

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**CONTROL INTERNO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL ÁREA DE
ABASTECIMIENTO EN UNA EMPRESA MINERA DEDICADA A LA
EXTRACCIÓN DE COBRE, 2022.**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: AUDITORÍA

Presentado por:

CARLOS ALFREDO RIVASPLATA LESCOANO

Asesora:

Dra. REYNA LÓPEZ DÍAZ


Cajamarca, Perú

2023

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: Carlos Alfredo Rivasplata Lescano
2. DNI: 46573846
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.
3. Asesora:
Dra. Reyna López Díaz
4. Grado académico o título profesional
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
5. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
6. Título de Trabajo de Investigación: Control interno y productividad laboral en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.
7. Fecha de evaluación: 27/03/2024
8. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)
9. Porcentaje de Informe de Similitud: 16%
10. Código Documento: 3117:342838286
11. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: 29/04/2024

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>
 <hr/> Dra. Reyna López Díaz DNI 26710444

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2023 by
CARLOS ALFREDO RIVASPLATA LESCANO
Todos los derechos reservados



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:00 horas del día 20 de octubre de dos mil veintitres, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. ARNALDO ROQUE KIANMAN CHAPILLIQUEN**, **Dr. JUAN JOSÉ JULIO VERA ABANTO**, el **M.CS. DANIEL SECLÉN CONTRERAS**, y en calidad de Asesor la **Dra. REYNA LÓPEZ DÍAZ**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **"CONTROL INTERNO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL ÁREA DE ABASTECIMIENTO EN UNA EMPRESA MINERA DEDICADA A LA EXTRACCIÓN DE COBRE, 2022"**; presentada por el **Bach. en Administración CARLOS ALFREDO RIVASPLATA LESCANO**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó APROBADA con la calificación de Distinta la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bach. en Administración CARLOS ALFREDO RIVASPLATA LESCANO**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que la acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **AUDITORÍA**.

Siendo las 11:10 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dra. Reyna López Díaz
Asesor


.....
Dr. Arnaldo Roque Kianman Chapilliquén
Jurado Evaluador


.....
Dr. Juan José Julio Vera Abanto
Jurado Evaluador


.....
M.Cs. Daniel Seclén Contreras
Jurado Evaluador

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por iluminar mi camino y darme fuerza para seguir adelante.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, por brindarme el conocimiento requerido.

Esa misma cueva en la que te da miedo entrar resulta ser el origen
de lo que estás buscando
- Joseph Campbell

ÍNDICE

CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Planteamiento Del Problema	1
1.1.1 Contextualización	1
1.1.2 Descripción Del Problema	2
1.1.3 Formulación Del Problema	3
1.2 Justificación e Importancia	3
1.2.1 Justificación Teórica Científica	3
1.2.2 Justificación Técnica-Práctica	4
1.2.3 Justificación Institucional y Personal.....	4
1.3 Delimitación de la Investigación.....	5
1.3.1 Conceptual:.....	5
1.3.2 Temporal:	5
1.3.3 Espacial:	5
1.4 Limitaciones	5
1.5 Objetivos	6
1.5.1 Objetivo General.....	6
1.5.2 Objetivos Específicos.....	6
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Internacional.....	7
2.1.2 Nacional	8
2.1.3 Local.....	10
2.2 Marco Doctrinal	12
2.2.1 Control Interno	12
2.2.1.1 Enfoque COSO.	12
2.2.1.2 COSO I.....	12
2.2.1.3 COSO II.....	13
2.2.1.4 COSO III	13
2.2.1.5 Enfoque COCO (Criterial of Control Board).	13
2.2.2 Productividad.....	14

2.2.2.1 Modelo de Productividad Total	14
2.2.2.2 Modelo de Productividad con el enfoque de valor agregado	14
2.3 Marco Conceptual	14
2.3.1 Control Interno	14
2.3.1.1 Definición de Control.....	14
2.3.1.2 Tipos de Control.	15
2.3.1.3 Definición del Control Interno.....	15
2.3.1.4 Objetivos del Control Interno.	16
2.3.1.5 Importancia del Control Interno	17
2.3.1.6 El Control interno en la actualidad.	17
2.3.1.7 COSO III.	20
2.3.2 Productividad Laboral.....	28
2.3.2.1 Factores que Influyen en la Productividad Laboral.	29
2.3.2.2 Ventajas de Contar con una Mayor Productividad Laboral.	29
2.3.2.3 Medición de la Productividad Laboral.	29
2.3.2.4 Factores que Incrementan la Productividad Laboral.....	30
2.3.2.5 Indicadores de Productividad Laboral.	30
2.3.2.6 Indicadores de Eficacia.	31
2.3.2.7 Indicadores de Eficiencia.	32
2.4 Definición de términos básicos	32
CAPÍTULO III.....	36
PLANTEAMIENTO DE LA(S) HIPÓTESIS Y VARIABLES	36
3.1 Hipótesis	36
3.1.1 Hipótesis General:.....	36
3.1.2 Hipótesis Específicas	36
3.2 Variables	36
3.3 Operacionalización de los Componentes de las Hipótesis.....	37
CAPÍTULO IV	38
MARCO METODOLÓGICO.....	38
4.1 Ubicación Geográfica	38
4.2 Diseño de la Investigación	39
4.3 Métodos de Investigación	40
4.5 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Información	42
4.6 Técnicas para el Procesamiento y Análisis de la Información.....	42

4.7 Equipos, Materiales, Insumos	42
4.8 Matriz de Consistencia Metodológica	43
CAPÍTULO V	45
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	45
5.1. Presentación de Resultados	45
5.1.1 Análisis de la Dimensión Ambiente de Control	45
5.1.2 Análisis de la Dimensión Evaluación de Riesgos.....	46
5.1.3 Análisis de la Dimensión Actividades de Control.....	46
5.1.4 Análisis de la Dimensión Información y Comunicación	47
5.1.5 Análisis de la Dimensión Supervisión	47
5.1.6 Análisis de la Dimensión Eficiencia	48
5.1.7 Análisis de la Dimensión Eficacia	49
5.2 Análisis, Interpretación y Discusión de resultados.....	49
5.2.1 Análisis e Interpretación de Resultados	49
5.2.1.1 Variable Control Interno – Dimensión Ambiente de Control Interno.	49
5.2.1.2 Variable Control Interno – Dimensión Evaluación de Riesgos.....	50
5.2.1.3 Variable Control Interno – Dimensión Actividades de Control.	50
5.2.1.4 Variable Control Interno – Dimensión Información y Comunicación.	51
5.2.1.5 Variable Control Interno – Dimensión Supervisión.	51
5.2.1.6 Variable Productividad Laboral – Dimensión Eficacia	52
5.2.1.7 Variable Productividad Laboral – Dimensión Eficiencia	52
5.2.1.8 Variable Control Interno	53
5.2.1.9 Variable Productividad Laboral.....	53
5.2.1.10 Tablas Cruzadas	54
5.2.2 Discusión de Resultados	56
5.3. Contrastación de la Hipótesis.....	58
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIAS	70
ANEXO	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Principales modelos de control interno.....	19
Tabla 2: Operacionalización de los componentes de las hipótesis	37
Tabla 3: Matriz de consistencia metodológica	43
Tabla 4: Dimensión ambiente de control	45
Tabla 5: Dimensión evaluación de riesgos	46
Tabla 6: Dimensión actividades de control	46
Tabla 7: Dimensión información y comunicación.....	47
Tabla 8: Dimensión supervisión	47
Tabla 9: Eficiencia	48
Tabla 10: Eficacia	49
Tabla 11: Tabla cruzada a nivel de variables, control interno y productividad laboral.....	54
Tabla 12: Tabla cruzada entre la dimensión ambiente de control y la variable productividad laboral.....	54
Tabla 13: Tabla cruzada entre la dimensión evaluación de riesgos y la variable productividad laboral.....	55
Tabla 14: Tabla cruzada entre la dimensión actividades de control y la variable productividad laboral.....	55
Tabla 15: Tabla cruzada entre la dimensión información y comunicación y la variable productividad laboral	56
Tabla 16: Tabla cruzada entre la dimensión supervisión y la variable productividad laboral.....	56
Tabla 17: Correlación variable control interno y variable productividad laboral	59
Tabla 18: Correlación dimensión ambiente de control y variable productividad laboral.....	60
Tabla 19: Correlación dimensión evaluación de riesgos y variable productividad laboral	61
Tabla 20: Correlación dimensión actividades de control y variable productividad laboral	62
Tabla 21: Correlación dimensión información y comunicación y productividad laboral	63
Tabla 22: Correlación dimensión supervisión y variable productividad laboral	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Matriz de Riesgo: Aplicación de Metodología COSO III	28
Figura 2: Ubicación geográfica del departamento de Apurímac en el mapa del Perú	38
Figura 3: Dimensión ambiente de control	49
Figura 4: Dimensión evaluación de riesgos	50
Figura 5: Dimensión actividades de control	50
Figura 6: Dimensión información y comunicación	51
Figura 7: Dimensión supervisión	51
Figura 8: Dimensión eficacia	52
Figura 9: Dimensión eficiencia	52
Figura 10: Variable control interno	53
Figura 11: Variable productividad laboral.....	53

RESUMEN

La investigación tuvo como principal objetivo, determinar la influencia del control interno en la productividad laboral en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre; como objetivos específicos, investigar la influencia de las dimensiones del control interno con la variable productividad laboral. La investigación fue de nivel descriptivo, de tipo no experimental, transversal, de enfoque cuantitativo; se emplearon los siguientes métodos: análisis – síntesis, inductivo – deductivo, descriptivo; como instrumento de levantamiento de información se utilizó una encuesta, como técnica el cuestionario, el cual fue aplicado al total de la población conformada por 16 almaceneros. Como herramienta para validación del instrumento se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, y para el análisis de la información las hojas de cálculo en Excel, tablas dinámicas, tablas cruzadas, prueba paramétrica de Pearson. Los resultados obtenidos respecto del grado de cumplimiento de las dimensiones de las variables de control interno fueron: ambiente de control con un nivel alto; evaluación de riesgos con un nivel medio alto; actividades de control con un nivel alto; información y comunicación con un nivel alto; y supervisión con un nivel alto. A nivel de variables el grado de cumplimiento de los encuestados fue de un 50% equivalente a un nivel medio bajo, respecto del control interno y un 69% equivalente a un nivel alto, respecto de la productividad laboral. Se concluyó, el control interno influye en la variable productividad laboral, en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre; el mismo que ha sido validado por el coeficiente de correlación de Pearson con un 0.731 considerada correlación fuerte; así mismo, la dimensión ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control, la información y comunicación y la supervisión influyen en la variable productividad laboral.

Palabras Clave: Abastecimiento, cobre, control interno, minera, productividad.

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the influence of internal control on labor productivity in the supply area in a mining company dedicated to copper extraction; As specific objectives, investigate the influence of the dimensions of internal control with the labor productivity variable. The research was descriptive, non-experimental, transversal, with a quantitative approach; The following methods were used: analysis – synthesis, inductive – deductive, descriptive; A survey was used as an information gathering instrument, and a questionnaire was used as a technique, which was applied to the total population made up of 16 grocers. Cronbach's Alpha coefficient was used as a tool to validate the instrument, and Excel spreadsheets, dynamic tables, cross tables, and Pearson's parametric test were used to analyze the information. The results obtained regarding the degree of compliance with the dimensions of the internal control variables were: control environment with a high level; risk assessment with a medium-high level; control activities with a high level; information and communication at a high level; and supervision at a high level. At the level of variables, the degree of compliance of the respondents was 50% equivalent to a medium-low level, regarding internal control and 69% equivalent to a high level, regarding labor productivity. It was concluded that internal control influences the labor productivity variable in the supply area in a mining company dedicated to copper extraction; the same that has been validated by the Pearson correlation coefficient with 0.731 considered a strong correlation; Likewise, the control environment dimension, risk assessment, control activities, information and communication and supervision influence the labor productivity variable.

Keywords: Supply, copper, internal control, mining, productivity.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento Del Problema

1.1.1 Contextualización

El Perú es un país de antigua tradición minera, tradición que mantiene y cultiva gracias a la presencia de empresas líderes a nivel internacional. Contamos con un enorme potencial geológico, la presencia de la Cordillera de los Andes a lo largo del territorio constituye nuestra principal fuente de recursos minerales. A nivel mundial y latinoamericano el Perú se ubica entre los primeros productores de diversos metales, (oro, plata, cobre, plomo, zinc, hierro, estaño, molibdeno, telurio, entre otros), lo cual es reflejo no sólo de la abundancia de recursos y la capacidad de producción de la actividad minera peruana, sino de la estabilidad de las políticas económicas en nuestro país. Los minerales producidos en el Perú son de gran demanda en el mercado mundial actual, cuyo desarrollo se basa en la producción y la industria. Estados Unidos, China, Suiza, Japón, Canadá y la Unión Europea son los principales demandantes. (MINEM). Asimismo, la revista “América Economía” destacó como principales empresas mineras a: Cía Minera Antamina, Sociedad Minera Cerro Verde, la Minera Las Bambas, Southern Perú, Cooper Corp, Trafigura Perú y Glencore. Además, de Cía Minera Antapaccay, Votorantim Metais, Shougang Hierro Perú y Cía. de Minas Buenaventura y SUB. (Tarazona, 2021, como se citó en América Economía, 2020).

En un ambiente globalizado y de alta demanda, se ha identificado la necesidad para estas empresas mineras, de mantener una mejora continua a todo nivel, lo que permite ahondar en mejores prácticas, que repercutan directamente en una efectiva obtención de sus objetivos organizacionales.

El control interno es un aspecto crucial del sistema de gobierno de una organización y de la capacidad de gestionar el riesgo y es fundamental para apoyar el logro de los objetivos de una organización y crear, mejorar y proteger el valor de los interesados. (International Federation of Accountants, 2012, p.4)

Así mismo es de vital importancia, identificar el nivel y el estado actual de la Productividad Laboral que se tiene a un momento determinado, como punto de referencia para las decisiones de continuidad, incentivos o cese de la fuerza laboral, pues es de vital importancia realizar el control y supervisión para la consecución de los objetivos.

1.1.2 Descripción Del Problema

Dentro del clúster minero peruano, actualmente se encuentra desarrollando operaciones una empresa minera que extrae cobre y molibdeno, en adelante “empresa minera” en el distrito de Challhuahuacho, Cotabambas, Apurímac; a una altitud que varía entre los 3.800 y 4.600 m.s.n.m, a aproximadamente 75 KM al suroeste de la ciudad de cusco. En este momento, lleva a cabo actividades mineras de explotación del yacimiento del 1° de los 3 yacimientos que posee. La empresa minera cuenta con altos estándares de trabajo, para cada una de las actividades que desarrolla, así como nuevas herramientas y procedimientos que fomentan un mejor aprovechamiento del tiempo y las oportunidades para el logro de sus metas; es por ello que en el proceso de mejora continua, se ha considerado para el área de abastecimiento, realizar un diagnóstico de la situación actual de sus procesos en el control interno y su efecto en la productividad laboral, con el propósito de identificar la influencia, y finalmente conocer su repercusión de los resultados obtenidos respecto de sus objetivos.

1.1.3 Formulación Del Problema

Pregunta general

¿Cuál es la influencia del control interno en la productividad laboral, en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022?

Preguntas auxiliares

- A. ¿Cuál es la influencia del ambiente de control en la productividad laboral en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022?
- B. ¿Cuál es la influencia de la evaluación de riesgos en la productividad laboral en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022?
- C. ¿Cuál es la influencia de las actividades de control en la productividad laboral en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022?
- D. ¿Cuál es la influencia de la información y comunicación en la productividad laboral en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022?
- E. ¿Cuál es la influencia de la supervisión en la productividad laboral en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022?

1.2 Justificación e Importancia

1.2.1 Justificación Teórica Científica

Para la investigación se tomó como base, la teoría de control interno modelo COSO III, el cual está vigente desde mayo de 2013 tomando en cuenta los 5 componentes: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y supervisión; así como sus 17 principios. La presente investigación fue un

aporte al conocimiento que permitió entender, identificar y comprobar la relación entre el control interno y la productividad laboral dentro de una organización privada, a la sociedad, estudiantes, organizaciones con o sin fines de lucro y a todas las personas con interés con alguna de estas variables de estudio.

1.2.2 Justificación Técnica-Práctica

Para el área de abastecimiento en las empresas mineras dedicadas a la extracción de cobre, les fue de utilidad como herramienta de diagnóstico actual, lo cual permitió una mejor toma de decisiones tanto operacional, financiera, así como un mejor cumplimiento de disposiciones legales y reglamentarias. Al considerar al control interno dentro de esta investigación, se pudo conocer la importancia de mantener las prácticas de control y seguimiento, así como al considerar la productividad laboral, se pudo reconocer la existencia de la eficiencia y eficacia.

