunos de los servicios de control posterior realizados por el ente rector incluyen:



1. **Auditorías de regularidad:** Consisten en la revisión de los actos y operaciones de las entidades estatales para determinar si se ajustan a los dispositivos legales, reglamentarias y normativas aplicables. Se comprueba la observancia de procedimientos establecidos y se emiten informes con observaciones, recomendaciones y, en casos graves, se pueden determinar responsabilidades.
2. **Auditorías de desempeño:** Evalúan la gestión y los resultados de las instituciones gubernamentales en términos de eficiencia, eficacia y economía. Se analiza cómo se han alcanzado los objetivos y se identifican áreas de mejora. Estas auditorías brindan información valiosa para tomar decisiones y el perfeccionamiento continuo de las entidades.
3. **Auditorías especiales:** Se realizan en situaciones específicas que requieren una revisión detallada. Pueden ser solicitadas por el Congreso de la República, por la Contraloría General de la República o surgir como resultado de denuncias de irregularidades. Estas auditorías se enfocan en investigar y esclarecer los hechos en cuestión.
4. **Auditorías de cumplimiento:** Se centran en comprobar que se cumplan los contratos, convenios y acuerdos suscritos por las instituciones del Estado. Se evalúa si se han



cumplido las condiciones y términos establecidos y se detectan posibles irregularidades.

- 5. Auditorías de sistemas de información:** Evalúan la seguridad, integridad y confidencialidad de los sistemas de información utilizadas por las instituciones del Estado. Se busca garantizar la protección de la información sensible y el correcto funcionamiento de los sistemas informáticos.

Estos servicios de control posterior cumplen un rol esencial en la fiscalización de la administración gubernamental, asegurando la transparencia, el cumplimiento de la normatividad y la utilización eficiente de los recursos gubernamentales.

El correcto funcionamiento del control interno depende de dos aspectos principales:

- 1. La organización en sí misma:** La organización debe estar encaminada hacia sus proyecciones y sus objetivos deben estar encuadradas de tal manera que se puedan obtener resultados efectivos. Esto implica tener una estructura organizativa clara, políticas y procedimientos establecidos, y una cultura que promueva la integridad y la ética en todas las actividades.
- 2. Gestión administrativa:** Es responsabilidad de los representantes de la gerencia realizar y mantener los controles internos en la organización. Esto implica diseñar y aplicar los procesos y



controles necesarios, monitorear su efectividad y realizar mejoras cuando sea necesario.

El control interno es esencial para garantizar una labor efectiva y eficaz en las organizaciones. Su implementación adecuada requiere la participación de toda la organización y un enfoque constante en la mejora continua.

2.3.2. Variable Dependiente: Eficiencia

García (2017) la eficiencia viene a ser la concordancia entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos en un proyecto, proceso o actividad. Se trata de lograr los objetivos de la manera más óptima, empleando la menor cantidad de recursos posibles o alcanzando más metas con el mismo nivel de recursos.

La eficiencia laboral se refiere a la capacidad de los empleados para llevar a cabo sus tareas y responsabilidades de manera efectiva y con el mínimo desperdicio de recursos, como tiempo y esfuerzo. Implica la obtención de resultados óptimos en relación con los recursos invertidos. (Robbins y Coulter, 2017, pág. 57)

En el contexto empresarial, la eficiencia es fundamental, ya que permite maximizar el rendimiento y minimizar los costos. Cuando una empresa es eficiente, utiliza de manera efectiva sus recursos, como el capital, el tiempo, la mano de obra y los materiales, para lograr sus objetivos de manera rentable. Esto implica eliminar cualquier desperdicio, minimizar la duplicación de esfuerzos y optimizar los procesos y operaciones.



La eficiencia laboral se refiere a la capacidad de los empleados y las organizaciones para realizar tareas y procesos de manera productiva y con un uso óptimo de recursos, como tiempo, esfuerzo y materiales. Implica lograr los resultados deseados con la menor cantidad de recursos posibles. (Robbins, Coulter y DeCenzo, 2017, pág. 58)

La eficiencia también puede estar relacionada con la capacidad de una empresa para ofrecer productos o servicios de alta calidad de manera oportuna y con un uso eficiente de los recursos. Esto implica gestionar adecuadamente los inventarios, optimizar la cadena de suministro, mejorar la productividad de los empleados y utilizar tecnología y sistemas eficientes.

Los rendimientos de muchas empresas están bajo presión. Esto hace que sea importante que los empleados realicen las tareas correctas (efectivas) de la manera correcta (eficiente). Al trabajar de manera eficiente, se puede producir más con la misma cantidad de insumos (recursos). En definitiva, conseguir más por menos costes, una mayor rentabilidad y menos presión.

Eficiencia significa 'hacer las cosas de la manera correcta'. 2 A menudo se hace referencia a dos tipos de eficiencia, a saber, la eficiencia estática y la eficiencia dinámica.

Eficiencia estática. La eficiencia estática se relaciona con la refinación de productos, procesos u oportunidades existentes; realizar mejoras dentro de las condiciones existentes.



La eficiencia estática es un tipo de eficiencia que se relaciona con un entorno existente en el que se realiza el trabajo. Esto generalmente significa mejorar un proceso o producto existente y aprovechar las oportunidades existentes.

Podemos decir que mejora la eficiencia estática al hacer que el proceso existente de registro sea más eficiente para los empleados y la gerencia. Esta es una forma de reducir la pérdida de tiempo y obtener un aumento en este tipo de eficiencia.

La eficiencia estática representa la combinación correcta de recursos que ya están disponibles.

Eficiencia dinámica. La eficiencia dinámica está referida al desarrollo continuo de nuevos procesos, productos u oportunidades, de modo que la rentabilidad mejore.

La palabra dinámica aquí se refiere a mejoras y desarrollos de nuevos procesos y productos en relación con el tiempo. Esto también puede aplicarse a la creación de nuevas oportunidades para uno mismo para mejorar la rentabilidad a largo plazo. La eficiencia dinámica se ocupa de la adquisición de los recursos correctos a lo largo del tiempo para mejorar la rentabilidad.

2.3.1.3. Importancia de la Eficiencia

Algo solo es eficiente cuando es efectivo. En otras palabras: algo es eficiente si tiene un efecto útil. Tiene que ser funcional. La eficiencia es la capacidad de actuar o producir de manera efectiva con un mínimo de desperdicio, gasto o esfuerzo innecesario. La



atención se centra en los recursos y la velocidad con la que se alcanzan los objetivos organizacionales. (Robbins y Coulter, 2017, pág. 59)

La eficacia institucional está determinada por el éxito con el que asigna los recursos para lograr sus objetivos (organizacionales) de la manera correcta. En otras palabras, qué tan bien su organización convierte la entrada en salida, como productos, programas y servicios. De esta forma, la eficacia contribuye al éxito de su organización.

El valor de la eficiencia se puede ilustrar mejor si se mira desde la perspectiva de un empleado, así como desde la perspectiva de una organización. Para los empleados, trabajar de manera eficiente ayuda a evitar frustraciones. Si los empleados invierten cantidades significativas de tiempo y energía en procesos en los que ven poco o ningún retorno, se producen fugas de energía que, con el tiempo, generan frustraciones. Es como golpearse la cabeza contra la pared.

Cuando no se controlan, las fugas de energía pueden provocar una situación en la que los empleados se sientan frustrados y experimenten menos alegría en el trabajo. Una vez que esto ocurre, los empleados sufren una disminución en el compromiso y compromiso.

Para las organizaciones, un alto grado de eficiencia es importante por razones financieras y de productividad.



Esencialmente, si las empresas invierten recursos financieros considerables en los empleados, pero obtienen poco o ningún rendimiento, se vuelve cada vez más difícil administrar un negocio rentable.

Medir la eficiencia de los empleados es un dolor de cabeza para el departamento de recursos humanos. En este artículo, lo guiaremos a través de los pasos sobre cómo medir la eficiencia de los empleados y qué puede hacer para aumentar la eficiencia en el lugar de trabajo. Como empresa, necesita un seguimiento riguroso del tiempo. Esa es la única manera de saber si sus empleados son lo suficientemente eficientes.

2.3.1.4. Productividad vs eficiencia

Para entender cómo medir la eficiencia de los empleados, es importante comparar ambos términos: productividad vs eficiencia. Por un lado, la productividad se mide en términos de una relación entre la producción y el tiempo; también conocida como la cantidad. Por otro lado, la eficiencia se centra en cambio en la calidad del trabajo. Esa es la mayor diferencia entre los dos. Sin embargo, ambos son necesarios para que un negocio tenga éxito. (Giral, 2017, pág. 52).

2.3.1.5. Tipos de eficiencia

Dependiendo de estos dos tipos, la eficiencia de los empleados depende de en qué tienen que trabajar para mejorar la



eficiencia de las empresas en términos de ganancias, en Recursos Humanos existen generalmente dos tipos de eficiencia:

La eficiencia estática se relaciona con la reorganización de los recursos ya existentes dentro de una empresa. Por ejemplo, es posible que no le quede presupuesto para contratar nuevos empleados. Sin embargo, podría reorganizar las tareas entre los empleados existentes para poder trabajar de manera más eficiente.

La eficiencia estática se relaciona con la refinación de productos, procesos o posibilidades existentes; hacer mejoras dentro de las condiciones existentes en la industria.

La eficiencia dinámica se relaciona con la capacidad de aumentar la eficiencia a través de la adquisición de recursos externos. La mayoría de los profesionales de recursos humanos están más preocupados por esto que por la eficiencia estática. También puede adquirir una aplicación de gestión del tiempo para ayudar a aumentar la eficiencia.

El concepto industrial de eficiencia dinámica se refiere al desarrollo continuo de nuevos productos, procesos y cambios.

2.3.1.6. Medición de la Eficiencia del Personal

Existen numerosas formas de calcular la eficiencia del personal, pero la más básica es tener un software de control de tiempo para monitorear los siguientes aspectos del comportamiento de los empleados:



- ✓ La cantidad de tiempo que pasan en la oficina, en horas (esencialmente, su horario).
- ✓ La productividad del trabajador, es decir, el tiempo dedicado al trabajo dividido por su tiempo en la oficina.
- ✓ El valor del trabajo producido a lo largo del tiempo.
- ✓ La cantidad de tiempo dedicado a realizar la tarea que crea el mayor valor, que es la eficiencia del trabajador.
- ✓ Recuerde que la diferencia clave entre ser productivo y ser eficiente es que, al calcular la productividad, está calculando la cantidad de horas que puede entregar un alto rendimiento, mientras que la eficiencia se trata más de su capacidad de entregar valor en la menor cantidad de tiempo.

2.3.1.7. Eficiencia en el lugar de trabajo

La eficiencia a menudo se basa en la capacitación y la gestión adecuadas de sus empleados más que en la mera cantidad de horas dedicadas al trabajo. (Giral, 2017, pág. 53).

También debe tener presente la ley de la ventaja comparativa en relación con el trabajo. El ejemplo clásico es el de un abogado que es capaz de escribir más rápido que su empleado, pero aun así deja que su empleado escriba a máquina de todos modos. ¿Por qué? Porque el abogado obtiene más valor al proporcionar experiencia legal que al escribir a máquina. Son más productivos que su empleado escribiendo a máquina, pero el



equipo es menos eficiente en general si el abogado despide a su empleado.

Aquí hay algunos otros consejos para mejorar la eficiencia en el lugar de trabajo:

- ✓ Analice en qué tareas un empleado crea más valor a través de un dispositivo de gestión del tiempo y asígnelas más a esas tareas en consecuencia.
- ✓ Invierta en gerentes que sepan cómo abordar a las personas y los problemas organizacionales de manera efectiva. Al contratar, haz que demuestren cómo pueden atraer la eficiencia en el lugar de trabajo a través de métricas específicas.
- ✓ Cree un entorno que favorezca el trabajo eficiente y las soluciones creativas en lugar de esforzarse en horas brutas por semana. Como dijo Bill Gates, contrató a los programadores perezosos porque sabían codificar atajos.

2.3.1.8. Impulsores de la Eficiencia

2.3.1.8.4. Claridad de roles y tareas: mejores prácticas

Saber con precisión cuál es su rol y las tareas dentro de ese rol es importante por varias razones, la cual ayuda a los empleados y las organizaciones a alcanzar sus objetivos de la manera más eficiente posible. (Pucheu, 2017, pág. 43).

También ayuda a los empleados a realizar sus tareas lo mejor que pueden y ayuda a garantizar que el tiempo de los empleados se emplee de manera eficaz. Además, la claridad con



respecto al rol y las tareas ayuda a reducir el estrés y es necesaria para la vitalidad de los empleados y la satisfacción laboral.

2.3.1.8.4.1. Mejores prácticas: claridad de roles y tareas

Al menos una vez al año, discuta los roles y deberes dentro del equipo, qué debe hacerse y quién es responsable. Si lo hace, ayudará a que quede claro para todos quién debe realizar qué tareas y qué tareas no están claras o aún no están definidas. Se pide a los empleados que tomen nota de cualquier tarea que se les presente y que no sea parte de su trabajo. El siguiente paso es discutir cómo estas tareas pueden asignarse de manera diferente.

2.3.1.8.5. Proporcionar los recursos necesarios: mejores prácticas

Para sacar el máximo provecho de los empleados, es vital que cuenten con el equipo adecuado para desempeñarse en el trabajo. Cuando los empleados se ven frenados por equipos ausentes o de mala calidad, la productividad y la eficiencia se ven afectadas negativamente. (Giral, 2017, pág. 54).

2.3.1.8.5.1. Buenas prácticas: Proporcionar los recursos necesarios

Para aquellos empleados que regularmente necesitan nuevos equipos, anímelos a pensar en una



mentalidad empresarial. Al pensar más en términos empresariales y al racionalizar claramente el valor agregado de una nueva inversión, existe una mayor probabilidad de que el dinero esté disponible.

Tómese el tiempo para explicar claramente por qué no se pueden realizar ciertas inversiones. Cuando los empleados reciben explicaciones oportunas, su nivel de frustración suele disminuir.

2.3.1.8.6. Establecer la libertad en el trabajo: mejores prácticas

Muchas personas son naturalmente autónomas. Quieren determinar por sí mismos cuándo y cómo hacen las cosas, tanto dentro como fuera de sus entornos profesionales. Por lo tanto, es valioso ser consciente de esto y brindar a los empleados el alcance para realizar su trabajo a su manera. Cuando los empleados están empoderados y son autónomos, el trabajo se vuelve más placentero y eficiente. (Womack, Jones y Roos, 2016, pág. 47).

2.3.1.8.6.1. Mejores prácticas: Establecer la libertad en el trabajo

Examinar hasta qué punto se puede introducir el trabajo orientado a los resultados y permitir a los empleados la libertad de elegir cómo lograrán sus objetivos. Al principio, a menudo es aconsejable ofrecer



apoyo y asesoramiento, sin embargo, con el tiempo, la necesidad de esto se reducirá.

Sea consciente del nivel de libertad que los empleados pueden manejar y trate de ampliarlo gradualmente.

Tómese el tiempo para explicar claramente por qué no se pueden realizar ciertas inversiones. Cuando los empleados reciben explicaciones oportunas, su nivel de frustración suele disminuir.

2.3.1.8.7. Desarrollando la eficiencia dentro de los equipos: mejores prácticas

Todos los equipos dentro de las organizaciones quieren alcanzar ciertas metas, con el menor gasto posible (recursos, personal, tiempo y energía). La clave para hacerlo es asegurarse de que los procesos se centren en las cosas correctas y que las relaciones de trabajo sean eficientes. Si hay problemas relacionados con los dos, los procesos y las relaciones pueden volverse ineficientes. Esto no solo afectará negativamente a los empleados, sino también a la organización.

2.3.1.8.7.1. Mejores prácticas: desarrollo de la eficiencia dentro de los equipos

Una vez al año, evalúe críticamente la forma en que operan los equipos. La realización de tales evaluaciones evitará que los equipos continúen trabajando



de manera ineficiente y ayudará a traer los nuevos enfoques requeridos.

Eliminación de reglas prohibitivas y estudio de caso de burocracia

Las regulaciones innecesarias impiden que los empleados usen su propio sentido común y contribuyen a un proceso de trabajo demasiado complejo e ineficiente. La consecuencia de esto es que conduce a inmensas frustraciones que pueden dañar la eficiencia y el compromiso.

2.3.1.9. El valor de trabajar de manera eficiente

El valor de la eficiencia se refleja en las ganancias, el éxito y los resultados de una empresa. La eficiencia proporciona una amplia gama de beneficios, que incluyen:

- ✓ Uso óptimo de recursos
- ✓ Residuos reducidos
- ✓ Reducción de costo
- ✓ Disminución de errores
- ✓ Productividad mejorada

La eficiencia de los empleados es de suma importancia para el éxito y el buen funcionamiento de una empresa. Un empleado eficiente puede marcar la diferencia en términos de productividad, calidad del trabajo y logro de metas. (Giral, 2017, pág. 54).



Cuando los empleados son eficientes, utilizan su tiempo y habilidades de manera efectiva para realizar sus tareas y responsabilidades de manera oportuna y con la calidad esperada. Esto no solo beneficia al empleado individual, sino también a todo el equipo y a la empresa en su conjunto.

Un empleado eficiente puede ser más productivo, lo que significa que puede realizar más tareas en menos tiempo, lo que a su vez aumenta la capacidad de la empresa para cumplir con los plazos y entregar productos o servicios a tiempo. Además, la eficiencia puede generar ahorros de costos al minimizar el desperdicio de recursos y optimizar los procesos.

Por otro lado, los empleados ineficientes pueden afectar negativamente a la empresa. La falta de eficiencia puede provocar retrasos, errores, desperdicio de recursos y una disminución en la calidad del trabajo. Esto puede afectar el prestigio de la institución, la satisfacción de los clientes y los resultados financieros.

Es por eso que los propietarios y profesionales de negocios deben priorizar la eficiencia y promover una cultura de trabajo en la que se valore y fomente la eficiencia. Esto puede lograrse a través de la capacitación adecuada, la asignación adecuada de tareas, la implementación de sistemas y herramientas eficientes, y el reconocimiento y recompensa del desempeño eficiente.

En definitiva, la eficiencia de los empleados es esencial para el éxito y la sostenibilidad de un negocio, y los líderes



empresariales deben esforzarse por cultivar y mantener un entorno de trabajo eficiente y productivo.

Hay muchas razones por las que el personal puede ser ineficiente, como:

- ✓ El trabajo no es desafiante ni estimulante.
- ✓ Interrumpido o distraído con demasiada frecuencia
- ✓ Falta de responsabilidad o motivación.
- ✓ Dadas instrucciones o plazos poco claro
- ✓ Dilación

2.3.1.10. Eficiencia y Eficacia

Si bien la eficiencia es esencial, un negocio exitoso también requiere efectividad. La eficiencia y la efectividad son de naturaleza simbiótica, la eficiencia solo puede ser funcional si es efectiva.

La eficacia se define como la producción que ocurre con la menor cantidad posible de desperdicio de recursos.

En el entorno del lugar de trabajo, la eficacia sería la realización de tareas, proyectos, metas o trabajo realizado con el menor volumen posible de gastos de recursos. Los recursos focales van desde el tiempo de los empleados hasta el costo monetario.

Al igual que la eficiencia, la eficacia contribuye a todos los aspectos del negocio, mientras que la eficiencia es decisiva para las ganancias de su negocio, la efectividad es esencial para su crecimiento.



La asignación adecuada de recursos, la delegación consciente y la utilización concienzuda de los recursos son indicadores principales de un sistema empresarial administrado de manera eficiente.

2.3.1.11. Eficiencia, Eficacia y Productividad

Son la trifecta de un negocio exitoso. Los tres principios se correlacionan entre sí y son imposibles de comprender adecuadamente si se ignora cualquier concepto individual.

La productividad se define como el proceso de ser eficiente, la productividad es la eficiencia en la práctica. Mientras que la productividad cuantifica la salida cronológica, la eficiencia cuantifica la entrada frente a la salida.

En el lugar de trabajo, la productividad es el proceso de utilizar idealmente los recursos disponibles para producir la mayor cantidad posible de productos o servicios de calidad.

Los recursos focales van desde la mano de obra hasta el inventario. Dependiendo de su tipo de industria específica, el producto o servicio se clasifican como cualquier cosa que produzca ganancias comerciales.

En muchas empresas, las ganancias se obtienen con una combinación de productos y servicios. Un ejemplo de una empresa que obtiene ganancias tanto por el servicio como por el producto está representado en la industria de restaurantes, donde el servicio



lo brinda una variedad de miembros del personal y su producto es cualquier alimento que se sirva.

2.3.1.12. Productividad

La productividad se puede explicarse como la cualidad de ser productivo. La palabra también explica la efectividad del esfuerzo productivo, especialmente en las industrias, medida en términos de la tasa de producción por unidad de insumo.

La productividad puede evaluarse en términos de la producción del personal en un momento de tiempo fijo. Por lo general, la productividad de un trabajador determinado se evaluará en relación con un promedio de empleados que realizan un trabajo similar. Debido a que gran parte del éxito de cualquier institución dependería de la productividad de su fuerza laboral, la productividad de los empleados es una consideración importante para las empresas.

La productividad, como todos los temas, es difícil de cuantificar objetivamente. Cuando se pregunta la opinión de los empleados, es difícil preguntar directamente sobre su desempeño y productividad. Lo que se puede preguntar es cómo perciben la productividad de la organización, o de su equipo. ¿Sienten que está a la altura o hay mejoras por hacer? Vinculado con las respuestas a la carga de trabajo y los factores motivacionales, es posible estimar la productividad dentro de una organización.



La productividad dentro de una organización es vital para el éxito. Especialmente en tiempos de incertidumbre económica, una organización debe permanecer (o volverse) lo más productiva posible dentro de los límites de la carga de trabajo. Pero, ¿cómo sabe si su organización se desempeña de la mejor manera posible? ¿Dónde sienten los empleados que falta productividad dentro de la organización? ¿Y dentro de su equipo?

Conocer la puntuación de la productividad percibida no es suficiente. Necesita saber qué impulsa la productividad dentro de su organización. Y lo que necesita mejorar para garantizar una productividad saludable para su organización.

