

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

**“CONTROL INTERNO PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE
LA EMPRESA AVÍCOLA MOLINO LA PERLA S.A.C. 2019”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

Presentado por:

Bach. CÉSAR ROMEO URTEAGA ESPINO

Asesor HÉCTOR DIOMEDES VILLEGAS CHÁVEZ

Cajamarca – Perú

2022

HOJA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

AGRADECIMIENTO

El principal agradecimiento a "Dios quién me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante. A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

A mis compañeras de estudio que de una y otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo.

Cesar Romeo Urteaga Espino.

DEDICATORIA

A mi madre que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores lo cual me ha ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles.

A mi padre que desde un inicio me dio la fortaleza para seguir adelante con mis proyectos.

También dedico a mis hijos quienes han sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para ellos.

INDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
INDICE DE CONTENIDO	v
INDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I.....	11
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
1.1 Identificación del problema.....	11
1.2 Formulación del problema.....	13
1.2.1. Pregunta principal	13
1.2.2. Preguntas específicas	13
1.3 Objetivo general	13
1.4 Objetivos específicos.....	13
1.5 Justificación e importancia de la investigación	13
1.5.1. Justificación teórica - científica	13
1.5.2. Justificación practica.....	14
1.5.3. Justificación académica	14
CAPITULO II.....	15
MARCO TEÓRICO	15
2.1 Antecedentes.....	15
2.2 Bases teóricas	18
2.2.1. Teorías Científicas	18
2.2.2. Marco Conceptual.....	24
2.3 Definición de términos básicos.....	35
CAPÍTULO III	37
HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	37
3.1 Hipótesis general.	37
3.2 Hipótesis específicas.....	37
3.3 Identificación de Variables.....	37
CAPÍTULO IV	38

METODOLOGÍA.....	38
4.1. Tipo y diseño de investigación.	38
4.2. Método de investigación.....	38
4.3. Población y muestra.....	39
4.4. Unidad de análisis.....	39
4.5. Operacionalización de variables.....	39
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	41
4.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	41
CAPÍTULO V.....	42
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42
5.1 Presentación de resultados.....	42
5.1.1. Variable: Control interno	42
5.1.2. Variable: Gestión Administrativa	46
5.2 Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	50
5.3 Prueba de hipótesis.....	55
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS	58
ANEXOS	61

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables.	40
Tabla 2 Correlación entre el control interno - gestión administrativa (asociación)	52
Tabla 3. Correlación entre el control interno - gestión administrativa. (Prueba de hipótesis).....	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Ambiente de control.....	42
Figura 2 Evaluación de riesgos.....	43
Figura 3 Actividades de control	43
Figura 4 Información y Comunicación.....	44
Figura 5 Supervisión y Seguimiento	45
Figura 6 Planeación	46
Figura 7 Organización	47
Figura 8 Dirección.....	48
Figura 9 Control	49
Figura 10 Valoración de la percepción del control interno	50
Figura 11 Valoración de los componentes del control interno.....	50
Figura 12 Valoración de la percepción de la gestión administrativa.....	51
Figura 13 Valoración de los componentes de la gestión administrativa	52

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar la relación del control interno con la gestión administrativa la empresa Avícola Molino La Perla S.A.C – 2019. Se realizó sobre una muestra constituida por 30 colaboradores integrantes del área administrativa, su diseño fue no experimental transaccional de alcance correlacional. Se utilizó un cuestionario validado por juicio de expertos. Los resultados muestran que el control interno es valorado favorablemente, con una mejor percepción en los componentes ambiente de control, evaluación de riesgos, ambiente de control y supervisión y una menor percepción el componente información y comunicación, así mismo es valorado favorablemente, la gestión administrativa con algunas deficiencias en el plan de formación anual en la dimensión dirección y las acciones correctivas en la dimensión control. Se concluye que el control interno se relaciona directamente con la gestión administrativa de la empresa avícola Molino la Perla S.A.C., evidenciado estadísticamente con una correlación positiva alta, con un coeficiente de correlación de 0,713.

Palabras clave: control interno, gestión administrativa, planeación, dirección, control

ABSTRACT

The general objective of this research was to analyze the relationship between internal control and administrative management of the company Avícola Molino La Perla S.A.C – 2019. It was conducted on a sample consisting of 30 collaborators members of the administrative area, its design was non-experimental transactional of correlational scope. A questionnaire validated by expert judgement was used. The results show that internal control is valued favorably, with a better perception in the components environment of control, risk assessment, environment of control and supervision and a lower perception of the information and communication component, likewise is valued favorably, administrative management with some deficiencies in the annual training plan in the management dimension and corrective actions in the control dimension. It is concluded that the internal control is related to the administrative management of the poultry company Molino la Perla S.A.C., statistically evidenced with a high positive correlation, with a correlation coefficient of 0.713.

Keywords: internal control, administrative management, planning, direction, control.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Identificación del problema

La industria avícola peruana se ha convertido en unos de los más importantes proveedores de proteína animal a nivel nacional y regional.

En el primer bimestre del 2019, se observó que el Subsector Pecuario tuvo un incremento de 4,8% con respecto a igual período del año anterior. Este resultado fue alcanzado, entre enero y febrero de este año, debido principalmente al aporte de la producción de pollo con un crecimiento de 5,5% y al huevo comercial con un incremento de 14,8%, según los datos entregados por el Sistema Integrado de Estadística Agraria dependiente del Ministerio de Agricultura y Riego de Perú. (MINAGRI, 2019)

Es así como en febrero de este año, el Sub-Sector Pecuario mostró un crecimiento de 4,7% respecto a similar mes del año 2018, influenciado principalmente por el comportamiento positivo de la actividad avícola que tuvo un incremento de 6,7% (ave 5,1% y huevo 14,7%). Donde la carne de pollo se expandió en 5,2%.

Al mes de julio, la producción de carne de ave (pollo, gallinas, pavo, pato, gallo) creció en 5,1% respecto al mismo del 2018, debiéndose en parte al dinamismo del consumo de alimentos fuera del hogar. (MINAGRI, 2019)

Una de las empresas de mayor significación del mercado avícola en el norte del país es Molino La Perla S.A.C., que viene acompañando con calidad a las familias peruanas desde hace más de 52 años.

En 1963 era una de las pocas empresas avícolas del país; donde laboraba su fundador el Ing. Ramón Benjamín Ganoza Calderón quien forjó el desarrollo de la empresa. De orígenes modestos, la empresa fue creciendo poco a poco en base al trabajo de su fundador y a la calidad de sus productos; con el tiempo alcanzó un amplio liderazgo, no sólo en Trujillo, sino en todo el norte del país. (Molino La Perla, 2019)

Actualmente dicha empresa es una de las más grandes productoras de pollos de carne a nivel nacional. Ésta ha sido continuamente renovada con maquinaria sofisticada y tecnología de punta; a su vez al frente de la línea de producción se encuentran profesionales altamente capacitados.

Es así como nace una gran empresa que durante más de 52 años ha permitido brindar trabajo a muchas familias, ayudándolo así al desarrollo de sus trabajadores de su región y su país, aplicando la responsabilidad social empresarial con mucha seriedad y dedicación.

De modo que, se observa un panorama favorable en este sector dando lugar a que empresas que se ubiquen primordialmente en el rubro de producción y comercialización avícola, tengan la oportunidad de tener un continuo crecimiento y conseguir sus objetivos.

Para alcanzar los objetivos deseados se requiere la realización de un control interno, por lo cual la administración estará informada de los hechos económicos, también se podrá detectar procesos deficientes (Estupiñán, 2015)

1.2 Formulación del problema

1.2.1.Pregunta principal

¿Cómo el Control Interno se relaciona con la Gestión Administrativa en la empresa Avícola Molino La Perla S.A.C. 2019?

1.2.2.Preguntas específicas

- a) ¿Cómo es el Control Interno en la empresa Avícola Molino La Perla S.A.C. 2019?
- b) ¿Cómo es la Gestión Administrativa en la empresa Avícola Molino La Perla S.A.C. 2019?

1.3 Objetivo general

Analizar la relación del Control Interno con la Gestión Administrativa de la empresa Avícola Molino La Perla S.A.C – 2019

1.4 Objetivos específicos

- a) Describir el Control Interno de la empresa Avícola Molino La Perla S.A.C – 2019
- b) ¿Describir la Gestión Administrativa de la empresa Avícola Molino La Perla S.A.C. 2019?

1.5 Justificación e importancia de la investigación

1.5.1. Justificación teórica - científica

Se utilizó la teoría del control interno que señala que en la interrelación de actividades empresariales los administradores realizan un trabajo arduo orientado a confrontar con los estándares de las organizaciones, y estar en la suficiencia de desempeñarse conforme a las normas. (Mantilla, 2016). Otro aspecto fundamental en el presente trabajo es el modelo del Committee of Sponsoring organizations (COSO, 2013),

que permite sintetizar el control interno como un sistema integrado en 5 sus componentes: Ambiente de Control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión y seguimiento, que permite la comprensión de importancia del control interno y su función estratégica.

1.5.2. Justificación práctica

Conforme a los objetivos trazados, se conoció la situación actual sobre el control interno y la gestión administrativa; por consiguiente, los resultados serán de utilidad para la empresa del mismo rubro y específicamente para las Empresa Avícola Molino la Perla para que esta pueda implementar acciones para mejorar o superar las debilidades del control interno y con ello la gestión administrativa.

1.5.3. Justificación académica

La presente investigación constituye un aporte a la línea de investigación de auditorie y control interno en la Facultad, como antecedente para sucesivas investigaciones, así mismo para el logro de la profesionalización del investigador.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

A Nivel Internacional

García (2014), realizó el estudio para *El control interno como mecanismo de transformación y crecimiento, una mirada desde la gestión gerencial de las empresas*, Concluye que llevar a cabo una eficaz Gestión gerencial, comprende muchas variables que son imprescindibles y además de ello es un arduo trabajo administrar, los continuos cambios que se dan dentro del mercado competitivo conllevan a la empresa a sumergirse a un proceso de evolución y crecimiento, exhortando a los empresarios a inventar estrategias de negocios en el largo plazo y corto que les conceda alcanzar objetivos trazados por caminos seguros del mismo modo, Asimismo, destaca que el control interno es un factor que el empresario debe conocer y priorizar en una gestión eficaz. Es decir, una empresa puede tener una organización apropiada, proyectos extraordinarios, una buena dirección, pero si sus controles internos son insuficientes, la administración no podrá evaluar con seguridad las metas trazadas, al punto que le será complicado proyectarse en desarrollarse y transformarse, en vista de lo mencionado se considera que el control interno es importante en las organizaciones.