1.2.3 Justificación Institucional y Personal

Considero que el proyecto de investigación ha servido como un alcance para lograr el análisis y la evaluación acerca del nivel actual de la productividad laboral, a través del cumplimiento del control interno que se desarrolla en las distintas actividades asignadas a cada uno de los empleados del área abastecimiento en una empresa minera. Este proyecto ha permitido suministrar todos aquellos elementos que dieron soporte a la realización de las actividades, lo que a su vez implicó la creación de un clima favorable para la obtención de los resultados efectivos propuestos.

Asimismo, el proyecto de investigación fue un reflejo del grado de compromiso que ha nacido en mí, al interactuar con mi centro de labores, a esto, es importante reconocer las variables de estudio dentro de una organización minera, pues son herramientas que pudieron permitir tanto para el autor como para el equipo con el que trabajo, desarrollar de forma académica y profesional las funciones asignadas; finalmente considero que ésta

investigación fue de vital importancia para contribuir con el objetivo de culminar mi posgrado en auditoría y obtener el grado correspondiente.

1.3 Delimitación de la Investigación

1.3.1 Conceptual:

Con respecto al control interno, estará orientado y delimitado al estudio del control interno teniendo en cuenta los siguientes elementos del COSO III, y son los siguientes: ambiente de control, evaluación del riesgo, actividades de control, información y comunicación, actividades de supervisión. (Asociación Española para la calidad, s.f.). Mediante estos 5 elementos y sus 17 principios, nos permitirá enfocar y delimitar el estudio de investigación.

Con respecto a la productividad laboral, Fleitman (2007) menciona “estará orientado y delimitado por dos criterios a emplear en la evaluación del desempeño, los cuales están vinculados directamente con la productividad, estos son: eficiencia, eficacia” (p. 99).

1.3.2 Temporal:

Periodo 2022

1.3.3 Espacial:

El estudio se realizará en el área de abastecimiento en una empresa minera, ubicada en el distrito de Challhuahuacho, Cotabambas, Apurímac, Perú.

1.4 Limitaciones

Para la presente investigación, no se obtuvo la autorización para declaración del nombre de la empresa, debido a políticas internas de reserva de información.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar la influencia del control interno en la productividad laboral, en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

1.5.2 Objetivos Específicos

A. Determinar la influencia del ambiente de control en la productividad laboral en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

B. Determinar la influencia de la evaluación de riesgos en la productividad laboral en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

C. Determinar la influencia de las actividades de control en la productividad laboral en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

D. Determinar la influencia de la información y comunicación en la productividad laboral en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

E. Determinar la influencia de la supervisión en la productividad laboral en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Internacional

Según Plaza y Riera (2015), “El Control Interno y La Productividad Operacional de las Medianas Empresas Comerciales del Cantón Milagro, Ecuador”. Esta investigación, tiene como objetivo analizar la incidencia del control interno en la productividad operacional de las medianas empresas del cantón Milagro, en conocimiento de que muchas de estas empresas manejan sus procesos de manera empírica y carecen de aplicación de herramientas y/o estrategias indispensables que les permitan alcanzar sus resultados favorables. Esta investigación es de tipo cuantitativa, investigación exploratoria, investigación descriptiva, investigación explicativa, investigación de campo, así mismo el diseño de la investigación es histórico – lógico e inductivo - deductivo. Concluyó, en que no aplican controles internos en sus operaciones empresariales, por lo que no les permite identificar las necesidades y corregir errores, ocasionando que los resultados sean pocos favorables e impidiendo el crecimiento institucional de la misma. Carecen de manuales de gestión administrativa que orienten el comportamiento diario del personal, en cuanto a los principios y valores que caracterizan a la empresa.

De la tesis expuesta anteriormente, se identifica en primera instancia la similitud con la presente investigación que desea proponer, en el uso de las variables (control interno y productividad laboral), así mismo ambas tesis se desenvuelven bajo el marco de organizaciones privadas. De la investigación expuesta se tomará en cuenta el objetivo propuesto, que fue el de identificar la aplicación o influencia de sus controles en sus operaciones internas.

2.1.2 Nacional

Según Ortiz y Zambrano (2019), "Impacto del Sistema de Control Interno en la productividad del personal de la Empresa IDIVSA, 2019, Piura". La investigación se centra en determinar y analizar el impacto del sistema de control interno en la productividad del personal de la empresa IDIVSA, 2019. Esta investigación es de tipo aplicado, ya que se aplicarán conceptos de autores sobre el sistema de control interno, donde se pudo comprobar que mayormente es aplicado a grandes empresas. Concluyeron que sí existe un impacto positivo referente al sistema de control interno en la productividad de los trabajadores, a pesar de las deficiencias de algunos procedimientos, como en la comunicación entre el personal, por demoras en la línea de mando; lo que a su vez no opaca el compromiso de los trabajadores con los objetivos, y la presencia de motivación en su personal, por la presencia de incentivos y el cumplimiento de sus beneficios. Para medir la confiabilidad se utilizó el índice Alfa de Cron Bach, con 13 elementos, en una población de 30 empleados, determinado una confiabilidad del 0.709.

De la tesis expuesta anteriormente, se identifica en primera instancia la similitud con la tesis que la presente investigación desea proponer, en el uso de las variables (control interno y Productividad), así mismo ambas tesis se desenvuelven bajo el marco de organizaciones privadas. Finalmente, la investigación expuesta, pretende determinar y analizar el impacto de la variable dependiente en la independiente, lo cual coincide con el objetivo de la presente investigación.

Según Zavaleta (2018), en su tesis "Compromiso Organizacional y productividad de empresas mineras no metálicas ubicadas en la región de la Libertad y Ancash -2018", tiene como objetivo determinar en qué medida el compromiso Organizacional influye en la productividad de las empresas mineras no metálicas ubicadas en las regiones La Libertad y Ancash, 2018; y comparar el nivel de productividad en las empresas mineras no metálicas.

Esta investigación es de tipo correlacional - causal, de carácter no experimental - transeccional, así mismo utilizará como técnica el cuestionario. En la que concluyó, el compromiso organizacional influye significativamente en la productividad de los trabajadores de las empresas no metálicas ubicadas en la región de La Libertad y Ancash - 2018; existiendo una alta relación positiva de correlación. Además, se determinó que el nivel de productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálicas ubicadas en la región de La Libertad y Ancash - 2018, es de nivel regular y nivel bajo (31% y 50% respectivamente). Para medir la confiabilidad se utilizó el índice Alfa de Cron Bach, con una muestra piloto de 20 trabajados, determinado para la variable Compromiso Organizacional una confiabilidad del 0.870 y en cuanto a Productividad una confiabilidad muy alta de 0.906.

De la tesis expuesta anteriormente, se identifica en primera instancia el uso de la variable dependiente (Productividad), así mismo ambas tesis se desenvuelven bajo el marco de organizaciones privadas. Finalmente, de la tesis en mención se ha tomado en cuenta las conclusiones relacionadas con productividad.

Según Huaman e Inga (2015), en su tesis: "El control interno y la gestión ambiental de la empresa minera Milpo en la ciudad de Huancavelica periodo 2015", tiene por objetivo determinar la relación entre el control interno y la gestión ambiental de la empresa minera Milpo en la ciudad de Huancavelica periodo 2015. En cuanto al tipo de investigación es aplicada y correlacional, en cuanto al método es científico, de forma específica fue: deductivo, inductivo, analítico y cinético; el tipo de investigación es no experimental y de corte transversal. En cuanto al instrumento fue tomado el cuestionario por encuesta. En la tesis se concluyó, se ha evidenciado que el control interno se relaciona de forma positiva y significativa la gestión ambiental de la empresa minera Milpo en la ciudad de Huancavelica, periodo 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=87.00\%$

por lo que dicha relación es positiva y significativa. Asimismo, se ha determinado en la variable control interno prevalece el nivel adecuado (56.70% de los casos) y en la variable gestión ambiental prevalece el nivel bueno (70% de los casos). Para procesamiento de datos, se ha utilizado una técnica de estadística inferencial el coeficiente de correlación de Pearson.

De la tesis expuesta anteriormente, se identifica en primera instancia el uso de la variable independiente (control interno), así mismo ambas tesis se desenvuelven bajo el marco de organizaciones privadas. Finalmente, de la tesis en mención se ha tomado en cuenta las conclusiones relacionadas con el control interno.

2.1.3 Local

Según Arenas (2022), "Inteligencia emocional y productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Abancay año 2020", tiene como propósito determinar la forma de relación existente de la inteligencia emocional con la productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Abancay en el año 2020. Esta investigación es de tipo, básica; con enfoque, cuantitativo; nivel, descriptivo – correlacional; diseño, no experimental. La población y muestra fue constituida por 54 trabajadores, en cuya técnica de recolección de datos fue realizado mediante la aplicación de dos cuestionarios estructurados, la primera, estuvo compuesta por 28 ítems, y la segunda, fue efectuada por 31 ítems. Concluyó, existe una relación estadística significativa entre la variable inteligencia emocional y la productividad laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Abancay, basado en el valor de Sig. Asintótica (bilateral)= 0,000 lo cual fue menor al 0.05 (5%) permitiendo contrastar la hipótesis a un nivel del 95% de confianza a un coeficiente de correlación del 0.481, el cual se interpreta una asociación "positiva moderna".

De la tesis expuesta anteriormente, se identifica en primera instancia el uso de la variable dependiente (productividad laboral). Finalmente, de la tesis en mención se ha tomado en cuenta las conclusiones relacionadas con la productividad laboral.

Debido a la poca información encontrada en el departamento de Apurímac, referente a estudios de investigación que consideran tanto a la variable control interno y/o a la variable productividad laboral, considero necesario completar los antecedentes de investigación, con tesis desarrolladas en el departamento de Cajamarca, ciudad en la que se encuentra la presente casa de estudios.

Según Martos (2018), “El Control Interno en la Gestión Administrativa de la Empresa de Transportes Marín Hermanos SAC, Cajamarca”. La investigación, tiene como propósito, identificar la incidencia del control interno en la gestión administrativa de la Empresa de Transportes Marín S.A.C. – filial Cajamarca, tomando en cuenta las variables, control interno y gestión administrativa. Esta investigación es de tipo cuantitativa, descriptiva, no experimental, transversal; así mismo ha utilizado un método análisis – síntesis. Concluyó que la empresa no cuenta con un sistema de control interno, pues carece de políticas, métodos, procedimientos y mecanismos de prevención, control, evaluación y mejoramiento continuo.

De la tesis expuesta anteriormente, se identifica en primera instancia el uso de la variable independiente (control interno), así mismo ambas tesis se desenvuelven bajo el marco de organizaciones privadas. Finalmente, de la tesis en mención se ha tomado en cuenta las conclusiones relacionadas con el control interno.

Según Sánchez (2015), “El Control Interno y su importancia en el logro de Objetivos Empresariales de las Pequeñas y Medianas Empresas del Sector Ferretero de la ciudad de Chota, 2015”. La investigación, tiene por objetivo analizar la importancia del control interno en el logro de objetivos empresariales de las medianas y pequeñas empresas

del sector ferretero de la ciudad de Chota en el periodo 2015, tomando en cuenta las variables, control interno y objetivos empresariales. Esta investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo, no experimental, transversal; así mismo ha utilizado un método análisis – síntesis. Concluyó que el control interno permite evaluar el grado de eficiencia, eficacia, economía y productividad en las empresas del rubro comercial, con lo que se logra en muchos casos alcanzar sus objetivos y metas programadas.

De la tesis expuesta anteriormente, se identifica en primera instancia el uso de la variable independiente (control interno), así mismo ambas tesis se desenvuelven bajo el marco de organizaciones privadas. Finalmente, de la tesis en mención se ha tomado en cuenta las conclusiones relacionadas con el control interno.

2.2 Marco Doctrinal

2.2.1 Control Interno

2.2.1.1 Enfoque COSO. El modelo de Control Interno predominante y ampliamente aceptado a nivel internacional es el enfoque del Marco Integrado de Control Interno COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway). Sin embargo, la calidad de su implementación dependerá del grado de desarrollo organizacional alcanzado por las entidades, así como por los mecanismos de verificación o autoevaluación de los que disponga la entidad. (La Contraloría General de la República [CGR], 2017, p.15).

2.2.1.2 COSO I. En 1992 la comisión publicó el primer informe “Internal Control – Integrated Framework” denominado COSO I con el objeto de ayudar a las entidades a evaluar y mejorar sus sistemas de control interno, facilitando un modelo en base al cual pudieran valorar sus sistemas de control interno y generando una definición común de “control interno”. La estructura del estándar se dividía en cinco componentes: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, supervisión.

2.2.1.3 COSO II. En 2004, se publicó el estándar “Enterprise Risk Management - Integrated Framework” (COSO II) Marco integrado de Gestión de Riesgos que amplía el concepto de control interno a la gestión de riesgos implicando necesariamente a todo el personal, incluidos los directores y administradores. COSO II (ERM) amplía la estructura de COSO I a ocho componentes: ambiente de control, establecimiento de objetivos, identificación de eventos, evaluación de riesgos, respuesta a los riesgos, actividades de control, información y comunicación, supervisión.

2.2.1.4 COSO III. Según COSO:

En mayo de 2013 se ha publicado la tercera versión COSO III. Las novedades que introducirá este Marco Integrado de Gestión de Riesgos son: mejora de la agilidad de los sistemas de gestión de riesgos para adaptarse a los entornos, mayor confianza en la eliminación de riesgos y consecución de objetivos, y mayor claridad en cuanto a la información y comunicación. (AEC, s.f.).

2.2.1.5 Enfoque COCO (Criterial of Control Board). El informe COCO fue publicado por el Instituto Canadiense de Contadores Autorizados en 1995, con el objetivo de simplificar los conceptos y lenguaje para hacer posible una discusión del alcance total del control en cualquier nivel de la organización. El modelo COCO proporciona un marco de referencia a través de 20 criterios agrupados en 4 componentes, que el personal en toda la organización puede usar para diseñar, desarrollar, modificar o evaluar el control. Estos 20 criterios conforman un ciclo lógico de acciones a ejecutar para asegurar el cumplimiento de los objetivos de una organización, también conocido como ciclo de entendimiento básico del control. Los componentes considerados en el COCO son: propósito, compromiso, capacidad y evaluación y aprendizaje. (Modelo COCO, 2014).

2.2.2 Productividad

2.2.2.1 Modelo de Productividad Total. El Modelo de Productividad Total de Sumanth fue desarrollado por su autor en 1979. Este modelo define una medida de productividad total que incluye todos los factores de resultados y todos los factores de insumos y se basa en elementos tangibles (medibles o cuantificables directamente). El modelo proporciona índices de productividad, tanto totales como parciales y no tan solo el nivel agregado de la empresa, sino también a los productos, los procesos o áreas que lo requieran (unidades operacionales). (Modelo Integral de Productividad, 2009, p. 34)

2.2.2.2 Modelo de Productividad con el enfoque de valor agregado. En el modelo de productividad con enfoque de valor agregado, el trabajo es la fuente de este valor y se define como la riqueza generada y distribuida, gracias al esfuerzo conjunto de quienes trabajan en las empresas. Esa riqueza es retribuida como salarios, prestaciones, bonificaciones a los trabajadores, o como utilidades a los inversionistas, o como intereses o arrendamientos al sistema financiero, o como impuestos al Estado, que es el proveedor de las condiciones necesarias para la realización del trabajo. La productividad del valor agregado mide el valor económico creado a través de una serie de actividades primarias (logística interna, operaciones, logística externa, mercadeo y ventas y servicio) y cuatro actividades de apoyo (infraestructura de la empresa, administración de recursos humanos, desarrollo tecnológico y abastecimiento). El modelo de valor agregado evalúa el impacto de los programas de mejoramiento de la productividad. (Modelo Integral de Productividad, 2009, p. 35)

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 Control Interno

2.3.1.1 Definición de Control. Con respecto al enfoque de control desde una perspectiva administrativa.

Koontz y Wehrich (2019) señalan que: “El control se define como la medición y corrección del desempeño a fin de garantizar que se han cumplido los objetivos de la entidad y los planes ideados para alcanzarlos.

2.3.1.2 Tipos de Control. El control interno se clasifica de la siguiente de la manera:

A. Control externo: es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos técnicos; y es aplicado por la Contraloría General de la República u otro órgano del Sistema Nacional de Control. (Auditorías de entes externos).

B. Control interno: es un proceso integral de gestión efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos en las operaciones de la gestión y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzaran los objetivos de esta, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos. (CGR, 2017, p.10-11)

2.3.1.3 Definición del Control Interno. Según COSO, este propone:

Según COSO el Control Interno es un proceso llevado a cabo por la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de su objetivo. Sus 5 componentes son: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, supervisión. (AEC, s.f.).

El control interno es un proceso integral efectuado por el titular, funcionario y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzaran los objetivos de esta, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos. (CGR, 2017, p.9)

2.3.1.4 Objetivos del Control Interno. Para la escuela de estudios ESAN, en un artículo publicado el 27 de febrero del 2017, ¿Qué buscan las organizaciones con el control interno?, detalló que: los objetivos del control interno están directamente relacionados con los objetivos de la organización.