Cada empleado tiene un número predeterminado de tareas que puede completar por mes, semana o día. En oposición con la producción de las fábricas, la producción de personas rara vez es constante; una persona puede lograr más en el mismo período que otra.

Para empresas en situaciones como estas, tiene más sentido valorar a un empleado sobre otro, incluso cuando brindan resultados diferentes en términos de eficiencia.

La productividad de los empleados significa que su equipo es eficaz y eficiente. Utilizan sabiamente sus horas de trabajo para producir más y mejores resultados en menos tiempo.

Ser productivo es algo más que “hacer las cosas”. Una persona que tuitea contenido aleatorio en la página de su empresa



técnicamente está haciendo algo, pero no está siendo exactamente productiva.

Para ser productivo, su equipo debe cumplir con tres criterios:

1. Realizan su trabajo y terminan una cantidad razonable de tareas. Esto significa que cumplen los plazos y no dedican demasiado tiempo a nada.
2. Hacen un trabajo de buena calidad. Los resultados finales cumplen o superan sus expectativas.
3. No pierden el tiempo en cosas que son de menor prioridad. En cambio, usan el tiempo y el esfuerzo de manera eficiente.

En otras palabras, la productividad de la fuerza laboral se trata de enfocarse en las cosas correctas en los momentos correctos. Se dedica muy poco tiempo y el trabajo que realizan crea los resultados que desea.

Es por eso que puede ser tan difícil darle la vuelta a un equipo que lucha por ser productivo. La gente está trabajando, probablemente más de 40 horas a la semana, y creen que les estás diciendo que trabajen aún más.

Pero el consejo común de “trabajar más inteligentemente, no más duro” no ayuda en esta situación. Eso te deja con una pregunta importante. ¿Cómo trabajas de manera más inteligente? Puede realizar cientos de tareas todos los días, pero si son las tareas incorrectas, aún no es productivo.



James Clear (autor de Atomic Habits) define la productividad como una medida de la eficiencia de una persona que completa una tarea. Sin embargo, argumenta que la productividad es más que simplemente hacer las cosas: “A menudo asumimos que la productividad significa hacer más cosas cada día. Equivocado. La productividad es lograr que las cosas importantes se hagan de manera constante”, dice James Clear. “Y no importa en qué estés trabajando, solo hay unas pocas cosas que son realmente importantes. Ser productivo se trata de mantener una velocidad promedio constante en algunas cosas, no la velocidad máxima en todo”.

Tener un equipo productivo se trata menos de encontrar áreas para reducir el tiempo y trabajar más rápido y más de los diferentes factores que influyen en el origen de una buena productividad, como el compromiso de los empleados, la cultura de la empresa y la felicidad general de los empleados en su función.

Lo que sabemos ahora, en nuestro paradigma posterior a la pandemia, es que la productividad de los empleados es una iniciativa crítica de recursos humanos que merece el tiempo y los recursos de la empresa. Después de todo, está directamente relacionado con una mayor retención y un mejor desempeño de los empleados.

Es completamente posible tener un grupo de empleados felices y comprometidos que aman su trabajo pero que no son



terriblemente productivos o trabajadores. También es posible estar rodeado de empleados productivos que no están nada comprometidos. Entonces, ¿cómo puede asegurarse de que su fuerza laboral comprometida también sea lo más productiva posible?

2.3.1.13. Factores que conducen a la eficiencia en el trabajo

Los siguientes factores juegan un papel crucial en el aumento de la eficiencia de los empleados en el lugar de trabajo.

2.3.1.13.4. Funciones y responsabilidades claramente definidas

Los empleados deben tener funciones y responsabilidades bien definidas en el lugar de trabajo. Las personas deben tener claro en qué áreas necesitan contribuir mejor con su nivel y qué habilidades les ayudarían a desempeñarse mejor. Deben ser conscientes de sus deberes y áreas de responsabilidad clave. La duplicación del trabajo disminuye la eficiencia de los empleados. Las responsabilidades deben delegarse según la experiencia, el conocimiento y los niveles de interés de los empleados. La falta de coincidencia en el trabajo genera confusiones y, finalmente, las personas pierden interés en el trabajo.

2.3.1.13.5. Comunicación efectiva

La comunicación efectiva juega un papel imperativo en el aumento de la eficiencia de los empleados, lo que finalmente beneficia a la organización. Los empleados necesitan



interactuar entre sí, discutir sus problemas, intercambiar ideas y beneficiarse de la experiencia de los demás. Necesitan tener un fácil acceso a las cabinas de sus gerentes para que las quejas y los problemas puedan abordarse de inmediato. Incluso el más mínimo problema que se deja desatendido puede convertirse en una causa importante de problemas más adelante. Los gerentes deben sentarse con los miembros de su equipo, monitorear su desempeño, darles retroalimentación correcta y ayudarlos a desempeñarse mejor. Como gerente, debe guiar a su equipo sobre qué conjunto adicional de habilidades aumentaría su eficiencia y lo ayudaría a entregar resultados a tiempo.

2.3.1.13.6. Normas y reglamentos/Políticas flexibles

Si espera que un empleado trabaje hasta tarde en su cumpleaños, nunca lo hará y terminará desperdiciando todo el día. Uno tiene que ser lógico. No pida a sus empleados que trabajen hasta tarde a menos que haya una emergencia. Las reglas y regulaciones deben ser las mismas para todos. Todo individuo, independientemente de su designación o nivel en la jerarquía, debe presentarse a tiempo. Permita que los empleados tomen pequeños descansos durante el día. Que hablen con sus compañeros. Las reglas estrictas como cambiar de teléfono celular en el lugar de trabajo, bloquear sitios web, no permitir que los empleados se levanten de su estación de trabajo, etc., a veces pueden irritar a un empleado, quien en su momento



comienza a buscar un nuevo trabajo. Los empleados deben estar satisfechos con su trabajo. Dale una palmadita en la espalda y hazles sentir que tienen el potencial para alcanzar los objetivos antes de tiempo. Que se sientan especiales e indispensables para la organización. Confía en mí; nada ayudaría, si no se dan cuenta ellos mismos. La autorrealización es de suma importancia. Después de todo, no puede controlar a sus empleados todo el tiempo. Confíe en sus empleados.

2.3.1.13.7. Salarios y sueldos adecuados

El dinero es un fuerte factor de motivación para los empleados. Jamás trabajarían si no les entregas sus sueldos a tiempo. No retenga sus facturas mensuales y otros reembolsos. Aprecie sus actuaciones y recompénselas adecuadamente. Las bonificaciones, las ventajas adicionales y los incentivos desempeñan un papel eficaz a la hora de motivar a los empleados para que cumplan los plazos, terminen las tareas a tiempo y alcancen los objetivos a tiempo o antes.

2.3.1.13.8. Seguridad en el trabajo

La seguridad laboral juega un papel crucial en el aumento de la eficiencia de los empleados. Los empleados no podrían cumplir si se sienten inseguros en el lugar de trabajo. Los gerentes deben apoyar a los miembros de su equipo en momentos de crisis y circunstancias imprevistas.



2.3.1.13.9. Gestión del tiempo

Anime a los empleados a administrar bien su tiempo. Ayúdelos a planificar su día. Pídeles que organicen su escritorio una vez por semana.

2.3.1.13.10. Cultura de trabajo saludable

El personal necesita un ambiente laboral agradable ya que pasan la mayor parte de su día en el lugar de trabajo. Deles la libertad de tomar algunas decisiones por su cuenta. Los superiores nunca deben tratar a sus subordinados como esclavos ni mantenerlos a distancia. Nunca te respetarían. Necesitan sentirse felices en el lugar de trabajo para mantenerse positivos, felices y confiados. Anime a sus empleados a no participar en políticas de oficina desagradables, rumores y críticas.

2.3.1.13.11. Trabajo en equipo y eficiencia en el lugar de trabajo

El trabajo en equipo y la eficiencia en el lugar de trabajo son dos aspectos fundamentales para el éxito de una organización.

Trabajo en equipo:

1. **Comunicación efectiva:** Fomentar una comunicación abierta y clara entre los miembros del equipo, promoviendo el intercambio de ideas y la colaboración.
2. **Roles y responsabilidades claras:** Definir y asignar roles y responsabilidades a cada miembro del equipo, asegurándose de que todos comprendan sus funciones y contribuciones.



3. **Confianza y respeto mutuo:** Promover un ambiente de confianza y respeto, donde los miembros del equipo se sientan seguros para expresar sus opiniones y trabajar juntos hacia metas comunes.
4. **Colaboración y apoyo:** Estimular la colaboración y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo, fomentando la sinergia y la resolución conjunta de problemas.
5. **Gestión de conflictos:** Manejar los conflictos de manera constructiva y buscar soluciones que beneficien a todo el equipo.

Eficiencia en el lugar de trabajo:

1. **Planificación adecuada:** Realizar una planificación eficiente de las tareas y proyectos, estableciendo plazos realistas y asignando los recursos necesarios.
2. **Organización y priorización:** Organizar el trabajo de manera eficiente, estableciendo prioridades y optimizando el uso del tiempo y los recursos disponibles.
3. **Automatización y tecnología:** Utilizar herramientas y tecnología adecuadas para automatizar tareas repetitivas, agilizar procesos y mejorar la eficiencia operativa.
4. **Mejora continua:** Fomentar una cultura de mejora continua, donde se busque constantemente identificar y eliminar ineficiencias, implementar mejores prácticas y optimizar los procesos de trabajo.



5. Capacitación y desarrollo: Brindar oportunidades de capacitación y desarrollo a los empleados para mejorar sus habilidades y conocimientos, lo cual contribuirá a una mayor eficiencia en sus tareas.

Es importante tener en cuenta que el trabajo en equipo y la eficiencia en el lugar de trabajo son aspectos interrelacionados. Un equipo cohesionado y colaborativo puede generar resultados más eficientes, mientras que la eficiencia en el trabajo puede fortalecer el trabajo en equipo al optimizar los recursos y maximizar la productividad.

Ningún ser humano puede trabajar aislado, necesitamos gente alrededor con quien hablar, la mitad de los problemas se evaporan cuando los empleados expresan sus preocupaciones y hablan con sus compañeros de trabajo y superiores. Los problemas y las quejas deben abordarse de inmediato. Salude a sus compañeros de trabajo con una sonrisa. Los empleados no tienen ganas de trabajar si no tienen amigos en el lugar de trabajo. El trabajo se convierte en una mera fuente de carga para ellos y, finalmente, su eficiencia disminuye. Deje que las personas tengan amigos, se abran, discutan sus problemas y también encuentren una solución. Los empleados, de esta manera también se acercan, evitan peleas inútiles y eventualmente conducen a una cultura de trabajo saludable. También reduce el nivel de estrés en el lugar de trabajo,



Fomente las reuniones matutinas en el lugar de trabajo donde los empleados puedan reunirse en una plataforma común junto con los jefes de equipo para planificar todo el día. Es esencial que el gerente y los miembros del equipo sepan qué está haciendo el otro miembro. La duplicación del trabajo es absolutamente inútil. Asegúrese de que el miembro de su equipo no esté trabajando en el mismo proyecto en el que ya comenzó a trabajar. Asegúrese de que todos estén trabajando en tareas diferentes.

2.3.1.14. Papel de la comunicación en el aumento de la eficiencia en el trabajo

La comunicación desempeña un rol primordial en el crecimiento de la eficiencia del personal. Los empleados necesitan interactuar entre sí con más frecuencia para romper el hielo y sentirse cómodos en el lugar de trabajo. Los problemas surgen cuando la información no fluye en la forma deseada. La comunicación eficaz facilita el libre flujo de información entre el personal y reduce los malos entendidos y las confusiones.

Los gerentes deben dar la descarga correcta a sus empleados para que puedan entregar su mejor nivel. Los empleados necesitan entender lo que sus superiores esperan de ellos. Los empleados deben tener la libertad de expresar sus puntos de vista y opiniones, intercambiar ideas en una plataforma común para encontrar soluciones únicas que eventualmente conduzcan a



una mayor eficiencia. La comunicación efectiva juega un papel esencial en la motivación de los empleados. Los gerentes necesitan interactuar con los miembros de su equipo de manera regular para que desarrollen un sentido de lealtad hacia la organización. Haz que los miembros de tu equipo se sientan importantes. Siéntate con ellos, bríndales comentarios correctos, guíalos y ayúdalos a lidiar con los cambios con una sonrisa. Los empleados se desempeñan mejor cuando sus quejas son atendidas por sus gerentes de informes.

La duplicación del trabajo disminuye la eficiencia de los empleados. ¿Los miembros del equipo necesitan comunicarse entre ellos para saber qué está haciendo cada uno? Si está trabajando en una tarea en particular, asegúrese de que su colega esté trabajando en otra cosa. Los gerentes deben interactuar con sus subordinados para comprender su experiencia y niveles de interés. La delegación de trabajo es una de las responsabilidades más cruciales de un gerente de equipo. Asegúrese de que el trabajo no se convierta en una carga para los miembros de su equipo; de lo contrario, no se quedarían por mucho tiempo.

Recordemos que, los empleados son seres humanos que necesitan gente cerca con quien hablar, compartir su felicidad y discutir sus problemas también. Atrás quedaron los días en que los superiores solían tratar a los miembros de su equipo como meros esclavos. No deje que sus empleados hablen con personas que



representan a otros departamentos. No hay daño si uno tiene amigos en el lugar de trabajo. Después de todo, uno pasa la mayor parte de su día en la propia oficina. Es posible que las personas no se abran frente a sus jefes, pero definitivamente expondrán sus problemas frente a sus compañeros de trabajo. Deje que se beneficien de la experiencia y el conocimiento de los demás. La comunicación efectiva también reduce los niveles de estrés y, por lo tanto, motiva a los empleados a rendir al máximo. Permítales que presenten sus problemas para ayudarlos a encontrar soluciones. Como un manager, necesita saber dónde les falta todo y su orientación y asistencia los ayudaría a desempeñarse mejor. La interacción es esencial. Créame, la mitad de los problemas se evaporan cuando los empleados se sientan juntos y discuten los problemas en un foro abierto.

Los empleados deben tener la libertad de ingresar a la oficina de su jefe en caso de consultas. Solo comunicarse a través de correos electrónicos y mensajes no es suficiente para motivar a un empleado. La comunicación verbal es de suma importancia. No se debe hacer que el personal espere innecesariamente las aprobaciones, se debe llamarles, hablarles y dales el visto bueno inmediatamente. Los empleados se sienten motivados de esta manera y eventualmente obtienen mejores resultados y resultados de calidad. Palabras simples como "Wow", "Buen trabajo", "Tú puedes



hacerlo" contribuyen en gran medida a motivar a los empleados y aumentar su eficiencia.

La eficiencia de los empleados es una característica de los empleados y se relaciona con la velocidad y la precisión de un empleado en la tarea del trabajo. El concepto se relaciona con la productividad de los empleados: cuanto más eficientes sean, más productivos serán si se gestionan correctamente.

2.4. Marco Conceptual

a) Adecuado Uso de Recursos

Se refiere a la gestión responsable y eficiente de los recursos disponibles, asegurando que se utilicen de manera efectiva y responsable para lograr los objetivos establecidos. (Goldratt y Cox, 2014, pág. 32)

Implica gestionar los recursos disponibles de manera responsable y eficiente para lograr los objetivos organizacionales. Esto incluye la asignación óptima de recursos y la minimización de desperdicio.

b) Creatividad

Se refiere a la capacidad de generar ideas originales y novedosas, así como a la habilidad para combinar conceptos y elementos de manera innovadora. Implica pensar de manera no convencional y producir soluciones únicas a los desafíos. (Amabile, 2016, pág. 10)

Habilidad de generar ideas, soluciones o productos originales y novedosos. Implica pensar de manera innovadora, combinar ideas de manera única y encontrar soluciones no convencionales a los desafíos.



c) Cumplimiento de Metas y Objetivos

Se refiere a la capacidad de alcanzar las metas y los resultados planeados de manera exitosa. Implica la ejecución efectiva de un plan para lograr los resultados deseados. (Locke y Latham, 2016, pág. 57)

Realización exitosa de los objetivos establecidos por una organización o individuo. Implica alcanzar las metas de manera efectiva y dentro de plazos definidos.

d) Eficacia

Se relaciona con la capacidad de lograr los resultados deseados y alcanzar los objetivos establecidos. Implica la consecución exitosa de metas y el cumplimiento de las responsabilidades. (Drucker, 2016, pág. 52)

Capacidad de lograr los objetivos y metas establecidos de manera satisfactoria. Implica alcanzar resultados exitosos y cumplir con los propósitos previstos.

e) Eficiencia

Se refiere a la capacidad de realizar tareas, procesos o actividades de manera efectiva y sin desperdicio de recursos. Implica lograr los resultados deseados con la menor cantidad de recursos utilizados. (Drucker, 2016, pág. 52)

Capacidad de lograr un objetivo o realizar una tarea con la menor cantidad de recursos posibles, maximizando el rendimiento y minimizando el desperdicio.



f) Resolver Problemas

Implica identificar, analizar y encontrar soluciones efectivas para situaciones o desafíos que obstaculizan el logro de objetivos o metas (Gagné y Deci, 2015, pág. 26)

Involucra la capacidad de identificar, analizar y encontrar soluciones a situaciones o desafíos que puedan surgir en un contexto específico, ya sea personal, organizacional o social.

g) Utilización de Recursos

La utilización de recursos se refiere a la capacidad de aprovechar eficazmente los recursos disponibles, como tiempo, dinero, personal y tecnología, para lograr los objetivos y metas de una organización o tarea específica. (Robbins, Coulter y DeCenzo, 2017, pág. 52)

Se refiere a la capacidad de gestionar y aprovechar eficientemente los recursos disponibles, como el tiempo, el dinero, el personal, la tecnología, etc., para alcanzar los objetivos y metas establecidos.

h) Optimización de Recursos

La optimización de recursos implica maximizar la eficiencia en la asignación y uso de los recursos disponibles, de manera que se minimicen los desperdicios y se alcancen los mejores resultados posibles (Slack, Brandon-Jones y Johnston, 2016, pág. 35)

Implica el proceso de maximizar la eficiencia y la efectividad en la asignación y uso de los recursos disponibles, de manera que se logren los mejores resultados posibles con los recursos limitados.



i) Propuesta de ideas

Se refiere al proceso de generar y presentar conceptos, proyectos o sugerencias para abordar problemas o aprovechar oportunidades. Implica la comunicación efectiva de nuevas ideas (Brown y Martin, 2019, pág. 42)

Se relaciona con la generación y presentación de conceptos, soluciones o sugerencias para abordar un problema o mejorar una situación. Implica la expresión y comunicación efectiva de nuevas ideas.

j) Manejo Responsable

Se refiere a la gestión de actividades y recursos de manera ética, sostenible y cumpliendo con las regulaciones y estándares aplicables. Implica tomar decisiones conscientes y consideradas. (Senge, 2016, pág. 17)

Implica la gestión de las tareas, los recursos y las obligaciones de manera ética y de acuerdo con principios de sostenibilidad y responsabilidad social. Incluye la toma de decisiones que consideran el impacto en la comunidad y el medio ambiente.

k) Mejora de la Productividad

La mejora de la productividad se relaciona con el proceso continuo de aumentar la eficiencia y eficacia en la producción y en el logro de objetivos, a menudo mediante la implementación de mejores prácticas, tecnología avanzada y la optimización de procesos. (Womack, Jones y Roos, 2016, pág. 28)



Se refiere al proceso de aumentar la producción o el rendimiento de una entidad (ya sea una organización, un proceso o una persona) utilizando los recursos disponibles de manera más eficiente y efectiva.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

HG El Control Interno se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

HG_o El Control Interno no se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

2.5.2. Hipótesis Específicas

HE₁ El Ambiente de Control se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

HE₂ La Evaluación de Riesgos se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

HE₃ Las Actividades de Control se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.



HE₄ La Información y Comunicación se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

HE₅ La Supervisión se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

2.6. Variables

2.6.1. Identificación de Variables

Variable de Estudio 1: Control Interno

Dimensiones:

- ✓ Ambiente de Control
- ✓ Evaluación de Riesgos
- ✓ Actividades de Control
- ✓ Información y Comunicación
- ✓ Supervisión

Variable de Estudio 2: Eficiencia

Dimensiones:

- ✓ Resolver Problemas
- ✓ Utilización de Recursos
- ✓ Optimización de Recursos
- ✓ Mejora de la Productividad



Conceptualización de las Variables

Variable de Estudio 1: Control Interno

Es el conjunto de procedimientos, políticas y medidas implementadas por una institución para proteger los recursos, garantizar la exactitud y confiabilidad de la información financiera, impulsar la eficacia en las operaciones y cumplir con las políticas y regulaciones establecidas. El objetivo principal es asegurar que la administración de los recursos y operaciones se realice de forma correcta y eficiente, minimizando riesgos y promoviendo la integridad y el buen gobierno.

El control interno va más allá de los aspectos financieros y también se enfoca en la salvaguardia de activos, la gestión del riesgo, el cumplimiento normativo y la ética organizacional. Al determinar y conservar un sistema sólido de control interno, una entidad podrá mejorar su eficiencia operativa al identificar áreas de mejora, prevenir fraudes y errores, y garantizar que se cumplan las políticas y normas aplicables.

Algunos elementos clave del control interno incluyen la segregación de funciones, la autorización adecuada de transacciones, la verificación y conciliación de registros, la implementación de controles internos adecuados, la realización de auditorías internas y la capacitación del personal. Estos componentes trabajan juntos para fortalecer el control interno y



promover una gestión efectiva y responsable de los recursos y acciones de la institución.

Variable de Estudio 2: Eficiencia

Se refiere a la capacidad de utilizar los recursos de manera óptima para lograr un objetivo específico. Implica obtener los mejores resultados posibles con el menor consumo de recursos, ya sean humanos, financieros, tecnológicos o cualquier otro tipo de recurso utilizado en un proceso o actividad.

En el ámbito empresarial e institucional, la eficiencia es altamente valorada porque permite maximizar la productividad y minimizar los costos. Una empresa eficiente puede lograr más con menos recursos, lo que le brinda una ventaja competitiva en el mercado.

Es importante tener en cuenta que la eficiencia se relaciona con la optimización de los recursos, mientras que la eficacia se refiere a lograr los resultados deseados o esperados. Ambos conceptos son relevantes en la gestión empresarial, y es fundamental encontrar un equilibrio entre ellos para garantizar el éxito y la sostenibilidad de una organización.