A Nivel Nacional:

Evangelista (2017), en su tesis titulada *Procesos del control interno y su influencia en la gestión administrativa de la Unidad Ejecutora 305 de la UGEL Humalies, periodo 2017*, se planteó como objetivo determinar la influencia del proceso del control interno en la gestión administrativa de la Unidad Ejecutora 305 de la UGEL Huamalíes, su nivel de investigación optó por una investigación descriptiva, y diseño no experimental, cuya población estuvo constituida por 23 trabajadores de la Unidad Ejecutora 305 de la UGEL Humalíes; donde

concluye que el 48% del personal administrativo considera que es regular la aplicación del control interno, el 30% considera que es bueno, 13% considera excelente y sólo el 9% de la encuesta considera deficiente. Así mismo, el 52% del personal practican siempre la integridad de los valores éticos; finalmente el 61% del personal administrativo consideran una condición buena y un compromiso de competencia entre áreas para mejorar la calidad de gestión.

Sosa (2015), presento su tesis titulada *El control interno y su influencia en la gestión contable de la empresa Golden Amazon Group S.A.C.* Su objetivo general fue determinar la influencia del control interno en la gestión contable de la Golden Amazon Group S.A.C, el estudio se hizo en toda la población que estuvo conformada por 13 trabajadores, donde la muestra es el total de la población los cuales se aplican en los cuestionarios. En la prueba de hipótesis el grado de significación de las variables es 0.00, concluyendo que: Si se aplicara el control interno entonces, influirá en la gestión contable para un mejor desarrollo financiero de la empresa Golden Amazon Group S.A.C. Concluye la existencia de una correlación entre la variable control interno y la gestión contable expresada en un coeficiente de correlación de 0.865.

Caljaro (2016), en su tesis titulada *El control interno en el área de tesorería y la gestión administrativa de las municipalidades distritales de la provincia de Tacna año 2011*, cuya metodología empleada en la presente tesis de investigación es aplicada- correlacional, y para la contratación de la hipótesis, se utilizó el diseño no experimental – transaccional – correlacional, así mismo la población estuvo constituida por el personal (funcionarios, técnicos, asistentes, etc.) de las municipalidades distritales de la Provincia de Tacna, siendo un total de 80, para el presente trabajo de investigación no fue necesario obtener muestra, ya que sólo son 80 servidores administrativos (funcionarios, técnicos, asistentes, etc.) de las municipalidades distritales de la Provincia de Tacna, es decir, se trabajó con el total de la población, como instrumento se utilizaron las encuestas y los análisis documentales. Donde

concluye que el Control Interno en el Área de Tesorería tiene una influencia poco favorable en la gestión administrativa de las municipalidades distritales de la Provincia de Tacna, debido a que existen deficiencias en el ambiente interno, el establecimiento de objetivos, las actividades de control, el sistema de información y comunicación, así como la supervisión.

A Nivel Local:

Rodríguez (2018) desarrolló su tesis titulada *El Sistema de Control Interno en la Gestión de las Empresas Constructoras del Distrito de Cajamarca, 2016*. Cuyo objetivo fue establecer la influencia del sistema de control interno en la gestión de las empresas constructoras del distrito de Cajamarca. Se aplicó una encuesta que fue aplicada a 18 empresas constructoras, con ello se pudo describir su situación actual. Así, se evidenció que 13 empresas constructoras no cuentan con un sistema de control interno. Además, la escala de Likert evidencia que las empresas constructoras que posee un sistema de control interno y gestión empresarial estos son relativamente eficientes; concluye finalmente el Sistema de Control Interno es considerada como una variable que influye en la Gestión Empresarial de las empresas constructoras del distrito de Cajamarca.

Cacho (2017) en la tesis *Evaluación Del Sistema De Gestión de la Calidad en Admisión de Consulta Externa del Hospital Regional Docente Cajamarca y su Incidencia en la Satisfacción del Paciente, 2015*, se planteó como objetivo de evaluar la incidencia del Sistema de Gestión de la Calidad en el grado de satisfacción del paciente en Consulta Externa del Hospital Regional Docente. El estudio utilizó dos grupos independientes: el primer grupo corresponde a 30 encuestados jefes/encargados de oficinas y el segundo grupo corresponde a 96 paciente atendidos. Concluye que el nivel actual de atención en consulta externa del Hospital Regional Docente Cajamarca, con una valoración de medio, el nivel de atención en Consulta Externa fue valorada como medio, existiendo una gran brecha para que la atención, el nivel de satisfacción del paciente en consulta externa fue valorado como medio, debido, a

que un gran porcentaje son asegurados por el Seguro Integral de Salud, los mismos que no cubre la gran mayoría de exámenes médicos y recetas, sin embargo, los pacientes que no cuentan con este seguro manifiestan su descontento con el servicio brindado.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Teorías Científicas

2.2.1.1. Modelos contemporáneos de control interno.

a. Modelo COSO (2013) del Committee of Sponsoring organizations. El modelo busca fundamentalmente integrar las diversas definiciones y conceptos del control interno vigentes. Desde el punto de vista organizacional, destaca la necesidad de la cabal comprensión de la trascendencia del control interno por parte de la alta dirección y toda la organización, así como la incidencia del mismo sobre los resultados de la gestión, de otro lado la importancia de conceder a la auditoría el papel estratégico y esencialmente la consideración del control interno como un proceso integrado a las operaciones de la empresa y no como un conjunto de reglas que pretende plantear y normas rígidas a nivel normativo, afectado por mecanismos burocráticos.

b. Modelo COCO (Criteria of Control) de Canadá. Este modelo plantea un cambio importante que proporciona un marco de referencia a mediante 20 criterios generales, que en toda la organización puede usar el personal para diseñar, desarrollar, modificar o evaluar el Control (Estupiñán, 2006). Estos 20 criterios están agrupados en cuatro aspectos: objetivos, compromiso, aptitud y evaluación y aprendizaje.

Mantilla (2003) presenta los criterios definidos para cada grupo, como sigue:

Objetivos: Deben ser comunicados los objetivos identificándose los riesgos internos y externos que pudieran afectar el logro de los objetivos analizados, de manera tal que el personal de una organización identifique el alcance de su libertad de actuación.

Compromiso. Los valores éticos deben ser determinados y comunicados a los miembros de la organización. Debe existir consistencia entre las políticas y prácticas de recursos humanos con los valores éticos así como el logro de los objetivos de la organización.

Aptitud: Para desempeñar sus funciones el personal debe tener conocimientos, habilidades, herramientas necesarias para orientar su labor al logro de los objetivos organizacionales, identificándose y comunicándose la información suficientemente relevante para el logro de los objetivos.

Evaluación y Aprendizaje: El ambiente interno y externo debe ser supervisados, para identificar información que oriente hacia la evaluación de los objetivos. La evaluación del desempeño debe tomar como punto de partida las metas e indicadores preestablecidos los mismos que deben ser revisadas periódicamente para el logro de objetivos.

c. El Modelo MICIL. Este modelo parte del ambiente de control como pieza central, a partir de allí, incluye cinco componentes de control interno que de manera esquematizada promueve el funcionamiento efectivo de los otros cuatro componentes asegurando, en todos los niveles de la organización, su funcionamiento efectivo. (Marco Integrado de Control Interno para Latinoamérica, MICIL, 2004).

2.2.2.2 Teorías de la Administración

a. Teoría científica de la administración (Taylor, 1969). La creación y desarrollo inicial de esta teoría, es atribuida a Frederick W. Taylor, considerado el padre de la administración científica, este modelo o teoría intentaba incrementar la productividad, disminuir los errores y mejorar el desempeño, entre otros aspectos. Basándose en un

tratamiento científico y no empírico como era hasta entonces. Contribuyeron con Taylor varias figuras importantes como Henry Gantt y los esposos Gilbreth.

La teoría científica de la administración se caracteriza, por los aspectos siguientes:

- División de las actividades en tareas muy simples las cuales eran realizadas por los obreros en la cantidad de una o dos, las que se repetían en su ejecución.
- Separación de las actividades de dirección de las actividades ejecutoras.
- Limitados conocimientos de los trabajadores, no sólo sobre las actividades a realizar, que como se expuso eran muy simples. A tareas simples entrenamientos simples.
- La elevación de la productividad se busca sobre la base de un estricto control considerando, los métodos empleados en el proceso de trabajo, los movimientos que se ejecutaban, la medición de los tiempos de estos y la determinación de los ritmos de trabajo.
- Sistema de incentivo monetario al incrementar el salario a los trabajadores que obtenían los mejores resultados de trabajo.
- Considerar al hombre como racional incentivado sólo por elementos económicos.
- La supuesta cooperación entre la administración y los obreros permitiría una elevada productividad.

b. Teoría clásica de la organización (Fayol, 1987). Esta teoría, considera lo relacionado con el aspecto humano, considerada por la teoría de Taylor en un plano inferior con relación a las máquinas no sólo en cuanto a su tratamiento como ser humano, sino subvalorando la importancia que tiene en todo el proceso de producción o servicios.

Henry Fayol, expuso que las actividades administrativas se debían dividir en seis partes las que mantenían estrecha relación, las cuales eran: Técnica (que se ocuparía de la producción); Administrativa (que desarrollaría las funciones de dirección); Comercial (para compras y ventas); Contable – Financiera (para administrar el capital) y Seguridad (protección de los empleados y los bienes).