Fundamentalmente son tres tipos:

A. **Objetivos operacionales:** Referidos a la eficacia y a la eficiencia de las operaciones de la organización. Incluyen objetivos relacionados con el rendimiento y la rentabilidad, la evaluación de programas, el desarrollo de proyectos, las operaciones y la protección del patrimonio. Se debe buscar que las actividades se desarrollen con el menor esfuerzo y recursos, y con un máximo de utilidad de acuerdo con lo dispuesto por la dirección.

B. **Objetivos financieros**

Se refieren a la preparación de los estados financieros y demás información de gestión, así como a la prevención de la falsificación y a la publicación de la información. La información captada y producida por la contabilidad será útil si su contenido es confiable y si es presentada oportunamente a los usuarios.

C. **De cumplimiento**

Son los referidos al acatamiento de las leyes, la aplicación de instrumentos legales y otras disposiciones pertinentes. Toda acción emprendida por la organización debe enmarcarse dentro las disposiciones legales del país y debe cumplir con la normatividad aplicable a la compañía.

Si se logra identificar perfectamente cada uno de los objetivos, se puede decir que una organización conoce el significado de control interno. Toda acción, medida, plan o sistema emprendido por la organización con el objeto de cumplir dichos objetivos constituye una fortaleza de control interno. Y, por el contrario,

toda acción, medida, plan o sistema que soslaye o descuide esos objetivos, es una debilidad de control interno.

2.3.1.5 Importancia del Control Interno. El control interno, hoy en día ha resultado ser un medio altamente beneficioso para las organizaciones, permitiendo mantener el cumplimiento de los procedimientos, el control y supervisión de las funciones y obligaciones propiamente implementadas por la gerencia, lo que con lleva a un óptimo logro de los objetivos. Algunos de los beneficios del control interno son:

- La cultura de control favorece el desarrollo de las actividades institucionales y mejora el rendimiento;
- El control interno bien aplicado contribuye fuertemente a obtener una gestión óptima, toda vez que genera beneficios a la administración de la entidad, en todos los niveles, así como en todos los procesos, subprocesos y actividades en donde se implemente;
- El control interno es una herramienta que contribuye a combatir la corrupción;
- El control interno fortalece a una entidad para conseguir sus metas de desempeño y rentabilidad y prevenir la pérdida de recursos.
- El control interno facilita el aseguramiento de información financiera confiable y asegura que la entidad cumpla con las leyes y regulaciones, evitando pérdidas de reputación y otras consecuencias. (CGR, 2017, p.10-11)

2.3.1.6 El Control interno en la actualidad. Hoy en día las empresas forman parte de distintos ciclos productivos, proveedores, clientes, gobierno, competencia, lo cual demanda nuevas prácticas y estrategias para mantenerse en el mercado; esto no es esquivo a nuevos riesgos a los que deben enfrentarse, motivo por el cual se ven en la necesidad de complementar sus actividades mediante modelos de control interno.

Según Barrio (s.f.). señala que:

En la actualidad, el entorno en el que se desenvuelven las organizaciones es cada vez más complejo, ambiguo, incierto y volátil, por lo que cada vez son más los riesgos a los que deben enfrentarse. Por todos estos motivos, las organizaciones deben crear un aseguramiento continuo y actualizado de que los controles funcionan, de forma que los riesgos puedan ser mitigados y permitan adaptarse al cambio.

Diversas iniciativas han tratado de estandarizar los conceptos, siendo una de las más importantes el Informe COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway) el que hoy en día es considerado como un punto de referencia obligado cuando se trata materias de control interno, tanto en la práctica de las empresas, el gobierno, así como en los centros de estudios e investigación.

(CGR, 2017, p.14)

Algunos de los principales modelos de control interno son:

Tabla 1*Principales Modelos de Control Interno*

Principales modelos de control interno			
Modelo	País de Origen	Propósito	Aspectos Importantes
COSO Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission	Estados Unidos	Apoyar a la dirección para un mejor control de la organización.	Incluye la identificación de riesgos internos y externos a los asociados al cambio. Resalta la importancia de la planificación y la supervisión. Plantea pirámide de componentes de control interrelacionados.
COCO Criteria of Control Board	Canadá	Ayuda a las organizaciones a perfeccionar el proceso de toma de decisiones a través de una mejor comprensión del control, del riesgo y de la dirección.	Se sustenta en la teoría general de sistemas y de la contingencia. Resalta la importancia de la definición y adopción de normas y políticas. Plantea que la planeación estratégica proporciona sentido a la dirección. Define 20 criterios para diseño, desarrollo y modificación del control.
ACC Australian Control Criteria	Australia	Ayuda a las organizaciones a perfeccionar el proceso de toma de decisiones, dándole importancia a los trabajadores y a otros grupos de interés en el cumplimiento de los objetivos.	Resalta la importancia del autocontrol y confianza mutua. Hace énfasis en los conocimientos y habilidades para el desarrollo de una actividad Incluye un modelo de gestión de riesgos.
Cadbury	Reino Unido	Adopta una comprensión de control más amplia. Brinda mayores especificaciones en la definición de su enfoque sobre el sistema de control.	Se soporta en el sistema COSO, exceptuando lo referente a sistemas de información, lo cual se incorpora en otros elementos.

Nota. Datos tomados de La Contraloría General de la República (2017).

2.3.1.7 COSO III. Desde su fundación en 1985 en EE. UU., promovida por las malas prácticas empresariales y los años de crisis anteriores, COSO estudia los factores que pueden dar lugar a información financiera fraudulenta y elabora textos y recomendaciones para todo tipo de organizaciones y entidades reguladoras como el SEC (Agencia Federal de Supervisión de Mercados Financieros) y otros. Las organizaciones son:

- La Asociación Americana de Contabilidad (AAA).
- El Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (AICPA).
Ejecutivos de Finanzas Internacional (FEI), el Instituto de Auditores Internos (IIA).
- La Asociación Nacional de Contadores (ahora el Instituto de Contadores Administrativos [AMI]).
- COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway) es una Comisión voluntaria constituida por representantes de cinco organizaciones del sector privado en EE. UU., para proporcionar liderazgo intelectual frente a tres temas interrelacionados: la gestión del riesgo empresarial (ERM), el control interno, y la disuasión del fraude.

En 2004, se publicó el estándar “Enterprise Risk Management – Integrated Framework” (COSO II) Marco integrado de Gestión de Riesgos que amplía el concepto de control interno a la gestión de riesgos implicando necesariamente a todo el personal, incluidos los directores y administradores. (AEC, s.f.).

En mayo de 2013 se ha publicado la tercera versión COSO III o Control Interno Marco Integrado. El Control interno-Marco integrado, en adelante “el marco”, permite que el COSO se desarrolle en las organizaciones, de manera eficiente y efectiva, sistemas de control interno que se adapten a los cambios del entorno

operativo y de negocio, mitigando riesgos hasta niveles aceptables y apoyando en la toma de decisiones y el gobierno corporativo de las organizaciones.

El marco apoya a la dirección, al consejo, a los grupos de interés externos y demás partes que interactúan con la entidad a través de sus respectivas funciones relacionadas con el control interno, sin llegar a ser excesivamente estricto. Para ello, el marco ofrece un entendimiento de lo que constituye un sistema de control interno y aporta información para poder determinar si se está aplicando de manera efectiva. Para la dirección y el consejo, este marco proporciona:

- Un medio para aplicar el control interno a cualquier tipo de entidad, independientemente del sector o estructura jurídica, a nivel de entidad, división, unidad operativa o función.
- Un enfoque basado en principios que proporcionan flexibilidad y permite el uso del criterio profesional a la hora de diseñar, implementar y desarrollar el control interno. Se trata de principios que se pueden aplicar a nivel de entidad, a nivel operativo y a nivel funcional.
- Requisitos para un sistema de control interno efectivo, considerando los componentes y principios existentes, cómo funcionan y cómo interactúan dichos componentes durante su funcionamiento.
- Un método para identificar y analizar los riesgos, desarrollar y gestionar respuestas adecuadas a dichos riesgos dentro de unos niveles aceptables y con un mayor enfoque sobre las medidas antifraude.

Para los grupos de interés externos de una entidad y demás partes que interactúen con ella, la aplicación del marco proporciona:

- Mayor confianza en la supervisión efectuada por el consejo sobre los sistemas de control interno.

- Mayor confianza respecto al cumplimiento de los objetivos de la entidad.
- Mayor confianza en la capacidad de la organización para identificar, analizar y responder a los riesgos y los cambios que se produzcan en el entorno operativo y de negocio.
- Mayor comprensión de la necesidad de un sistema de control interno efectivo.
- Mejor entendimiento de que, mediante la aplicación de un criterio profesional oportuno, la dirección puede eliminar controles no efectivos, redundantes o ineficientes.

2.3.1.7.1. Objetivos del COSO III. El marco establece tres categorías de objetivos, que permiten a las organizaciones centrarse en diferentes aspectos del control interno:

- Objetivos operativos, hacen referencia a la efectividad y eficiencia de las operaciones de la entidad, incluidos sus objetivos de rendimiento financiero y operacional, y la protección de sus activos frente a posibles pérdidas.
- Objetivos de información, hacen referencia a la información financiera y no financiera interna y externa y pueden abarcar aspectos de confiabilidad, oportunidad, transparencia, u otros conceptos establecidos por los reguladores, organismos reconocidos o políticas de la propia entidad.
- Objetivos de cumplimiento, hacen referencia al cumplimiento de las leyes y regulaciones a las que está sujeta la entidad.

2.3.1.7.2. Componentes del Control Interno según COSO III. Según COSO el control interno es un proceso llevado a cabo por la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de su objetivo. Sus 5 componentes son: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, supervisión. (AEC, s.f.).

El control interno consta de cinco componentes integrados, estos son:

1. Ambiente de control

El Ambiente de control es el conjunto de normas, procesos y estructuras que constituyen la base sobre la que desarrollar el control interno de la organización. El consejo y la alta dirección son quienes marcan el “Tone at the Top” con respecto a la importancia del control interno y los estándares de conducta esperados dentro de la entidad. La dirección refuerza las expectativas sobre el control interno en los distintos niveles de la organización. El ambiente de control incluye la integridad y los valores éticos de la organización; los parámetros que permiten al consejo llevar a cabo sus responsabilidades de supervisión del gobierno corporativo; la estructura organizacional y la asignación de autoridad y responsabilidad; el proceso de atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes; y el rigor aplicado a las medidas de evaluación del desempeño, los esquemas de compensación para incentivar la responsabilidad por los resultados del desempeño. El ambiente de control de una organización tiene una influencia muy relevante en el resto de los componentes del sistema de control interno.

2. Evaluación de riesgos

Cada entidad se enfrenta a una gama diferente de riesgos procedentes de fuentes externas e internas. El riesgo se define como la posibilidad de que un acontecimiento ocurra y afecte negativamente a la consecución de los objetivos. La evaluación del riesgo implica un proceso dinámico e iterativo para identificar y evaluar los riesgos de cara a la consecución de los objetivos. Dichos riesgos deben evaluarse en relación con unos niveles preestablecidos de tolerancia. De este modo, la evaluación de riesgos constituye la base para

determinar cómo se gestionarán. Una condición previa a la evaluación de riesgos es el establecimiento de objetivos asociados a los diferentes niveles de la entidad. La dirección debe definir los objetivos operativos, de información y de cumplimiento, con suficiente claridad y detalle para permitir la identificación y evaluación de los riesgos con impacto potencial en dichos objetivos. Asimismo, la dirección debe considerar la adecuación de los objetivos para la entidad. La evaluación de riesgos también requiere que la dirección considere el impacto que puedan tener posibles cambios en el entorno externo y dentro de su propio modelo de negocio, y que puedan provocar que el control interno no resulte efectivo.

3. Actividades de control

Las actividades de control son las acciones establecidas a través de políticas y procedimientos que contribuyen a garantizar que se lleven a cabo las instrucciones de la dirección para mitigar los riesgos con impacto potencial en los objetivos. Las actividades de control se ejecutan en todos los niveles de la entidad, en las diferentes etapas de los procesos de negocio, y en el entorno tecnológico. Según su naturaleza, pueden ser preventivas o de detección y pueden abarcar una amplia gama de actividades manuales y automatizadas, tales como autorizaciones, verificaciones, conciliaciones y revisiones del desempeño empresarial. La segregación de funciones normalmente está integrada en la definición y funcionamiento de las actividades de control. En aquellas áreas en las que no es posible una adecuada segregación de funciones, la dirección debe desarrollar actividades de control alternativas y compensatorias.

4. Información y comunicación

La información es necesaria para que la entidad pueda llevar a cabo sus responsabilidades de control interno y soportar el logro de sus objetivos. La dirección necesita información relevante y de calidad, tanto de fuentes internas como externas, para apoyar el funcionamiento de los otros componentes del control interno. La comunicación es el proceso continuo e iterativo de proporcionar, compartir y obtener la información necesaria. La comunicación interna es el medio por el cual la información se difunde a través de toda la organización, que fluye en sentido ascendente, descendente y a todos los niveles de la entidad. Esto hace posible que el personal pueda recibir de la alta dirección un mensaje claro de que las responsabilidades de control deben ser tomadas seriamente. La comunicación externa persigue dos finalidades: comunicar, de fuera hacia el interior de la organización, información externa relevante y proporcionar información interna relevante de dentro hacia fuera, en respuesta a las necesidades y expectativas de grupos de interés externos.

5. Actividades de supervisión

Las evaluaciones continuas, las evaluaciones independientes o una combinación de ambas se utilizan para determinar si cada uno de los cinco componentes del control interno, incluidos los controles para cumplir los principios de cada componente, están presentes y funcionan adecuadamente. Las evaluaciones continuas, que están integradas en los procesos de negocio en los diferentes niveles de la entidad, suministran información oportuna. Las evaluaciones independientes, que se ejecutan periódicamente, pueden variar en alcance y frecuencia dependiendo de la evaluación de riesgos, la

efectividad de las evaluaciones continuas y otras consideraciones de la dirección. Los resultados se evalúan comparándolos con los criterios establecidos por los reguladores, otros organismos reconocidos o la dirección y el consejo de administración, y las deficiencias se comunican a la dirección y al consejo, según corresponda.

2.3.1.7.3 Relación entre Objetivos y Componentes. Existe una relación directa entre los objetivos, que es lo que una entidad se esfuerza por alcanzar, los componentes, que representa lo que se necesita para lograr los objetivos y la estructura organizacional de la entidad (las unidades operativas, entidades jurídicas y demás). La relación puede ser representada en forma de cubo.

- Las tres categorías de objetivos –operativos, de información y de cumplimiento– están representadas por las columnas.
- Los cinco componentes están representados por las filas.
- La estructura organizacional de la entidad está representada por la tercera dimensión. (COSO, 2013, p.4 – p.6)

2.3.1.7.4 Componentes y Principios. El marco establece un total de diecisiete principios que representan los conceptos fundamentales asociados a cada componente. Dado que estos diecisiete principios proceden directamente de los componentes, una entidad puede alcanzar un control interno efectivo aplicando todos los principios. La totalidad de los principios son aplicables a los objetivos operativos, de información y de cumplimiento. A continuación, se enumeran los principios que soportan los componentes del control interno.

Entorno de control

1. Entidad comprometida con integridad y valores.
2. Independencia de la supervisión del control interno.

3. Estructura organizacional apropiada para objetivos.

4. Competencia profesional.

5. Responsable del control interno.

Evaluación de riesgos

6. Objetivos claros.

7. Gestión de riesgos que afectan los objetivos.

8. Identificación de fraude en la evaluación de riesgos.

9. Monitoreo de cambios que podrían impactar al sistema de control interno.

Actividades de control

10. Definición y desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos.

11. Controles para las TIC para apoyar la consecución de los objetivos institucionales.

12. Despliegue de las actividades de control a través de políticas procedimientos.

Información y comunicación

13. Información de calidad para el control de interno.

14. Comunicación de la información para apoyar el control interno.

15. Comunicación a terceras partes sobre asuntos que afectan el control interno.

Actividades de Supervisión

16. Evaluación para comprobar el control interno.

17. Comunicación de deficiencias de control interno. (CGR, 2017, p.33).

Figura 1

Matriz de Riesgo: Aplicación de Metodología COSO III



Nota. Figura tomada de Control Interno – Marco Integrado (2013, p.6)

2.3.2 Productividad Laboral

Según Céspedes, Lavado y Ramirez (2016) señala lo siguiente:

La productividad es una medida de la eficiencia en el uso de los factores en el proceso productivo. Si una economía produce con un único factor, como el trabajo, la productividad puede entenderse como la cantidad de producto por unidad de trabajo, comúnmente denominada “productividad laboral”. Según esta definición, un trabajador con mayor productividad producirá más unidades del producto. (p. 12-13)

La productividad laboral es una medida de eficiencia en el trabajo. La cual mide la eficiencia de una persona, de un equipo, o una maquinaria, en la conversión de insumos en productos útiles. La productividad mide la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo, así como los recursos utilizados para obtener dicha producción. Por tanto, la productividad laboral es la relación entre el trabajo desempeñado o los bienes producidos por una persona en su trabajo, así como los recursos que este ha

utilizado para obtener dicha producción. La productividad laboral es una medida muy importante para las empresas. (Coll, s.f.).