2.6.2. Operacionalización de Variables

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Nº de Ítems	Ítems	Escala de Valoración
Variable de Estudio 1					
Control Interno Es el conjunto de políticas, procedimientos y medidas adoptadas por una entidad, ya sea una empresa o una institución gubernamental, para proteger sus recursos, garantizar la claridad y seguridad de la información contable y promover la eficiencia en las operaciones. El objetivo primordial es asegurar que la administración de los recursos, bienes y operaciones de la entidad se realice de manera correcta y eficiente. Esto implica establecer normas y directrices, así como implementar mecanismos de control previo, simultáneo y posterior.	El control interno se medirá mediante el Ambiente de control, Evaluación de riesgos, Actividades de control e Información y comunicación; con el uso de un cuestionario estructurado con 5 opciones de respuesta tipo Likert. 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre	Ambiente de Control	6	1, 2, 3, 4, 5 y 6	Del 1 al 23 Puntaje Máximo 115 Puntaje Mínimo 23
		Evaluación de Riesgos	5	7, 8, 9, 10 y 11	
		Actividades de Control	4	12, 13, 14 y 15	
		Información y Comunicación	4	16, 17, 18 y 19	
		Supervisión	4	20, 21, 22 y 23	
Variable de Estudio 2					
Eficiencia Se refiere a la capacidad de utilizar los recursos de manera óptima para lograr un objetivo específico. Se trata de lograr el máximo resultado con el mínimo uso de recursos, es decir, obtener el mayor rendimiento o producción posible con los recursos disponibles. La eficiencia implica minimizar el desperdicio, reducir los costos y maximizar la productividad. (Chiavenato, 2009).	La Eficiencia se medirá mediante Resolver problemas, Utilización de recursos, Optimización de recursos y mejora de la productividad; con el uso de un cuestionario estructurado con 5 opciones de respuesta tipo Likert. 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre	Resolver Problemas	3	1, 2 y 3	Del 1 al 14 Puntaje Máximo 70 Puntaje Mínimo 14
		Utilización de Recursos	3	4, 5 y 6	
		Optimización de Recursos	4	7, 8, 9 y 10	
		Mejora de la Productividad	4	11, 12, 13 y 14	



CAPÍTULO III: METODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de Investigación

Es cuantitativo, siendo uno de los enfoques más utilizados para realizar investigaciones. Tiene sus raíces en una fuerte creencia académica que pone una confianza significativa y sustancial en números que representan diferentes opiniones y/o conceptos. Como resultado, la investigación cuantitativa puede llevarse a cabo enfatizando la cuantificación en la recopilación y el análisis de datos.

La aplicación de instrumentos con escalas de Likert para la medición de variables específicas, junto con el énfasis en el análisis estadístico de los datos recopilados, respalda de manera concluyente la elección del enfoque cuantitativo en esta investigación. Este enfoque proporciona un marco metodológico robusto para abordar los objetivos de la investigación y contribuir al conocimiento en el área de estudio.

Se basa principalmente en una hipótesis que se deriva deductivamente de la teoría; el objetivo es para probar la teoría por medio de la observación y la recopilación de datos, cuyos hallazgos, serán analizados, confirmando o rechazando la teoría (Morvaridi 2018).

Según Bryman (2017), afirma que el enfoque cuantitativo está imbuido de positivismo que es una aproximación al estudio de las personas que recomienda la aplicación del método científico.

3.2. Alcance del Estudio

El alcance de esta investigación se delimita al estudio del control interno y su relación con la eficiencia del personal de la Dirección Regional de la



Producción Madre de Dios, durante el año 2022. Se excluyen de este análisis otros aspectos no directamente vinculados con el control interno y la eficiencia del personal de la mencionada entidad gubernamental.

3.3. Diseño de Investigación

El diseño de investigación fue "no experimental", esto implica que el investigador no manipulo ninguna de las variables de estudio, ni aplico tratamientos para observar efectos. (McBurney & White, 2018).

Es descriptiva porque describe detalladamente la realidad investigada, relacionada al control interno y la eficiencia del personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, realizándose el análisis estadístico descriptivo para resumir y presentar datos relevantes de manera numérica, lo que refuerza la naturaleza descriptiva de la investigación.

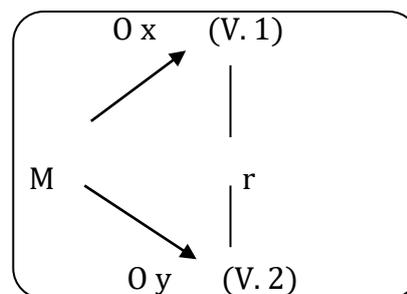
Es correlacional porque se analizó las posibles correlaciones entre las variables asociadas al control interno y la eficiencia del personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, aplicándose los métodos correlacionales, como análisis estadísticos, coeficientes de correlación y pruebas estadísticas para examinar las relaciones entre las variables, esto sustenta la afirmación.

Es descriptivo correlacional, se utiliza en estudios de investigación que tienen como objetivo proporcionar una instantánea del estado actual de las cosas o aspectos encontrados en esas situaciones, así como establecer la relación entre dos o más variables (McBurney & White, 2018).



En la investigación correlacional se estudian dos variables como son control interno y eficiencia del personal para establecer su relación. El diseño es apropiado para el tema antes mencionado porque al realizar el estudio, se requerirá que los investigadores recopilen datos con base en el comportamiento o las actitudes de los participantes y determinar cómo estos cambios afectan los resultados o las posibles tendencias que podrían surgir en el futuro (Monsen & Horn, 2017).

En este esquema, se utiliza la letra M para representar la muestra del estudio, los subíndices x e y indican las observaciones conseguidas para las dos variables, la letra r se utiliza para indicar la relación entre las variables trabajadas. Esta relación puede ser analizada a través de diferentes técnicas estadísticas, como el cálculo de correlaciones o el uso de modelos de regresión, dependiendo del entorno de las variables y los objetivos.



Denotación:

M = Muestra de Investigación

Ox = Variable de Estudio 1: Control Interno

Oy = Variable de Estudio 2: Eficiencia

r = Relación entre variables



3.3.1. Tipo de Investigación

Es una investigación básica, también se denomina investigación pura, se denomina investigación básica al estudio o investigación de algún fenómeno natural o relacionado con la ciencia pura, la principal motivación en la investigación básica es ampliar el conocimiento, no crear o inventar algo. El término “básico” indica que, a través de la generación de teorías, la investigación básica proporciona la base para la investigación aplicada. Este enfoque de investigación es esencial para nutrir la expansión del conocimiento. Se trata de preguntas que son intelectualmente interesantes y desafiantes para el investigador. Se enfoca en refutar o apoyar teorías que operan en una sociedad cambiante. Las teorías consideradas son las referidas al Control Interno y la Eficiencia.

3.4. Población y Muestra

3.4.1. Población

Se define como un conjunto de objetos, ideas o acontecimientos que comparten una misma característica o combinación de características. Esta población puede ser infinita o finita, dependiendo de la cantidad de elementos que la componen.

En la investigación fueron 32 colaboradores de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios.

3.4.2. Muestra

Un censo es una recopilación exhaustiva de información sobre todas las unidades que componen una población determinada. Se utiliza para



obtener datos precisos y detallados sobre características demográficas, socioeconómicas y otras variables relevantes de cada individuo o entidad dentro de esa población.

El objetivo principal de un censo es proporcionar un panorama completo y actualizado de la población en estudio, permitiendo a los gobiernos, organizaciones y planificadores tomar decisiones informadas basadas en datos confiables. Al recopilar información sobre todos los miembros de la población, se evita la extrapolación de datos de una muestra y se logra una representación más precisa y completa.

La muestra es censal, lo que significa que se incluyen todos los individuos que forman parte de la población en estudio. En este caso, la muestra fueron 32 colaboradores, específicamente de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios.

El muestreo es por conveniencia, el cual es un método de muestreo no probabilístico en el que las unidades se seleccionan para su inclusión en la muestra, siendo el total de la población, porque la investigación propuesta así lo requiere.

3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.5.1. Técnicas

El Análisis Documental

La aplicación del análisis documental en la tesis "El Control Interno y su relación con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022" desempeñó un papel esencial en la recopilación, revisión y evaluación sistemática de una amplia



variedad de documentos relacionados con el control interno y la eficiencia del personal en la mencionada entidad.

En esta metodología, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de documentos relevantes, como investigaciones previas, artículos científicos, libros, informes financieros, registros contables y políticas institucionales. El objetivo fundamental fue obtener información pertinente para el tema de investigación y lograr una comprensión profunda de la estructura y contenido de los documentos asociados con el control interno y la eficiencia del personal en la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios.

El análisis documental permitió a las investigadoras obtener una visión integral de las prácticas de control interno implementadas en la entidad y evaluar la eficiencia del personal. La información recopilada a través de esta técnica proporcionó una base sólida para la formulación de conclusiones y recomendaciones en la tesis, contribuyendo significativamente al conocimiento y la comprensión de la temática abordada.

La Observación

La observación directa, como técnica de recopilación de datos, se utilizó de manera efectiva en la investigación sobre el control interno y la eficiencia del personal en la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios. En este enfoque, las investigadoras tuvieron la tarea de observar y registrar los eventos y actividades relevantes mientras



se desarrollaban, proporcionando una perspectiva directa y sin filtros de la realidad institucional.

La aplicación de la observación directa permitió obtener información de primera mano sobre la dinámica interna de la entidad, incluyendo cómo se llevan a cabo los procesos y las interacciones entre el personal. Este enfoque proporcionó una visión inmediata y detallada de la institución, contribuyendo de manera significativa al planteamiento del problema de la investigación.

La información valiosa obtenida a través de la observación directa arrojó luz sobre la implementación del control interno y la gestión de la eficiencia del personal en la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios. Estos datos fueron esenciales para respaldar los hallazgos y las conclusiones presentados en el trabajo de investigación, ya que proporcionaron una base empírica sólida para la comprensión de la realidad institucional y las prácticas relacionadas con el tema estudiado.

Entrevistas

En una fase inicial de la investigación, se llevaron a cabo entrevistas con los representantes de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, seguidas de reuniones individuales con cada colaborador de la entidad. Durante estas interacciones, se compartió con los participantes la relevancia y el propósito de la investigación, lo que facilitó el proceso de obtención de la autorización necesaria para llevar a cabo el estudio.



Una vez obtenida la autorización, se procedió a la aplicación de los instrumentos diseñados para la investigación. Los datos recopilados a través de estos instrumentos fueron posteriormente sometidos a un riguroso proceso de procesamiento y análisis. La interpretación de los resultados se presenta detalladamente en este informe de tesis, proporcionando una visión integral de los hallazgos y conclusiones derivados de la investigación.

Este enfoque metodológico, que combina entrevistas, reuniones individuales y la aplicación de instrumentos específicos, permitió una comprensión más profunda de la realidad institucional y de las percepciones individuales del personal en relación con el control interno y la eficiencia. La triangulación de estos métodos fortaleció la validez y la fiabilidad de los resultados, ofreciendo una perspectiva completa y fundamentada sobre la temática estudiada.

3.5.2. Instrumentos

Utilizar un cuestionario es una estrategia efectiva para recopilar información sobre la variable 1: Control Interno y sus dimensiones. El cuestionario constaba de 23 preguntas y se utilizará una escala tipo Likert para realizar la medición de conductas, actitudes y conocimientos de los participantes en relación con el tema específico del control interno. La escala tipo Likert es ampliamente utilizada en la investigación social y permite conseguir diversas clases de sentires, características o hechos determinados. En este caso, se ofrecen 5 oportunidades de respuesta para cada pregunta: Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre y Siempre.



Para la variable 2: Eficiencia y sus dimensiones, se utilizó otro cuestionario que consta de 14 preguntas. Al igual que en el cuestionario anterior, se empleó la escala tipo Likert, para realizar la medición de conductas, actitudes y conocimientos de los participantes en relación con el tema de la eficiencia. La escala tipo Likert consiste en ofrecer a los participantes 5 posibilidades de respuestas: Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre y Siempre. Estas opciones permiten a los participantes expresar su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación relacionada con la eficiencia.

3.6. Validez y Confiabilidad de Instrumentos

La confiabilidad se refiere a la solidez del instrumento a lo largo del tiempo, mientras que la validez es la precisión de una medida para capturar el constructo que se pretende medir. Ambos conceptos son importantes para garantizar la calidad de las mediciones en la investigación.

Validez de los Instrumentos

la validez se refiere a la precisión o exactitud, se trata de la capacidad de un instrumento de medición para medir lo que pretende medir. Una medida válida es aquella que realmente captura o representa la variable o constructo que se desea medir.

Confiabilidad del Instrumento

Se refiere a la solidez o estabilidad de una medida, se trata de la capacidad de una prueba o instrumento de medición para producir resultados consistentes y replicables. Una medida confiable es aquella que, al ser



Un coeficiente alfa de Cronbach de 0,733 indica una fiabilidad buena o aceptable para evaluar la segunda variable, Eficiencia del Personal, en la muestra investigada.

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
CONTROL INTERNO	32	100,0%	0	0,0%	32	100,0%
EFICIENCIA DEL PERSONAL	32	100,0%	0	0,0%	32	100,0%

Baremos

Los baremos son una herramienta utilizada para interpretar los resultados obtenidos en los instrumentos de medición. Consisten en establecer puntos de referencia o criterios para evaluar y comparar las respuestas de los individuos en relación a las variables de interés.

En el contexto de los instrumentos con escalas de medición, los baremos permiten asignar valores o puntuaciones a las respuestas de los participantes, de manera que se pueda hacer una comparación objetiva entre ellos. Estos baremos se construyen a partir de una muestra representativa de la población o de datos normativos previos.



Tabla 4

Baremo Variable Control Interno

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	97-115	84%-100%	Del 1 al 23
Alto	78-96	67%-83%	Puntaje máximo: 115
Medio	59-77	51%-66%	
Bajo	41-58	35%-50%	Puntaje mínimo: 23
Muy bajo	23-40	20%-34%	

Tabla 5

Baremo Dimensión Ambiente de Control

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	26 - 30	86%-100%	Del 1 al 6
Alto	21 -25	70%-85%	Puntaje máximo: 30
Medio	16 - 20	53%-69%	
Bajo	11 - 15	36%-52%	Puntaje mínimo: 6
Muy bajo	6 - 10	20%-35%	

Tabla 6

Baremo Dimensión Evaluación de Riesgos

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	21 - 25	84%-100%	Del 7 al 11
Alto	17 -20	68%-83%	Puntaje máximo: 25
Medio	13 - 16	52%-67%	
Bajo	9 - 12	36%-51%	Puntaje mínimo: 5
Muy bajo	5 - 8	20%-32%	



Tabla 7

Baremo Dimensión Actividades de Control

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	17 - 20	84%-100%	Del 12 al 15 Puntaje máximo: 20 Puntaje mínimo: 4
Alto	13 -16	63%-83%	
Medio	10 - 12	49%-62%	
Bajo	7 - 9	33%-48%	
Muy bajo	4 - 6	20%-32%	

Tabla 8

Baremo Dimensión Información y Comunicación

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	17 - 20	84%-100%	Del 16 al 19 Puntaje máximo: 20 Puntaje mínimo: 4
Alto	13 -16	63%-83%	
Medio	10 - 12	49%-62%	
Bajo	7 - 9	33%-48%	
Muy bajo	4 - 6	20%-32%	

Tabla 9

Baremo Dimensión Supervisión

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	17 - 20	84%-100%	Del 20 al 23 Puntaje máximo: 20 Puntaje mínimo: 4
Alto	13 -16	63%-83%	
Medio	10 - 12	49%-62%	
Bajo	7 - 9	33%-48%	
Muy bajo	4 - 6	20%-32%	



Tabla 10

Baremo Variable Eficiencia del Personal

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	59-70	84%-100%	Del 1 al 14
Alto	47-58	67%-83%	Puntaje máximo: 70
Medio	36-46	51%-66%	
Bajo	25-35	35%-50%	Puntaje mínimo: 14
Muy bajo	14-24	20%-34%	

Tabla 11

Baremo Dimensión Resolver Problemas

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	14 - 15	88%-100%	Del 1 al 3
Alto	12 -13	76%-87%	Puntaje máximo: 15
Medio	9 - 11	57%-75%	
Bajo	6 - 8	37%-56%	Puntaje mínimo: 3
Muy bajo	3 - 5	20%-36%	

Tabla 12

Baremo Dimensión Utilización de Recursos

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	14 - 15	88%-100%	Del 4 al 6
Alto	12 -13	76%-87%	Puntaje máximo: 15
Medio	9 - 11	57%-75%	
Bajo	6 - 8	37%-56%	Puntaje mínimo: 3
Muy bajo	3 - 5	20%-36%	



Tabla 13

Baremo Dimensión Optimización de Recursos

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	17 - 20	84%-100%	Del 7 al 10
Alto	13 -16	63%-83%	Puntaje máximo: 20
Medio	10 - 12	49%-62%	
Bajo	7 - 9	33%-48%	Puntaje mínimo: 4
Muy bajo	4 - 6	20%-32%	

Tabla 14

Baremo Dimensión Mejora de la Productividad

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	17 - 20	84%-100%	Del 11 al 14
Alto	13 -16	63%-83%	Puntaje máximo: 20
Medio	10 - 12	49%-62%	
Bajo	7 - 9	33%-48%	Puntaje mínimo: 4
Muy bajo	4 - 6	20%-32%	



CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para presentar los resultados, se organiza en tablas que muestran la frecuencia de cada categoría de respuesta para cada pregunta y dimensión, estas tablas facilitarán la visualización y comprensión de los resultados, interpretándose los resultados de los cuestionarios y se proporciona información basada en los datos que se han obtenido.

PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 15

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CONTROL INTERNO	,155	32	,068	,936	32	,056
EFICIENCIA DEL PERSONAL	,098	32	,200*	,971	32	,525

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Cuando se realiza la prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad de los datos y se obtiene un valor de significancia (p-valor) mayor a 0.05, como los obtenidos 0.068 y 0.200, se concluye que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula de normalidad. Esto significa que los datos no presentan desviaciones significativas de una distribución normal, considerando que los datos siguen una distribución normal, se procede a utilizar pruebas paramétricas, como la correlación de Pearson, para analizar la relación entre las variables. La prueba de



correlación de Pearson evalúa la relación lineal entre dos variables continuas y puede proporcionar información sobre la fuerza y dirección de la asociación entre ellas.

4.1. Resultados respecto a los Objetivos Específicos

4.1.1. Objetivo Especifico 1

Determinar de qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

Hipótesis Especifica 1

El Ambiente de Control se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

Tabla 16

Correlación entre la Dimensión Ambiente de Control y la Variable Eficiencia del Personal

		AMBIENTE DE CONTROL	EFICIENCIA DEL PERSONAL
AMBIENTE DE CONTROL	Correlación de Pearson	1	,576**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	32	32
EFICIENCIA DEL PERSONAL	Correlación de Pearson	,576**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	32	32

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

Fuente: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22



El coeficiente de correlación de Pearson entre Ambiente de Control y Eficiencia del Personal es 0,576, que muestra una relación positiva importante de ambas variables. Además, la significancia de 0,001 muestra que la relación encontrada es estadísticamente significativa.

Estos resultados respaldan la hipótesis alterna planteada en la investigación, lo cual significa que hay una correlación significativa de la dimensión Ambiente de Control con la Eficiencia del Personal en la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios.

La correlación positiva sugiere que, si el Ambiente de Control se incrementa, la Eficiencia del Personal también tiende a aumentar. Esto implica que factores como la adecuada asignación de responsabilidades, la presencia de procedimientos y políticas claros, la comunicación efectiva y la supervisión adecuada pueden influir positivamente en la eficiencia del personal.

Tabla 17

Resumen del Modelo entre la Dimensión Ambiente de Control y la Variable Eficiencia del Personal

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,576 ^a	,332	,310	7,96547

a. Predictores: (Constante), AMBIENTE DE CONTROL

Fuente: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22



El coeficiente de determinación obtenido, que es del ,332, indica que aproximadamente el 33.20% de los cambios observados en la variable Eficiencia del Personal puede ser explicado por los cambios en la dimensión Ambiente de Control. Esto significa que hay una correlación significativa de la dimensión y la variable, pero también indica que hay otros factores no considerados en la investigación que pueden influir en la eficiencia del personal.

El porcentaje restante, que es del 66.80%, representa la proporción de variabilidad en la Eficiencia del Personal que no puede ser explicada por el Ambiente de Control en el contexto de este estudio. Esto implica que existen otros factores, como habilidades individuales, motivación, condiciones laborales, entre otros, que también influyen en la eficiencia del personal y no fueron abordados en la investigación.

Tabla 18

Anova entre la Dimensión Ambiente de Control y la Variable Eficiencia del Personal

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	947,412	1	947,412	14,932	,001 ^b
	Residuo	1903,463	30	63,449		
	Total	2850,875	31			

a. Variable dependiente: EFICIENCIA DEL PERSONAL

b. Predictores: (Constante), AMBIENTE DE CONTROL

Fuente: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

Un valor p igual a 0,001 indica que la probabilidad de obtener los resultados observados bajo la hipótesis nula es muy baja, siendo inferior al nivel de



significancia establecido $\alpha = 0,05$. Se rechaza la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis alternativa, lo que significa que hay evidencia estadística de una correspondencia significativa entre la Dimensión Ambiente de Control y la Eficiencia del Personal.

En cuanto al estándar de regresión lineal, los resultados muestran que la relación de la Dimensión Ambiente de Control con la Eficiencia del Personal es adecuada, esto implica que el modelo de regresión lineal utilizado para analizar dicha relación es apropiado y puede utilizarse para predecir la eficiencia del personal en función del ambiente de control.