Fayol planteó catorce principios sobre la administración, algunos mantienen vigencia y se utilizan con frecuencia actualmente. Los principios enunciados fueron: división del trabajo, autoridad, unidad de mando, unidad de dirección, disciplina, centralización, jerarquía, remuneración, subordinación del interés individual al interés del grupo u organización, orden, equidad, iniciativa, espíritu de equipo y estabilidad del personal.

c. Enfoque de las relaciones humanas (Davenport, 2006). Con la escuela clásica se llegó a la conclusión que el ser humano era motivado por sus necesidades económicas, cuestión, que fue refutada por algunos de los estudiosos del tema, por lo que se ha continuado trabajando en la búsqueda de criterios más actualizados y a la vez teniendo en cuenta otros aspectos, como la importancia que tenían los factores sociales y psicológicos para el ser humano en sus relaciones con los demás y la influencia de unas relaciones eficaces para garantizar un buen desempeño laboral que sirvieran para elevar la productividad de los trabajadores.

e. Enfoque de los recursos humanos (Bueno, 2006). En este enfoque la relación entre jefes y trabajadores requiere de una profundidad y complejidad que permitan una mayor interrelación entre ambas partes, con el objetivo que se puedan alcanzar altos niveles de desempeño por los trabajadores a través del despliegue de sus conocimientos, su iniciativa y su creatividad.

La definición de los objetivos de trabajo influye para que los trabajadores desarrollen sus capacidades de autodirección y autocontrol, con este modelo no sólo se persigue un alto desempeño sino una motivación y satisfacción personal del trabajador.

Para lograr altos resultados cuantitativos y cualitativos los administradores deben desarrollar relaciones entre la organización y los trabajadores donde haya satisfacción mutua entre las necesidades de la organización y los empleados, para ello, es fundamental que los últimos conozcan lo que la organización espera de ellos y viceversa.

d. Enfoque de sistemas (Davis y Newstrom, 1995). Este enfoque puntualiza y expresa la organización como un sistema formado por diversos subsistemas interrelacionados e interdependientes, por lo que no la valora por partes sino como un todo de manera integral, teniendo en cuenta no sólo el aspecto interno sino también el entorno de la organización.

El enfoque sistémico se caracteriza y define dentro de la administración como un sistema conformado por sus partes las cuales interactúan entre sí, afectando las variaciones de estas a todas las demás, no siempre de la misma manera y magnitud.

e. Teoría Neoclásica. Para los autores neoclásicos la administración consiste en orientar, dirigir y controlar los esfuerzos de un grupo de individuos para lograr un objetivo en común. El buen administrador es el que posibilita al grupo alcanzar sus objetivos con un mínimo de recursos utilizados. La teoría clásica es la base de los neoclásicos, sin embargo, estos son ampliamente eclécticos y reúnen lo que consideran verdadero y útil de varias teorías, recogiendo el contenido varias teorías administrativas fundamentalmente de las teorías de Relaciones Humanas, teoría estructuralista y la teoría del Comportamiento. Rodríguez, 2003

- *De la Teoría de las Relaciones Humanas*: recogen aspectos relacionados con el liderazgo, dinámicas de grupos y las comunicaciones, se podría identificar con una corriente humanista, donde se prioriza, mediante la socialización y formación de comunidades productivas, la maximización del capital de mano de obra.
- *De la Teoría Estructuralista*: Destaca la importancia de las relaciones del ambiente externo con la organización, el estudio comparativo estructural de las organizaciones, la adopción paralela de fundamentos de la organización formal e informal buscando su compatibilidad.
- *De la Teoría del Comportamiento*: Rescata conceptos modernos de motivación y estilos de administración, así como el comportamiento humano, los conflictos y el equilibrio organizacional entre el sistema de recompensas y contribuciones.

En la teoría neoclásica se expone y discute acerca de puntos de vista clasistas, como la organización lineal caracterizada por la centralización de la autoridad, y los de la teoría científica, la cual defendía la organización funcional, la cual se destacaba por una excesiva descentralización de la autoridad.

Centralización

Este grado determina el máximo de autoridad, control, decisión e intervención que recaen sobre una sola persona, que generalmente es quien está en los niveles más altos de la escala jerárquica. La centralización ocurre cuando la autoridad es retenida y se circunscribe a las manos de un alto ejecutivo de la organización. Rodríguez, 2003

Descentralización

La descentralización permite una autoridad parcialmente delegada y distribuida en los niveles de supervisión, situados en los niveles jerárquicos inferiores. Se define como la acción de delegar a la instancia más cercana, las decisiones así como a las acciones que afectan directamente al proceso productivo y de administración de la organización, procurando así un aumento considerable de eficiencia. Rodríguez, 2003

De esta última teoría, se puede considerar dentro del proceso administrativo general: Planeación, Organización, Dirección y Control. También dos características resaltantes como: la eficiencia y la eficacia (elementos fundamentales dentro de una organización para aumentar la productividad como la calidad), así como la incorporación de otros enfoques teóricos de importancia como la dinámica de grupos, la comunicación interpersonal, el liderazgo y la orientación a la dirección democrática.

2.2.2. Marco Conceptual

2.2.2.1. Sistema de control interno

a. Fundamentos teóricos

El control es un factor clave en el logro de los objetivos generales de las organizaciones, por ello debe ser oportuno así como económico seguir una estructura orgánica, considerándose una ubicación estratégica, revelando tendencias y situaciones. Es por ello por lo que se perfila un tipo de control organizacional dirigido precisamente a regular el funcionamiento de las actividades operacionales que se desarrollan en el día a día de una empresa, este se conoce con el nombre de Control Interno, del mismo modo permite anticiparse a la detección de alteraciones a lo establecido en lo posible, cumpliendo con disminuir (como fundamental propósito, las desviaciones y riesgos). En este sentido la importancia del control interno radica, por

un lado, en que facilita a la gerencia adaptarse en la evolución del entorno económico y competitivo. Afrontando las exigencias de los clientes (adaptando su estructura para asegurar el crecimiento futuro). (Mantilla y Blanco, 2005)

En la última década la orientación de los controles internos está dirigida prioritariamente a promover la eficiencia, reduciendo el riesgo en la consecución de los objetivos, asegurando la confiabilidad de la información del mismo modo la gestión, protección de los recursos, cumplimiento de las leyes, y reglamentos.

b. Implementación del Sistema de Control Interno

Koontz (1994) respecto a la implantación del sistema de control interno, señala que todas las entidades y organismos de la empresa privada, para el desarrollo de sus actividades administrativas y financieras establecerán y mantendrán actualizado un sistema de control interno propio, de acuerdo con sus necesidades y características de sus operaciones. Asimismo, la estructura de control interno de las entidades deberá incluir las prácticas y procedimientos utilizados en las actividades administrativas, financieras y técnicas, para el cumplimiento de los objetivos.

c. Tipos de Control. Según Evangelista (2015),

Podemos mencionar los siguientes tipos de control:

- **Controles de origen:** Estos se definen para conseguir que la fuente de peligro se mantenga dentro de los niveles de tolerancia y nivel de riesgo.
- **Controles posteriores:** Este tipo de controles se implementan después de que la fuente de riesgo se ha puesto en acción. Las medidas que se toman buscan evitar que se produzcan perjuicios futuros, ya sea por comportamientos imprudentes o dolosos. Los controles posteriores, a su vez, se clasifican en permanentes (estos se implementan cuando la fuente de riesgo tiene una alta probabilidad de exceder los límites de tolerancia al riesgo. Justamente por eso el control debe mantenerse

de forma permanente); periódicos (el objetivo de estos controles es garantizar que los niveles de riesgo se mantengan dentro de los límites establecidos. En caso contrario, deben tomarse las medidas necesarias para que se mantenga dentro de los límites específicos) y facultativos (estos controles no son obligatorios, dependen directamente de los particulares, quienes son responsables de que el nivel de peligro no sobrepase los límites permitidos)

d. Importancia del control interno en las organizaciones

Servin (2019) señala que, para entender la importancia del control interno en las instituciones, primero se debe entender el propósito del control interno, que tiene como objetivo resguardar los recursos evitando pérdidas por fraude o negligencia, como así también detectar las desviaciones que se presenten y que puedan afectar al cumplimiento de los objetivos de la organización. Usualmente las pequeñas y medianas organizaciones no cuentan con un sistema de administración bien definido, donde muchas veces los objetivos y planes no se encuentran por escrito, sino que se trabajan de manera empírica; solucionando problemas conforme se presentan, invirtiendo sin planificación, creando departamentos a medida que surgen las necesidades, entre otras cosas.

Fuentes (2012). Destaca respecto a la importancia del control interno que contar con un sistema de control actualizado en las áreas básicas de la institución, permite alimentar el sistema de información y ayudar a la adecuada toma de decisiones, así como facilitar que las auditorías tanto de gestión como financieras sean efectivas.

2.2.2.2. Dimensiones del sistema de control interno (COSO, 2013).

- **Ambiente de Control:** es la actitud general de los administradores y empleados hacia la importancia del control interno. Consiste en acciones, políticas y

procedimientos que reflejan las actitudes generales de los altos niveles de la administración, directores y propietarios de una entidad en cuanto al control interno y su importancia para la organización, tiene gran influencia en la manera como se estructuran las actividades de una empresa, se establecen los objetivos y se valoran los riesgos. Es por ello que, es considerado el fundamento o la base del resto de los componentes de control interno.

De acuerdo con Whittington y Pany (2005), el ambiente de control “crea el tono de la organización al influir en la conciencia de control. Puede verse como el fundamento del resto de los componentes”. En el ambiente de control se distinguen siete factores a considerar:

- *Integridad y valores éticos*: son el resultado de las normas éticas y de conducta de la empresa, así como la forma en que éstos se comunican y refuerzan en la práctica. Incluyen las acciones de la administración para eliminar o reducir iniciativas o tentaciones que podrían llevar al personal de la empresa a cometer actos deshonestos, ilegales o poco éticos.
- *Compromiso por la competencia*: Cuando se habla de competencia se hace referencia al conocimiento y las habilidades que son necesarias para cumplir con una determinada tarea. Cada individuo que hace vida profesional dentro de una empresa posee una serie de habilidades y destrezas, que al combinarlas con sus conocimientos sobre un área le permite ejecutar una actividad dentro de una empresa.
- *Consejo de directores o comité de auditoría*: Este debe integrarse con miembros independientes que no sean funcionarios ni empleados y que tampoco tengan otras relaciones con la empresa que puedan desviar su independencia, ya que de esta manera podrá cumplir con su función de

supervisión sobre los reportes financieros, e impedir que los ejecutivos dejen a un lado los controles existentes y se comentan actos deshonestos.