Se puede decir que productividad es hacer más con menos; algo es productivo cuando es útil o genera un resultado favorable. La productividad estará orientado y delimitado por dos criterios a emplear en la evaluación del desempeño estos son: Eficiencia, Eficacia. (Fleitman, 2007, p. 99))

2.3.2.1 Factores que Influyen en la Productividad Laboral. Existen determinados factores que tienen una clara influencia en la productividad de los empleados, así como de la maquinaria, de una empresa. Entre estos factores cabría destacar los siguientes: (a) Salario; (b) Clima laboral; (c) Motivación laboral; (d) Equipamiento y recursos; (e) Entorno; (f) Liderazgo; (g) Diseño de los productos o servicios, (h) Estabilidad de los diseños;(i) Calidad de las materias primas; (j) Calidad y (k) Estado de la maquinaria.

2.3.2.2 Ventajas de Contar con una Mayor Productividad Laboral. Incrementar la productividad es algo que siempre beneficia a la empresa. Muchos son los beneficios de incrementar la productividad, así como el propio beneficio económico que esta situación acaba generando. Para ello, a continuación, se muestran algunos de los beneficios que tiene incrementar la productividad laboral en una empresa: (a) ahorro de costes; (b) consecución de objetivos; (c) reducción de los tiempos y ahorro de tiempo; (d) mayor agilidad; (e) mejor organización y (f) crecimiento del beneficio.

2.3.2.3 Medición de la Productividad Laboral. Medir la productividad laboral es muy importante para las empresas. Entre otras razones, a continuación, se muestran algunos del porqué es importante medir la productividad de los trabajadores en la empresa:

- Localizar qué situaciones no dejan incrementar la productividad;
- Anticiparnos a situaciones no deseadas;
- Comprobar el efecto de las políticas y estrategias utilizadas;

- Controlar las posibles desviaciones que se producen;
- Conocer mejor la empresa, y sus empleados.

2.3.2.4 Factores que Incrementan la Productividad Laboral. Si lo que queremos es incrementar el nivel de productividad laboral en nuestra empresa, a continuación, se muestran algunos factores que podrían ayudarnos:

- Fomentar un buen clima laboral;
- Aportar flexibilidad en el trabajo;
- Permitir la conciliación laboral;
- Desarrollar un buen sistema de comunicación;
- Motivar a los empleados en la empresa;
- Adaptar el entorno a las preferencias del trabajador.

2.3.2.5 Indicadores de Productividad Laboral. Según Fleitman considera:

Según Fleitman (2007), la eficacia y eficiencia son elementos básicos para cumplir con los objetivos propuestos en las empresas. La eficacia mide los resultados alcanzados en función de los objetivos que se han puesto, presuponiendo que esos objetivos se cumplan de manera organizada y ordenada sobre la base de la prelación. La eficiencia consiste en la medición de los esfuerzos requeridos para alcanzar los objetivos. El costo, el tiempo, el uso adecuado de factores materiales y humanos, cumplir con la calidad propuesta, constituyen elementos inherentes en la eficiencia.

Según Robbins y Coulter (2010) en su libro Administración, define los conceptos de eficacia y eficiencia de la siguiente manera:

Eficacia

Surge como la forma de hacer las cosas correctas, es decir, la capacidad de tomar decisiones necesarias y adecuadas que lleven a la empresa a cumplir con las metas trazadas.

Eficiencia

Consiste en la capacidad de una empresa o grupo empresarial de obtener los mejores resultados posibles con la menor utilización de recursos, tanto humanos, materiales y financieros.

En la composición de un equipo de trabajo es necesario considerar que sus integrantes deben contar con aptitudes y actitudes para alcanzar un equilibrio en los resultados medidos por la eficacia y eficiencia.

2.3.2.6 Indicadores de Eficacia. Son comparaciones de lo que se forma con los objetivos previamente establecidos, es decir, mide si los objetivos y metas se cumplen.

Algunos indicadores de eficacia son:

- Comparación de lo realizado con el objetivo previamente establecido;
- Se determina si, de acuerdo con lo planeado, los objetivos y metas han sido llevados a buenos términos;
- Se efectúan pruebas en conocimientos y destrezas a los individuos que intervienen para que sean analizados y evaluados;
- Se verifica los procedimientos de trabajo que sirven para medir la eficacia de las áreas en cuestión;
- Se evalúa la coordinación entre las áreas que intervienen;
- Se compara la coherencia de la magnitud entre las metas y los objetivos previstos en los programas y presupuestos, con las realizaciones alcanzadas;

- Se identifica la disponibilidad de herramientas y materiales acorde a la asignación de los objetivos.

2.3.2.7 Indicadores de Eficiencia. Son el resultado de comparar el rendimiento real del personal en las acciones o condiciones actuales con una norma de rendimiento previamente definida y aceptada. La eficiencia es la relación entre el trabajo útil desarrollado por el individuo y el esfuerzo y tiempo empleado en realizarlo. En este sentido relaciona el costo de los recursos utilizados en el logro alcanzado. Algunos indicadores de eficacia son:

- Elaboración del plan de actividades acorde a los objetivos propuestos y alcanzados;
- Factor tiempo y esfuerzo;
- Los recursos asignados se mantienen bajo una adecuada administración y control;
- Identificación y propuesta de mejoras en el transcurso del desarrollo de los objetivos;
- Revisión y evaluación de resultados obtenidos. (Fleitman, 2007 p. 99)

2.4 Definición de términos básicos

Abastecimiento. Es la función logística dentro de la empresa mediante la cual la misma se provee de todos los materiales necesarios para su desempeño, planifica y dirige las políticas de licitaciones, compras, contratos y gestión inmobiliaria. Con el fin de garantizar el aprovisionamiento de bienes y/o servicios para las diferentes unidades de la empresa. (Riquelme, s.f.)

Ambiente organizacional. “Se entiende por ambiente organizacional todo aquello que rodea a la organización, y de lo que puede recibir influencias y, a la vez, sobre lo que puede actuar.” (PSIKIPEDIA, 2018)

Área. Es un espacio físico destinado a potenciar posibilidades de desarrollo institucional, local y subregional, a través de un trabajo productivo, en la medida de las posibilidades. Se organizará en las propias instituciones, según la capacidad instalada disponible. (Ministerio de Educación, s.f.)

Auditoría de Gestión. La auditoría de gestión es una metodología centrada en la evaluación de los recursos y estructura con los que cuenta una organización, empresa o institución, y el modo en que su uso lleva hacia un nivel determinado de rentabilidad. (Sánchez, J, 2020)

Cobre. El cobre (del latín cuprum, y este del griego kypros, Chipre), cuyo símbolo es Cu, es el elemento químico de número atómico 29. Se trata de un metal de transición de color cobrizo, es decir, rojizo anaranjado de brillo metálico que, junto con la plata, el oro y el roentgenio forma parte de la llamada familia del cobre, se caracteriza por ser uno de los mejores conductores de electricidad (el segundo después de la plata). (Wikipedia, 2022)

Comportamiento. Es una disciplina que estudia el impacto posible de los individuos, grupos y estructuras dentro del funcionamiento de una empresa u organización, con el fin de diseñar estrategias de mejoramiento de la eficiencia dentro de estas últimas. (Concepto, 2021)

Coste de Oportunidad. Es el coste de la alternativa a la que renunciamos cuando tomamos una determinada decisión, incluyendo los beneficios que podríamos haber obtenido de haber escogido otra opción. (Pedrosa, S, 2015)

Evaluación. Es el proceso por el cual objetivamente se valora cuantitativamente y cualitativamente al trabajador en el puesto que desempeña y se obtiene con la suma de factores determinantes; positivo o negativo de su rendimiento laboral. (Ibáñez, M, s.f.)

Información. En el campo de auditoría, información es revisar que los hechos, fenómenos y operaciones se den en la forma como fueron planeados; que las políticas y lineamientos establecidos han sido observados y respetados; que se cumplen con obligaciones fiscales, jurídicas y reglamentarias en general. (ECURED, s.f.)

Organización. Es principal fuente de evaluación de cumplimiento de normas y procedimientos dentro del campo de la auditoría, y está diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos propuestos por la alta dirección. Es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos. (Martínez, O., 2013)

Minería. “Es la obtención selectiva de minerales y otros materiales (salvo materiales orgánicos de formación reciente) a partir de la corteza terrestre.” (Universidad Nacional Mayor de San Marcos, s.f.).

Políticas de una empresa. Este término se utiliza dentro del contexto de una empresa. Se hace referencia a un sistema estructurado y deliberado de principios que orientan la toma de decisiones de la empresa y que aspiran a lograr resultados racionales. Pueden incluir diferentes reglas básicas y normativas, que rigen el comportamiento de la organización y de sus partes, así como los procedimientos a seguir en los diversos casos posibles, o incluso las acciones concretas que definen el “espíritu de la empresa. (Concepto, 2021)

Proceso. Un proceso es una secuencia de acciones que se llevan a cabo para lograr un fin determinado. Se trata de un concepto aplicable a muchos ámbitos, a la empresa, a la química, a la informática, a la biología, a la física, entre otros. (Westreicher, G, 2020)

Procedimiento. Un procedimiento es una descripción detallada de cómo se debe llevar a cabo un proceso. Este procedimiento podrá estar documentado (escrito en

papel o formato digital) o no estar escrito en ningún sitio, pero conocerse por parte de todos los integrantes de una empresa. (Iveconsultores, s.f.)

Supervisión. “Supervisar es una manera de dirigir, brindar apoyo y de mantenerse informado sobre el trabajo desempeñado por aquellas personas que están bajo su responsabilidad”. (Caja de Herramientas Comunitarias, s.f.)

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LA(S) HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 *Hipótesis General:*

El control interno influye significativamente en la productividad laboral, en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

3.1.2 *Hipótesis Específicas*

A. El ambiente de control influye significativamente en la productividad laboral en el área de abastecimiento de una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

B. La evaluación de riesgos influye significativamente en la productividad laboral en el área de abastecimiento de una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

C. Las actividades de control influyen significativamente en la productividad laboral en el área de abastecimiento de una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

D. La información y comunicación influye significativamente en la productividad laboral en el área de abastecimiento de una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

E. La supervisión influye significativamente en la productividad laboral en el área de abastecimiento de una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

3.2 Variables

Variable 1: Control interno

Variable 2: Productividad laboral

3.3 Operacionalización de los Componentes de las Hipótesis

Tabla 2

Operacionalización de los componentes de las hipótesis

Título: “Control interno y productividad laboral en el área de Abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022”				Instrumento de recolección de datos					
Hipótesis	Definición conceptual de las variables	Definición operacional							
		Variables	Dimensiones	Indicadores					
El Control Interno influye significativamente en la Productividad Laboral, en el área de Abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.	Según COSO el Control Interno es un proceso llevado a cabo por la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de su objetivo. Sus 5 componentes son: Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos, Actividades de Control, Información y Comunicación, Supervisión. (AEC, s.f).	Control Interno	Ambiente de Control	Entidad comprometida con integridad y valores. Independencia de la Supervisión del Control Interno. Estructura organizacional apropiada para objetivos. Competencia profesional. Responsable de Control interno.	Cuestionario				
			Evaluación de Riesgos	Objetivos claros. Gestión de riesgos que afectan los objetivos. Identificación de fraude en la evaluación de riesgos. Monitoreo de cambios que podrían impactar al Sistema de Control Interno.					
			Actividades de Control	Definición y desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos. Controles para las TIC para apoyar la consecución de los objetivos institucionales. Despliegue de las actividades de control a través de políticas y procedimientos.					
			Información y Comunicación	Información de calidad para el Control Interno. Comunicación de la información para apoyar el Control Interno. Comunicación a terceras partes sobre asuntos que afectan el Control Interno.					
			Supervisión	Evaluación para comprobar el Control interno. Comunicación de deficiencias de Control interno.					
			Productividad Laboral	Se puede decir que productividad es hacer más con menos; algo es productivo cuando es útil o genera un resultado favorable. La productividad estará orientado y delimitado por dos criterios a emplear en la evaluación del desempeño estos son: Eficiencia, Eficacia. (Fleitman, 2007 p. 99)		Eficiencia	Objetivos Evaluación continua y Logros Conocimiento y Destrezas Procedimientos de Trabajo Disposición de Herramientas	Cuestionario	
							Eficacia		Planificación de Actividades Tiempo y Esfuerzo Responsabilidad de materiales asignados Proposición de Mejoras Evaluación de Resultados

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ubicación Geográfica

La investigación se desarrolló en el distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, departamento de Apurímac, ubicado al centro sur del Perú, en la región andina limitando al norte y este en Cuzco, al sur con Arequipa y al oeste con Ayacucho. Con una superficie territorial 20, 896 km², es el quinto departamento menos extenso. Según el censo del 2017, Apurímac posee 449, 365 habitantes mayormente rural y quechua hablantes.

Figura 2

Ubicación geográfica del departamento de Apurímac en el Mapa del Perú.



Nota. La figura muestra la ubicación geográfica del departamento de Apurímac, en el mapa del Perú. Fuente: ECURED (s.f.).

Dentro de las actividades económicas que posee son minería, agricultura, servicios gubernamentales, construcción y comercio (hotelería y ganadería). En agricultura se cultiva maíz, amiláceo, mashua, papa y cebada. Apurímac produce más de 70,000 toneladas de papa al año y en menestras es la cuarta región que más produce en el Perú. (Wikipedia, 2021)

Dentro de las actividades referente a energía y minería, ésta representa el 9% del PBI Regional, así mismo este departamento destaca por su potencial minero en lo referente a Cobre y otros metales. Actualmente, la cartera de inversión minera en Apurímac involucra proyectos como Cotabambas (US\$ 1.530 millones) y Haqira (US\$ 1.860 millones). Hoy en día, la unidad Minera Las Bambas SA se encuentra operando de forma activa desde el año 2016, con la extracción de Cobre y Molibdeno. Esta empresa en el año 2020 generó 6396 empleos (directos e indirectos), de los cuales el 25% fueron ocupados por pobladores de la región Apurímac.

4.2 Diseño de la Investigación

La investigación fue de nivel descriptivo, de tipo no experimental, transversal.

Fue de nivel descriptivo debido a que se describe características o perfiles de personas, áreas, organizaciones, que son parte de un proceso económico y demande un análisis entre sus determinadas variables.

“La investigación descriptiva se encarga de describir la población, situación o fenómeno alrededor del cual centra su estudio. Procura brindar información acerca del qué, como, cuando, donde, relativo al problema de investigación, sin darle prioridad a responder al “por qué” ocurre dicho problema.” (Mejía, 2020)

Fue no experimental debido a que buscó observar y/o medir determinados efectos de alguna variable dentro de su contexto real, excepto de manipulación.

“La investigación no experimental es aquella que se realiza a través de la observación, sin intervenir o manipular el objeto estudiado, o tratar de controlar las variables de una situación observada.” (Montano, 2021)

Fue transversal debido a que se realizó en un momento exacto o periodo determinado.

El diseño transversal es un tipo de investigación observacional que analiza y estudia datos de variables recogidas en un lapso o periodo determinado sobre una muestra de población o conjunto ya predefinido. Las recopilaciones de datos se hacen en el presente, es decir, al momento de iniciar la investigación. (Ayala, 2020)

En cuanto al enfoque de la investigación fue cuantitativo debido a que:

Los métodos cuantitativos se centran en mediciones objetivas y análisis estadístico, matemático o numérico de los datos recopilados mediante encuestas, cuestionarios y encuestas, o mediante el uso de técnicas informáticas para manipular los datos estadísticos existentes. La investigación cuantitativa se centra en recopilar y generalizar datos numéricos entre grupos o explicar un fenómeno en particular. (Arteaga, 2020).

4.3 Métodos de Investigación

En la investigación se emplearon los siguientes métodos:

Análisis – síntesis debido a qué se refiere a dos procesos. Análisis propiamente en el cual descomponemos tanto a el control interno y a la productividad laboral.

Síntesis en la cual se combinan estas últimas, permitiendo estudiarla como un todo.

El método análisis-síntesis tiene gran utilidad para la búsqueda y el procesamiento de la información empírica, teórica y metodológica. El análisis de la información posibilita descomponerla en busca de lo que es esencial en relación con el objeto de estudio, mientras que la síntesis puede llevar a generalizaciones que van contribuyendo paso a paso a la solución del problema científico como parte de la red de indagaciones necesarias.