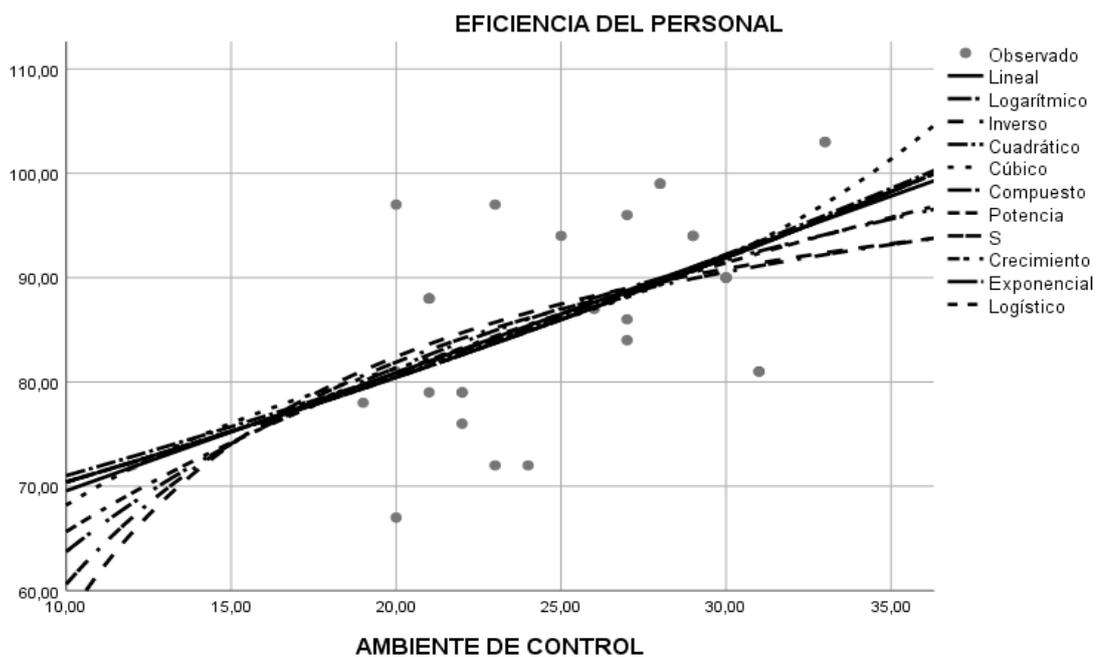


Figura 1

Dimensión Ambiente de Control y la Variable Eficiencia del Personal

Es interesante observar que en la figura 1 se muestra una función curvilínea que se ajusta de manera discreta al diagrama de dispersión entre el Ambiente de Control y la Variable Eficiencia del Personal. Esta relación



curvilínea sugiere que no hay una correspondencia lineal directa y proporcional de la dimensión y la variable, sino que existe una relación más compleja.

El coeficiente de determinación r^2 de 0,332 indica que aproximadamente el 33,20% de los cambios en la Eficiencia del Personal se explican por los cambios en la Dimensión Ambiente de Control. Esto expresa que, aunque hay una correspondencia significativa de la dimensión y la variable, todavía hay un porcentaje considerable de variación en la Eficiencia del Personal que no puede explicarse por la Dimensión Ambiente de Control.

Es importante destacar que, aunque existe una influencia del 33,20%, esto implica que otras variables y factores también pueden tener un impacto significativo en la Eficiencia del Personal. Por lo tanto, es recomendable considerar otros elementos que puedan influir en la eficiencia laboral para tener una comprensión más completa de los determinantes de la eficiencia del personal en el contexto específico de la investigación.

a) Nivel de significación:

En esta investigación se ha establecido la significancia $\alpha=0,05$ para la prueba de hipótesis. Este nivel de significancia indica que estamos dispuestos a aceptar un error de 5% en nuestras conclusiones. En otras palabras, si el valor p conseguido en la prueba de hipótesis es menor que $\alpha=0,05$, rechazaremos la hipótesis nula y concluiremos que hay evidencia suficiente para respaldar la hipótesis alternativa. Por otro lado, si el valor p es mayor que $\alpha=0,05$, no tendremos suficiente evidencia para el rechazo de la hipótesis nula y se concluye que hay suficiente evidencia para respaldar



la hipótesis alternativa. Es importante establecer un nivel de significancia adecuado para controlar el riesgo de cometer errores en nuestras conclusiones.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 32 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,6973|\}$$

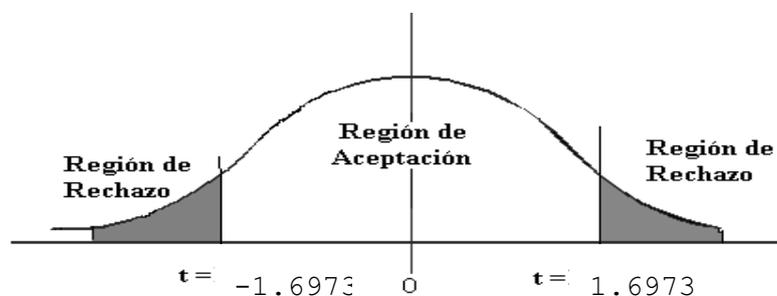
c) Cálculo del estadístico de prueba:

El valor t obtenido se compara con los valores críticos de la distribución t con n-2 grados de libertad para determinar si la diferencia observada es estadísticamente significativa o no. Si el valor calculado de t cae en la región de rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, la ecuación:

$$t = \pm 0,576 \sqrt{\frac{32-2}{1-(0,576)^2}} = 3,85$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor crítico	Valor calculado
0.05	"t" Student	32	-1.6973 < t < 1.6973	3,85





Se observa que el valor calculado de t (3.85) es mayor que el valor crítico de t (1.6973) para el nivel de significancia especificado, habiendo evidencia estadística suficiente para el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Por lo tanto, se puede concluir que hay una relación significativa de la dimensión "Ambiente de Control" con la variable "Eficiencia del Personal" en el contexto de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios. Esto implica que el ambiente de control se relaciona con la eficiencia del personal en dicha organización.

Es importante destacar que esta conclusión se basa en los resultados y el análisis estadístico realizado en el estudio específico. Sin embargo, es recomendable considerar otras variables y factores que puedan influir en la eficiencia del personal, así como realizar estudios adicionales para respaldar y fortalecer aún más estas conclusiones.

e) Justificación y decisión

La evidencia respalda la correspondencia significativa de la dimensión "Ambiente de Control" con la variable "Eficiencia del Personal" en la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios.

El valor de t (3.85) se encuentra fuera de la región crítica ($-1.6973 < t < 1.6973$) para aceptar la hipótesis nula, rechazándose la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis alternativa. Esto confirma la presencia de una correspondencia significativa entre la dimensión y la variable investigadas.

El coeficiente de correlación de 0.576 señala una relación significativa de la dimensión Ambiente de Control con la variable Eficiencia del Personal.



Asimismo, el coeficiente de determinación R cuadrado de 0.332 indica que el 33.20% de los cambios observados en la Eficiencia del Personal pueden ser expuestas por los cambios en la dimensión Ambiente de Control.

4.1.2. Objetivo Especifico 2

Precisar cómo la Evaluación de Riesgos se relaciona con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

Hipótesis Especifica 2

La Evaluación de Riesgos se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

Tabla 19

Correlaciones entre la Dimensión Evaluación de Riesgos y la Variable Eficiencia del Personal

		EVALUACIÓN DE RIESGOS	EFICIENCIA DEL PERSONAL
EVALUACIÓN DE RIESGOS	Correlación de Pearson	1	,752**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
EFICIENCIA DEL PERSONAL	Correlación de Pearson	,752**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

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

Fuente: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

La investigación revela la relación significativa entre la Evaluación de Riesgos y la Eficiencia del Personal en la Dirección Regional de la



Producción de Madre de Dios. El Coeficiente de Correlación de Pearson de 0.752 indica una correlación positiva y fuerte entre la dimensión y la variable.

Esta relación significativa implica que, al aumentar la Evaluación de Riesgos, también se observa un aumento en la Eficiencia del Personal. Esto sugiere que una adecuada evaluación de los riesgos en el entorno laboral puede tener un impacto positivo en el desempeño eficiente del personal de la institución.

Es importante destacar que un coeficiente de correlación de 0.752 muestra una relación bastante fuerte de la dimensión y la variable, lo que respalda la importancia de considerar la Evaluación de Riesgos como un factor influyente en la Eficiencia del Personal.

Tabla N° 20

Resumen del Modelo entre la Dimensión Evaluación de Riesgos y la Variable Eficiencia del Personal

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,752 ^a	,566	,552	6,42084

a. Predictores: (Constante), EVALUACIÓN DE RIESGOS

Fuente: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

El coeficiente de determinación es ,566, muestra una correspondencia del 56.60% de la Evaluación de Riesgos con la Eficiencia del Personal, es decir el 56.60% de las variaciones en la Eficiencia de los colaboradores serán explicadas por las variaciones de la Evaluación de Riesgos, no se podría explicar el 43.40% (100-56.60).



Tabla 21

Anova entre la Dimensión Evaluación de Riesgos y la Variable Eficiencia del Personal

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1614,058	1	1614,058	39,150	,000 ^b
	Residuo	1236,817	30	41,227		
	Total	2850,875	31			

a. Variable de Estudio 2: EFICIENCIA DEL PERSONAL

b. Predictores: (Constante), EVALUACIÓN DE RIESGOS

Basándonos en la información obtenida, el valor de p es 0,000, lo cual muestra que la probabilidad referida al estadístico es inferior a $\alpha = 0,05$.

En el contexto de las pruebas de hipótesis en un modelo de regresión lineal, un valor de p menor a α (nivel de significancia) sugiere evidencia para el rechazo de la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa.

Dado que es aceptada la hipótesis alternativa al haber evidencia estadística para afirmar que la Evaluación de Riesgos y la Eficiencia del Personal están relacionadas en el modelo de regresión lineal. En otras palabras, la Eficiencia del Personal es una variable importante para predecir o explicar la Evaluación de Riesgos.

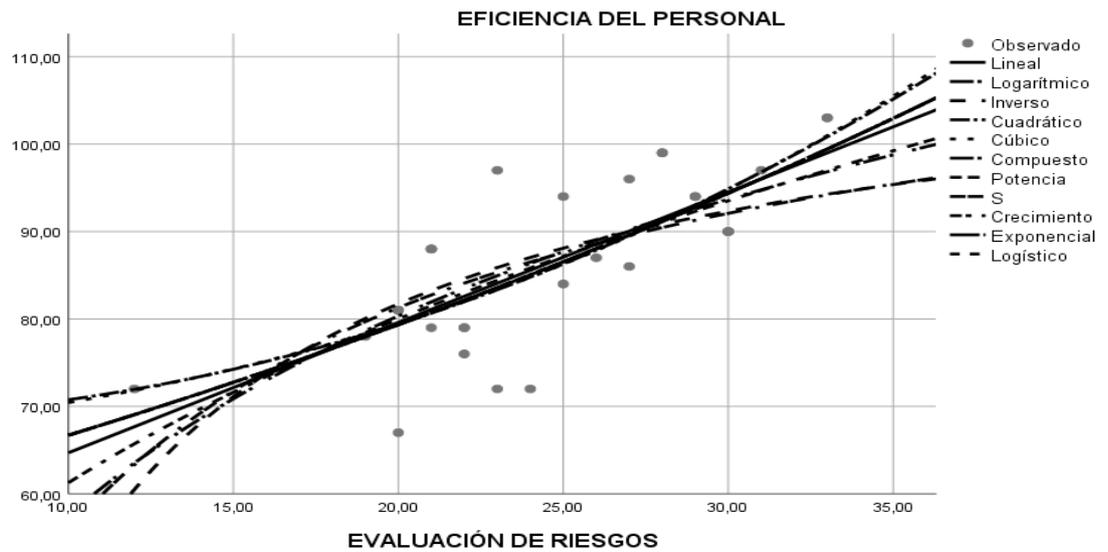


Figura 2

Dimensión Evaluación de Riesgos y la Variable Eficiencia del Personal

En la figura 2 muestra una función curvilínea que coincide moderadamente con el diagrama de dispersión entre la Evaluación de Riesgos y la Eficiencia del Personal. Además, se menciona que la correlación entre estas dos variables es del 56.60% ($r^2 = 0.566$).

Un valor de r^2 de 0.566 indica que aproximadamente el 56.6% de la variabilidad en la Variable Eficiencia del Personal puede ser explicada por la Evaluación de Riesgos en el modelo de regresión. Esto sugiere que existe una correspondencia moderada de la dimensión y la variable, donde si la puntuación en la Evaluación de Riesgos aumenta, también se espera un aumento en la puntuación en Eficiencia del Personal.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la relación entre estas dos variables es curvilínea, lo que significa que no sigue una relación lineal perfecta. En lugar de eso, la relación puede tener forma de curva, lo cual se refleja en la función curvilínea que se observa en la figura 2.



a) Nivel de significación:

Se establece que el porcentaje de error que se considera apropiado para ejecutar la prueba de hipótesis es $\alpha = 0,05$.

El valor α , también conocido como nivel de significancia, es el umbral establecido para evaluar la evidencia en contra de la hipótesis nula. La prueba de hipótesis, compara el valor de p obtenido con α para tomar una decisión. Si el valor de p es menor que α (en este caso, 0,05), se considera que hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alternativa.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 32 grados, con $n-2$ grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1.644854|\}$$

c) Cálculo del estadístico de prueba:

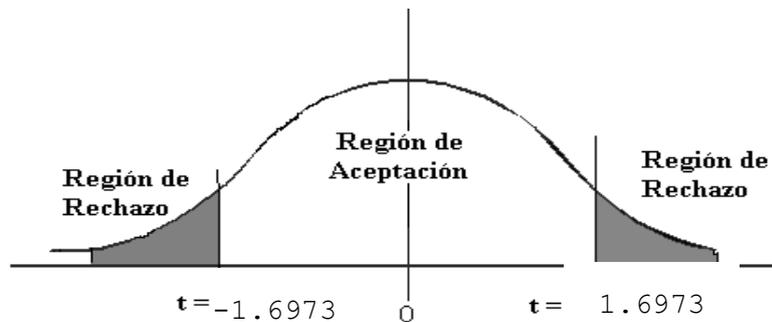
El valor t obtenido se compara con los valores críticos de la distribución t con $n-2$ grados de libertad para determinar si la diferencia observada es estadísticamente significativa o no. Si el valor encontrado de t cae en la zona de rechazo se acepta la hipótesis alternativa, la ecuación:

$$t = \pm 0,752 \sqrt{\frac{32-2}{1-(0,752)^2}} = 6,24$$



d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor crítico	Valor calculado
0.05	"t" Student	32	$-1.6973 < t_c < 1.6973$	6,24



El valor de t calculado para la Evaluación de Riesgos y la Eficiencia de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de Madre Dios es 6,24, y se compara con un valor crítico de 1,6973.

Dado que el valor de t calculado (6,24) es mayor que el valor crítico (1,6973), se encuentra en la zona para rechazar la hipótesis nula. Esto indica que hay evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

En base a esta conclusión, se puede afirmar que hay una correspondencia significativa de la dimensión y la variable investigadas, es decir, la Dimensión Evaluación de Riesgos tiene una influencia significativa en la eficiencia del personal. Esta relación puede ser de naturaleza positiva o negativa, dependiendo del contexto y la interpretación del estudio.



e) Justificación y decisión

Podemos observar que los resultados indican una correspondencia significativa de la Evaluación de Riesgos y la Eficiencia de los colaboradores en la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios.

El valor de t calculado (6,24) es mayor que el valor crítico (1,6973), lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

El coeficiente de correlación ($r = 0,752$) también indica una correlación significativa entre la Dimensión Evaluación de Riesgos y la Eficiencia del Personal.

El coeficiente de determinación R cuadrado = 0,566, sugiere que 56,60% de los cambios observados en la Eficiencia del Personal pueden ser explicados por las variaciones en la Dimensión Evaluación de Riesgos.

El valor de p ($p = 0,000$) es significativamente inferior a un nivel de significancia del 5%, lo que respalda la relación significativa de la dimensión y la variable.

4.1.3. Objetivo Especifico 3

Especificar de qué manera las Actividades de Control se relacionan con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

Hipótesis Especifica 3

Las Actividades de Control se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.



Tabla 22

Correlaciones entre la Dimensión Actividades de Control y la Variable Eficiencia del Personal

		ACTIVIDADES DE CONTROL	EFICIENCIA DEL PERSONAL
ACTIVIDADES DE CONTROL	Correlación de Pearson	1	,384*
	Sig. (bilateral)		,030
	N	32	32
EFICIENCIA DEL PERSONAL	Correlación de Pearson	,384*	1
	Sig. (bilateral)	,030	
	N	32	32

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

Hay una relación significativa entre las Actividades de Control y la Eficiencia de los colaboradores en la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios.

El coeficiente de correlación de Pearson de 0.384 muestra una relación positivamente ponderada de la dimensión y la variable. Esto significa que a medida que las Actividades de Control aumenta, se espera que también aumente la Eficiencia del Personal, aunque esta relación no es fuerte.

Es importante destacar que el coeficiente de correlación de Pearson tiene un rango de -1 a 1. Un valor de 0 indica una falta de correlación, mientras que valores más cercanos a -1 o 1 muestran una correlación más fuerte, ya sea negativa o positiva, respectivamente. En este caso, el valor de 0.384 indica una correspondencia ponderada, pero positiva, de la dimensión y la variable.



Tabla N° 23

Resumen del Modelo entre la Dimensión Actividades de Control y la Variable Eficiencia del Personal

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,384 ^a	,147	,119	9,00100

a. Predictores: (Constante), ACTIVIDADES DE CONTROL

Fuente: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

El coeficiente de determinación (R cuadrado) es 0.147, lo que indica que aproximadamente el 14.70% de los cambios en la Eficiencia de los colaboradores puede ser explicado por los cambios en la Dimensión Actividades de Control. El 85.30% restante de los cambios en la Eficiencia de los colaboradores no puede ser explicado por la Dimensión Actividades de Control y puede estar influenciado por otros factores no incluidos en el análisis.

Es importante tener en cuenta que un coeficiente de determinación de 0.147 sugiere que la correlación de las Actividades de Control con la Eficiencia del Personal es relativamente baja. Esto significa que hay otras variables o factores que también pueden estar influyendo en la Eficiencia del Personal y que no están capturados por la Actividades de Control.



Tabla 24

Anova entre la Dimensión Actividades de Control y la Variable Eficiencia del Personal

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	420,336	1	420,336	5,188	,030 ^b
	Residuo	2430,539	30	81,018		
	Total	2850,875	31			

a. Variable de Estudio 2: EFICIENCIA DEL PERSONAL

b. Predictores: (Constante), ACTIVIDADES DE CONTROL

Fuente: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

El valor de p es 0,030, lo cual indica que las posibilidades agrupadas al estadístico son menores a $\alpha = 0,05$.

En el contexto de las pruebas de hipótesis en un modelo de regresión lineal, un valor de p menor a α (nivel de significancia) sugiere evidencia suficiente para el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que implica que hay evidencia estadística para afirmar que el estándar de regresión lineal de las Actividades de Control con la Eficiencia de los colaboradores es adecuado.

En otras palabras, el valor de p menor a α sugiere que existe una correspondencia significativa entre las Actividades de Control y la Eficiencia de los colaboradores, y que el modelo de regresión lineal puede proporcionar una buena aproximación para predecir la Eficiencia del Personal basado en las Actividades de Control.

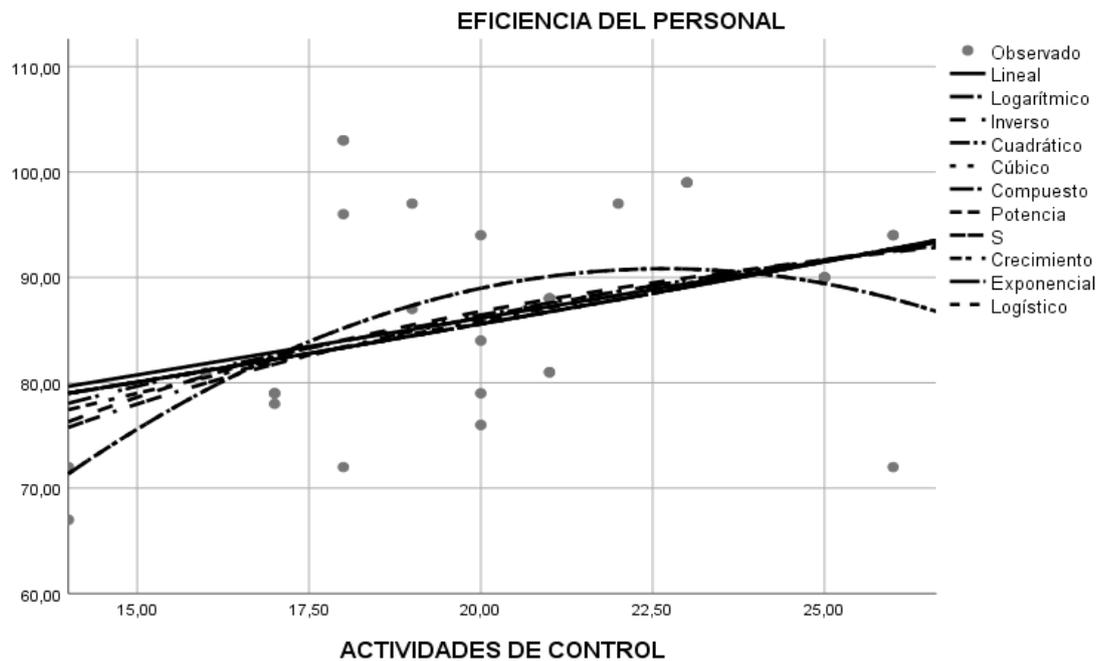


Figura 3

Dimensión Actividades de Control y la Variable Eficiencia del Personal

Fuente: Obtenida con Software SPSS Statistics 22

En la figura 3 se observa que la función curvilínea coincide moderadamente con el diagrama de dispersión entre la Dimensión Actividades de Control y la Eficiencia del Personal. Además, se menciona que la correlación entre estas dos variables es del 14.70% ($r^2 = 0.147$).

Un valor de r^2 de 0.147 indica que aproximadamente el 14.70% de la variabilidad en la Variable Eficiencia del Personal puede ser explicada por las Actividades de Control en el modelo de regresión. Esto sugiere la existencia de una correspondencia débil de la dimensión y la variable, donde a medida que la puntuación en las Actividades de Control aumenta, se espera un leve aumento en la puntuación en Eficiencia del Personal.