- *Estructura organizacional*: Una estructura organizacional bien diseñada ofrece la base para planear, dirigir y controlar las operaciones. Es considerada el marco de la planeación y control de las operaciones.
 - *Filosofía y estilo operativo de la gerencia*: abarca el enfoque de la gerencia para monitorear riesgos del negocio; las actitudes y acciones de la gerencia hacia el reporte financiero y hacia el procesamiento de la información, funciones contables y el personal.
 - Asignación de autoridad y responsabilidad: incluye cómo se asignan la autoridad y responsabilidad por las actividades operativas y cómo se establecen las relaciones de reporte y las jerarquías de autorización.
 - Políticas y prácticas de recursos humanos. Incluye el conjunto de lineamientos, normas, políticas y procedimientos relacionados con la contratación, orientación, entrenamiento, evaluación, asesoría, promoción, compensación y acciones de corrección.
- **Evaluación de los Riesgos**: Describe el proceso con que los ejecutivos identifican, analizan y administran los riesgos de negocio que puede enfrentar una empresa y el resultado de ello.

Whittington y Pany (2005) señalan que la valoración de riesgos es la identificación y análisis de los riesgos relevantes para la consecución de los objetivos, formando una base para la determinación de cómo deben administrarse los riesgos. Dado al continuo cambio de las condiciones económicas, industriales, regulatoras y de operación, se necesitan mecanismos para identificar y tratar los riesgos especiales

asociados con el cambio. Destaca que, independientemente de la clase de industria, tamaño o estructura, todas las empresas, enfrentan riesgos en todos los niveles, que afectan la destreza de la entidad para sobrevivir, por lo que una condición previa para la valoración de riesgos es la identificación de los objetivos, es decir primero deben definirse los objetivos para que la administración pueda identificar los riesgos y establecer las acciones necesarias para administrar, por lo tanto una parte clave del proceso administrativo, es la definición de objetivos ser requisito previo para un control interno eficaz.

- **Información y comunicación:** En la estructura de control interno, son elementos esenciales la información y la comunicación para que la gerencia pueda dirigir las operaciones y las normas legales y reglamentos sean efectivamente puestos en práctica. Asimismo, son necesarios la información sobre el ambiente de control, la evaluación de los riesgos y los procedimientos de control y la supervisión. Este componente de control interno se refiere a los métodos empleados para identificar, reunir, clasificar, registrar e informar sobre las operaciones de la entidad y para conservar la contabilidad de los activos relacionados. (COSO, 2013)

En relación con este componente, Mantilla y Blanco (2005) señala que: “el sistema de información produce documentos que tienen información operacional, financiera y relacionada con el cumplimiento, la cual hace posible operar y controlar el negocio” asimismo, hace hincapié no solamente se trata de datos generados internamente, sino también sobre condiciones externas fundamental para la toma de decisiones, de otro lado la comunicación debe fluir en todos los sentidos de la organización. Por parte de la gerencia, el personal debe recibir sobre sus responsabilidades de control, un mensaje claro.

- **Monitoreo:** Con el propósito de identificar los controles están operando conforme a lo planificado y sean modificadas conforme a los cambios de las condiciones, se debe realizar la evaluación continua o periódica de la calidad del desempeño y del control interno, (COSO, 2013).

Mantilla y Blanco (2005) señala que tiene que evolucionar la forma como se aplican los controles puesto que los sistemas de control interno cambian con el tiempo al tornarse menos efectivos los procedimientos o no se desempeñarse con amplitud, pudiendo tener como causa la llegada de personal nuevo, la variación de la efectividad de la capacitación y la supervisión y la reducción de tiempo y recursos. Según COSO (2013) El Sistema de control interno puede supervisarse mediante acciones continuas de los administradores o por evaluaciones separadas. Los actos regulares de administración y supervisión, comparaciones, conciliaciones y otras acciones rutinarias, son acciones propias del monitoreo continuo. Esas acciones están integrados a la gestión de la organización y se desempeñan de forma dinámica y en tiempo real tomado en cuenta las condiciones cambiantes; las acciones continuas en control interno proporcionan una retroalimentación sobre la efectividad de los otros componentes.

Las evaluaciones separadas se realizan cada cierto tiempo y proveen seguridad razonable respecto de la efectividad del sistema de control interno a la administración. El nivel de documentación, la metodología de evaluación, el proceso de evaluación, frecuencia y el alcance de la evaluación, son aspectos que se deben tener en cuenta para este tipo de evaluación.

2.2.2.2. Gestión

Según Bateman (2009) La gestión es asumir responsabilidades para el correcto funcionamiento de un sistema en la administración de recursos, para con ello alcanzar el objetivo de una organización en el tiempo y con los costos presupuestados.

Robbins y Coulter (2010), respecto a la gestión, identifica algunas implicancias para los gerentes, tales como:

Los gerentes deben interesarse por las actitudes de sus empleados ya que éstas influyen en su comportamiento. Los empleados satisfechos y comprometidos, por decir algo, tienen índices por debajo del promedio de rotación y ausentismo. (p. 290). Los gerentes necesitan reconocer que los empleados reaccionan a las percepciones, no a la realidad. Entonces, si la evaluación de un gerente sobre el desempeño de un empleado es de hecho objetiva e imparcial, o si los niveles de salarios de la organización están entre los más altos de la comunidad, es menos relevante que lo que los empleados perciben que son. (p. 296). Los gerentes manejarán el aprendizaje de los empleados a través de las recompensas que asignen y los ejemplos que den, o permitirán que ocurra al azar. Si se recompensa a los empleados poco rentables con aumentos de sueldo y ascensos, la razón para que cambien su comportamiento será muy pobre. De hecho, los empleados productivos que ven recompensado el trabajo mediocre pueden cambiar su comportamiento. (p. 300)

A. Administración

En pocas palabras, la administración es a lo que se dedican los gerentes. Pero esta sencilla afirmación no nos dice mucho, Una mejor explicación es que la administración involucra la coordinación y supervisión de las actividades de otros, de tal forma que éstas se lleven a cabo de forma eficiente y eficaz, en este sentido coordinar y supervisar el trabajo de otros es lo que distingue una

posición gerencial de una que no lo es, pero ello no significa que los gerentes puedan hacer lo que quieran en cualquier momento, en cualquier lugar o de cualquier forma. Por el contrario, la administración implica garantizar que la gente responsable de realizar actividades laborales las realice de forma eficiente y eficaz, o al menos es a lo que aspiran los gerentes. (Robbins Coulter, 2010, p. 7).

B. Dimensiones de gestión administrativa

- **Planeación**

Robbins y Coulter (2010) Señala que la planeación implica definir los objetivos de una organización, establecer una estrategia global para lograr estos objetivos y desarrollar planes para las actividades laborales de la organización. Dar dirección, reducir la incertidumbre, minimizar el desperdicio y establecer los objetivos o estándares de control, son los cuatro propósitos de la planeación (p. 157). es este proceso es importante tener en cuenta lo siguiente:

Objetivos. Los objetivos son resultados deseados, esto requieren el establecimiento de planes, es decir documentos que describen cómo se cumplirán los objetivos. Los objetivos pueden ser estratégicos o financieros, y pueden ser establecidos o reales. (p. 157).

Metas. Las metas que abarcan un año o menos son metas de corto plazo, asimismo, las metas claramente definidas y no dan pie a interpretaciones se traducen en planes específicos y las metas flexibles que establecen pautas generales se traducen en planes direccionales. (p. 157).

- **Organización**

Una tarea importante de los gerentes que no siempre se entiende o aprecia es organizar, sin embargo, una vez establecidos los objetivos y los planes de la empresa, la función de organizar pone en marcha el proceso de ver que dichos objetivos y planes se lleven a cabo. Cuando los gerentes organizan, definen qué trabajo necesita realizarse y crean una estructura que permite que esas actividades laborales se completen eficiente y eficazmente. (Robbins y Coulter, 2010, p. 181) es este proceso es importante tener en cuenta lo siguiente:

Estructura. La estructura está relacionada con la departamentalización es decir con forma en que se agrupan los puestos. Una vez definidas las tareas a llevar a cabo y los responsables de ejecutarlo, se hace necesario agrupar las actividades y laborales comunes para que el trabajo se realice de manera coordinada e integrada. (p. 185)

Actividades. Las actividades están relacionadas también con la cadena de mando, es decir debe haber líneas de autoridad que se extiende de los niveles más altos de la organización hacia los más bajos, lo cual especifica quién le reporta a quién; esto ayuda a los empleados a realizar reportar el resultado de sus actividades y a quien acudir si tiene problemas en el cumplimiento de sus actividades. (p. 187)

Información. Un desafío importante de diseño estructural que enfrentan los gerentes es encontrar la forma de mantener comunicados con la empresa a los empleados, en esta comunicación juega un papel muy importante los niveles y calidad de la información. (p. 198)

Dirección

Según Robbins y Coulter (2010) la función de dirección es cumplir con los objetivos, motivando, dirigiendo y cualesquier otras acciones involucradas con el

trabajo con el personal administrativo. Cuando los gerentes motivan a sus subordinados, ayudan a resolver conflictos en los grupos de trabajo, influyen en los individuos o equipos cuando trabajan o lidian de cualquier forma con asuntos relacionados con el comportamiento del personal, están dirigiendo. (p. 8) es este proceso es importante tener en cuenta lo siguiente:

Capacitación. La capacitación de los empleados es una importante actividad de la administración de RH. Si el trabajo demanda un cambio, las habilidades del empleado deben cambiar. (p. 215)

Desarrollo. Las organizaciones reconocen la riqueza y el valor de los individuos. No simplemente generan empleos; buscan crear culturas en las cuales los empleados puedan crecer y aprender continuamente para su desarrollo profesional. (p. 56)

Toma de decisiones. Los gerentes confían en que sus empleados tomen decisiones bien pensadas y conscientes. Se estimula al personal. (p. 56)