(Rodríguez y Pérez, 2017)

Además, utilicé el método inductivo -deductivo para razonar lógicamente una serie de observaciones en las variables control interno y productividad laboral, partiendo desde lo particular hacia lo general y/o partir desde lo general hacia lo particular, apoyándome en la siguiente cita:

El método científico suele describirse como un proceso en que los investigadores a partir de sus observaciones hacen inducciones y formulan hipótesis y, a partir de éstas hacen deducciones y extraen consecuencias lógicas; infieren las consecuencias que habría si una relación hipotética es cierta. (Dávila, 2006, p.11)

Finalmente, utilicé el método descriptivo, para evaluar y describir las características de las variables control interno y productividad laboral.

En la investigación descriptiva, es uno de los métodos cualitativos que se utilizan en investigaciones que tienen el objetivo de evaluar algunas características de una población o situación particular. El método descriptivo orienta al investigador durante el método científico en la búsqueda de las respuestas a preguntas como: quién, qué, cuándo, dónde, sin importar el por qué. (Yáñez, 2018)

4.4 Población, Muestra, Unidad de Análisis y Unidades de Observación

a) Población:

La población estuvo conformada por los trabajadores del área de abastecimiento en una empresa minera, conformados por 16 Almaceneros, haciendo un total de 16 colaboradores.

b) Muestra:

Para la presente investigación, la muestra estuvo conformada por toda la población.

c) Unidades de análisis:

En la investigación se tomó el control interno y la productividad laboral en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

d) Unidades de observación:

La investigación estuvo conformada por todos los almaceneros que forman parte del área de abastecimiento.

4.5 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Información

En la investigación se tomaron los siguientes instrumentos de recolección de datos.

Técnicas. Encuesta, mediante la cual se obtuvo información a través de preguntas escritas y cerradas.

Instrumento. Cuestionario, es un documento físico o virtual que contiene un conjunto de preguntas a contestar.

4.6 Técnicas para el Procesamiento y Análisis de la Información

En la investigación se utilizó el programa informático Excel, en el cual se elaboraron distintas tablas y gráficos, con el objetivo de procesar la información obtenida.

4.7 Equipos, Materiales, Insumos

Los equipos utilizados para la investigación fueron, equipo de cómputo (Laptop), equipo de impresión (Impresora), equipo telefónico (Celular); mediante los cuales se pudieron mejorar tiempos en procesar y evaluar la información.

En cuanto a los materiales e insumos usados en esta investigación fueron, materiales de escritorio (lapiceros, hojas bond, resaltador, tablero acrílico), mediante los cuales se pudieron registrar manualmente la información obtenida.

4.8 Matriz de Consistencia Metodológica

Tabla 3

Matriz de consistencia metodológica

Título: “Control interno y productividad laboral en el área de Abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables/ categorías	Dimensiones	Indicadores/ cualidades	Fuente o Instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
¿Cómo influye el control interno en la Productividad Laboral, en el área de Abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre,2022?	Determinar la influencia del Control Interno en la Productividad Laboral, en el área de Abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre,2022.	El Control Interno influye positivamente en la Productividad Laboral, en el área de Abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre,2022.	Control Interno	A. Ambiente de Control	Entidad comprometida con integridad y valores. Independencia de la Supervisión del Control Interno. Estructura organizacional apropiada para objetivos. Competencia profesional. Responsable de Control interno.	Instrumento: Cuestionario	En la presente investigación se empleará el método de investigación Análisis – Síntesis; Inductivo – deductivo y Descriptivo.	La población estuvo conformada por los trabajadores del área de Abastecimiento en una empresa minera, conformados por 16 Almaceneros, haciendo un total de 16 colaboradores..
				B. Evaluación de Riesgos	Objetivos claros. Gestión de riesgos que afectan los objetivos. Identificación de fraude en la evaluación de riesgos. Monitoreo de cambios que podrían impactar al Sistema de Control Interno.			
				C. Actividades de Control	Definición y desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos. Controles para las TIC para apoyar la consecución de los objetivos institucionales. Despliegue de las actividades de control a través de políticas y procedimientos.			
				D. Información y Comunicación	Información de calidad para el Control Interno. Comunicación de la información para apoyar el Control Interno. Comunicación a terceras partes sobre asuntos que afectan el Control Interno.			
				E. Supervisión	Evaluación para comprobar el Control interno. Comunicación de deficiencias de Control interno.			
			Productividad Laboral	A. Eficiencia	Objetivos Evaluación continua y Logros Conocimiento y Destrezas Procedimientos de Trabajo Disposición de Herramientas	Técnica: Encuesta		
				B. Eficacia	Planificación de Actividades Tiempo y Esfuerzo Responsabilidad de materiales asignados Proposición de Mejoras Evaluación de Resultados			

Título: “Control interno y productividad laboral en el área de Abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables/ categorías	Dimensiones	Indicadores/ cualidades	Fuente o Instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
Preguntas auxiliares	Objetivos específicos	Hipótesis específicas						
A) ¿Cuál es la influencia del ambiente de control en la productividad laboral en el área de Abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022?	A) Determinar la influencia del ambiente de control en la productividad laboral en el área de Abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.	A) El Ambiente de Control influye significativamente en la productividad laboral en el área de abastecimiento de una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.						
B) ¿Cuál es la influencia de la evaluación de riesgos en la productividad laboral en el área de Abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022?	B) Determinar la influencia de la evaluación de riesgos en la productividad laboral en el área de Abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.	B) La Evaluación de Riesgos influye significativamente en la productividad laboral en el área de abastecimiento de una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.						
C) ¿Cuál es la influencia de las actividades de control en la productividad laboral en el área de Abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022?	C) Determinar la influencia de las actividades de control en la productividad laboral en el área de Abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.	C) Las Actividades de Control influye significativamente en la productividad laboral en el área de abastecimiento de una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.						
D) ¿Cuál es la influencia de la información y comunicación en la productividad laboral en el área de Abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022?	D) Determinar la influencia de la información y comunicación en la productividad laboral en el área de Abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.	D) La Información y Comunicación influye significativamente en la productividad laboral en el área de abastecimiento de una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.						
E) ¿Cuál es la influencia de la supervisión en la productividad laboral en el área de Abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022?	E) Determinar la influencia de la supervisión en la productividad laboral en el área de Abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.	E) La Supervisión influye significativamente en la productividad laboral en el área de abastecimiento de una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.						

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de Resultados

5.1.1 Análisis de la Dimensión Ambiente de Control

Tabla 4

Dimensión ambiente de control

Indicador Frecuencia	Ambiente de Control									
	Entidad comprometida con integridad y valores.		Independencia de la Supervisión del Control Interno		Estructura organizacional apropiada para objetivos.		Competencia profesional		Responsable de Control interno	
		%		%		%		%		%
A. Siempre	9	56%	6	38%	4	25%	5	31%	8	50%
B. Casi siempre	4	25%	8	50%	10	63%	7	44%	6	38%
C. A veces	3	19%	2	13%	2	13%	4	25%	2	13%
D. Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	16	100%	16	100%	16	100%	16	100%	16	100%

En la tabla 4 se evidencia el grado de cumplimiento de los 5 indicadores de la dimensión ambiente de control; en el indicador “Entidad comprometida con integridad y valores” se identifica un grado de cumplimiento de “siempre” con un 56%; en el indicador “Independencia de la supervisión del control interno” se identifica un grado de cumplimiento “casi siempre” con un 50%; en el indicador “Estructura organizacional apropiada para objetivos” se identifica un grado de cumplimiento “casi siempre” con un 63%; en el indicador “Competencia profesional” se identifica un grado de cumplimiento “casi siempre” con un 44%; finalmente en el indicador “Responsable del control interno” se identifica un grado de cumplimiento “casi siempre” con un 50%.

5.1.2 Análisis de la Dimensión Evaluación de Riesgos

Tabla 5

Evaluación de riesgos

Indicador Frecuencia	Evaluación de Riesgos							
	Objetivos claros.	%	Gestión de riesgos que afectan los objetivos.	%	Identificación de fraude en la evaluación de riesgos.	%	Monitoreo de cambios que podrían impactar al Sistema de Control Interno.	%
A. Siempre	8	50%	12	75%	5	31%	2	13%
B. Casi siempre	7	44%	3	19%	6	38%	9	56%
C. A veces	1	6%	1	6%	4	25%	3	19%
D. Nunca	0	0%	0	0%	1	6%	2	13%
Total	16	100%	16	100%	16	100%	16	100%

En la tabla 5 se evidencia el grado de cumplimiento de los 4 indicadores de la dimensión evaluación de riesgos; en el indicador “Objetivos claros” se identifica un grado de cumplimiento de “siempre” con un 50%; en el indicador “Gestión de riesgos que afectan los objetivos” se identifica un grado de cumplimiento de “siempre” con un 75%; en el indicador “Identificación de fraude en la evaluación de riesgos” se identifica un grado de cumplimiento de “casi siempre” con un 38%; en el indicador “Monitoreo de cambios que podrían impactar al sistema de control interno” se identifica un grado de cumplimiento de “casi siempre” con un 56%.

5.1.3 Análisis de la Dimensión Actividades de Control

Tabla 6

Actividades de control

Indicador Frecuencia	Actividades de Control					
	Definición y desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos.	%	Controles para las TIC para apoyar la consecución de los objetivos institucionales.	%	Despliegue de las actividades de control a través de políticas y procedimientos.	%
A. Siempre	10	63%	7	44%	6	38%
B. Casi siempre	5	31%	7	44%	8	50%
C. A veces	1	6%	2	13%	1	6%
D. Nunca	0	0%	0	0%	1	6%
Total	16	100%	16	100%	16	100%

En la tabla 6 se evidencia el grado de cumplimiento de los 3 indicadores de la dimensión actividades de control; en el indicador “Definición desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos” se identifica un grado de cumplimiento de “siempre” con un

63%; en el indicador “Controles para las TIC para apoyar la consecución de los objetivos institucionales” se identifica un grado de cumplimiento de “siempre” con un 44%; en el indicador “Despliegue de las actividades de control a través de políticas y procedimientos” se identifica un grado de cumplimiento de “casi siempre” con un 50%.

5.1.4 Análisis de la Dimensión Información y Comunicación

Tabla 7

Información y comunicación

Indicador Frecuencia	Información y Comunicación					
	Información de calidad para control interno.	%	Comunicación de la información para apoyar el control interno.	%	Comunicación a terceras partes sobre asuntos que afectan el control interno.	%
A. Siempre	9	56%	9	56%	10	63%
B. Casi siempre	6	38%	6	38%	4	25%
C. A veces	1	6%	1	6%	2	13%
D. Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Total	16	100%	16	100%	16	100%

En la tabla 7 se evidencia el grado cumplimiento de los 3 indicadores de la dimensión información y comunicación; en el indicador “Información de calidad para control interno” se identifica un grado de cumplimiento de “siempre” con un 56%; en el indicador “Comunicación de la información para apoyar el control interno” se identifica un grado de cumplimiento de “siempre” con un 56%; en el indicador “Comunicación a terceras partes sobre asuntos que afectan el control interno” se identifica un grado de cumplimiento de “siempre” con un 63%.

5.1.5 Análisis de la Dimensión Supervisión

Tabla 8

Supervisión

Indicador Frecuencia	Supervisión			
	Evaluación para comprobar el control interno.	%	Comunicación de deficiencias de control interno.	%
A. Siempre	8	50%	5	31%
B. Casi siempre	8	50%	9	56%
C. A veces	0	0%	2	13%
D. Nunca	0	0%	0	0%
Total	16	100%	16	100%

En la tabla 8 se evidencia el grado cumplimiento de los 2 indicadores de la dimensión supervisión; en el indicador “Evaluación para comprobar el control interno” se identifica un grado de cumplimiento de “siempre” con un 50%; en el indicador “Comunicación de deficiencias de control interno” se identifica un grado de cumplimiento de “casi siempre” con un 56%.

5.1.6 Análisis de la Dimensión Eficiencia

Tabla 9

Eficiencia

Indicador Frecuencia	Eficiencia									
	Objetivos.	%	Evaluación continua y logros.	%	Conocimientos y Destrezas.	%	Procedimientos de trabajo.	%	Disposición de Herramientas	%
A. Siempre	5	31%	10	63%	12	75%	13	81%	8	50%
B. Casi siempre	11	69%	5	31%	3	19%	3	19%	8	50%
C. A veces	0	0%	1	6%	1	6%	0	0%	0	0%
D. Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	16	100%	16	100%	16	100%	16	100%	16	100%

En la tabla 9 se evidencia el grado cumplimiento de los 5 indicadores de la dimensión eficiencia; en el indicador “Objetivos” se identifica un grado de cumplimiento de “casi siempre” con un 69%; en el indicador “Evaluación continua y logros” se identifica un grado de cumplimiento de “siempre” con un 63%; en el indicador “Conocimiento y destrezas” se identifica un grado de cumplimiento de “siempre” representada por un 75%; en el indicador “Procedimientos de trabajo” se identifica un grado de cumplimiento de “siempre” con un 81%; en el indicador “Disposición de herramientas” se identifica un grado de cumplimiento de “siempre” con un 50% del total de encuestados.

5.1.7 Análisis de la Dimensión Eficacia

Tabla 10

Eficacia

Indicador Frecuencia	Eficacia									
	Planificación de actividades.	%	Tiempo y esfuerzo.	%	Responsabilidad de materiales asignados.	%	Proposición de Mejoras.	%	Evaluación de Resultados	%
A. Siempre	11	69%	5	31%	4	25%	9	56%	8	50%
B. Casi siempre	5	31%	10	63%	12	75%	6	38%	4	25%
C. A veces	0	0%	1	6%	0	0%	1	6%	4	25%
D. Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	16	100%	16	100%	16	100%	16	100%	16	100%

En la tabla 10 se evidencia el grado de cumplimiento de los 5 indicadores de la dimensión eficacia; en el indicador “Planificación de actividades” se identifica un grado de cumplimiento de “siempre” con un 69%; en el indicador “Tiempo y esfuerzo” se identifica un grado de cumplimiento de “casi siempre” con un 63%; en el indicador “Responsabilidad de materiales asignados” se identifica un grado de cumplimiento de “casi siempre” con un 75%; en el indicador “Proposición de mejoras” se identifica un grado de cumplimiento de “siempre” con un 56%; en el indicador “Evaluación de resultados” se identifica un grado de cumplimiento de “siempre” con un 50%.

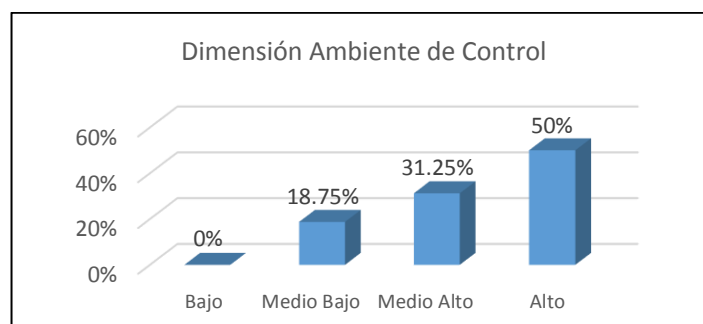
5.2 Análisis, Interpretación y Discusión de resultados

5.2.1 Análisis e Interpretación de Resultados

5.2.1.1 Variable Control Interno – Dimensión Ambiente de Control Interno.

Figura 3

Dimensión ambiente de control



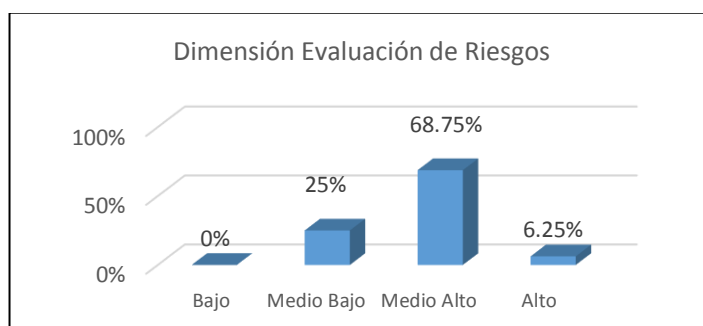
Nota. Grado de cumplimiento de la dimensión ambiente de control, en el grupo de colaboradores encuestados.

Interpretación: Respecto a la dimensión ambiente de control, se aprecia en la Figura 3, que el grado de cumplimiento es bajo con un 0%, medio bajo con un 18.75%, medio alto con un 31.25% y alto con 50%.

5.2.1.2 Variable Control Interno – Dimensión Evaluación de Riesgos.

Figura 4

Dimensión evaluación de riesgos



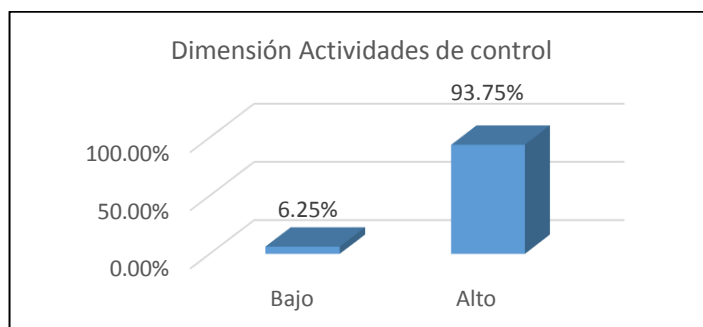
Nota. Grado de cumplimiento de la dimensión evaluación de riesgos, en el grupo de colaboradores encuestados.