Sin embargo, es importante tener en cuenta que la relación entre estas dos variables es curvilínea, lo que significa que no sigue una relación lineal perfecta. En lugar de eso, la relación puede tener forma de curva, lo cual se refleja en la función curvilínea que se observa en la figura 3.

a) Nivel de significación:

Se ha establecido un nivel de significancia de $\alpha=0,05$ como el porcentaje de error adecuada para procesar la prueba de hipótesis.

El valor α , también conocido como nivel de significancia, es el umbral establecido para evaluar la evidencia en contra de la hipótesis nula. la prueba de hipótesis, se compara el valor de p obtenido con α para tomar una decisión. Si el valor de p es menor que α (en este caso, 0,05), se considera que hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alternativa.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 32 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1.644854|\}$$

c) Cálculo del estadístico de prueba:

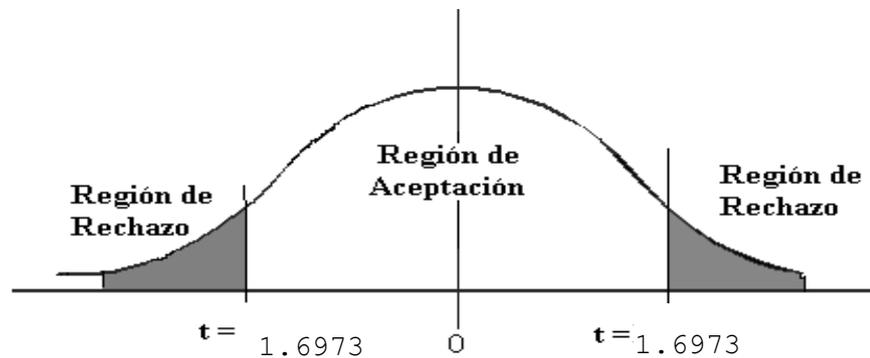
El valor t obtenido se compara con los valores críticos de la distribución t con n-2 grados de libertad para determinar si la diferencia observada es estadísticamente significativa o no. Si el valor calculado de t cae en la zona de para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, la ecuación:



$$t = \pm 0,384 \sqrt{\frac{32-2}{1-(0,384)^2}} = 2,27$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor crítico	Valor calculado
0.05	"t" Student	32	$-1.6973 < t_c < 1.6973$	2,27



El valor calculado de t es 2,27, mientras que el valor crítico (la significancia $\alpha=0,05$) es 1,6973. Como el valor calculado de t (2,27) es mayor que el valor crítico (1,6973), se encuentra en la región de rechazo de la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede concluir que hay una correspondencia significativa de la Dimensión Actividades de Control con la Variable Eficiencia de los colaboradores en la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios.

Esta conclusión implica que las actividades de control poseen una influencia significativa en la eficiencia del personal. En otras palabras, cambios en las Actividades de Control se asocian con cambios significativos en la Eficiencia del Personal. La hipótesis alternativa es aceptada, lo que respalda la idea de que las actividades de control desempeñan un papel importante en la eficiencia de los colaboradores en la mencionada institución.



Es importante tener en cuenta que el valor de t proporciona información sobre la significancia estadística de la relación, pero no indica la magnitud o la dirección de la relación. Sin embargo, al ser el valor de t mayor que el valor crítico y estar en la zona de rechazo, se concluye que la relación es estadísticamente significativa.

e) Justificación y decisión

El $t = 2,27$ se encuentra fuera de la zona para aceptar la H_0 ($-1.6973 < t < 1.6973$), siendo rechazada, también considerando el coeficiente de correlación de la dimensión y la variable es 0,384 indicándonos una correlación significativa, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,147, es decir el 14.70% de los cambios observados en la segunda variable Eficiencia de los colaboradores serian explicadas por las variaciones de las Actividades de Control. El valor de $p=0,030$ con una significancia inferior al 5%, el estándar de regresión lineal de la dimensión con la variable estudiadas es apropiada, habiendo una relación significativa de las Actividades de Control con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios.

4.1.4. Objetivo Especifico 4

Establecer cuál es la relación de la Información y Comunicación con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.



Hipótesis Específica 4

La Información y Comunicación se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

Tabla 25

Correlaciones entre la Dimensión Información y Comunicación y la Variable Eficiencia del Personal

		INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	EFICIENCIA DEL PERSONAL
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Correlación de Pearson	1	,625**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
EFICIENCIA DEL PERSONAL	Correlación de Pearson	,625**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

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

El coeficiente de correlación de Pearson de 0.625 indica una correlación positivamente moderada entre estas dos variables. Esto significa que a medida que la Información y Comunicación aumenta, se espera que también aumente la Eficiencia del Personal, aunque esta relación no es fuerte.

Es importante recordar que el coeficiente de correlación de Pearson tiene un rango de -1 a 1. Un valor de 0 indica una falta de correlación, mientras que valores más cercanos a -1 o 1 muestran una correlación más fuerte, ya sea negativa o positiva, respectivamente. En este caso, el valor de 0.625 indica una correspondencia ponderada, pero positiva, de la dimensión y la variable.



Tabla N° 26

Resumen del Modelo entre la Dimensión Información y Comunicación y la Variable Eficiencia del Personal

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,625 ^a	,391	,370	7,60960

a. Predictores: (Constante), INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Fuente: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

El coeficiente de determinación (R cuadrado) es 0.391, lo que indica que aproximadamente el 39.10% de los cambios en la Variable Eficiencia del Personal sería explicado por los cambios en la Información y Comunicación. El 60.90% restante de los cambios en la Eficiencia del Personal no puede ser explicado por la Dimensión Información y Comunicación y puede estar influenciado por otros factores no incluidos en el análisis.

Un valor de R cuadrado de 0.391 sugiere que hay una correspondencia moderada de la Información y Comunicación y la Eficiencia del Personal. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el 60.90% de la variabilidad en la Variable Eficiencia del Personal no puede ser explicado por la Información y Comunicación y puede estar influenciado por otros factores no considerados en el análisis.

Tabla 27

Anova entre la Dimensión Información y Comunicación y la Variable Eficiencia del Personal

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1113,694	1	1113,694	19,233	,000 ^b
	Residuo	1737,181	30	57,906		
	Total	2850,875	31			

a. Variable de Estudio 2: EFICIENCIA DEL PERSONAL

b. Predictores: (Constante), INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Basándonos en el valor de $p=0.000$, el cual es inferior a la significancia $\alpha=0.05$, se puede concluir que las posibilidades relacionadas al estadístico son menores al umbral establecido. Esto implica que hay una correspondencia significativa de la Información y Comunicación con la Eficiencia del Personal en la Dirección Regional de la Producción de MDD.

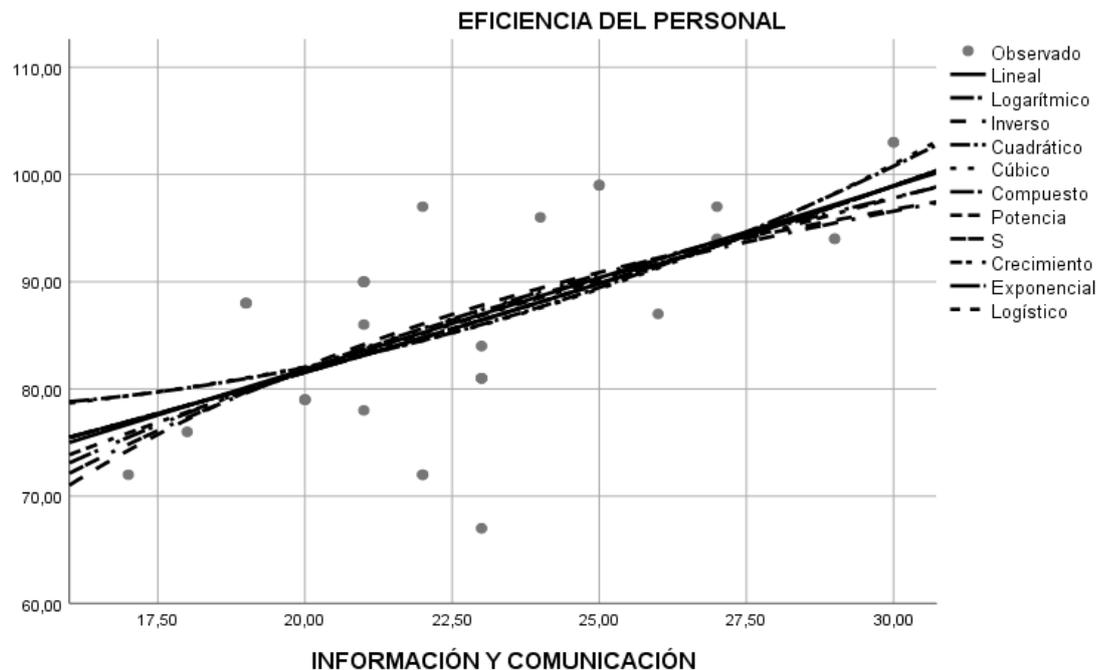


Figura 4

Dimensión Información y Comunicación y la Variable Eficiencia del Personal



En la figura 4 se observa que la función curvilínea concuerda discretamente al diagrama de dispersión, mostrando la relación entre la Información y Comunicación y la Eficiencia del Personal. El coeficiente de determinación (R^2) es de 0,391, lo que muestra que aproximadamente el 39,10% de las variaciones en la Eficiencia del Personal pueden ser explicadas por las variaciones en la Información y Comunicación.

Esta relación de influencia del 39,10% significa que si la puntuación en la Dimensión Información y Comunicación aumenta, se espera un aumento correspondiente en la puntuación de Eficiencia del Personal. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el 60,90% de los cambios en la Eficiencia del Personal no podrían ser expuestas por la Información y Comunicación y pueden estar influenciadas por otros factores no considerados en el análisis.

f) Nivel de significación:

En esta investigación se ha establecido un porcentaje de error $\alpha=0,05$ para realizar la prueba de hipótesis. Este valor indica que se está dispuesto a aceptar un 5% de posibilidad de error.

Al establecer $\alpha=0,05$ como nivel de significancia, se determina el umbral para tomar decisiones estadísticas basadas en los resultados obtenidos. Si el valor de p asociado al estadístico es menor que $\alpha=0,05$, es rechazada la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alternativa.

Es importante tener en cuenta que el nivel de significancia $\alpha=0,05$ es una convención comúnmente utilizada, pero puede ser ajustado dependiendo del contexto de la investigación y las necesidades del estudio.



g) **Región Crítica:**

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 32 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1.644854|\}$$

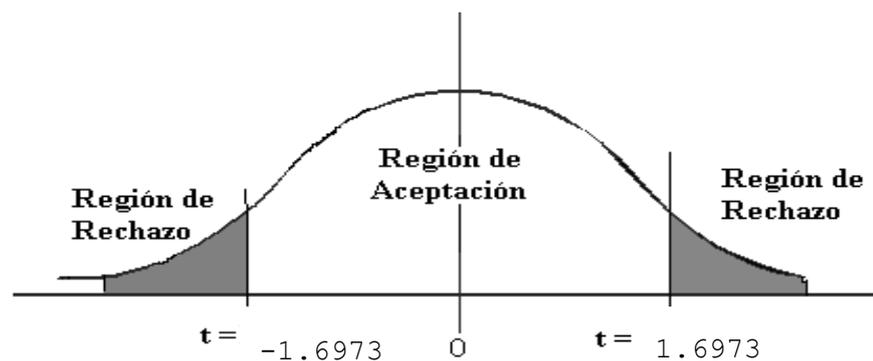
h) **Cálculo del estadístico de prueba:**

El valor t obtenido se compara con los valores críticos de la distribución t con n-2 grados de libertad para determinar si la diferencia observada es estadísticamente significativa o no. Si el valor calculado de t cae en la zona para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, la ecuación:

$$t = \pm 0,625 \sqrt{\frac{32-2}{1-(0,625)^2}} = 4,34$$

i) **Resumen de datos:**

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor crítico	Valor calculado
0.05	"t" Student	32	$1.6973 < t_c < 1.6973$	4,34



Basándonos en el valor de $t=4.34$, el cual es mayor que el valor crítico de 1.6973 (significancia $\alpha=0.05$), podemos concluir que el valor calculado de t se encuentra en la zona para rechazar la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alternativa.



Esto implica que hay una relación significativa de la Dimensión Información y Comunicación con la Variable Eficiencia del Personal en la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios. El valor de $t=4.34$ indica que la Dimensión Información y Comunicación tiene una relación significativa en la Eficiencia del Personal.

j) Justificación y decisión

El valor de $t=4.34$ se encuentra fuera del rango de aceptación establecido ($-1.6973 < t_c < 1.6973$), rechazándose la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis alternativa, que señala una correspondencia significativa de la Dimensión Información y Comunicación con la Variable Eficiencia del Personal.

Además, el coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable es 0.625, muestra una correspondencia significativa, el coeficiente de determinación (R cuadrado) es 0.391, lo que implica que un 39.10% de las variaciones observadas en la Eficiencia del Personal pueden ser expuestas por los cambios en la Información y Comunicación.

El valor de $p=0.000$ también confirma la significancia de la relación, ya que es menor al nivel de significancia $\alpha=0.05$. Por lo tanto, el estándar de regresión lineal entre la Información y Comunicación y la Eficiencia del Personal es adecuado, lo que implica que hay una correspondencia significativa de la dimensión y la variable en el contexto de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios.



4.1.5. Objetivo Especifico 5

Determinar de qué manera la Supervisión se relaciona con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

Hipótesis Especifica 5

La Supervisión se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

Tabla 28

Correlaciones entre la Dimensión Supervisión y la Variable Eficiencia del Personal

		SUPERVISIÓN	EFICIENCIA DEL PERSONAL
SUPERVISIÓN	Correlación de Pearson	1	,410*
	Sig. (bilateral)		,020
	N	32	32
EFICIENCIA DEL PERSONAL	Correlación de Pearson	,410*	1
	Sig. (bilateral)	,020	
	N	32	32

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El coeficiente de correlación de Pearson de 0.410 indica una correspondencia significativa de la Supervisión y la Eficiencia de los colaboradores en la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios. Al ser positivamente moderada, esto implica que a medida que aumenta la



puntuación en la Dimensión Supervisión, también tiende a aumentar la puntuación en la Variable Eficiencia del Personal, aunque de manera moderada.

Es importante tener en cuenta que el coeficiente de correlación de Pearson mide la correspondencia lineal de la dimensión y la variable, y su valor puede variar entre -1 y 1. Un valor de 0 indica que no hay correlación lineal, mientras que valores inmediatos a -1 o 1 muestran una correlación negativa o positiva fuerte, respectivamente.

El coeficiente de correlación de 0.410 muestra una correspondencia significativa, pero moderada, de la Supervisión y la Eficiencia de los colaboradores. Sin embargo, es necesario considerar otros factores y realizar un análisis más completo para comprender mejor la naturaleza de esta relación y su implicación en el contexto específico de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios.

Tabla N° 29

Resumen del Modelo entre la Dimensión Supervisión y la Variable Eficiencia del Personal

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,410 ^a	,168	,140	8,89200

a. Predictores: (Constante), SUPERVISIÓN

Fuente: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

El coeficiente de determinación de 0.168 implica que el 16.80% de los cambios en la Eficiencia del Personal puede ser explicado por las



variaciones en la Dimensión Supervisión. Esto significa que hay una correspondencia del 16.80% de la dimensión y la variable en el contexto de la institución en estudio.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que el coeficiente de determinación implica que un 83.20% de los cambios en la Eficiencia del Personal no puede ser explicado por las variaciones en la Dimensión Supervisión. Estas variaciones restantes pueden ser influenciadas por otros factores no considerados en el análisis.

Por lo tanto, aunque hay una correspondencia significativa de la Supervisión y la Eficiencia de los colaboradores, es importante reconocer que hay otros factores o variables que también pueden afectar la eficiencia del personal y que no están capturados por la Dimensión Supervisión en este estudio. Es recomendable considerar estos otros factores para obtener una comprensión más completa de la influencia en la eficiencia del personal.

Tabla 30

Anova entre la Dimensión Supervisión y la Variable Eficiencia del Personal

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	478,844	1	478,844	6,056	,020 ^b
	Residuo	2372,031	30	79,068		
	Total	2850,875	31			

a. Variable de Estudio 2: EFICIENCIA DEL PERSONAL

b. Predictores: (Constante), SUPERVISIÓN

El valor p de 0.020 indica que las posibilidades relacionadas al estadístico son menores al nivel de significancia $\alpha=0.05$. Siendo rechazada la hipótesis



nula, aceptándose la hipótesis alternativa, lo que implica que el estándar de regresión lineal entre la Supervisión y la Eficiencia del Personal es adecuado.

Este resultado respalda la existencia de una correspondencia significativa de la Dimensión Supervisión con la Eficiencia del Personal en la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el valor p por sí solo no proporciona información sobre la fuerza o la dirección de la relación, sino solo sobre su significancia estadística.

Por lo tanto, se concluye que el estándar de regresión lineal de la Supervisión y la Eficiencia del Personal es adecuado, existiendo una correspondencia significativa de la dimensión y la variable en el contexto de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios.

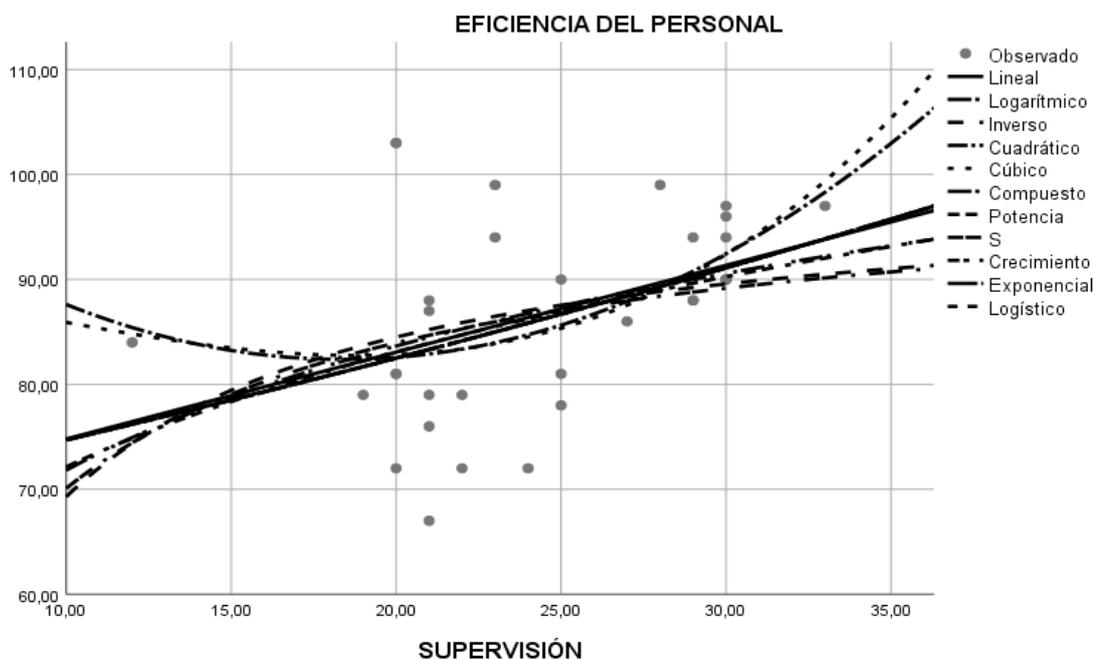


Figura 5

Dimensión Supervisión y la Variable Eficiencia del Personal



En la figura 5, se observa que la función curvilínea concuerda de manera discreta al diagrama de dispersión, lo cual muestra la existencia de una correlación de la Supervisión y la Variable Eficiencia del Personal. El coeficiente de determinación r^2 de 0.168 indica que un 16.80% de los cambios en la Variable Eficiencia del Personal pueden ser expuestas por los cambios en la Dimensión Supervisión.

Esta relación implica que a medida que aumenta la puntuación en la Dimensión Supervisión, tiende a haber un aumento en la puntuación en la Variable Eficiencia del Personal. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el 83.20% de las variaciones en la Eficiencia del Personal aún no están explicadas por la Dimensión Supervisión y pueden ser influenciadas por otros factores.

k) Nivel de significación:

En esta investigación se ha considerado un nivel de significancia de $\alpha=0,05$ para realizar la prueba de hipótesis. Esto significa que se ha establecido un umbral del 5% para determinar si los resultados obtenidos son estadísticamente significativos.

Al realizar la prueba de hipótesis, se compara el valor p obtenido con este nivel de significancia indica que los resultados son estadísticamente significativos y no se deben a la casualidad o al azar.

l) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 32 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1.644854|\}$$



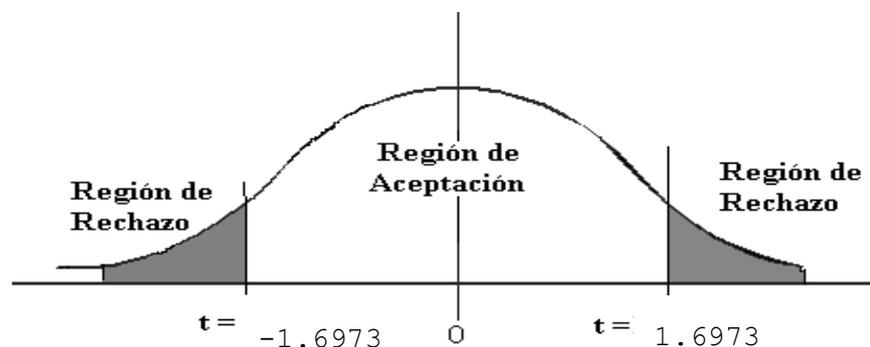
m) Cálculo del estadístico de prueba:

El valor t obtenido se compara con los valores críticos de la distribución t con n-2 grados de libertad para determinar si la diferencia observada es estadísticamente significativa o no. Si el valor calculado de t cae en la zona para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, la ecuación:

$$t = \pm 0,410 \sqrt{\frac{32-2}{1-(0,410)^2}} = 2,46$$

n) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor crítico	Valor calculado
0.05	"t" Student	32	-1.6973 < t < 1.6973	2,46



Al obtener un valor calculado de t=2.46 y al caer en la zona para rechazar la hipótesis nula (considerando un valor crítico de 1.6973), concluyéndose que hay una correspondencia significativa de la Supervisión y la Eficiencia de los colaboradores en la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios.