Control

Señalan Robbins y Coulter (2010) que la función final de la administración es el control. Una vez que los objetivos y planes están establecidos (planeación), las tareas y acuerdos estructurales dispuestos (organización), y la gente contratada, entrenada y motivada (dirección), con la finalidad de verificar si las cosas marchan según lo planeado, debe existir alguna evaluación, con la finalidad de asegurarse que el trabajo se está realizando como debe ser y que se están cumpliendo los objetivos. (p. 8) es este proceso es importante tener en cuenta lo siguiente:

Acciones correctivas. Una decisión que debe tomar un gerente es la de tomar una acción correctiva inmediata, la cual corrige los problemas en el momento para que el desempeño retome su curso. (p. 402)

Oportunidades de mejora. El tipo de control más popular reside en la retroalimentación. En el control de retroalimentación el control se da después de que la actividad se ha realizado. (p. 406)

Prevención. Lo principal es reconocer que existe una desviación o comportamiento negativo. Pretender que el comportamiento negativo no existe, o ignorarlo, solamente confundirá a los empleados sobre lo que es comportamiento aceptable. (p. 305)

2.3 Definición de términos básicos

Control: Función de dirección que se encarga del seguimiento de las actividades con el objetivo de garantizar que se cumplan de acuerdo con el plan. (Mantilla y Blanco, 2005)

Control de calidad: Tarea encaminada a garantizar la calidad mediante la combinación de inspecciones finales y actividades de aseguramiento. (Mantilla y Blanco, 2005)

Objetivo: Es la meta o blanco hacia el que se orientan los esfuerzos que lleva a cabo una organización, grupo o individuo. Contribuyendo a la estrategia.

Organización: Función que se encarga de determinar qué actividades se realizan, quiénes las hacen, cómo se agrupan las personas para hacerlas y dónde se toman las decisiones.

Planeación estratégica Decisiones de alto nivel, globales, que se relacionan con las direcciones básicas de la organización y la manera en que se utilizan los recursos. (Sabino, 1991).

Productividad: Medida de rendimiento que incluye eficiencia y eficacia. (Chiavenato, 2011).

Sistema de gestión de recursos humanos: Conjunto de factores mediante normas, procedimientos y actuaciones que permite la materialización de los objetivos acordados a

través de una participación de los trabajadores. Parte del sistema general de gestión de la empresa.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis general.

El control interno se relaciona directamente con la gestión administrativa de la empresa avícola Molino la Perla S.A.C. -2019.

3.2 Hipótesis específicas.

El Control Interno en la empresa avícola Molino la Perla S.A.C. -2019, es percibida como favorable.

La gestión administrativa en la empresa avícola Molino la Perla S.A.C. -2019, es percibida como favorable.

3.3 Identificación de Variables.

Variable 1: Control Interno

Es la valoración del control interno de la organización, medido desde la percepción sus componentes: Ambiente de control, ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión y seguimiento (COSO, 2013)

Variable 2 Gestión administrativa

Es la valoración del proceso administrativo y de gestión medido desde la percepción de la gestión de la planeación, de la organización, de la dirección y del control, en la organización (Robbins y Coulter (2010).

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo y diseño de investigación.

El tipo de investigación es aplicada, según lo señala Bernal (2015) el objetivo de la investigación aplicada es resolver problemas prácticos para satisfacer las necesidades de la sociedad, estudiando hechos y fenómenos de posible utilidad práctica”. Entonces se estudiará las teorías de sistema de control interno, los tipos de control, los componentes del control, gestión, planificación, dirección, organización y control. De otro lado, se refiere a un estudio de nivel descriptivo relacional.

El diseño no experimental, transaccional descriptivo correlacional, permite: “analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para reconocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia”. (Bernal, 2015, p. 49).

4.2. Método de investigación

En la investigación se utilizaron los siguientes métodos:

El método analítico sintético. Este método nos permitió descomponer las variables control interno y gestión administrativa en sus respectivas dimensiones e indicadores para ser analizados individualmente y posteriormente ser sintetizados en los resultados y las conclusiones.

El método inductivo deductivo. Este método nos permitió, a partir de la teoría y los antecedentes, plantarnos una hipótesis particular, para luego a partir de ello comprobar los resultados y poder demostrar su significancia para que pueda ser inferido a la población.

4.3. Población y muestra

- **Población**

La población estuvo constituida por 30 colaboradores de la empresa Molino la Perla S.A.C., adscritos a la Oficina Central.

- **Tamaño de la muestra.**

Para la muestra se tomó la totalidad (30) de los colaboradores del área administrativa de la Oficina Central de la empresa Molino la Perla S.A.C

4.4. Unidad de análisis.

Se consideró una unidad de análisis colectiva conformada por los colaboradores de la empresa Molino la Perla S.A.C., de la Oficina Central.

4.5. Operacionalización de variables.

Tabla 1.

Operacionalización de las variables.

Hipótesis	Definición conceptual de las variables	Definición operacional de las variables			
		Variables	Dimensiones	Indicadores	
El Control Interno se relaciona directamente con la Gestión Administrativa de la empresa avícola Molino la Perla -2019.	Es el conjunto de políticas, principios, procedimientos, así como los mecanismos de verificación y evaluación que establece la alta dirección de una organización con el objetivo de proporcionar un grado de seguridad razonable mediante las actividades de control, evaluación del riesgo, la información y la supervisión. (Estupiñán, 2015)	Control Interno	Ambiente de Control	Autoridad y responsabilidad Estructura de la organización	Técnica: Encuesta e Instrumento: Cuestionario
			Evaluación de riesgos	Normas de autorización Riesgo del área	
			Actividades de control	Indicadores de desempeño Definición de controles	
			Información y Comunicación	Comunicación de actividades y responsabilidades. Canales de comunicación	
			Supervisión y Seguimiento	Control y monitoreo Medidas correctivas	
	proceso administrativo y de gestión que permite que los objetivos y planes estén establecidos (planeación), las tareas y acuerdos estructurales dispuestos (organización), y la gente contratada, entrenada y motivada (dirección), con la finalidad de verificar (control) si las cosas marchan según lo planeado (Robbins y Coulter (2010).	Gestión Administrativa	Planeación	Objetivos alcanzados Metas alcanzadas	
			Organización	Estructura Actividades	
			Dirección	Información Capacitación Desarrollo Toma de decisiones	
			Control	Acciones correctivas Oportunidades de mejora Prevención	

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas

Conforme al diseño de la investigación utilizó la técnica de encuesta con una escala nominal.

Instrumentos

Se utilizó como instrumento el cuestionario, compuesto con un conjunto de reactivos que permitieron registrar datos y cumplir con el objetivo de la investigación. El instrumento fue sometido a validez de contenido mediante juicio de expertos, considerando 3 Connotados docentes.

4.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

En cuanto al procesamiento de datos: después de obtener la información en el trabajo de campo se realizó la tabulación a través del programa estadístico SPSS versión 22 y en el programa Excel, para realizar análisis estadístico, fundamentalmente frecuencias, agrupación de reactivos y el coeficiente de Pearson tanto para determinar el grado de correlación entre las variables como para la prueba de hipótesis tomando en cuenta el valor Sig. (bilateral) asociado a este.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

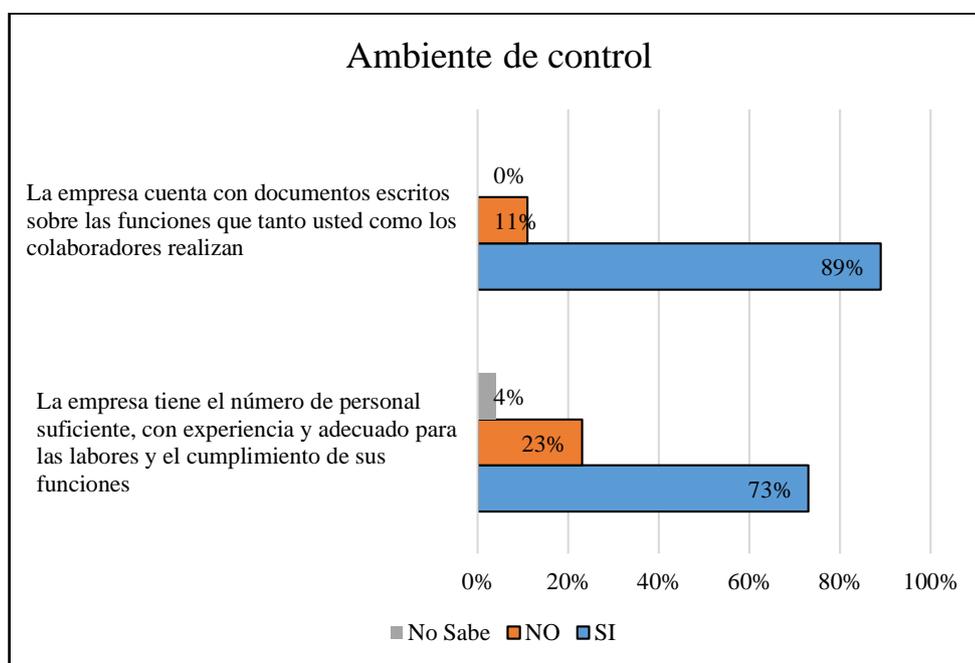
5.1 Presentación de resultados.