Interpretación: Respecto a la dimensión evaluación de riesgos, se aprecia en la Figura 4, que el grado de cumplimiento es bajo con un 0%, medio bajo con un 25%, medio alto con un 68.75% y alto con 6.25%.

5.2.1.3 Variable Control Interno – Dimensión Actividades de Control.

Figura 5

Dimensión actividades de control



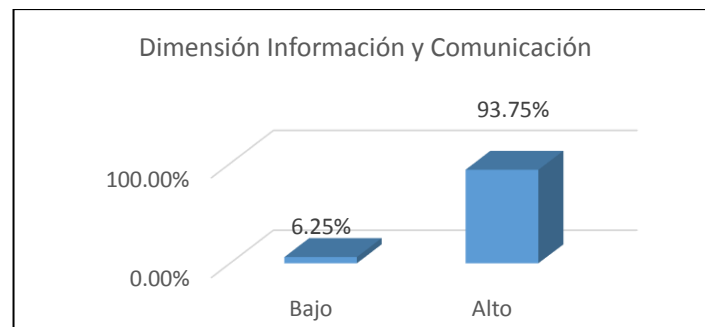
Nota. Grado de cumplimiento de la dimensión actividades de control, en el grupo de colaboradores encuestados.

Interpretación: Respecto a la dimensión actividades de control, se aprecia en la Figura 5, que el grado de cumplimiento es bajo con 6.25% y alto con un 93.75%.

5.2.1.4 Variable Control Interno – Dimensión Información y Comunicación.

Figura 6

Dimensión información y comunicación



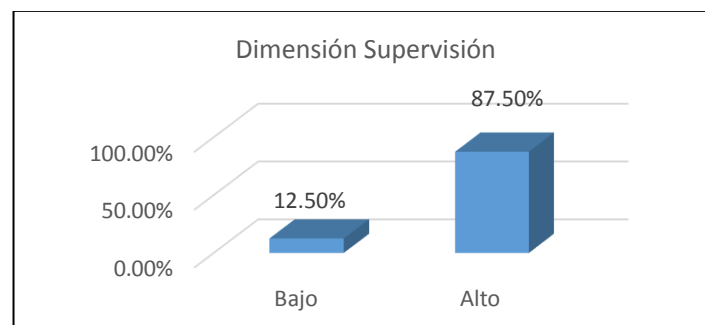
Nota. Grado de cumplimiento de la dimensión información y comunicación, en el grupo de colaboradores encuestados.

Interpretación: Respecto de la dimensión información y comunicación, se aprecia en la Figura 6, que el grado de cumplimiento es bajo con un 6.25% y alto con un 93.75%.

5.2.1.5 Variable Control Interno – Dimensión Supervisión.

Figura 7

Dimensión supervisión



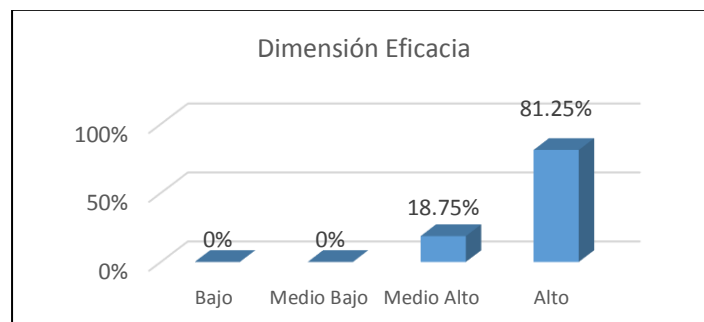
Nota. Grado de cumplimiento de la dimensión supervisión, en el grupo de colaboradores encuestados.

Interpretación: Respecto a la dimensión supervisión, se aprecia en la Figura 7, que el grado de cumplimiento es bajo con un 12.50% y alto con un 87.50%.

5.2.1.6 Variable Productividad Laboral – Dimensión Eficacia

Figura 8

Dimensión eficacia



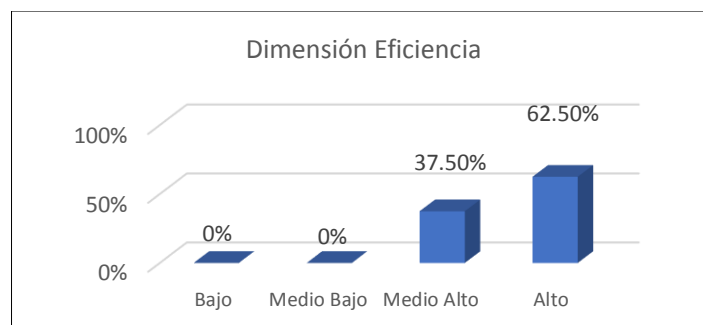
Nota. Grado de cumplimiento de la dimensión eficacia, en el grupo colaboradores encuestados.

Interpretación: Respecto a la dimensión eficacia, se aprecia en la Figura 8, que el grado de cumplimiento es bajo con 0%, medio bajo con 0%, medio alto con 18.75% y alto con 81.25%.

5.2.1.7 Variable Productividad Laboral – Dimensión Eficiencia

Figura 9

Dimensión eficiencia



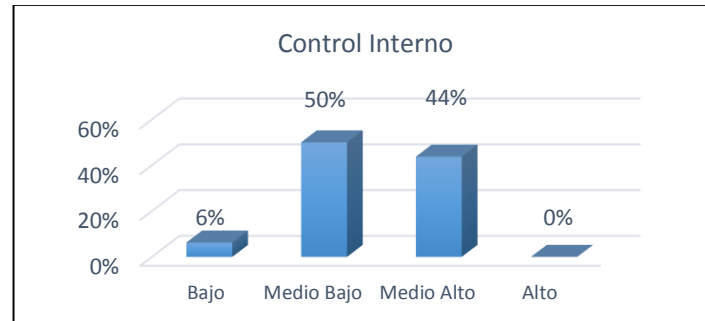
Nota. Grado de cumplimiento de la dimensión eficiencia, presente en el grupo de colaboradores encuestados.

Interpretación: Respecto a la dimensión eficiencia, se aprecia en la Figura 9, que el grado de cumplimiento es bajo en un 0%, medio bajo con un 0%, medio alto con un 37.50% y alto con un 62.50%.

5.2.1.8 Variable Control Interno

Figura 10

Variable control interno



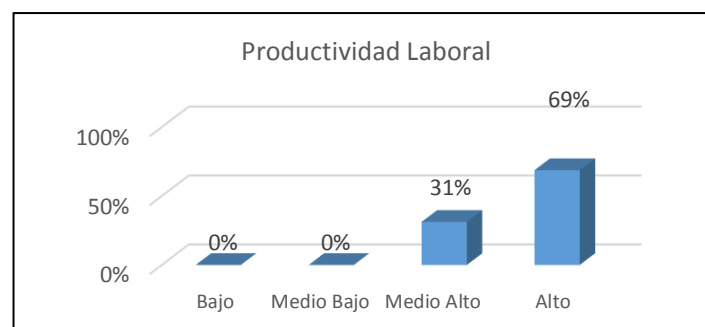
Nota. Grado de cumplimiento de la variable control interno, presente en el grupo de colaboradores encuestados.

Interpretación: Respecto a la variable control interno, se aprecia en la Figura 10, que el grado de cumplimiento es bajo en un 6%, medio bajo con un 50%, medio alto con un 44% y alto con un 0%.

5.2.1.9 Variable Productividad Laboral

Figura 11

Variable productividad laboral



Nota. Grado de cumplimiento de la variable productividad laboral, presente en el grupo de colaboradores encuestados.

Interpretación: Respecto a la variable productividad laboral, se aprecia en la Figura 11, que el grado de cumplimiento es bajo en un 0%, medio bajo con un 0%, medio alto con un 31% y alto con un 69%.

5.2.1.10 Tablas Cruzadas

Tabla 11

Tabla cruzada a nivel de variables, control interno y productividad laboral.

			Productividad Laboral		Total
			MEDIO ALTO	ALTO	
Control Interno	BAJO	Recuento	1	0	1
		% del total	6,3%	0,0%	6,3%
	MEDIO	Recuento	3	4	7
		% del total	18,8%	24,90%	43,70%
	ALTO	Recuento	0	8	8
		% del total	0,0%	50,0%	50,0%
Total	Recuento	4	12	16	
	% del total	25,1%	74,9%	100,0%	

Interpretación: Del total de encuestados, un 50% poseen un “medio alto” grado de cumplimiento respecto de la variable control interno, el cual, a su vez poseen un “alto” grado de cumplimiento respecto de la variable productividad laboral.

Tabla 12

Tabla cruzada entre la dimensión ambiente de control y la variable productividad laboral.

			Productividad Laboral		Total
			MEDIO ALTO	ALTO	
Ambiente de Control	MEDIO	Recuento	1	2	3
		% del total	6,3%	12,5%	18,8%
	ALTO	Recuento	3	2	5
		% del total	18,7%	12,5%	31,2%
	ALTO	Recuento	0	8	8
		% del total	0,0%	50,0%	50,0%
Total	Recuento	4	12	16	
	% del total	25,0%	75,0%	100,0%	

Interpretación: Del total de los encuestados, un 50% poseen un “alto” grado de cumplimiento respecto de la dimensión ambiente de control, el cual, a su vez poseen un “alto” grado de cumplimiento respecto de la variable productividad laboral.

Tabla 13

Tabla cruzada entre la dimensión evaluación de riesgos y la variable productividad laboral.

Tabla cruzada Evaluación de Riesgos*Productividad Laboral

			Productividad Laboral		Total
			MEDIO ALTO	ALTO	
Evaluación de Riesgos	MEDIO	Recuento	2	2	4
	BAJO	% del total	12,5%	12,5%	25,0%
	MEDIO	Recuento	2	9	11
	ALTO	% del total	12,5%	56,2%	68,7%
	ALTO	Recuento	0	1	1
	ALTO	% del total	0,0%	6,3%	6,3%
Total		Recuento	4	12	16
		% del total	25,0%	75,0%	100,0%

Interpretación: Del total de los encuestados, un 56.2% poseen un “medio alto” grado de cumplimiento respecto de la dimensión evaluación de riesgos, el cual, a su vez poseen un “alto” grado de cumplimiento respecto de la variable productividad laboral.

Tabla 14

Tabla cruzada entre la dimensión actividades de control y la variable productividad laboral.

Tabla cruzada Actividades de Control*Productividad Laboral

			Productividad Laboral		Total
			MEDIO ALTO	ALTO	
Actividades de Control	BAJO	Recuento	1	0	1
	BAJO	% del total	6,3%	0,0%	6,3%
	ALTO	Recuento	3	12	15
	ALTO	% del total	18,7%	75,0%	93,7%
Total		Recuento	4	12	16
		% del total	25,0%	75,0%	100,0%

Interpretación: Del total de los encuestados, un 75.0% poseen un “alto” grado de cumplimiento respecto de la dimensión actividades de control, el cual, a su vez poseen un “alto” grado de cumplimiento respecto de la variable productividad laboral.

Tabla 15

Tabla cruzada entre la dimensión información y comunicación y la variable productividad laboral.

			Productividad Laboral		Total
			MEDIO ALTO	ALTO	
Información y Comunicación	BAJO	Recuento	1	0	1
		% del total	6,3%	0,0%	6,3%
	ALTO	Recuento	3	12	15
		% del total	18,7%	75,0%	93,7%
Total		Recuento	4	12	16
		% del total	25,0%	75,0%	100,0%

Interpretación: Del total de los encuestados, un 75.0% poseen un “alto” grado de cumplimiento respecto de la dimensión información y comunicación, el cual, a su vez poseen un “alto” grado de cumplimiento respecto de la variable productividad laboral.

Tabla 16

Tabla cruzada entre la dimensión supervisión y la variable productividad laboral.

			Productividad Laboral		Total
			MEDIO ALTO	ALTO	
Supervisión	BAJO	Recuento	2	0	2
		% del total	12,5%	0,0%	12,5%
	ALTO	Recuento	2	12	14
		% del total	12,5%	75,0%	87,5%
Total		Recuento	4	12	16
		% del total	25,0%	75,0%	100,0%

Interpretación: Del total de los encuestados, un 75.0% poseen un “alto” grado de cumplimiento respecto de la dimensión supervisión, el cual, a su vez poseen un “alto” grado de cumplimiento respecto de la variable productividad laboral.

5.2.2 Discusión de Resultados

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la influencia del control interno en la productividad laboral, en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022; para el cual se aplicó la prueba de

correlación de Pearson, obteniendo un coeficiente de correlación de 0,713; lo que, valida la existencia de una asociación de hecho, tal como se muestra en la tabla 17; la cual coincide con la tesis de Ortiz y Zambrano (2019), titulada “Impacto del Sistema de Control Interno en la productividad del personal de la empresa IDIVSA, 2019, Piura”; centran la investigación en determinar y analizar el impacto del sistema de control interno en la productividad del personal de la empresa IDIVSA, 2019, en la cual se demuestra que existe un impacto positivo referente al sistema de control interno en la productividad de los trabajadores. De forma complementaria, se aplicó la prueba de Coeficiente de Correlación o R Cuadrado, en la que se obtuvo un R Cuadrado de .508; lo que, valida la cantidad proporcional y la incidencia de la variable control interno en la variable productividad laboral.

En cuanto a las dimensiones de la variable control interno: ambiente de control; evaluación de riesgos; actividades de control; información y comunicación; y supervisión; cada uno de los resultados obtenidos, según las opiniones brindadas fueron: alto equivalente a 50%; medio alto equivalente a 68.75%; alto equivalente a 93.75%; alto equivalente a 93.75% y alto equivalente a 87.50%; lo que guarda referencia con los resultados identificados en la investigación de Huamán e Inga (2015) titulada “El control interno y la gestión ambiental de la empresa minera Milpo en la ciudad de Huancavelica periodo 2015”, en el cual se obtuvieron los siguientes resultados: adecuado equivalente a 53.3%; adecuado equivalente a 66.7%; adecuado equivalente a 50%; adecuado equivalente a 43.4%, y adecuado con 56.7%, respectivamente.

Finalmente, el antecedente de Zavaleta (2018) titulado “Compromiso Organizacional y productividad de empresas mineras no metálico ubicados en la región de la Libertad y Ancash – 2018”, muestra que el 50% de los trabajadores obtuvieron un nivel bajo de productividad y el otro 50%, el 31% de los trabajadores obtienen nivel medio de

productividad, en tanto el 19% de los trabajadores obtienen nivel alto de productividad, lo cual guarda relación con la presente investigación, ya que existe un alto grado de cumplimiento de la variable productividad por parte de los trabajadores del área de abastecimiento de una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, con un 75%.

5.3. Contrastación de la Hipótesis

Contrastación de la hipótesis general.

El Control Interno influye significativamente en la productividad laboral, en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022. Para contrastar la hipótesis general, primero se identifica el grado de correlación que existe entre ambas variables; en segundo lugar, para identificar la veracidad o falsedad de la hipótesis general, se detallan 2 hipótesis una alternativa y una nula, de las cuales solo se acepta una, esto según el grado de significancia encontrado luego de aplicar la prueba paramétrica de Pearson.

Hipótesis Alternativa H₁: El control interno influye significativamente en la productividad laboral, en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

Hipótesis Nula H₀: El control interno no influye significativamente en la productividad laboral, en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

Coefficiente de Correlación

En cuanto a la medición de relación estadística en las variables, he considerado la aplicación de una prueba paramétrica, Pearson; para la cual se toma la variable 1 y variable 2 dando como resultado lo detallado en la siguiente tabla:

Tabla 17*Correlación Variable Control Interno y Variable Productividad Laboral*

		Correlaciones	
		Control Interno	Productividad Laboral
Control Interno	Correlación de Pearson	1	,713**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	16	16
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,713**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	16	16

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

Nota. Identificación del valor de la correlación de Pearson entre las variables control interno y productividad laboral.

Interpretación: El valor del coeficiente de correlación es 0.713, lo cual, valida la existencia de una asociación de hecho, estando considerado como una correlación fuerte entre las variables control interno y productividad laboral; así mismo se acepta la hipótesis alternativa H₁, debido a que el valor encontrado es de .002, el cual es menor a la significancia de 0.01.

Contrastación de hipótesis específicas.

Para identificar la veracidad o falsedad de las hipótesis específicas propuestas, se detallan 2 hipótesis una alternativa y una nula para cada una, de las cuales solo se acepta una luego de obtener el resultado de la aplicación una prueba paramétrica.