Esto implica que la Dimensión Supervisión tiene una influencia significativa en la Eficiencia del Personal. El valor de t calculado indica que la magnitud



de esta relación es estadísticamente significativa, lo que significa que es poco probable que se deba al azar o a fluctuaciones aleatorias.

o) Justificación y decisión

El valor de $t=2.46$ se encuentra fuera de la zona para aceptar la hipótesis nula ($-1.6973 < t_c < 1.6973$), lo que significa que es rechazada la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alternativa. Esto indica la existencia de una correspondencia significativa entre la Dimensión Supervisión y la Variable Eficiencia del Personal en la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios.

Además, el coeficiente de correlación de Pearson de 0.410 muestra una relación significativa de la dimensión y la variable, con una correspondencia positivamente moderada. El coeficiente de determinación R cuadrado de 0.168 indica que el 16.80% de los cambios observados en la Eficiencia del Personal pueden ser expuestas por los cambios de la Supervisión, mientras que el 83.20% restante permanece sin explicación.

Con un valor de $p=0.000$ y una significancia menor al 5%, se concluye que el estándar de regresión lineal de la Supervisión y la Eficiencia del Personal es adecuado, demostrando una correspondencia significativa de la dimensión y la variable en el contexto de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios.



4.2. Resultados respecto al Objetivo General

4.2.1. Objetivo General

Determinar cómo se relaciona el Control Interno con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

Hipótesis General

El Control Interno se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

Tabla 31

Correlación entre la Variable Control Interno y la Variable Eficiencia del Personal

		CONTROL INTERNO	EFICIENCIA DEL PERSONAL
CONTROL INTERNO	Correlación de Pearson	1	,656**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
EFICIENCIA DEL PERSONAL	Correlación de Pearson	,656**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

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

El coeficiente de correlación de Pearson, que en este caso es de 0.656, indica la fuerza y dirección de la relación lineal entre dos variables. Un valor de 0.656 sugiere una relación positiva importante entre las variables "Control Interno" y "Eficiencia del Personal" en la muestra analizada.



Sin embargo, es importante tener en cuenta que el valor del coeficiente de correlación de Pearson solo indica la relación lineal entre las variables y no establece una relación de causalidad. Es decir, el coeficiente de correlación no puede determinar si el control interno afecta directamente la eficiencia del personal o si hay otros factores involucrados.

Tabla 32

Resumen del modelo entre las dos variables

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,656 ^a	,430	,411	7,35836

a. Predictores: (Constante), CONTROL INTERNO

Fuente: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

El coeficiente de determinación (R^2) es una medida que indica la proporción de la varianza de una variable dependiente que puede explicarse por la variabilidad de una variable independiente en un modelo de regresión lineal. En este caso, el valor del coeficiente de determinación de 0.430 indica que aproximadamente el 43% de las variaciones observadas en la variable "Eficiencia del Personal" pueden ser explicadas por las variaciones en la variable "Control Interno".

Dicho de otra manera, el 43% de la variabilidad en la eficiencia del personal puede ser atribuida a las variaciones en el control interno. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el 57% restante de la variabilidad no se



explica por esta relación y puede estar influenciado por otros factores o variables no incluidos en el modelo.

Tabla 33

Anova entre las dos variables

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1226,511	1	1226,511	22,652	,000 ^b
	Residuo	1624,364	30	54,145		
	Total	2850,875	31			

a. Variable de Estudio 2: EFICIENCIA DEL PERSONAL

b. Predictores: (Constante), CONTROL INTERNO

Fuente: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

Si el valor p asociado al estadístico es 0.000, lo cual es menor que el nivel de significancia α establecido en 0.05, entonces se puede concluir que existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. En este caso, la hipótesis alternativa podría ser que existe una relación significativa entre las variables "Control Interno" y "Eficiencia del Personal" en el modelo de regresión lineal.

Al aceptar la hipótesis alternativa, se estaría indicando que la regresión lineal entre estas variables es apropiada para el análisis y que el control interno tiene un impacto significativo en la eficiencia del personal.



Tabla 34

Coefficientes entre las dos variables

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados s Beta	t	Sig.
	B	Desv. Error			
1	(Constante)	45,621		5,228	,000
	CONTROL INTERNO	,360	,656	4,759	,000

a. Variable de Estudio 2: EFICIENCIA DEL PERSONAL

Fuente: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

Los valores proporcionados en la tabla son consistentes con lo mencionado anteriormente. La ordenada en el origen (β_0) tiene un valor de 45.621 y la pendiente (β_1) es de 0.656 en el modelo de regresión lineal simple.

El estadístico de contraste t tiene un valor de 5.228, y el valor p asociado a este estadístico es 0.000. Al comparar este valor p con el nivel de significancia α establecido en 0.05, se confirma que es inferior, lo que indica que existe una correlación lineal significativa entre las variables "Control Interno" y "Eficiencia del Personal".

Al rechazar la hipótesis nula, se respalda la idea de que hay una relación significativa entre estas variables y que esta relación no se debe al azar. La evidencia estadística respalda la presencia de una correlación lineal entre el control interno y la eficiencia del personal en el modelo de regresión lineal.

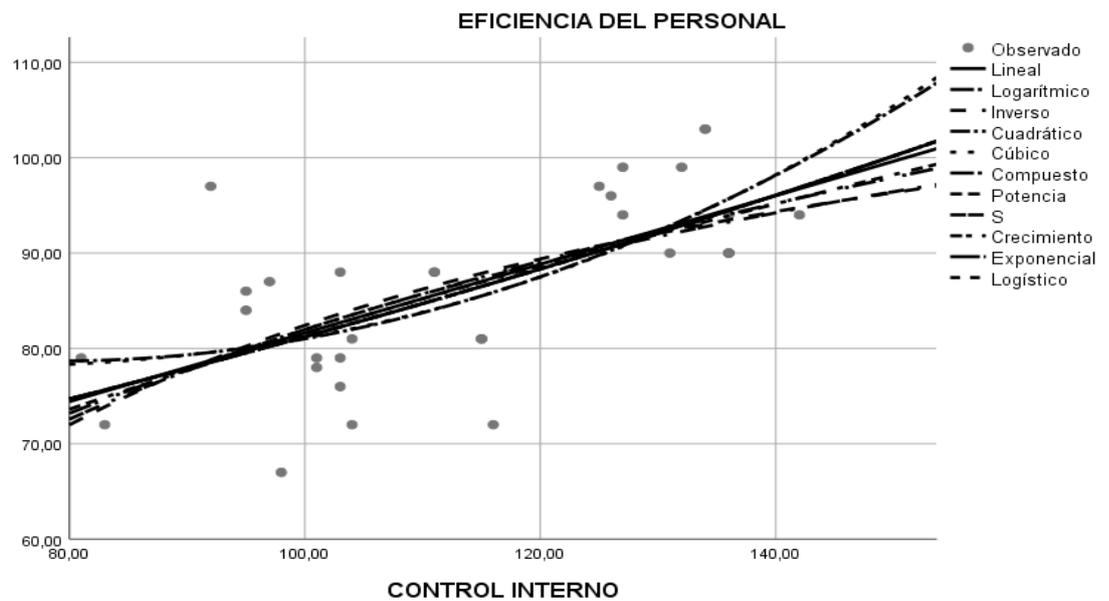


Figura 6

Variable Control Interno y Variable Eficiencia del Personal

Fuente: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

La figura 6 muestra un diagrama de dispersión entre la variable "Control Interno" y la variable "Eficiencia del Personal". Según tu explicación, se observa una relación curvilínea que se ajusta de manera discreta al diagrama de dispersión.

Además, mencionas que la relación entre las variables muestra una correlación directa del 43%, lo cual concuerda con el coeficiente de determinación r^2 de 0.430 que mencionaste anteriormente. Esto indica que aproximadamente el 43% de la variabilidad en la eficiencia del personal puede ser explicada por las variaciones en el control interno.



a) Hipótesis Estadísticas:

Hipótesis Alternativa (H):

$$H_0: \rho = 0$$

El Control Interno se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

$$H_0: \rho \neq 0$$

El Control Interno no se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

b) Nivel de significación:

Si el valor p asociado a la prueba de hipótesis es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe evidencia suficiente para respaldar la hipótesis alternativa.

c) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 32 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1.644854|\}$$

d) Cálculo del estadístico de prueba:

El valor t obtenido se compara con los valores críticos de la distribución t con n-2 grados de libertad para determinar si la diferencia observada es estadísticamente significativa o no. Si el valor calculado de t cae en la región de rechazo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, la ecuación:

$$t = \pm 0,656 \sqrt{\frac{32-2}{1-(0,656)^2}} = 4,76$$



e) Decisión:

Al obtener un valor calculado de $t=4.76$ el cual cae en la región de rechazo de la hipótesis nula. Esto ha llevado a la conclusión de que existe una relación significativa entre las variables investigadas. Esto significa que el control interno tiene una influencia significativa en la eficiencia del personal.

Esta decisión se basa en el análisis estadístico realizado y en los resultados obtenidos. El valor de t indica que la correspondencia del ambiente de control con la eficiencia del personal es estadísticamente significativa, lo que sugiere que las variaciones en el ambiente de control tienen un impacto directo en la eficiencia del personal.

f) Conclusión:

El valor de $t=4.76$ está fuera de la franja de aceptación de la hipótesis nula ($-1.6973 < t_c < 1.6973$) y se rechaza la hipótesis nula. Esto respalda la idea de que hay una relación significativa entre las variables investigadas: Control Interno y Eficiencia del Personal.

Además, el coeficiente de correlación entre las dos variables es de 0.656, lo que indica una relación directa. Con un nivel de confianza del 95%, esto sugiere que existe una relación significativa entre el Control Interno y la Eficiencia del Personal.

El coeficiente de determinación (R cuadrado) de 0.430 indica que aproximadamente el 43% de las variaciones observadas en la Eficiencia del Personal pueden ser explicadas por los cambios en el Control Interno. Esto



respalda la idea de que el Control Interno tiene una influencia significativa en la variabilidad de la Eficiencia del Personal.

Además, el valor p de 0.000 indica una significancia menor al 5%, lo que respalda la idea de que el modelo de regresión lineal entre las variables investigadas es apropiado. Por lo tanto, se puede concluir que hay una relación significativa entre el Control Interno y la Eficiencia del Personal en la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios en el año 2022.

Tabla 35

Estadísticos Descriptivos para la Variable Control Interno y sus Dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
CONTROL INTERNO	32	81,00	142,00	114,0625	17,47060
AMBIENTE DE CONTROL	32	12,00	33,00	25,1563	4,89311
EVALUACIÓN DE RIESGOS	32	12,00	33,00	23,7500	4,63935
ACTIVIDADES DE CONTROL	32	14,00	26,00	14,5000	3,40777
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	32	17,00	30,00	13,8438	3,31136
SUPERVISIÓN	32	12,00	33,00	14,3750	3,35021
N válido (por lista)	32				

La tabla 35, muestra que el Control Interno, está en un nivel Bueno al poseer una media de 114,06 con relación a los 170 puntos estimado en un momento perfecto, representando un 67.09%, indicándonos que el trabajador considera tener un buen Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos, Actividades de Control, Información y Comunicación, Supervisión, la desviación estándar es de 17,47 estableciendo una muestra convenientemente homogénea. Ambiente de Control, posee la mediana de



25,15 de nivel con relación al total de 30 puntos, desviación estándar 4.89; Evaluación de Riesgos, posee la mediana de 23,75 de nivel con relación al total de 25 puntos, desviación estándar 4.63, en la Actividades de Control, posee la mediana de 14,50 de nivel con relación al total de 20 puntos, desviación estándar 3.40, Información y Comunicación, posee la mediana de 13,84 de nivel con relación al total de 20 puntos, desviación estándar 3.31, en Supervisión, posee la mediana de 14,37 de nivel con relación al total de 20 puntos, desviación estándar 3.35, indica que normalmente hay un buen Control Interno en la Dirección Regional de la Producción Madre Dios, 2022.

Tabla 36

Estadísticos Descriptivos para la Variable Eficiencia del Personal con sus Dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
EFICIENCIA DEL PERSONAL	32	47,00	66,00	56,6579	4,96080
RESOLVER PROBLEMAS	32	9,00	15,00	12,2222	1,22150
UTILIZACIÓN DE RECURSOS	32	7,00	12,00	10,6944	1,28329
OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS	32	12,00	26,00	18,1818	2,99431
MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD	32	12,00	18,00	15,4286	1,70899
N válido (por lista)	32				

Fuente: Software SPSS Statistics 22

Observamos en la variable Eficiencia del 56,65 en relación a los 70 puntos estimado en un momento perfecto, representa el 80.92%, señalando que el personal generalmente tiene que, resolver problemas, utilización de



recursos, optimización de recursos y mejora de la productividad, la desviación estándar es 4,96 representa de manera convenientemente heterogénea. En resolver problemas, observamos la mediana 12,22 puntos de nivel con relación al total de 15 puntos, la desviación estándar 1.22; en utilización de recursos, posee la mediana 10,69 puntos de nivel con relación al total de 15 puntos, desviación estándar 1.28; la optimización de recursos, posee la mediana 18.18 puntos de nivel con relación al total de 20 puntos, desviación estándar 2.99; en mejora de la productividad, se tiene la mediana 15,42 puntos de nivel con relación al total de 20 puntos, desviación estándar 1.70, lo que indica que en forma habitual hay eficiencia en el personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios



Tabla 37

Matriz de Correlaciones

		CONTROL INTERNO	AMBIENTE DE CONTROL	EVALUACIÓN DE RIESGOS	ACTIVIDADES DE CONTROL	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	SUPERVISIÓN	EFICIENCIA DEL PERSONAL	RESOLVER PROBLEMAS	UTILIZACIÓN DE RECURSOS	OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS	MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD
CONTROL INTERNO	Correlación de Pearson	1	,744**	,667**	,645**	,582**	,358*	,656**	,363*	,356*	,371*	,537**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,044	,000	,041	,045	,036	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
AMBIENTE DE CONTROL	Correlación de Pearson	,744**	1	,754**	,475**	,595**	-,044	,576**	,619**	,490**	,098	,221
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,006	,000	,810	,001	,000	,004	,594	,223
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
EVALUACIÓN DE RIESGOS	Correlación de Pearson	,667**	,754**	1	,428*	,577**	,258	,752**	,659**	,760**	,375*	,226
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,014	,001	,154	,000	,000	,000	,035	,214
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
ACTIVIDADES DE CONTROL	Correlación de Pearson	,645**	,475**	,428*	1	,125	,289	,384*	,058	,201	,328	,392*
	Sig. (bilateral)	,000	,006	,014		,494	,109	,030	,753	,270	,067	,026
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Correlación de Pearson	,582**	,595**	,577**	,125	1	-,022	,625**	,529**	,291	,338	,411*
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,001	,494		,907	,000	,002	,107	,058	,019
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
SUPERVISIÓN	Correlación de Pearson	,358*	-,044	,258	,289	-,022	1	,410*	,000	,290	,527**	,346
	Sig. (bilateral)	,044	,810	,154	,109	,907		,020	,999	,107	,002	,053
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
EFICIENCIA DEL PERSONAL	Correlación de Pearson	,656**	,576**	,752**	,384*	,625**	,410*	1	,612**	,684**	,562**	,684**
	Sig. (bilateral)	,000	,001	,000	,030	,000	,020		,000	,000	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
RESOLVER	Correlación de Pearson	,363*	,619**	,659**	,058	,529**	,000	,612**	1	,482**	,091	,007



PROBLEMAS	Sig. (bilateral)	,041	,000	,000	,753	,002	,999	,000		,005	,622	,970
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
UTILIZACIÓN DE RECURSOS	Correlación de Pearson	,356*	,490**	,760**	,201	,291	,290	,684**	,482**	1	,259	,128
	Sig. (bilateral)	,045	,004	,000	,270	,107	,107	,000	,005		,153	,486
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS	Correlación de Pearson	,371*	,098	,375*	,328	,338	,527**	,562**	,091	,259	1	,385*
	Sig. (bilateral)	,036	,594	,035	,067	,058	,002	,001	,622	,153		,030
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,537**	,221	,226	,392*	,411*	,346	,684**	,007	,128	,385*	1
	Sig. (bilateral)	,002	,223	,214	,026	,019	,053	,000	,970	,486	,030	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).



CAPITULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

El principal objetivo fue determinar cómo se relaciona el Control Interno con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

Se valida la hipótesis general, es decir: el Control Interno se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022. Considerando que el coeficiente de correlación de las dos variables es 0,656 encontrándose una relación significativa, el coeficiente de determinación R cuadrado 0,430, nos indica que el 43% de los cambios observados en la Eficiencia del Personal vienen a ser explicadas por las variaciones del Control Interno.

La relación significativa del control interno con la eficiencia del personal se debe a varios factores que tienen influencia en el rendimiento del personal en una institución. El control interno proporciona un marco estructurado y establece los procedimientos y políticas necesarios para guiar las actividades y responsabilidades de los colaboradores.

En primer lugar, el control interno establece claramente las expectativas y responsabilidades de cada puesto de trabajo. Define las tareas y actividades específicas que deben llevarse a cabo, así como los estándares de desempeño que se esperan. Esto brinda a los empleados una comprensión clara de sus roles y responsabilidades, lo que les permite trabajar de forma más efectiva y eficiente.



Además, el control interno establece controles y procedimientos para garantizar la calidad y precisión de las tareas realizadas por el personal. Estos controles incluyen la revisión y comprobación de resultados, la conciliación de registros y la supervisión adecuada de las actividades. Al contar con estos mecanismos de control, se reducen los errores y se promueve la eficiencia al evitar retrabajos o correcciones posteriores.

Otro aspecto importante es que el control interno proporciona un ambiente de trabajo estructurado y ordenado. Esto crea un sentido de organización y disciplina entre los empleados, lo que puede aumentar su motivación y compromiso con sus tareas. Además, al establecer controles y procesos claros, se minimizan las confusiones y los malentendidos, lo que permite a los empleados trabajar de manera más eficiente y enfocarse en las actividades más relevantes para lograr los objetivos organizacionales.

Además, el control interno también favorece a la eficiencia del personal al brindarles capacitación y desarrollo adecuados. Mediante la ejecución del control interno, se identifican los requerimientos de capacitación y se proporciona el entrenamiento necesario para que los empleados adquieran las habilidades y conocimientos requeridos. Esto les permite realizar sus tareas de manera más eficiente y aumenta su capacidad para enfrentar los desafíos laborales.

El primer objetivo específico en esta investigación fue determinar de qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios.



El Ambiente de Control se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios. Al obtenerse en el coeficiente de correlación entre el Ambiente de Control y la Eficiencia del Personal 0,576 mostrando una relación o incidencia significativa, el coeficiente de determinación R cuadrado 0,332, nos indica que un 33.20% de los cambios observados en la Eficiencia del Personal vienen a ser explicadas por las variaciones de la dimensión Ambiente de Control.

La relación significativa del ambiente de control con la eficiencia del personal se debe a que el entorno de control establece la base para un entorno de trabajo favorable y propicio, refiriéndose al tono ético, los valores organizacionales, las políticas y procedimientos determinados, y la supervisión ejercida por la alta dirección de una organización.

En primer lugar, un ambiente de control sólido promueve una cultura organizacional que valora la eficiencia y la excelencia en el desempeño. Cuando la alta dirección establece un tono ético y un compromiso con la eficiencia, esto se transmite a los empleados, quienes se sienten motivados y comprometidos a realizar su trabajo de manera eficiente. Un ambiente de control positivo crea una mentalidad y una actitud favorable hacia la eficiencia, lo que se traduce en un desempeño más efectivo y productivo a cargo del personal.

Además, el ambiente de control establece procedimientos y políticas que definen las expectativas de desempeño y los estándares de trabajo. Estas políticas y procedimientos proporcionan orientación clara sobre cómo llevar a cabo las tareas de manera eficiente y efectiva. Cuando los empleados cuentan con directrices claras y bien definidas, tienen una mayor capacidad para



realizar su trabajo de manera eficiente, evitando confusiones y retrabajos innecesarios.

El entorno de control también establece mecanismos de supervisión y seguimiento para asegurar que las actividades sean realizadas de forma adecuada y eficiente. La supervisión efectiva permite identificar y corregir potenciales deficiencias o ineficiencias en el desempeño del personal. Además, la supervisión adecuada fomenta la responsabilidad y el acatamiento de las políticas y procedimientos establecidos, lo que contribuye a la eficiencia del personal.

Un ambiente de control sólido también fomenta la transparencia y la comunicación abierta en la organización. La comunicación clara y efectiva promueve la eficiencia al facilitar la colaboración y la coordinación entre los miembros del equipo. Además, la transparencia en las políticas y decisiones organizacionales permite a los empleados comprender mejor su rol y cómo su trabajo contribuye a los objetivos generales de la organización, lo que aumenta su motivación y compromiso con la eficiencia.

El segundo objetivo específico en esta investigación fue precisar cómo la Evaluación de Riesgos se relaciona con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios.

La Evaluación de Riesgos se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022. Al obtenerse en el coeficiente de correlación de la Evaluación de Riesgos con la Eficiencia del Personal 0,752 mostrando una relación o incidencia significativa, el coeficiente de determinación R cuadrado 0,566, nos muestra



que un 56.60% de los cambios observados en la Eficiencia del Personal se explicarían por los cambios de la Evaluación de Riesgos.

La relación significativa de la evaluación de riesgos con la eficiencia del personal se debe a que permite reconocer y abordar los riesgos posibles que podrían inquietar el rendimiento y la eficiencia de los colaboradores en una organización.

La evaluación de riesgos implica analizar y comprender los riesgos concernientes con las tareas y responsabilidades del personal, así como los riesgos generales que podrían perjudicar alcanzar los objetivos de la organización. Al conocer estos riesgos, la organización puede tomar medidas proactivas para mitigarlos y minimizar su impacto negativo en la eficiencia del personal.

Una evaluación de riesgos efectiva permite identificar las áreas donde se requiere una mayor atención y asignar recursos adecuados para abordar los riesgos identificados. Esto incluye proporcionar capacitación y desarrollo adecuados para el personal, establecer controles y procedimientos adecuados, y garantizar la disponibilidad de los recursos necesarios para realizar las tareas de manera eficiente.