5.1.1. Variable: Control interno

Dimensión 1: Ambiente de control

Figura 1

Ambiente de control

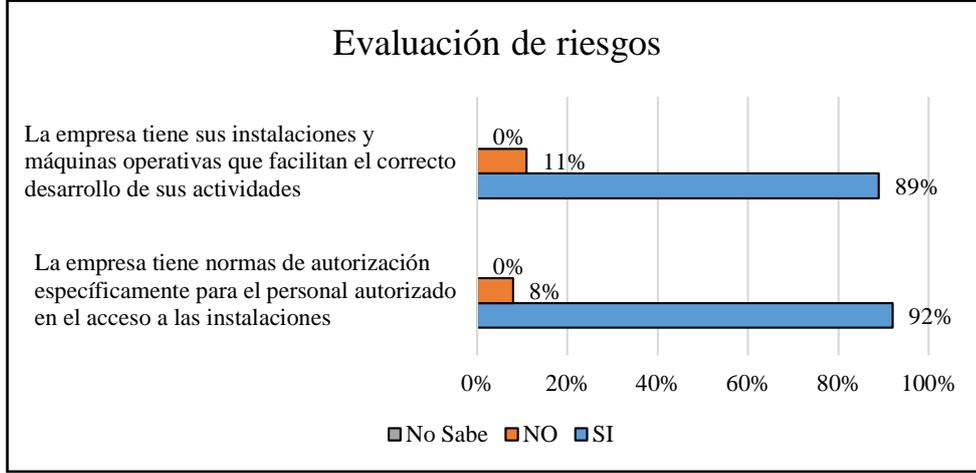


En la figura 1 se observa que el 73% de los encuestados consideran que la empresa tiene el número de personal suficiente, con experiencia y adecuado para las labores y el cumplimiento de sus funciones, mientras que un 23% opina que no y el 4 % no saben. Así mismo, el 89% considera que la empresa sí cuenta con documentos escritos sobre las funciones que realizan, mientras un 11% opina que no.

- **Dimensión 2: Evaluación de riesgos**

Figura 2

Evaluación de riesgos

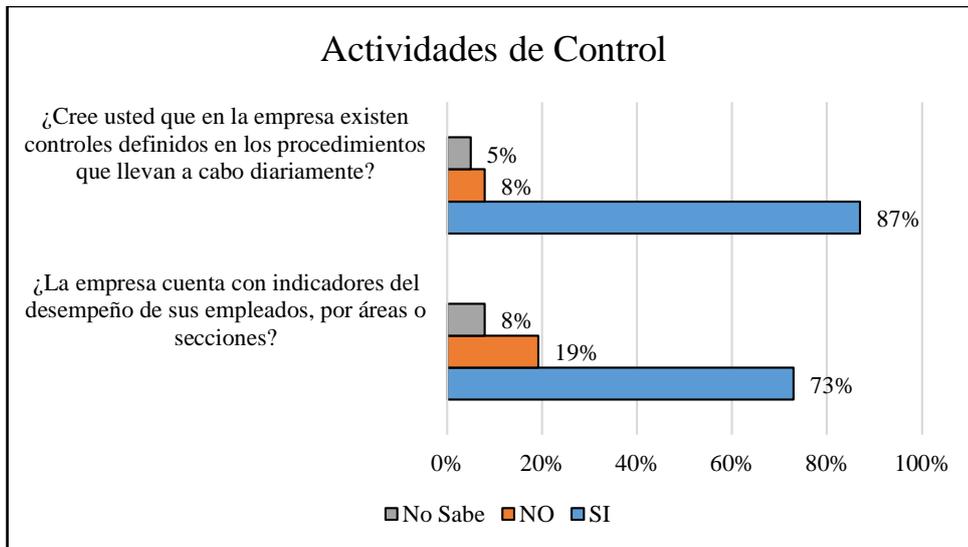


En la figura 2 se observa que el 89% opina que la empresa sí tiene sus instalaciones y máquinas operativas que facilitan el correcto desarrollo de sus actividades, el 11% opina que no; así mismo; el 92% opina que sí se respetan las normas de restricción de acceso a sus instalaciones, mientras un 8% opina que no.

- **Dimensión 3: Actividades de control**

Figura 3

Actividades de control

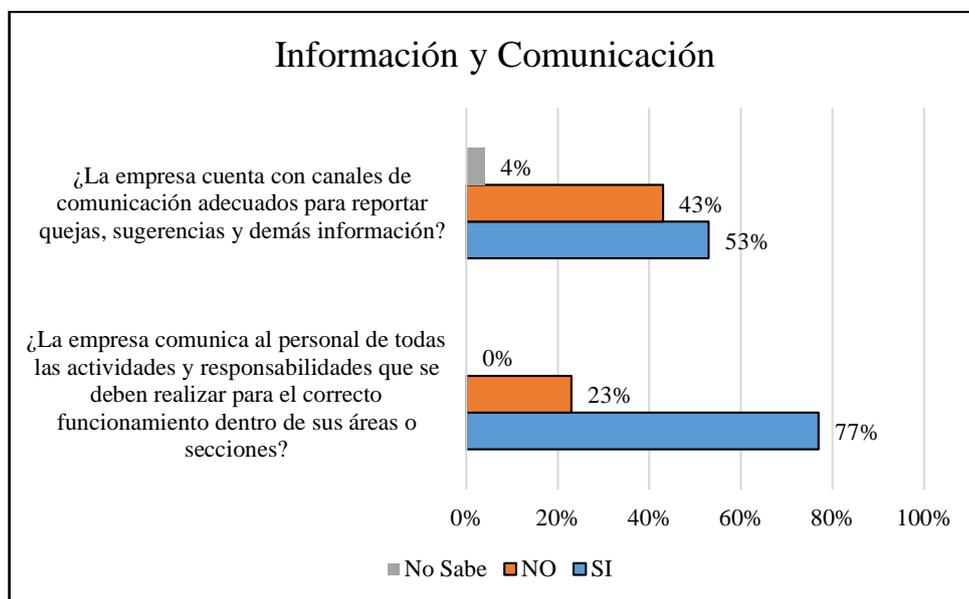


Respecto a las actividades de control, se muestra en la figura 3, que el 87% de trabajadores señala que sí se han definido los controles en los procedimientos que llevan a cabo diariamente, mientras que un 8% considera que no y un 5% no sabe. El 73% señala que sí se cuenta con indicadores de desempeño por áreas de sus trabajadores, el 19% señala que no y no sabe el 8%.

- **Dimensión 4: Información y comunicación**

Figura 4

Información y Comunicación

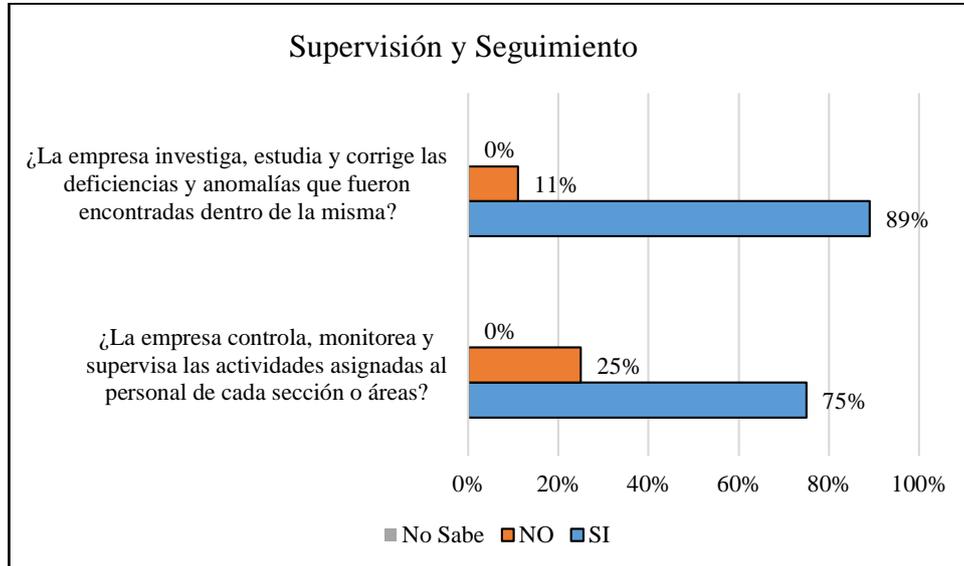


En la figura 4 se observa que el 53% de los trabajadores opina que sí cuenta con canales de comunicación adecuados para reportar quejas, sugerencias y demás información, mientras un 43% considera que no, y un 4% no sabe. En cuanto a considerar todas las responsabilidades y actividades son comunicadas al personal, para el correcto funcionamiento dentro de sus áreas o secciones, el 77% opina que sí y el 23% restante, opina que no.

Dimensión 5: Supervisión y Seguimiento

Figura 5

Supervisión y Seguimiento



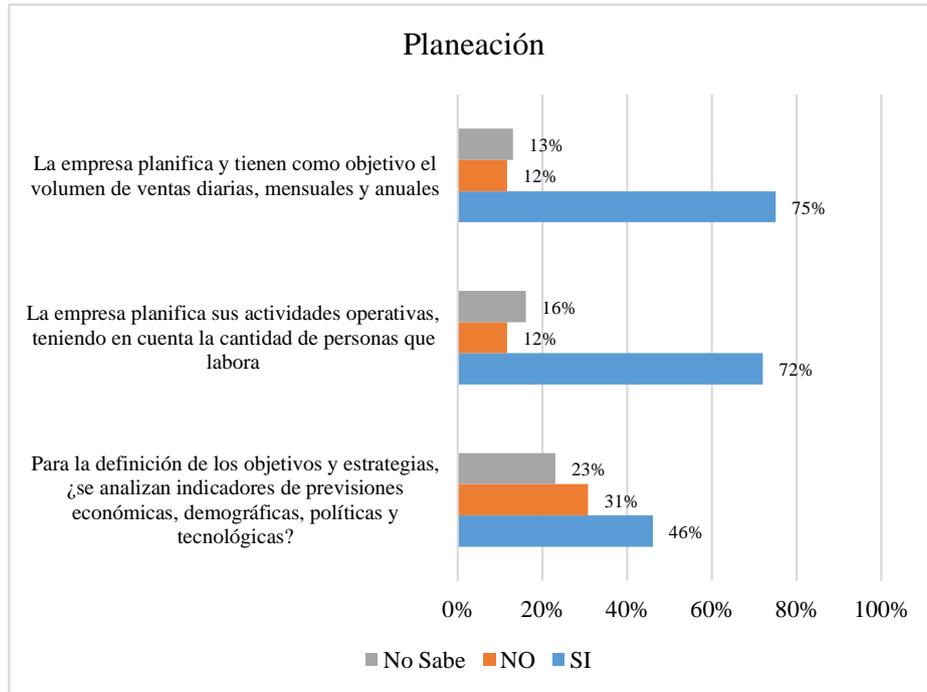
Se puede observar en la figura 5, respecto a la supervisión y seguimiento que el 89% de los trabajadores considera que en la empresa sí se investiga, estudia y corrige las deficiencias y anomalías que fueron encontradas dentro de la misma, tan solo el 1% considera que no se realiza esta actividad de supervisión, así mismo, el 75% coincide en señalar que la empresa controla, monitorea y supervisa las actividades asignadas al personal de cada sección o áreas y el 25% indica que no se lleva a cabo este control y monitoreo.