Para contrastar las hipótesis específicas, se detallan 2 hipótesis una alternativa y una nula, de las cuales solo se acepta una, según el grado de significancia encontrado luego de aplicar la prueba paramétrica de Pearson.

Hipótesis específica a)

Hipótesis Alternativa H₁: El ambiente de control influye significativamente en la productividad laboral en el área de abastecimiento de una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

Hipótesis Nula H0: El ambiente de control no influye significativamente en la productividad laboral en el área de abastecimiento de una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

Tabla 18

Correlación Dimensión Ambiente de Control y Variable Productividad Laboral

		Correlaciones	
		Ambiente de Control	Productividad Laboral
Ambiente de control	Correlación de Pearson	1	,248
	Sig. (bilateral)		,355
	N	16	16
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,248	1
	Sig. (bilateral)	,355	
	N	16	16

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

Nota. Identificación del valor de la correlación de Pearson entre la dimensión de ambiente de control y la variable productividad laboral.

Interpretación: El valor del coeficiente de correlación es 0.248, lo cual, valida la existencia de una asociación de hecho, presentando una correlación débil entre la dimensión ambiente de control y la variable productividad laboral; así mismo no se rechaza la hipótesis nula H0, debido a que el valor encontrado es de .335, el cual es mayor a la significancia de 0.01.

Hipótesis específica b)

Hipótesis Alternativa H1: La evaluación de riesgos influye significativamente en la productividad laboral en el área de abastecimiento de una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

Hipótesis Nula H0: La evaluación de riesgos no influye significativamente en la productividad laboral en el área de abastecimiento de una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

Tabla 19*Correlación Dimensión Evaluación de Riesgos y Variable Productividad Laboral*

		Correlaciones	
		Evaluación de Riesgos	Productividad Laboral
Evaluación de Riesgos	Correlación de Pearson	1	,556*
	Sig. (bilateral)		,025
	N	16	16
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,556*	1
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	16	16

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

Nota. Identificación del valor de correlación de Pearson entre la dimensión evaluación de riesgos y la variable productividad laboral.

Interpretación: El valor del coeficiente de correlación es 0.556, lo cual, valida la existencia de una asociación de hecho, presentando una correlación fuerte entre la dimensión evaluación de riesgos y la variable productividad laboral; así mismo se acepta la hipótesis alternativa H1, debido a que el valor encontrado es de .025, el cual es menor a la significancia de 0.01.

Hipótesis específica c)

Hipótesis Alternativa H1: Las actividades de control influyen significativamente en la productividad laboral en el área de abastecimiento de una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

Hipótesis Nula H0: Las actividades de control no influyen significativamente en la productividad laboral en el área de abastecimiento de una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

Tabla 20*Correlación Dimensión Actividades de Control y Variable Productividad Laboral*

		Correlaciones	
		Actividades de Control	Productividad Laboral
Actividades de Control	Correlación de Pearson	1	,747**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	16	16
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,747**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	16	16

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

Nota. Identificación del valor de correlación de Pearson entre la dimensión actividades de control y la variable productividad laboral.

Interpretación: El valor del coeficiente de correlación es 0.747, lo cual, valida la existencia de una asociación de hecho, presentando una correlación fuerte entre la dimensión actividades de control y la variable productividad laboral; así mismo se acepta la hipótesis alternativa H1, debido a que el valor encontrado es de .001, el cual es menor a la significancia de 0.01.

Hipótesis específica d)

Hipótesis Alternativa H1: La información y comunicación influyen significativamente en la productividad laboral en el área de abastecimiento de una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

Hipótesis Nula H0: La información y comunicación no influyen significativamente en la productividad laboral en el área de abastecimiento de una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

Tabla 21*Correlación Dimensión Información y Comunicación y Variable Productividad Laboral*

		Correlaciones	
		Información y Comunicación	Productividad Laboral
Información y Comunicación	Correlación de Pearson	1	,816**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	16	16
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,816**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	16	16

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

Nota. Identificación del valor de correlación de Pearson entre la dimensión información y comunicación y la variable productividad laboral.

Interpretación: El valor del coeficiente de correlación es 0.816, lo cual, valida la existencia de una asociación de hecho, presentado una correlación fuerte entre la dimensión información y comunicación y la variable productividad laboral; así mismo se acepta la hipótesis alternativa H1, debido a que el valor encontrado es de .000, el cual es menor a la significancia de 0.01.

Hipótesis específica e)

Hipótesis Alternativa H1: La supervisión influye significativamente en la productividad laboral en el área de abastecimiento de una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

Hipótesis Nula H0: La supervisión no influye significativamente en la productividad laboral en el área de abastecimiento de una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022.

Tabla 22*Correlación Dimensión Supervisión y Variable Productividad Laboral*

		Correlaciones	
		Supervisión	Productividad Laboral
Supervisión	Correlación de Pearson	1	,769**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	16	16
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,769**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	16	16

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

Nota. Identificación del valor de correlación de Pearson entre la dimensión supervisión y la variable productividad laboral.

Interpretación: El valor del coeficiente de correlación es 0.769, lo cual, valida la existencia de una asociación de hecho, presentando una correlación fuerte entre la dimensión supervisión y la variable productividad laboral; así mismo se acepta la hipótesis alternativa H1, debido a que el valor encontrado es de .000, el cual es menor a la significancia de 0.01.

CONCLUSIONES

1. El control interno influye en la variable productividad laboral, en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022; el mismo que ha sido validado por la existencia de una relación significativa de 0,002 y el coeficiente de correlación de Pearson con un 0.731 considerada correlación fuerte; esto debido a que existe el grado de cumplimiento medio alto con 44%, respecto de la variable control interno; y que a su vez existe un grado de cumplimiento medio alto con 31% y alto con 69% respecto de la variable productividad laboral. En complemento, existe un 50% del total de encuestados, que posee un grado de cumplimiento medio alto de control interno y alto de productividad laboral, respectivamente.
2. Se determinó qué, la dimensión ambiente de control influye en la variable productividad laboral, en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022; el mismo que ha sido validado por la no existencia de una relación significativa de 0,335 y el coeficiente de correlación de Pearson con un 0.248 considerada correlación débil; esto debido a que en la dimensión ambiente de control se aprecia el grado de cumplimiento medio bajo representado con 18.75% y medio alto representado con 31.25%. En complemento, existe un 50% del total de encuestados, que posee un grado de cumplimiento alto de ambiente de control y alto de productividad laboral, respectivamente.
3. Los resultados de la investigación reflejan que la dimensión evaluación de riesgos influye en la variable productividad laboral, en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022; el mismo que ha sido validado por la existencia de una relación significativa de 0,025 y el coeficiente de correlación de Pearson con un 0.556 considerada correlación fuerte; esto debido a que en la dimensión

evaluación de riesgos se aprecia el grado de cumplimiento medio alto representado con 68.75% y alto representado con 6.25%. En complemento, existe un 56.2% del total de encuestados, que posee un grado de cumplimiento medio alto de evaluación de riesgos y alto de productividad laboral, respectivamente.

4. Los resultados de la presente investigación permiten conocer que la dimensión actividades de control, influye en la variable productividad laboral, en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022; el mismo que ha sido validado por la existencia de una relación significativa de 0,001 y el coeficiente de correlación de Pearson con un 0.747 considerada correlación fuerte; esto debido a que en la dimensión actividades de control se aprecia el grado de cumplimiento bajo representado con 6.25%, y alto representado con 93.75%. En complemento, existe un 75% del total de encuestados, que posee un grado de cumplimiento alto de actividades de control y alto de productividad laboral, respectivamente.
5. Los resultados obtenidos en esta investigación reflejan que la dimensión información y comunicación, influye la variable productividad laboral, en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022; el mismo que ha sido validado por la existencia de una relación significativa de 0,000 y el coeficiente de correlación de Pearson con un 0.816 considerada correlación fuerte; esto debido a que en la dimensión información y comunicación se aprecia el grado de cumplimiento bajo representado con 6.25% y alto representado con 93.75%. En complemento, existe un 75% del total de encuestados, que posee un grado de cumplimiento alto de información y comunicación, y alto de productividad laboral, respectivamente.
6. Los resultados de esta investigación permiten conocer que la dimensión supervisión influye la variable productividad laboral, en el área de abastecimiento en una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, 2022; el mismo que ha sido validado por la

existencia de una relación significativa de 0,000 y el coeficiente de correlación de Pearson con un 0.769 considerada correlación fuerte; esto debido a que en la dimensión supervisión se aprecia el grado de cumplimiento bajo representado con 12.50% y alto representado con 87.50%. En complemento, existe un 75% del total de encuestados, que posee un grado de cumplimiento alto de supervisión, y alto de productividad laboral, respectivamente.

RECOMENDACIONES

1. Respecto de la variable control interno, según los resultados identificados, se recomienda al Superintendente del área de abastecimiento, presente en la organización minera dedicada a la extracción de cobre, mantener y fomentar la aplicación de los conceptos y procedimientos actuales que evidencian directamente el cumplimiento de los 05 componentes (ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y supervisión), pues vienen permitiendo una adecuada administración de los recursos asignados al área para el logro de sus funciones y objetivos.
2. Respecto de la dimensión ambiente de control de la variable control interno, se recomienda al Supervisor de Almacén (nivel de supervisión) y al Coordinador de Almacén (nivel operativo), dinamizar mediante una comunicación directa, asistida y de continua evaluación, los siguientes indicadores: (1) compromiso e integridad; (2) independencia de la supervisión; (3) diseño de estructura apropiada para los objetivos; (4) desarrollo de competencia profesional y (5) responsabilidad del control interno; finalmente según los resultados obtenidos, permitir un proceso de mejora continua.
3. Respecto de la variable productividad laboral, se recomienda al Superintendente del área de Abastecimiento, presente en la organización minera dedicada a la extracción de cobre, fortalecer e incrementar las herramientas y procedimientos vigentes dentro de la propia organización, pues puede permitir redimir posibles desviaciones e impactar directamente en la productividad de cada colaborador. En la actualidad los distintos profesionales que pertenecen a las pequeñas, medianas y grandes empresas son evaluados bajo conceptos y procedimientos basados en el control interno y a que su vez estos son contrastados bajos los principios de la productividad laboral.

4. Se recomienda para a futuros lectores, interesados en estudios posteriores, abordar el tema principal de la presente investigación: el control interno y la productividad laboral; tomando en cuenta nuevos campos de aplicación, es decir nuevas áreas dentro de las distintas organizaciones (Compras, expedición, planeamiento de inventarios, logística entrante, entre otras), basándose en nuevas metodologías e instrumentos avanzados, que a su vez permitan enriquecer el campo de investigación, y resolver innumerables cuestionamientos en el marco del ámbito empresarial.
5. Asimismo, se recomienda a los futuros alumnos de la maestría en auditoría, así como a todos los profesionales que pertenecen a la escuela de ciencias económicas y ciencias administrativas, continuar con el estudio de la presente investigación, debido a que representan dos pilares importantes dentro el universo de empresas privadas, permitiendo generar y mantener un precedente de información para el futuro análisis, implementación y evaluación del control interno y productividad laboral en empresas dedicadas a la extracción de cobre, entre otras.

REFERENCIAS

- Abella, R. (2006). COSO II y la gestión integral de riesgos del negocio, *Estrategia Financiera* (225), 20 -24. <http://pdfs.wke.es/6/6/7/3/pd0000016673.pdf>
- Arenas, K. (2022). *Inteligencia emocional y productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Abancay año 2020*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac].
- Arteaga, G. (2020) *Enfoque cuantitativo: métodos, fortalezas y debilidades*. <https://www.testsiteforme.com/enfoque-cuantitativo/>
- Asociación Española para la calidad. (s.f.) *Coso*. Conocimientos AEC, <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/coso>
- Ayala, M. (2 de noviembre de 2020) *Diseño transversal: características, ventajas, tipos, ejemplos*. Liferder. <https://www.liferder.com/disenio-transversal/>
- Barrio, S. (s.f.) *Nuevas tendencias en la gestión de riesgos de control interno*. Asociación de Órganos de Control Externo Autonómicos. <https://asocex.es/nuevas-tendencias-en-la-gestion-de-riesgos-del-control-interno/>
- Caja de Herramientas Comunitarias. (s.f.) *Sección2. Supervisar al personal y voluntarios*, <https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/administracion-%09%09%09efectiva/supervision-al-personal-y-voluntarios/principal>
- Cerro Blanco. (28 de mayo de 2014). *Informe COCO*. Modelo COCO. <http://modelococo.blogspot.com/2014/05/informe-coco.html>
- Céspedes, N., Lavado, P. y Ramirez, N. (2016). *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias*. Universidad del Pacífico. <http://hdl.handle.net/11354/1083>
- Coll, F. (16 de julio de 2020). *Productividad Laboral*. Economiapedia. <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>
- Concepto. (16 de julio de 2021). *Comportamiento Organizacional*. <https://concepto.de/comportamiento-organizacional/>
- Contraloría General del Perú. (2017). *Marco conceptual de Control Interno*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1305474/Marco%20conceptual.pdf>
- COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission). (2013). *Control Interno – Marco Integrado*. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/8ba7cc8040809738ac41ed9515c1560a/3.-+COSO+2013+Resumen+Ejecutivo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=8ba7cc8040809738ac41ed9515c1560a>
- Dávila, G. (2006). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales*. Revista de Educación Laurus, 12, 11-12. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>

- El auditor moderno. (17 de enero 2017). *El informe COSO*.
<https://elauditormoderno.blogspot.com/2017/01/el-informe-coso.html>
- El pensante. (2 de julio 2016). *Stephen P. Robbins, concepto de administración*.
<https://elpensante.com/stephen-p-robbins-concepto-de-administracion/>
- ESAN. (2022). *COSO II: Los sistemas para el control interno*. Conexión ESAN. Recuperado 06 de Julio de 2022. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/coso-ii-los-sistemas-para-el-control-%20interno#:~:text=El%20COSO%20II%20es%20un,la%20efectividad%20de%20os%20mismos>
- ESAN. (27 de febrero 2017). *¿Qué buscan las organizaciones con el control interno?* Conexión ESAN. Recuperado 27 de febrero de 2022.
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/que-buscan-las-organizaciones-con-el-control-interno>
- ECURED. (s.f.). *Información (Auditoría)*.
[https://www.ecured.cu/Informaci%C3%B3n_\(auditor%C3%ADa\)](https://www.ecured.cu/Informaci%C3%B3n_(auditor%C3%ADa))
- Fleitman, J (2007). *Evaluación integral para implantar modelos de calidad*. Pax Mexico
- Hernández Lalinde, J. D., Espinosa Castro, F., Rodríguez, J. E., Chacón Rangel, J. G., Toloza Sierra, C. A., Arenas Torrado, M. K., Carrillo Sierra, S. M., & Bermúdez Pirela, V. J. (2018). *Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones*. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5), 587-595.
<https://www.redalyc.org/journal/559/55963207025/55963207025.pdf>
- Huaman, A e Inga, D. (2017). *El control interno y la gestión ambiental de la empresa minera Milpo en la ciudad de Huancavelica periodo 2015*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica].
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1603>
- Ibáñez, M. (s.f.). *Evaluación del trabajador*. Gestion en el Tercer Milenio.
https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v03_n6/evaluacion.htm
- International Federation of Accountants. (2012). *Evaluar y mejorar el control interno en las organizaciones*. Guía internacional de buenas prácticas.
<https://www.ifac.org/flysystem/azure-private/publications/files/Evaluar-y-mejorar-el-control-interno-en-las-organizaciones.pdf>
- Koontz, H. y Weihrich, H. (1994). *Administración, Una perspectiva global*. McGraw Hill.
- Las Bambas. (s.f.). *Conociendo las bambas*.
<https://www.lasbambas.com/index.php?/conociendo-las-bambas>
- Martínez, A. (17 de junio de 2013). *La información en la organización, su gestión y auditoría*. <https://www.gestiopolis.com/la-informacion-en-la-organizacion-su-gestion-y-auditoria/>

- Martos, K. (2018). *El Control Interno en la Gestión Administrativa de la Empresa de Transportes Marín Hermanos SAC, Cajamarca*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca] - Repositorio Institucional – Universidad Nacional de Cajamarca
- Ministerio de Educación. (s.f). *Area trabajo y producción*. Reglamentos. <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/xtras/IIItrabajo.pdf>
- Ministerio de Energía y Minas. (s.f). *Instituciones*. Estadísticas Mineras, Recuperado 21 de Julio de 2021. <https://www.gob.pe/institucion/minem/colecciones/12125-estadisticas-mineras>
- Mejía, T. (27 de agosto de 2020). *Investigación descriptiva: características, técnicas, ejemplos*. Lifeder. <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>
- Montano, J. (11 de septiembre 2021). *Investigación no experimental*. Lifeder. <https://www.lifeder.com/investigacion-no-experimental/>
- Ortiz, Y. Y Zambrano, K (2019). *Impacto del Sistema de Control Interno en la productividad del personal de la Empresa IDIVSA*. [Tesis de grado de Bachiller, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2830>
- Pedrosa, S, (1 de marzo de 2015). *Coste de oportunidad*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/coste-de-oportunidad.html>
- Plaza, A y Riera, J. (2015). *El Control Interno y La Productividad Operacional de las Medianas Empresas Comerciales del Cantón Milagro, Ecuador*. [Proyecto de Grado, Universidad Estatal de Milagro]. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/2559>
- PSIKIPEDIA, (2018). *Psicología de las Organizaciones*. <https://psikipedia.com/libro/organizaciones/3574-ambiente-organizacional>
- Real Academia Española. (s.f.). *Productividad laboral*. Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. Recuperado 02 de marzo del 2022. <https://dpej.rae.es/lema/productividad-laboral>
- Riquelme, M. (s.f.). *7 funciones esenciales del gerente de abastecimiento en la empresa*. Magenta. <https://magentaig.com/7-funciones-esenciales-del-gerente-de-abastecimiento-en-la-empresa/#:~:text=El%20abastecimiento%20es%20la%20funci%C3%B3n,compras%2C%20contratos%20y%20gesti%C3%B3n%20inmobiliaria>
- Rodríguez Jiménez, A. y Pérez Jacinto, A. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Revista EAN, 82, 175-195. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Sánchez, J. (1 de enero 2020). *Auditoría de Gestión*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/auditoria-de-gestion.html>
- Sánchez, L. (2017). *El Control Interno y su importancia en el Logro de Objetivos empresariales de las pequeñas y medianas empresas de sector ferretero de la*

ciudad de Chota, 2015. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca] – Repositorio Institucional – Universidad Nacional de Cajamarca

Tarazona, L. (11 de febrero de 2021). *Principales empresas mineras en el Perú: Ranking 2020*. Tiempo Minero. Recuperado 30 marzo de 2022.