Cuando se realiza una evaluación de riesgos de manera regular y sistemática, se mejora la capacidad de la organización para anticipar y prevenir problemas potenciales que puedan afectar la eficiencia del personal. Esto permite a los empleados trabajar en un entorno seguro y controlado, lo que a su vez mejora su confianza y productividad.

Además, la evaluación de riesgos proporciona una plataforma consistente para tomar decisiones informadas. Al comprender los riesgos asociados con



diferentes actividades y procesos, los encargados de tomar decisiones podrán asignar recursos de manera más efectiva y establecer prioridades adecuadas para garantizar la eficiencia del personal.

La evaluación de riesgos también fomenta la comunicación y colaboración entre los miembros del equipo. Al involucrar al personal en las actividades de evaluación de riesgos, se les brinda la oportunidad de compartir su conocimiento y experiencia, lo que puede ayudar a identificar riesgos que de otra manera podrían pasarse por alto. Además, la comunicación clara de los riesgos identificados y las medidas de mitigación contribuye a una comprensión compartida y una mayor responsabilidad en la gestión de los riesgos por parte del personal.

El tercer objetivo específico en esta investigación fue especificar de qué forma las Actividades de Control se relacionan con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios.

Las Actividades de Control se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022. Al obtenerse en el coeficiente de correlación entre las Actividades de Control y la Eficiencia del Personal 0,384 mostrándonos una relación o incidencia significativa, el coeficiente de determinación R cuadrado 0,147, nos indica que el 14.70% de los cambios que se observan en la Eficiencia del Personal se expondrían por los cambios de las Actividades de Control.

La relación significativa de las actividades de control con la eficiencia del personal se debe a que las actividades de control son las programaciones y



medidas implementados por una organización para certificar que las acciones se ejecuten de forma eficiente y efectiva.

Las actividades de control son los mecanismos que se utilizan para certificar que las actividades se realicen según los procedimientos y políticas determinados, los recursos se utilicen de manera adecuada y los resultados se alcancen de manera eficiente. Estas actividades pueden incluir la implantación de controles internos, la revisión y aceptación de transacciones, la separación de funciones, la supervisión y el seguimiento de las operaciones, entre otros.

Cuando las actividades de control se implementan de manera efectiva, se logra una mayor eficiencia del personal en varias formas.

El cuarto objetivo específico en esta investigación fue establecer cuál es la relación de la Información y Comunicación con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

El coeficiente de correlación entre "Información y Comunicación" y "Eficiencia del Personal" es de 0.625, lo que indica una relación significativa o incidencia entre estas variables. Esto sugiere que existe una asociación entre un mayor nivel de información y comunicación y una mayor eficiencia del personal.

El coeficiente de determinación (R cuadrado) de 0.391 nos indica que aproximadamente el 39.10% de los cambios observados en la Eficiencia del Personal se pueden explicar por los cambios en la Información y Comunicación. Esto implica que la Información y Comunicación desempeña un papel significativo en la variabilidad de la Eficiencia del Personal en la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios en 2022.



El quinto objetivo específico en esta investigación fue determinar de qué manera la Supervisión se relaciona con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022.

La Supervisión se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022. Al obtenerse en el coeficiente de correlación entre la Supervisión y la Eficiencia del Personal 0,410 mostrándonos una relación o incidencia significativa, el coeficiente de determinación R cuadrado 0,168, nos indica que el 16.80% de los cambios que se observan en la Eficiencia del Personal se expondrían por los cambios de la Supervisión.

La correspondencia significativa entre la supervisión y la eficiencia del personal se debe a que una supervisión efectiva es clave para guiar, apoyar y controlar el desempeño de los empleados en una organización.

Una supervisión efectiva proporciona una orientación clara a los empleados sobre sus roles, responsabilidades y expectativas de desempeño. Esto ayuda a establecer metas y objetivos claros, lo que a su vez facilita la eficiencia en la ejecución de tareas y actividades.

La supervisión regular y continua permite brindar retroalimentación constructiva a los empleados sobre su desempeño. A través de la retroalimentación, se identifican áreas de mejora y se reconocen los logros. Esto ayuda a los empleados a ajustar su enfoque y mejorar su eficiencia en el trabajo.

La supervisión efectiva implica brindar el apoyo necesario a los empleados, como recursos, capacitación y asistencia técnica. Al asegurarse de que los empleados tengan los recursos adecuados para llevar a cabo su trabajo de



manera eficiente, la supervisión contribuye a optimizar el rendimiento y la eficiencia del personal.

Una supervisión cercana y efectiva puede aumentar el compromiso y la motivación del personal. Al recibir orientación y reconocimiento por su trabajo, los empleados se sienten valorados y tienen más probabilidades de esforzarse por alcanzar la eficiencia y superar las expectativas.

La supervisión adecuada implica un seguimiento regular y una rendición de cuentas por parte de los empleados. Esto ayuda a mantener altos estándares de desempeño y eficiencia, ya que los empleados son conscientes de que están siendo supervisados y evaluados.

5.2. Limitaciones de estudio

Es posible que la muestra utilizada en la investigación no haya sido lo suficientemente grande como para representar de manera precisa a toda la población de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios. Esto podría limitar la generalización de los resultados obtenidos.

Es posible que algunos factores relevantes no hayan sido considerados en la investigación, lo que podría afectar la comprensión completa de la relación entre el Control Interno y la Eficiencia del Personal. Por ejemplo, variables como el clima laboral, el estilo de liderazgo o la capacitación podrían tener un impacto en los resultados, pero no haber sido incluidas en el estudio.

Los resultados obtenidos en la investigación pueden estar limitados por el contexto específico de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios en 2022. Es posible que los resultados sean diferentes en otros contextos temporales o geográficos, por lo que se debe tener precaución al generalizar los resultados a otras situaciones.



La relación entre el Control Interno y la Eficiencia del Personal puede estar sujeta a la influencia de variables externas no consideradas en la investigación, como cambios en las políticas gubernamentales, condiciones económicas o eventos específicos que pueden afectar el desempeño laboral.

Es importante reconocer estas limitaciones y ser transparente sobre ellas al informar los resultados de la investigación. Estas limitaciones no invalidan los hallazgos obtenidos, pero se han tomado en cuenta al interpretar los resultados y se tendrán en cuenta al considerar la aplicabilidad de los mismos en otros contextos o situaciones.

5.3. Comparación crítica con la literatura existente

La comparación crítica con la literatura existente es fundamental para situar los hallazgos de la investigación en el contexto más amplio de los estudios previos realizados sobre el tema. Al encontrar una relación entre el Control Interno y la Eficiencia del Personal en la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios en 2022, es importante analizar cómo estos resultados se alinean o difieren de los estudios anteriores y qué aportes adicionales brinda la investigación actual.

En primer lugar, es necesario destacar que la literatura existente sobre el control interno y la eficiencia del personal en el ámbito organizacional es amplia y variada. Numerosos estudios han examinado la relación entre estos dos conceptos y han encontrado resultados consistentes en términos de su influencia mutua. Muchos de estos estudios han sido realizados en diferentes contextos organizativos y han demostrado que un control interno efectivo está asociado con una mayor eficiencia y desempeño del personal.

Los resultados de la investigación actual son consistentes con los estudios previos, esto respalda la validez y la confiabilidad de los hallazgos. Indica que la relación del Control Interno con la Eficiencia del Personal es robusta y se sostiene en diferentes



contextos y muestras. Esto fortalece la evidencia existente y proporciona una mayor base de conocimientos sobre el tema. Esto sugiere que la relación entre el control interno y la eficiencia del personal es una constante y que los mecanismos de control interno son relevantes para perfeccionar el rendimiento de los empleados.

5.4. Implicancias del estudio

El estudio demuestra que un control interno efectivo está asociado con una mayor eficiencia del personal. Esto implica que, al fortalecer los mecanismos de control interno, la Dirección Regional de la Producción puede mejorar la gestión interna de la entidad. Se pueden implementar políticas y procedimientos más eficientes, promoviendo la efectividad en las operaciones y minimizando riesgos y errores.

Un control interno sólido contribuye a una mejor utilización de los recursos de la institución. Al identificar y corregir potenciales deficiencias en los procedimientos y procesos internos, se evitan pérdidas innecesarias y se optimiza la asignación de recursos financieros, humanos y materiales. Esto permitiría una utilización más eficiente de recursos disponibles y una mayor productividad en general.

El control interno efectivo juega un papel crucial en la prevención y detección de errores y fraudes. Al implementar controles adecuados y rigurosos, se reducen los riesgos de malversación de fondos, corrupción y errores involuntarios. Esto contribuye a la integridad de los procesos y la confiabilidad de la información financiera y operativa de la institución.

Un control interno sólido y eficiente proporciona un entorno de trabajo más estructurado y transparente. Los empleados se sienten más seguros y confiados al trabajar en un ambiente donde se promueve la responsabilidad y la rendición de cuentas. Esto tendría una consecuencia positiva en el clima laboral, la motivación y



la satisfacción de los empleados, lo que a su vez puede traducirse en un mejor rendimiento laboral.

Un control interno efectivo garantiza el cumplimiento de las normas y regulaciones establecidas por entidades externas, como organismos reguladores y autoridades gubernamentales. Esto es especialmente relevante en el contexto de la institución en estudio, donde se deben cumplir requisitos legales y normativos específicos en relación con la gestión de recursos, contrataciones y rendición de cuentas.

5.5. Aporte de investigación

El aporte de la investigación realizada acerca de la relación del Control Interno con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022 es significativo y relevante. Al encontrar esta relación, se obtienen importantes conclusiones que pueden contribuir a mejorar la gestión y el desempeño de dicha entidad.

Uno de los aportes principales de esta investigación es la evidencia empírica que respalda la trascendencia del control interno en el contexto específico de la Dirección Regional de la Producción. Al demostrar que hay una correspondencia significativa del control interno con la eficiencia de los colaboradores, se brinda un fundamento sólido para fortalecer y mejorar los mecanismos de control internos implementados en la entidad.

Este hallazgo también proporciona un cimiento para tomar decisiones y la implementación de estrategias orientadas a optimizar la eficiencia del personal. Al comprender cómo el control interno influye en el rendimiento laboral, se pueden diseñar e implementar acciones específicas que promuevan un entorno laboral más eficiente y efectivo.



Además, este estudio puede servir como punto de referencia para futuras investigaciones en el campo del control interno y la administración del personal. Los resultados obtenidos pueden motivar a otros investigadores a explorar aún más esta relación y profundizar en aspectos específicos relacionados con el control interno y su impacto en la eficiencia de los colaboradores.

En términos prácticos, los hallazgos de esta investigación pueden ser utilizados por la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios como una herramienta que permite mejorar continuamente sus procesos internos y la optimización de la gestión del personal. Se pueden implementar medidas y acciones concretas para fortalecer el control interno y maximizar la eficiencia de los colaboradores, lo que se traducirá en beneficios tangibles para la entidad y las partes interesadas.



CONCLUSIONES

Al procesar los datos obtenidos al aplicar los instrumentos, después del cual se realizó los análisis respectivos, podemos concluir de la manera siguiente:

Primero. - Se alcanzó el objetivo general: determinar cómo se relaciona el Control Interno con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022; y se validó la hipótesis general: el Control Interno se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022; al obtenerse en el coeficiente de correlación de Pearson 0,656 habiendo una relación significativa entre las variables; asimismo, el coeficiente de determinación R cuadrado 0,430, nos indica que el 43% de las variaciones que hay en la Eficiencia del Personal son sustentadas por las variaciones de la variable Control Interno.

Segundo. - Se alcanzó el objetivo específico 1: determinar de qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022; y se validó la hipótesis específica 1: el Ambiente de Control se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022; al obtenerse en el coeficiente de correlación de Pearson 0,576 habiendo una relación significativa entre la dimensión y la variable; asimismo, el coeficiente de determinación R cuadrado 0,332, muestra que el 33.20% de los cambios que hay en la Eficiencia de los colaboradores son sustentadas por los cambios del Ambiente de Control.

Tercero. - Se alcanzó el objetivo específico 2: precisar cómo la Evaluación de Riesgos se relaciona con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la



Producción Madre de Dios, 2022; y se validó la hipótesis específica 2: la Evaluación de Riesgos se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022; al obtenerse en el coeficiente de correlación de Pearson 0,752 habiendo una relación significativa entre la dimensión y la variable; asimismo, el coeficiente de determinación R cuadrado 0,566, muestra que el 56.60% de las variaciones que hay en la Eficiencia de los colaboradores son sustentadas por los cambios de la Evaluación de Riesgos.

Cuarto. - Se alcanzó el objetivo específico 3: especificar de qué manera las Actividades de Control se relacionan con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022; y se validó la hipótesis específica 3: las Actividades de Control se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022; al obtenerse en el coeficiente de correlación de Pearson 0,384 habiendo una relación significativa entre la dimensión y la variable; asimismo, el coeficiente de determinación R cuadrado 0,147, muestra que el 14.70% de las variaciones que hay en la variable Eficiencia del Personal son sustentadas por los cambios en las Actividades de Control.

Quinto. - Se alcanzó el objetivo específico 4: establecer cuál es la relación de la Información y Comunicación con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022; y se validó la hipótesis específica 4: la Información y Comunicación se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022; al obtenerse en el coeficiente de correlación de Pearson 0,625



habiendo una relación significativa entre la dimensión y la variable; asimismo, el coeficiente de determinación R cuadrado 0,391, muestra que el 39.10% de las variaciones que hay en la Eficiencia del Personal son sustentadas por los cambios de la Información y Comunicación.

Sexto. - Se alcanzó el objetivo específico 5: determinar de qué manera la Supervisión se relaciona con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022; y se validó la hipótesis específica 5: la Supervisión se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción Madre de Dios, 2022; al obtenerse en el coeficiente de correlación de Pearson 0,410 habiendo una relación significativa entre la dimensión y la variable; asimismo, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,168, muestra que el 16.80% de las variaciones que hay en la Eficiencia de los colaboradores son sustentadas por los cambios de la Supervisión.



RECOMENDACIONES

El propósito fundamental de estas recomendaciones es ofrecer a la entidad pautas claras y prácticas que puedan implementarse de manera efectiva, fomentando la mejora continua y el logro de mayores niveles de eficiencia.:

Primero. - A los directivos de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, se les sugiere contar con políticas y procedimientos claros que promuevan la transparencia, la rendición de cuentas y la responsabilidad en todas las áreas de la organización. Esto ayudará a establecer una base sólida para el control y la supervisión del personal. Asimismo, es necesario invertir en programas de capacitación y desarrollo del personal para mejorar sus habilidades y conocimientos. Esto contribuirá a aumentar su eficiencia y desempeño en sus funciones, así como a promover una cultura de mejora continua, lo cual será posible promoviendo una comunicación abierta y transparente entre el personal y la dirección, permitiendo compartir información relevante, alinear objetivos y expectativas, y fomentar la participación activa de los empleados en la mejora de los procesos y el cumplimiento de los controles internos, siendo vital establecer metas claras y medibles para el personal, y evaluar periódicamente su desempeño en función de esas metas. Esto permitirá identificar áreas de mejora y brindar retroalimentación constructiva para impulsar la eficiencia y la efectividad del personal, debiéndose implementar programas de incentivos y reconocimientos basados en el desempeño y el cumplimiento de los controles internos puede ser una poderosa herramienta motivacional. Esto ayudará a crear un ambiente positivo y estimulante que promueva la eficiencia y la excelencia en el trabajo.



Segundo. - A los directivos de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, se les sugiere realizar una evaluación exhaustiva del ambiente de control existente en la organización, identificando posibles debilidades o áreas de mejora. Esto implica revisar y actualizar las políticas, procedimientos y prácticas de control interno, así como promover una cultura de cumplimiento que promuevan la transparencia, la ética y la responsabilidad en todas las áreas de la organización, promoviendo una comunicación clara y efectiva entre la alta dirección y el personal, enfatizando la importancia del ambiente de control y su impacto en la eficiencia. Fomentar un liderazgo comprometido y proactivo que inspire confianza y motive al personal a desempeñarse de manera eficiente. Asimismo, capacitar al personal sobre los principios y prácticas de control interno, esto ayudará a que el personal comprenda su importancia y sepa cómo aplicarlos en su trabajo diario. Además, realizar evaluaciones periódicas del ambiente de control y la eficiencia del personal para identificar áreas de mejora y realizar ajustes según sea necesario. Estas evaluaciones pueden incluir encuestas de satisfacción, revisiones de procesos y procedimientos, y análisis de indicadores de desempeño.

Tercero. - A los directivos de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, se les sugiere realizar una evaluación exhaustiva de los riesgos que enfrenta la organización en diferentes áreas y procesos. Esto ayudará a identificar los riesgos más significativos que podrían afectar la eficiencia del personal. La evaluación debe involucrar a diferentes niveles de la organización y considerar tanto los riesgos internos como los externos. Esto implica identificar los riesgos potenciales en todas las áreas relevantes, como operaciones, finanzas, cumplimiento normativo, seguridad, entre otros. Asimismo, crear un ambiente de trabajo en el que se fomente la seguridad, la responsabilidad y la gestión proactiva de los riesgos. Esto implica



promover una cultura en la que todos los miembros del personal se sientan responsables de identificar y reportar los riesgos, así como de contribuir a su mitigación.

Cuarto. - A los directivos de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, se les sugiere realizar revisiones regulares de las actividades de control para identificar posibles mejoras y asegurar su alineación con los objetivos organizacionales. Estas evaluaciones pueden ayudar a identificar áreas de mejora, identificar posibles riesgos y optimizar la eficiencia de los controles existentes. Asimismo, utilizar sistemas y tecnologías de información para implementar controles automatizados que ayuden a agilizar y optimizar la efectividad de las actividades de control y detectar posibles deficiencias o desviaciones.

Quinto. - A los directivos de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, se les sugiere definir y comunicar de manera clara los roles y responsabilidades de cada miembro del personal, asegurando que todos comprendan sus funciones y tareas específicas. Esto ayudará a evitar confusiones y garantizará que cada persona sepa qué se espera de ella, implementando canales de comunicación efectivos dentro de la organización para garantizar que la información fluya de manera clara, oportuna y precisa. Esto puede incluir reuniones regulares, comunicados internos, herramientas de colaboración en línea y retroalimentación continua, asegurándose que el personal tenga acceso fácil y rápido a la información necesaria para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente. Asimismo, brindar capacitación en habilidades de comunicación efectiva tanto verbal como escrita. Esto ayudará al personal a transmitir sus ideas y recibir información de manera clara y concisa, evitando malentendidos y facilitando una



comunicación eficiente con el personal, superiores y usuarios, aprovechando las herramientas tecnológicas disponibles, como correos electrónicos, mensajería instantánea, plataformas de colaboración, etc.

Sexto. - A los directivos de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, se les sugiere establecer un sistema de supervisión activa que implique el monitoreo regular del desempeño del personal, brindando retroalimentación constructiva y apoyo cuando sea necesario. Esto puede incluir reuniones individuales de seguimiento, revisiones periódicas de desempeño y el establecimiento de canales de comunicación abiertos para que el personal pueda plantear inquietudes o buscar orientación. Asimismo, fomentar la autonomía y la responsabilidad: Empoderar al personal para tomar decisiones y asumir responsabilidades dentro de su ámbito de trabajo. Esto promoverá la motivación y el compromiso, al tiempo que permitirá a los empleados sentirse valorados y tener un mayor sentido de propiedad sobre sus tareas y resultados. Debiendo realizarse revisiones regulares del desempeño individual y del equipo, para medir el progreso, brindándose retroalimentación constructiva y ofrecer oportunidades de mejora y crecimiento profesional.



BIBLIOGRAFIA

- Álvarez Moro, O. (2015). El blog salmón. Obtenido de *los seis pasos para mejorar la eficiencia personal*: <https://www.elblogsalmon.com/mundolaboral/los-seis-pasos-para-mejorar-la-eficiencia-personal>
- Amabile, TM (2016). *Un modelo de creatividad e innovación en las organizaciones*. Investigación en comportamiento organizacional, 10, 123-167.
- Al-Zubi, Z., Shaban, O. y Hamdallah, M. (2017). "El Grado de Cumplimiento de los Empleados con el Sistema de Control Interno sobre la Confiabilidad y Credibilidad de los Estados Financieros", Journal of Scientific Research & Report, No.5, pp. 940-950
- Brown, T. y Martín, R. (2019). *Pensamiento de diseño para el bien común: innovación en el sector social*. Prensa empresarial de Harvard.
- Brull, A. E. (2015). *La Gestión de procesos en las organizaciones*. Madrid: AROLA.
- Bryman, A. (2017) *Métodos de Investigación y Estudios de Organización*. Londres: Unwin Hyman.
- Bryman, A., Cramer, D. (2017) *Análisis de datos cuantitativos para investigaciones sociales*. Londres: Routledge.
- Bryman, A. Y Bell, E. (2016) *Métodos de investigación empresarial*. Prensa de la Universidad de Oxford.
- Catácora, F. (2016). *Sistemas y Procedimientos Contables*. Primera Edición. Venezuela: Editorial McGraw/Hill.



Contraloría. (2017). *Marco Conceptual de Control Interno*. Lima Perú. Obtenido de http://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/5_marcoc_onceptual-de-control-interno.pdf

Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway. (2013). *Control Interno - Marco Integrado*. COSO.

Casal Guillermo, (2018) Buenos aires auditoool.org

Chiavenato, I. (2015). *Introducción a la Teoría General de la Administración* Séptima Edición, de Chiavenato Idalberto. McGraw-Hill Interamericana.

Clemente Espinoza, L. A. (2015). *El desempeño laboral y la eficiencia de gestion del personal administrativo en la municipalidad distrital de Anchonga Provincia de Angares Region de Huancavelica*. <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/59/TP%20-%20UNH%20ADMIN%200056.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Drucker, PF (2016). *Gestión: Tareas, responsabilidades, prácticas*. Harper y fila.

Estupiñan Gaitán, R., & W. Niebel, B. (2015). *Control interno y fraudes: Análisis de informe COSO I, II y III con base en los ciclos transaccionales*. Bogotá: Ecoediciones.