5.1.2. Variable: Gestión Administrativa

- **Dimensión 1: Planeación**

Figura 6

Planeación

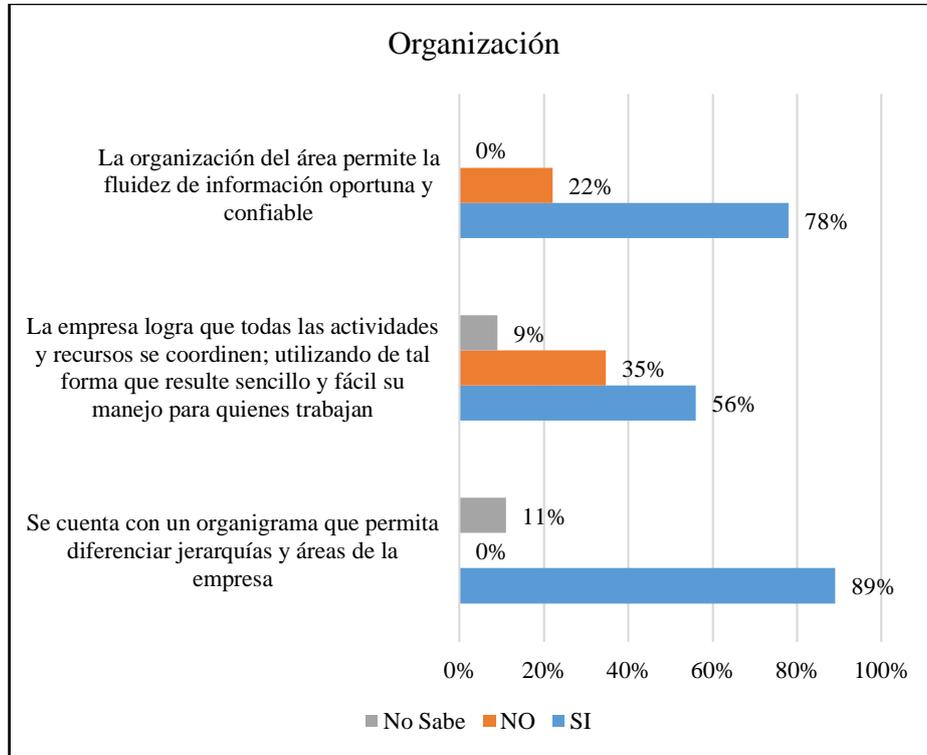


En la figura 6 se observa que el 75% de los trabajadores considera que, si planifica y se tienen como objetivo el volumen de ventas diarias, mensuales y anuales, el 12% opina lo contrario y el 13% no sabe, también se identifica que el 72% opina que sí se planifica las actividades operativas, teniendo en cuenta la cantidad de personas que labora, un 12% opina que No y el 16% restante no sabe. Así mismo, el 46% indica que sí se analizan indicadores de previsiones económicas, demográficas, políticas y tecnológicas en la definición de los objetivos y estrategias; el 31% opina que no y el 23% no sabe.

- **Dimensión 2: Organización**

Figura 7

Organización

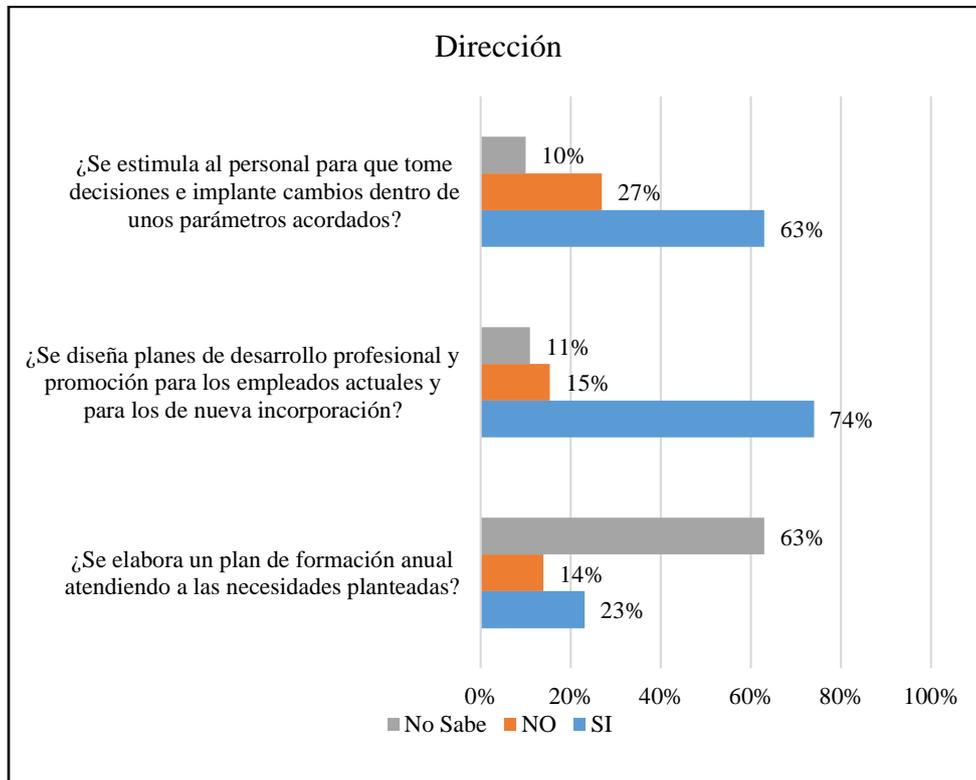


En la figura 7 se observa que el 78% opina que la fluidez de la información así como la oportunidad y confiabilidad sí es factible debido a la organización del área, un 22% considera que no; el 56% concuerda que la empresa logra que todas las actividades y recursos se coordinen; utilizando de tal forma que resulte sencillo y fácil su manejo para quienes trabajan, el 35% opina lo contrario y un 9% no sabe; de otro lado el 89% de los encuestados indica que la empresa cuenta formalmente con un organigrama facilita la identificación de las jerarquías y áreas de la empresa y el 11% no sabe.

- **Dimensión 3: Dirección**

Figura 8

Dirección

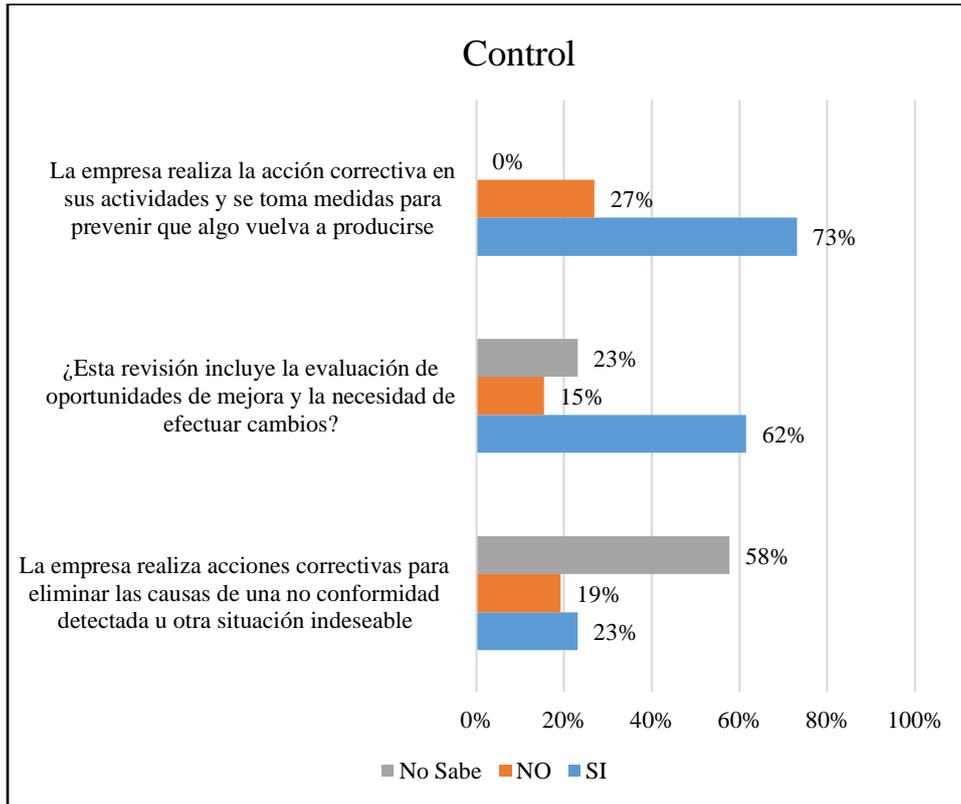


En la figura 8 se observa que el 63% de los trabajadores considera que en la organización el personal es estimulado para que pueda tomar decisiones y realizar dentro de los parámetros establecidos los cambios pertinentes, el 27% considera que no y el 10% no sabe; el 74% indica que se desarrollan planes para el desarrollo profesional y para promocionar a los empleados actuales y para los de nueva incorporación de trabajadores, el 15% considera que no y el 11% indica no saber; el 23% señala que estos planes de formación anual se elaboran de acuerdo con las necesidades planteadas, el 14% indica que no y el 63% no sabe.