<https://camiper.com/temposminero-noticias-en-mineria-para-el-peru-y-el-mundo/principales-empresas-mineras-en-el-peru-ranking-2020/>

Torres, I. (s.f). *¿Cuál es la diferencia entre proceso y procedimiento?* Iveconsultores.

<https://iveconsultores.com/diferencia-entre-proceso-y-procedimiento/>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos (s.f.). *Biblioteca*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

<http://biblioteca.unmsm.edu.pe/redlieds/proyecto/publicacioneselectro/monografias/mineria.pdf>

Westreicher, G, (1 de agosto de 2020). *Proceso*. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/proceso.html>

Wikipedia (2022). *Cobre*.

[https://es.wikipedia.org/wiki/Cobre#:~:text=El%20cobre%20\(del%20lat%C3%ADn%20cuprum,qu%C3%ADmico%20de%20n%C3%BAmero%20at%C3%B3mico%2029.&text=El%20cobre%20forma%20parte%20de,tiene%20una%20conductividad%20el%C3%A9ctrica%20menor](https://es.wikipedia.org/wiki/Cobre#:~:text=El%20cobre%20(del%20lat%C3%ADn%20cuprum,qu%C3%ADmico%20de%20n%C3%BAmero%20at%C3%B3mico%2029.&text=El%20cobre%20forma%20parte%20de,tiene%20una%20conductividad%20el%C3%A9ctrica%20menor)

Wikipedia (2021). *Departamento de Apurímac*.

https://es.wikipedia.org/wiki/Departamento_de_Apur%C3%ADmac

Yáñez, D. (22 de agosto de 2022). *Método descriptivo: características, etapas y ejemplos*.

Lifeder. Recuperado el 22 de agosto de 2022. <https://www.lifeder.com/metodo-descriptivo/>

Zavaleta, W. (2019). *Compromiso Organizacional y productividad de empresas mineras no metálicas ubicadas en la región de la Libertad y Ancash -2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31389/zavaleta_mw.pdf

ANEXO

1. Anexo A1

Encuesta

ENCUESTA

Estimado Colaborador, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación con fines netamente académicos, con el objetivo de identificar el nivel de cumplimiento del Control Interno, así como el nivel de Productividad Laboral. Favor marcar con una X, la respuesta que crea conveniente. Se agradece su colaboración.

Control Interno	A. Siempre, B. Casi siempre, C. A veces, D. Nunca			
	A	B	C	D
1. Hace uso del código de conducta (ética y moral) al momento de hacer frente a algún conflicto de interés, pago indebido, o uso inadecuado de los recursos.				
2. La supervisión inmediata realiza una evaluación y toma de decisiones en beneficio del control interno del área.				
3. La estructura organizacional o línea de reporte y autoridad son apropiadas para la consecución de los objetivos que fueron asignados.				
4. La conducción y el trato al personal en el área es justa y equitativa por parte de la supervisión, así como las sanciones respectivas por incumplimiento en asignaciones.				
5. Hace uso de mecanismos, procedimientos y lineamientos que resguarden los recursos del área, así como la toma de acciones correctivas según sea la necesidad.				
6. Los objetivos propuestos en el área son totalmente claros, tanto que permiten la identificación y evaluación de los riesgos asociados a estos.				
7. Toma en cuenta los procedimientos, herramientas y prácticas operativas que permiten afrontar adecuadamente los riesgos asociados a los objetivos.				
8. Identifica la existencia de oportunidades que puedan estar promoviendo el fraude.				
9. Identifica la existencia de posibles cambios a nivel interno (personal, procedimientos) o externo (político, institucionales, tecnológicos), que puedan afectar los objetivos del área.				
10. En el área en que trabaja, se define y desarrollan actividades de control que contribuyen a la mitigación de riesgos administrativos (fraude, conflicto de interés, error) hasta alcanzar niveles aceptables para la consecución de los objetivos.				
11. Cumple con los controles de acceso y de modificación de la información que previenen el uso no autorizado de la información y que permite la continuidad los objetivos asignados a su función.				
12. En el área en que trabaja, se registran indicadores de desempeño según procedimientos y tareas asignados.				
13. Dispone de información oportuna, actualizada, precisa, completa, accesible y verificable que le permite el logro de los objetivos.				
14. Toma en cuenta las directivas y lineamientos de mi organización, respecto de su responsabilidad en el mantenimiento y mejoramiento del control interno.				
15. Mantiene canales abiertos de comunicación con otras áreas de la organización y/o socios estratégicos para mejorar el control interno.				
16. Los procesos principales tanto administrativos como operativos son sujetos de evaluación por parte del control Interno.				
17. En el área en que trabaja, se comunican las deficiencias a los responsables y la adopción de medidas correctivas a la gerencia.				

A. Siempre, B. Casi siempre, C. A veces, D. Nunca

Productividad Laboral

	A	B	C	D
1. Logra los objetivos que se asignan.				
2. Participa del proceso de evaluación en el que se identifica el nivel de logro que alcanza.				
3. Demuestra conocimiento y destreza en las funciones y responsabilidades que son asignadas.				
4. Utiliza los procedimientos de trabajo entregados por el área.				
5. Dispone de herramientas necesarias para la realización del trabajo.				
6. Participa en el proceso de planificación de actividades diarias.				
7. Concluye los trabajos asignados en el menor tiempo y esfuerzo posible.				
8. Mantiene un control físico y administrativo de los materiales, equipos e insumos asignados a su responsabilidad.				
9. Propone mejoras en los procesos de trabajo.				
10. Compara los resultados obtenidos, luego de realizar actividades frecuentes.				

Muchas gracias por su cordial colaboración.

2. Anexo A2

Procesamiento de información – Variable Control Interno y sus dimensiones.

Encuestado	Ambiente de Control (1 - 5)					Evaluación de riesgos (1 - 4)				Actividades de Control (1 - 3)			Información y Comunicación (1 - 3)			Supervisión (1 - 2)		Suma de los resultados de cada Indicador del Control Interno					T. v1	v1. Prom.
	I1	I2	I3	I4	I5	I1	I2	I3	I4	I1	I2	I3	I1	I2	I3	I1	I2	AC	ER	AC	IC	S		
# 1	4	4	4	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	19	10	12	12	8	61	12.2
# 2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	15	13	9	11	7	55	11
# 3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	19	14	10	11	7	61	12.2
# 4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	19	15	11	11	7	63	12.6
# 5	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	14	10	9	9	6	48	9.6
# 6	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	12	8	6	6	5	37	7.4
# 7	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	13	13	9	11	5	51	10.2
# 8	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	17	15	11	12	8	63	12.6
# 9	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	20	12	10	12	7	61	12.2
# 10	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	18	14	11	11	7	61	12.2
# 11	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	16	11	8	9	6	50	10
# 12	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	12	14	12	12	7	57	11.4
# 13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	12	9	9	6	51	10.2
# 14	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	12	14	12	12	7	57	11.4
# 15	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	3	18	13	11	9	7	58	11.6
# 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	20	16	11	11	7	65	13
TOTAL	54	52	50	49	54	55	59	47	43	57	53	51	56	56	56	56	56							

3. Anexo A3

Procesamiento de información – Variable Productividad Laboral y sus dimensiones.

Encuestado	Eficacia (1 -5)					Eficiencia (1 -5)					Suma de los resultados de cada Indicador del Productividad L.		v2	v2. Promedio
	I1	I2	I3	I4	I5	I1	I2	I3	I4	I5	Productividad L.			
	P1.E	P2.E	P3.E	P4.3	P5.E	P6.E	P7.E	P8.E	P9.E	P10.E	Eficacia (1 -5)	Eficiencia (1 -5)		
# 1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	20	18	38	19
# 2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	19	18	37	19
# 3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	18	16	34	17
# 4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	19	18	37	19
# 5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	15	16	31	16
# 6	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	13	13	26	13
# 7	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	17	15	32	16
# 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	40	20
# 9	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	19	19	38	19
# 10	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	18	15	33	17
# 11	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	18	19	37	19
# 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	40	20
# 13	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	16	15	31	16
# 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	40	20
# 15	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	17	18	35	18
# 16	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	17	19	36	18
TOTAL	<u>53</u>	<u>57</u>	<u>59</u>	<u>61</u>	<u>56</u>	<u>59</u>	<u>52</u>	<u>60</u>	<u>56</u>	<u>52</u>				

4. Anexo A4

Coefficiente de Alfa de Cronbach

Como medio de validación y fiabilidad del instrumento aplicado he consideración al coeficiente Alfa de Cronbach, a continuación, el resultado obtenido en la siguiente tabla:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	16	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	27

Nota. Coeficiente de validación del instrumento de levantamiento de información tomado de 27 elementos.

Interpretación: El coeficiente de Alfa de Cronbach para el instrumento es de 0.925 está próximo o muy cercano al 1, con lo cual se considera aceptable, y por ende permite realizar un análisis factorial.

5. Anexo A5

Cálculos y Tablas para Escalas

Para el análisis e interpretación de las dimensiones de la variable control interno y productividad laboral, se realizó el siguiente procedimiento tomando en cuenta que cada dimensión tiene un número distinto de indicadores.

En cuanto a la dimensión ambiente de control, cuentan con 5 indicadores evaluados bajo la siguiente escala: Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4). En adición, se procedió a determinar el valor mínimo y máximo de la dimensión ambiente de control:

valor mínimo: $1 \times 5 = 5$ y valor máximo: $5 \times 4 = 20$. Seguidamente se calculó el rango y la amplitud, considerando los siguientes niveles alto, medio alto, medio bajo y bajo:

- Rango = $(5 \times 4) - (5 \times 1) = 15$;
- Amplitud = $15/5 = 3$.

La siguiente escala de valoración, a considerar para las dimensiones:

<u>Escalas</u>	<u>Mínimo</u>	<u>Máximo</u>
Bajo	5	8
Medio Bajo	9	12
Medio Alto	13	16
<u>Alto</u>	<u>17</u>	<u>20</u>

En cuanto a la dimensión evaluación de riesgos, cuentan con 4 indicadores evaluados bajo la siguiente escala: Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4).

Se procedió a determinar el valor mínimo y máximo de la dimensión Evaluación de riesgos: valor mínimo: $1 \times 4 = 4$ y valor máximo: $4 \times 4 = 16$. Seguidamente se calculó el rango y la amplitud, considerando los siguientes niveles, alto, medio alto, medio bajo y bajo:

- Rango = $(4 \times 4) - (4 \times 1) = 12$;
- Amplitud = $12/4 = 3$.

La siguiente escala de valoración, a considerar para las dimensiones:

<u>Escalas</u>	<u>Mínimo</u>	<u>Máximo</u>
Bajo	4	7
Medio Bajo	8	11
Medio Alto	12	15
<u>Alto</u>	<u>16</u>	

En cuanto a la dimensiones actividades de control e información y comunicación, cada una cuenta con 3 indicadores evaluados bajo la siguiente escala: Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4). Se procedió a determinar el valor mínimo y máximo para cada una de las dimensiones actividades de control e información y comunicación: valor mínimo: $1 \times 3 = 3$ y valor máximo: $4 \times 3 = 12$. Seguidamente se calculó el rango y la amplitud, considerando los siguientes niveles, alto y bajo:

- Rango = $(4 \times 3) - (3 \times 1) = 9$
- Amplitud = $12/3 = 4$.

La siguiente escala de valoración, a considerar para las dimensiones:

<u>Escalas</u>	<u>Mínimo</u>	<u>Máximo</u>
Bajo	3	7
Alto	8	12

En cuanto a la dimensión supervisión, cuenta con 4 indicadores evaluados bajo la siguiente escala: Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4). Se procedió a determinar el valor mínimo y máximo para la dimensión supervisión: valor mínimo: $1 \times 2 = 2$ y valor máximo: $4 \times 2 = 8$. Seguidamente se calculó el rango y la amplitud, considerando los siguientes niveles, alto y bajo.

- Rango = $(4 \times 2) - (2 \times 1) = 6$
- Amplitud = $6/2 = 3$.

La siguiente escala de valoración, a considerar para las dimensiones:

<u>Escalas</u>	<u>Mínimo</u>	<u>Máximo</u>
Bajo	2	5
Alto	6	8

En cuanto a las dimensiones eficiencia y eficacia, cada una cuenta con 5 indicadores evaluados bajo la siguiente escala: Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3),

Siempre (4). Se procedió a determinar el valor mínimo y máximo para cada una de las dimensiones eficacia y eficiencia: valor mínimo: $1 \times 5 = 5$ y valor máximo: $5 \times 4 = 20$. Seguidamente se calculó el rango y la amplitud, considerando los siguientes niveles alto, medio alto, medio bajo y bajo:

- Rango = $(5 \times 4) - (5 \times 1) = 15$
- Amplitud = $15/5 = 3$.

La siguiente escala de valoración, a considerar para las dimensiones eficacia y eficiencia:

<u>Escalas</u>	<u>Mínimo</u>	<u>Máximo</u>
Bajo	5	8
Medio Bajo	9	12
Medio Alto	13	16
<u>Alto</u>	<u>17</u>	<u>20</u>

6. Anexo A6

Prueba de Normalidad

Para la muestra de 16 encuestados, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk, dando como resultado lo detallado en la siguiente tabla:

Prueba de normalidad de Shapiro - Wilk

	Prueba de normalidad		
	<i>Shapiro-Wilk</i>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Control Interno	0,889	16	0,055
Productividad Laboral	0,925	16	0,206

Nota. Identificación del valor de significancia de las variables Control Interno y Productividad Laboral mediante la prueba de normalidad Shapiro - Wilk

Interpretación: Los datos encontrados según la aplicación de la prueba de Shapiro – Wilk, están por encima de 0,05; esto significa que los datos tienen una distribución normal, por lo que debe usarse para una comparación de variables una prueba paramétrica como Pearson.

7. Anexo A7

Coefficiente de Determinación

Debido a que las dimensiones presentan una distribución normal, se utilizó el R2 o Coeficiente de determinación, para hallar la variación de factores comunes.

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,713 ^a	,508	,473	5,289

a. Predictores: (Constante), Productividad Laboral

Nota. Identificación del valor variación de la variable control interno en la variable productividad laboral.

Interpretación: La prueba de coeficiente de determinación arroja un R Cuadrado de .508; esto significa que la variable control interno tiene una incidencia de 50.8% en la variable de productividad laboral; lo que a su vez confirma la correlación entre ambas variables.

8. Anexo A8

Interpretación del coeficiente de correlación según el rango de valores

Según Hernández, Espinosa, Rodríguez, Chacón, Toloza, Arenas, Carrillo, & Bermúdez (2018), en su artículo “Sobre el uso del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones”; citan a Cohen y su sugerencia en el rango de valores para el coeficiente de correlación de Pearson, la cual va desde correlación nula, correlación débil, correlación moderada y correlación fuerte.

Rango de valores de r_{xy}	Interpretación
$0.00 \leq r_{xy} < 0.10$	Correlación nula
$0.10 \leq r_{xy} < 0.30$	Correlación débil
$0.30 \leq r_{xy} < 0.50$	Correlación moderada
$0.50 \leq r_{xy} < 1.00$	Correlación fuerte

Nota. Datos tomados de sobre el uso del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones (2018).