Estupiñan, G. R. (2016). *Control Interno y Fraudes*. Barcelona: ECOE EDICIONES.

Fuero, B. M. (2017). *Reglamentos de Control Interno Local*. Madrid: ARANZADI.

Gagné, M. y Deci, EL (2015). *Teoría de la autodeterminación y motivación laboral*. *Revista de comportamiento organizacional*, 26 (4), 331-362.



Giral, F., Giral, A., & Giral, J. (2017). *Cultura de efectividad 2.0*. México: LID Editorial mexicana.

Goldratt, EM y Cox, J. (2014). *El objetivo: un proceso de mejora continua*. Prensa del río Norte.

Gullo, J. & Nardulli, J.P. (2015). *Gestión Organizacional*. Buenos Aires: Maipue.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* 6ta. Edición. México: McGraw-Hill.

Imsalud (2016) *Empresa Social del Estado*, publicado el 29 noviembre, <https://www.imsalud.gov.co/web/>

Locke, EA y Latham, GP (2016). Construyendo una teoría prácticamente útil sobre el establecimiento de objetivos y la motivación de tareas: una odisea de 35 años. *Psicólogo estadounidense*, 57(9), 705-717.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2015). *Administración Un Perspectiva Global*. 12a. Edición, de Koontz Harold y Weihrich Heinz, McGraw-Hill Interamericana.

Leiva, D., y Soto, H. (2015). *Control Interno como herramienta para una gestión pública eficiente y prevención de irregularidades*. Editorial: Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES). Lima – Perú.

Ley N° 27785. (2018). *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control Interno y de la Contraloría General de la República*. Perú: Congreso de la República.
Obtenido de http://doc.contraloria.gob.pe/documentos/TILOC_Ley27785.pdf

Ley N° 27867. (2016). *Ley orgánica de Gobiernos Regionales*. Perú: Congreso de la República. Obtenido de [https://www.mincetur.gob.pe/wpcontent/ uploads/](https://www.mincetur.gob.pe/wpcontent/uploads/)



documentos/institucional/gestion_descentralizada/transferencia_sectorial/
normas_proceso_transferencia/1_LEY_Nro_27867.pdf

Ley N° 28716. (2006). *Ley de control interno de las entidades del Estado*. Perú:
Congreso de la República. Obtenido de [http://www.pcm.gob.pe/
wpcontent/uploads/2016/06/Ley_N_28716.pdf](http://www.pcm.gob.pe/wpcontent/uploads/2016/06/Ley_N_28716.pdf)

Lima, A. (2014). *Manual de auditoría de gestión para compras públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Ibarra*. Universidad Técnica del Norte. Ibarra, Ecuador.

Lozano, G., & Tenorio, J. (2015). *El sistema de control interno: Una herramienta para el perfeccionamiento de la gestión empresarial en el sector Construcción*. Revista Accounting,1(1), 49-59. [http://revistascientificas.upeu.edu.pe
/index.php/ri_apfb/article/view/462/488](http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_apfb/article/view/462/488)

Mendoza, W., García, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. Dominio de las Ciencias, 4(4)

Mira, J. (2016). *Apuntes de Auditoría*. España: Creative Commons

McBurney, D. y White, T. (2018). *Métodos de investigación*. Nueva York, NY: Aprendizaje Cengage

Monsen, E. R & Horn, LV (2017). *Investigación: enfoques exitosos*. Nueva York, NY: Aprendizaje Cengage

Morvaridi, B. (2018). *Habilidades y técnicas de recopilación de datos*. Bradford: Universidad de Bradford

Orantes, F. R. (2018). *Voluntariado, Gestión, Intervención y efectividad*. Madrid: Alcala Grupo Editorial.



- Pardo, A. J. (2017). *Gestión por procesos y riesgo operacional*. Barcelona: AENOR: Asociación Española de Normalización.
- Pérez, J., y Salazar, J. (2016). *Evaluación de la gestión de control interno en la ejecución presupuestal de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2014*.
- Posso, J & Barrios, M. (2014). *Diseño de un Modelo de Control interno en la empresa prestadora de Servicios Hoteleros Eco Turísticos Nativos Eco Hotel La Cocotera*: [http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2130/1/](http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2130/1/TESIS%20CONTROL%20interno-Presentacion%20final.pdf) [TESIS% 20CONTROL% 20interno-Presentacion%20final.pdf](http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2130/1/TESIS%20CONTROL%20interno-Presentacion%20final.pdf). [Consultado en febrero 2021]
- Pucheu, A. (2017). *Coaching para la efectividad organizacional*. Madrid: Ediciones Uc
- Robbins, S., & Coulter, M. (2016). *Administración*, 12a. Edición.
- Robbins, SP y Coulter, M. (2017). *Gestión*. Pearson.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017). "*Fundamentos de gestión*" Pearson.
- Sánchez, M. (2015). *Deficiente gestión en gobiernos municipales demuestra ausencia de un órgano de control*. *Gestión*, pág. 5.
- Senge, PM (2016). *La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización que aprende*. Emblema.
- Slack, N., Brandon-Jones, A., & Johnston, R. (2016). "*Jefe de operaciones*" Pearson.
- Ventura, J. (2010). *Perspectivas Económicas de la Educación*. Séptima Edición. Editorial Universidad De Barcelona. España: Barcelona
- Womack, J. P., Jones, D. T., & Roos, D. (2016). *La Máquina que Cambió el Mundo*. Grupo Editorial Norma.



Yemer, M. y Chekol, F. (2017). *El efecto de los sistemas de control interno en los ingresos del hotel*. Un caso de hoteles en Bahir Ciudades Dar y Gondar. *Diario de Revisión de negocios y administración*, 19-37.

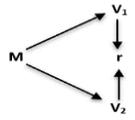


APÉNDICES



Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

Título “El Control Interno y su Incidencia en la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relaciona el Control Interno con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar cómo se relaciona el Control Interno con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL H₁ El Control Interno se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022. H₀₁ El Control Interno no se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022.</p>	<p>Variable Independiente: Control Interno</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ambiente de Control <input type="checkbox"/> Evaluación de Riesgos <input type="checkbox"/> Actividades de Control <input type="checkbox"/> Información y Comunicación <input type="checkbox"/> Supervisión 	<p>Tipo de investigación: Aplicada Nivel: Descriptiva – correlacional de corte transversal Diseño de investigación: No experimental Población: 32 Muestra: 32</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>PE₁ ¿De qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022?</p> <p>PE₂ ¿Cómo la Evaluación de Riesgos se relaciona con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022?</p> <p>PE₃ ¿De qué manera las Actividades de Control se relacionan con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022?</p> <p>PE₄ ¿Cuál es la relación de la Información y Comunicación con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Oe₁ Determinar de qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022.</p> <p>Oe₂ Precisar cómo la Evaluación de Riesgos se relaciona con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022.</p> <p>Oe₃ Especificar de qué manera las Actividades de Control se relacionan con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022.</p> <p>Oe₄ Establecer cuál es la relación de la Información y Comunicación con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022.</p> <p>Oe₅ Determinar de qué manera la Supervisión se relaciona con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>HE₁ El Ambiente de Control se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022.</p> <p>HE₂ La Evaluación de Riesgos se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022.</p> <p>HE₃ Las Actividades de Control se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022.</p> <p>HE₄ La Información y Comunicación se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022.</p>	<p>Variable Dependiente: Eficiencia</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Resolver Problemas <input type="checkbox"/> Utilización de Recursos <input type="checkbox"/> Optimización de Recursos <input type="checkbox"/> Mejora de la Productividad 	<p>Donde: M : muestra V₁ : Control Interno V₂ : Eficiencia r : correlación</p>  <p>Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios Técnica: encuesta. Técnicas de análisis de datos: Procesamiento de datos mediante el SPSS Datos estadísticos. Cuadro de frecuencias.</p>



PE_s ¿De qué manera la Supervisión se relaciona con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022?

HE_s La Supervisión se relaciona significativamente con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, 2022.



Anexo N° 02: Matriz del Instrumento para la Recolección de Datos

VARIABLE INDEPENDIENTE: CONTROL INTERNO					
Dimensiones	Indicadores	Peso	N° Ítems	Ítems /reactivos	Criterio de evaluación
Dimensión 1: Ambiente de control	- Compromiso	26.09%	6	1. Se establecen jerárquicamente la jefatura de cada una de las áreas por parte de Gerencia	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A Veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre
	- Valores Éticos			2. Existe compromiso profesional y valores éticos en la institución	
- Integridad	3. Se cuenta con una buena comunicación organizacional en cuanto a la toma de decisiones				
- Comunicación	4. Se cuenta con una filosofía de administración en la gestión organizacional				
- Filosofía	5. Se fortalece la integridad y valores éticos, para mantener una conducta consistente				
6. La institución establece una estructura organizacional, con responsabilidad claramente definidas en los colaboradores.					
Dimensión 2: Evaluación de Riesgos	- Evaluación de Riesgo	21.74%	5	7. Los programas presupuestales y de Contabilidad que utiliza la institución son confiables.	
	- Rotaciones			8. Se realiza la Evaluación de Riesgo en las diversas áreas (presupuesto, abastecimiento, tesorería, contabilidad)	
- Prevención e Identificación de Riesgos	9. Realizan rotaciones de cargos al personal				
- Valoración de Riesgos	10. En la institución se implementa estrategias para prevenir e identificar los riesgos				
11. La institución realiza la valoración de riesgos empleando técnicas cualitativas y cuantitativas.					
Dimensión 3: Actividades de Control	- Actividades de Control	17.39%	4	12. Se implementan actividades de control preventivo para controlar los errores o irregulares en la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios	
	- Implementación de Controles			13. Se realiza actividades de detección, para identificar los errores o irregulares	
- Delegación y Autorización	14. Se implementan controles para minimizar los riesgos y brindar seguridad				
15. Las actividades que realiza el personal son delegadas y autorizadas por su jefe inmediato.					
			N°	Criterio de	



Dimensiones	Indicadores	Peso	Ítems	Ítems /reactivos	evaluación
Dimensión 4: Información y Comunicación	- Verificaciones y Conciliaciones	17.39%	4	16. Las verificaciones y conciliaciones de los registros se proceden en base a fuentes confiables y se realiza periódicamente	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A Veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre
	- Tecnología de Información			17. La tecnología de información y comunicación de la institución es apropiada para realizar adecuadamente el control de gestión	
	- Indicadores de Gestión			18. La institución cuenta con indicadores de gestión para la evaluación del desempeño	
	- Conocimiento			19. El personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios conoce con claridad la documentación de los procesos, actividades y tareas que se van a realizar.	
Dimensión 5: Supervisión	- Seguimiento de las Actividades	17.39%	4	20. Se realiza un seguimiento a las actividades por parte de los directivos que se encuentra a cargo de esas actividades	3 = A Veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre
	- Autoevaluación			21. La institución promueve y realiza de manera periódica la autoevaluación sobre la gestión y la eficacia del control interno	
	- Supervisión y Monitoreo			22. Según el trabajo y los resultados del desempeño del personal, se planifica la supervisión y monitoreo	
				23. Las supervisiones habituales que se realizan en la institución, apoyan al mejoramiento de las funciones y tareas que ejecuta el personal.	
		100%	23		



VARIABLE DEPENDIENTE: EFICIENCIA

Dimensiones	Indicadores	Peso	N° Ítems	Ítems /reactivos	Criterio de evaluación
Dimensión 1: Resolver Problemas	- Creatividad - Solucionar Problemas - Propuesta de Ideas	21.43%	3	<ol style="list-style-type: none"> 1. El cumplir adecuadamente su función con creatividad le ayuda a solucionar problemas laborales. 2. Usted es capaz de resolver problemas laborales cuando éstos se presentan. 3. Propone ideas para mejorar su trabajado y el del personal que lo acompaña. 	
Dimensión 2: Utilización de Recursos	- Adecuado Uso de Recursos - Utilización de Recursos	21.43%	3	<ol style="list-style-type: none"> 4. En la institución se practica el reciclaje para darle un adecuado uso de los recursos materiales. (Hojas bond, etc.) 5. En su área de trabajo se hace uso racional de los escasos recursos que se les asigna (sector público) 6. Utiliza los recursos para cumplir con sus funciones con prontitud, dedicación y esmero, dando una respuesta positiva y proactiva en las actividades designadas. 	<p>1 = Nunca</p> <p>2 = Casi Nunca</p> <p>3 = A Veces</p>
Dimensión 3: Optimización de Recursos	- Optimizar el Uso de Recursos - Manejo Responsable	28.57%	4	<ol style="list-style-type: none"> 7. La buena administración y organización que existe en la institución conduce a optimizar el uso de los recursos que poseen. 8. Mediante la eficiencia, los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios optimizan el uso de los diferentes recursos. 9. Depende de usted el uso adecuado de los recursos (desperdicios, pérdidas) 10. Usted cumple con sus funciones, haciendo un manejo responsable y adecuado del material y equipo asignado. 	<p>4 = Casi Siempre</p> <p>5 = Siempre</p>
Dimensión 4: Mejora de la Productividad	- Eficiencia - Eficacia - Cumplimiento de Metas y Objetivos	28.57%	4	<ol style="list-style-type: none"> 11. Cuanto mayor es la eficiencia de los colaboradores, mayor es la productividad en la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios. 12. Considera que el incremento de la productividad en la institución radica en el buen trato al usuario en general 13. Determina eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos 14. Cumple con las metas y objetivos de acuerdo con el plan estratégico y el plan anual operativo. 	
		100%	14		



Anexo N° 03: Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario de la Control Interno

Instrucciones :

Estimado servidor, la encuesta siguiente tiene la intención de evaluar el Control Interno en la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios. Las opiniones podrían ayudar a fortalecer el control interno, es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con una (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo.

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Ambiente de control					
1. Se establecen jerárquicamente la jefatura de cada una de las áreas por parte de Gerencia					
2. Existe compromiso profesional y valores éticos en la institución					
3. Se cuenta con una buena comunicación organizacional en cuanto a las toma de decisiones					
4. Se cuenta con una filosofía de administración en la gestión organizacional					
5. Se fortalece la integridad y valores éticos, para mantener una conducta consistente					
6. La institución establece una estructura organizacional, con responsabilidad claramente definidas en los colaboradores					
Evaluación de Riesgos					
7. Los programas presupuestales y de Contabilidad que utiliza la institución son confiables.					
8. Se realiza la Evaluación de Riesgo en las diversas áreas (presupuesto, abastecimiento, tesorería, contabilidad)					
9. Realizan rotaciones de cargos al personal					
10. En la institución se implementa estrategias para prevenir e identificar los riesgos					
11. La institución realiza la valoración de riesgos empleando técnicas cualitativas y cuantitativas					
Actividades de Control					
12. Se implementan actividades de control preventivo para controlar los errores o irregulares en la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios					
13. Se realiza actividades de detección, para identificar los errores o irregulares					
14. Se implementan controles para minimizar los riesgos y brindar seguridad					



15. Las actividades que realiza el personal son delegadas y autorizadas por su jefe inmediato					
Información y Comunicación					
16. Las verificaciones y conciliaciones de los registros se proceden en base a fuentes confiables y se realiza periódicamente					
17. La tecnología de información y comunicación de la institución es apropiada para realizar adecuadamente el control de gestión					
18. La institución cuenta con indicadores de gestión para la evaluación del desempeño					
19. El personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios conoce con claridad la documentación de los procesos, actividades y tareas que se van a realizar					
Supervisión					
20. Se realiza un seguimiento a las actividades por parte de los directivos que se encuentra a cargo de esas actividades					
21. La institución promueve y realiza de manera periódica la autoevaluación sobre la gestión y la eficacia del control interno					
22. Según el trabajo y los resultados del desempeño del personal, se planifica la supervisión y monitoreo					
23. Las supervisiones habituales que se realizan en la institución, apoyan al mejoramiento de las funciones y tareas que ejecuta el personal					



Cuestionario de la Eficiencia del Personal

Estimado servidor, la encuesta siguiente tiene la intención de evaluar la Eficiencia del Personal en la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, es el motivo principal para contestar con la sinceridad del caso. Lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con una (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo.

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Resolver Problemas					
1. El cumplir adecuadamente su función con creatividad le ayuda a solucionar problemas laborales.					
2. Usted es capaz de resolver problemas laborales cuando éstos se presentan.					
3. Propone ideas para mejorar su trabajado y el del personal que lo acompaña.					
Utilización de Recursos					
4. En la institución se practica el reciclaje para darle un adecuado uso de los recursos materiales. (Hojas bond, etc.)					
5. En su área de trabajo se hace uso racional de los escasos recursos que se les asigna (sector público)					
6. Utiliza los recursos para cumplir con sus funciones con prontitud, dedicación y esmero, dando una respuesta positiva y proactiva en las actividades designadas.					
Optimización de Recursos					
7. La buena administración y organización que existe en la institución conduce a optimizar el uso de los recursos que poseen.					
8. Mediante la eficiencia, los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios optimizan el uso de los diferentes recursos.					
9. Depende de usted el uso adecuado de los recursos (desperdicios, pérdidas)					
10. Usted cumple con sus funciones, haciendo un manejo responsable y adecuado del material y equipo asignado.					
Mejora de la Productividad					
11. Cuanto mayor es la eficiencia de los colaboradores, mayor es la productividad en la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios.					
12. Considera que el incremento de la productividad en la institución radica en el buen trato al usuario en general					
13. Determina eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos					
14. Cumple con las metas y objetivos de acuerdo con el plan estratégico y el plan anual operativo.					



Operacionalización de las Variables

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	N° de Ítems	Ítems	Escala de Valoración
Variable Independiente		Ambiente de Control	6	1, 2, 3, 4, 5 y 6	
Control Interno Es el conjunto de normas, procedimientos, métodos y otras medidas incluyendo la actitud de la dirección de una entidad para salvaguardar los recursos del estado, verificar la exactitud y el grado de confiabilidad de sus datos contables, promover la eficiencia en las operaciones y la observancia de las políticas, comprende al control previo, control simultaneo y control posterior, con la finalidad de que la administración de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente” (Víctor Caso Lay, Compendio Normativo del Sistema Nacional de Control Pág. 201).	El control interno se medirá mediante el Ambiente de control, Evaluación de riesgos, Actividades de control e Información y comunicación; con el uso de un cuestionario estructurado con 5 opciones de respuesta tipo Likert.	Evaluación de Riesgos	5	7, 8, 9, 10 y 11	Del 1 al 23 Puntaje Máximo 115
		Actividades de Control	4	12, 13, 14 y 15	Puntaje Mínimo 23
	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre	Información y Comunicación	4	16, 17, 18 y 19	
		Supervisión	4	20, 21, 22 y 23	
Variable Dependiente		Resolver Problemas	3	1, 2 y 3	
Eficiencia La palabra eficiencia proviene del latín “efficientia” que en español quiere decir: acción, fuerza, producción. Se define como la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un objetivo determinado con el mínimo de recursos posibles viable. No debe confundirse con eficacia que se define como la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. (Chiavenato, 2009).	La Eficiencia se medirá mediante Resolver problemas, Utilización de recursos, Optimización de recursos y mejora de la productividad; con el uso de un cuestionario estructurado con 5 opciones de respuesta tipo Likert.	Utilización de Recursos	3	4, 5 y 6	Del 1 al 14 Puntaje Máximo 70
		Optimización de Recursos	4	7, 8, 9 y 10	Puntaje Mínimo 14
	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre	Mejora de la Productividad	4	11, 12, 13 y 14	



Anexo N° 04: Solicitud para Validación de Instrumentos



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Puerto Maldonado 04 de Agosto del 2022

Carta N° 001- GLZC/MMCCI-2022

Señor: **Mg. CPCC. FRANKLIN JARA RODRIGUEZ**
Docente Universitario
Universidad Andina del Cusco

Franklin Jara R
04/08/2022

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad.-

Es grato dirigimos a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en nuestra condición de Bachilleres de la Carrera Profesional de Contabilidad de la Universidad Andina del Cusco, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo titulo es:

"El Control Interno y su relación con la Eficiencia del Personal de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente

Gretell Lilbeth Zamata Carrion
Carrera Profesional Contabilidad
Universidad Andina del Cusco

Mireya Madeleyni Coza Inca
Carrera Profesional Contabilidad
Universidad Andina del Cusco



Anexo N° 05: Formatos de Validación de Instrumentos



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				85	
2. OBJETIVIDAD	Está observado en conductas observables.				90	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.		70			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				90	
5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				90	
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma precisa el comportamiento de las variables de investigación.			80		
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos técnicos científicos de la investigación.				90	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los temas indicadores, dimensiones y variables.				90	
9. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.			80		
10. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.			80		
11. PLAUSIBILIDAD	Genera nuevas pautas para concluir una teoría.			80		
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA			70	80	89	

a) Valoración Cuantitativa: 80
 b) Valoración Cualitativa: Buena
 c) Conclusión: Procedo a su aplicación

Lugar y fecha: Pto. Bolsonado 21 agosto 2022

Deficiencia: menor o igual 60%
Regular: 60% a 70%
Buena: 70% a 80%
Muy buena: 80% a 90%
Excelente: 90% a 100%

Firma: [Firma]
 Nombre: Guandín Jana Rodríguez
 DNI N°: 44159226



Anexo N° 06: Consentimiento Informado



GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS

GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO
DIRECCION REGIONAL DE LA PRODUCCION DE MADRE DE DIOS

Av. Ernesto Rivera N° 781 - direproduccion@regionmadrededios.gob.pe - tel. 082-350329



"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"

Puerto Maldonado, 18 de Julio del 2022

CARTA N° 004-2022-GOREMAD/GRDE-DIREPRO-DR

Señoritas:

Gretell Lilibeth Zamata Carrión
Carrera Profesional Contabilidad
Universidad Andina del Cusco
Mireya Madeleyni Ccoa Inca
Carrera Profesional Contabilidad
Universidad Andina del Cusco

PRESENTE. –

ASUNTO : Autoriza y Brinda facilidades para aplicar instrumentos de investigación,

REF. : Solicitud de fecha 14 de Julio del 2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo a nombre de la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios, y en atención al documento de referencia comunicarle que se autoriza y brindará facilidades para que puedan aplicar instrumentos de investigación al personal de la Dirección Regional de la Producción.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