- **Dimensión 4: Control**

Figura 9

Control



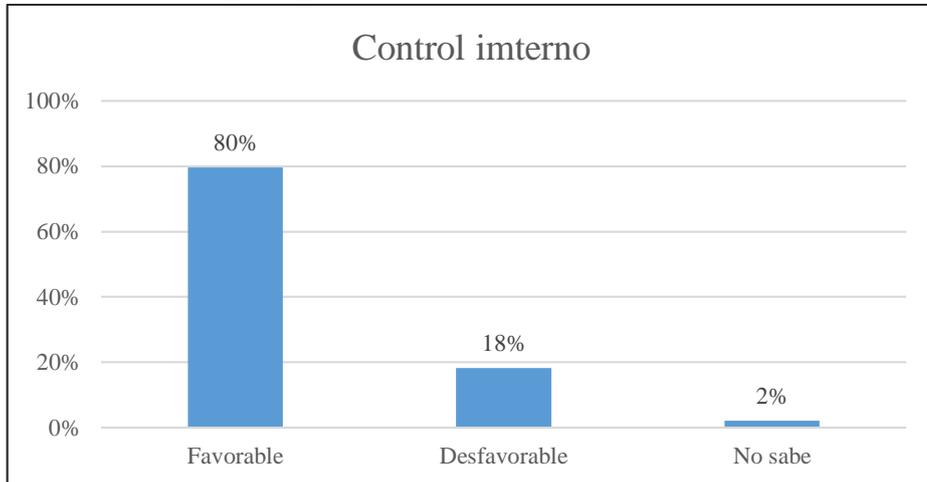
En la figura 9 se puede apreciar que el 73% de los trabajadores considera que sí se realiza la acción correctiva en sus actividades y se toma medidas para prevenir que algo vuelva a producirse, el 27% considera que No. Así mismo el 62% indica la necesidad de efectuar cambios si es incluida en la evaluación de las oportunidades de mejora, el 15% indica que no y el 23% no saben. Por último, el 23% considera que sí se realizan acciones correctivas para que las causas detectadas de inconformidad u otra situación no deseable sean eliminadas, el 19% indica que no y un 58% señalan no saber.

5.2 Análisis, interpretación y discusión de resultados

5.2.1. análisis e interpretación de resultados

Figura 10

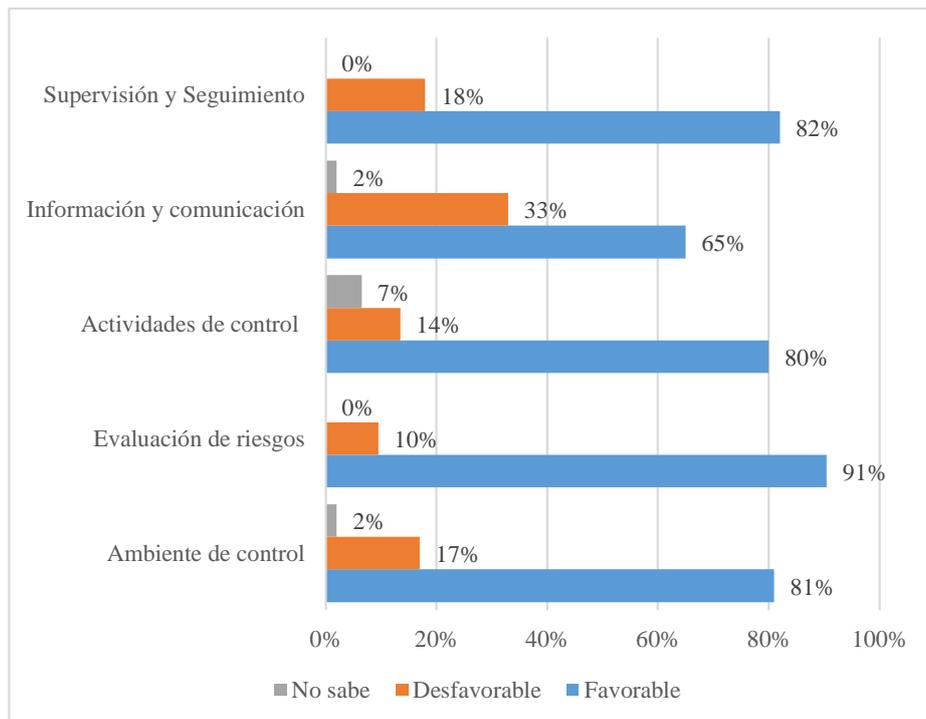
Valoración de la percepción del control interno



En la figura 10, se muestra que el control interno en la empresa avícola Molino la Perla S.A.C, es percibida como favorable por la mayoría de los trabajadores (80%).

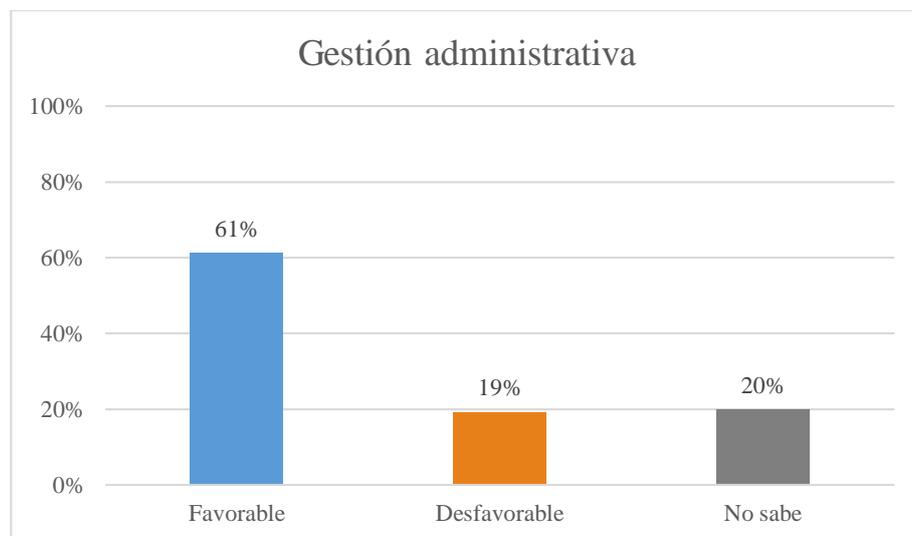
Figura 11

Valoración de los componentes del control interno



En la figura 11, se aprecia que los trabajadores de la empresa avícola Molino la Perla S.A.C, tienen una percepción favorable del de los componentes del control interno, siendo mejor percibidos la evaluación de riesgos y la supervisión y seguimiento y con un porcentaje menor la información y comunicación en la que se aprecia el mayor porcentaje de percepción desfavorable.

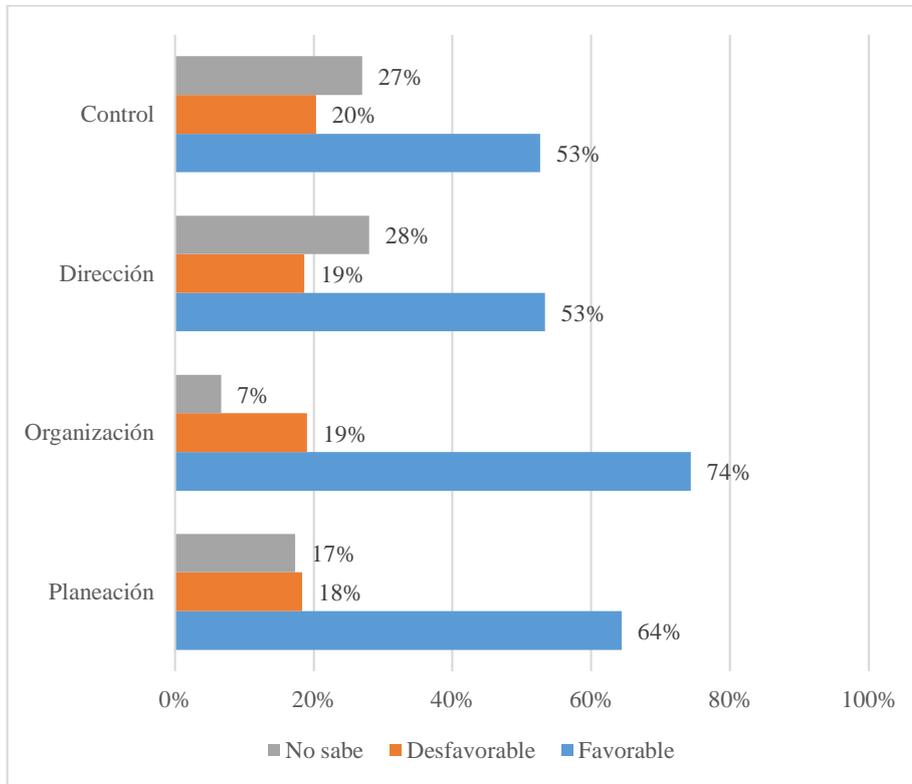
Figura 12 Valoración de la percepción de la gestión administrativa



En la figura 12, se muestra que la gestión administrativa en la empresa avícola Molino la Perla S.A.C, es percibida como favorable por la mayoría de los trabajadores (61%).

Figura 13

Valoración de los componentes de la gestión administrativa



En la figura 13, se aprecia que los trabajadores de la empresa avícola Molino la Perla S.A.C, tienen una percepción favorable del de las dimensiones de la gestión administrativa, siendo mejor percibidos la organización y la planeación y con un porcentaje menor la dirección y el control en los que se aprecia el mayor porcentaje de percepción desfavorable.

Tabla 2

Correlación entre el control interno - gestión administrativa (asociación)

		Control interno	Gestión administrativa
Control interno	Coefficiente de correlación	1.000	0.713
	Sig. (bilateral)		0,003
Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	0.713	1.000
	Sig. (bilateral)	0.003	

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

En la tabla 2, se evidencia que existe una relación significativa, directa (positiva) con una asociación alta según el coeficiente de correlación de 0,713, entre el control interno y la gestión administrativa en la empresa avícola Molino la Perla S.A.C, es decir, que a medida que se incremente la relación en un mismo sentido, crece o cae para ambas variables.

5.2.1. *Discusión de resultados*

La investigación evidencia los siguientes resultados:

Tanto el control interno como la gestión administrativa en la empresa avícola Molino la Perla S.A.C, son percibidas como favorable por la mayoría de los trabajadores (80% y 61% respectivamente).

En cuanto al control interno los componentes evaluación de riesgos y supervisión y seguimiento tiene la percepción favorable más alta, mientras que con una percepción menor pero favorable se encuentra el componente información y comunicación, asimismo, se encuentra que las percepciones que tienen algunos aspectos desfavorables, se relacionan con la experiencia del personal para el cumplimiento de funciones, el uso de indicadores de desempeño, los canales de comunicación y la supervisión de actividades.

En cuanto a la gestión administrativa la organización y la planeación tienen la mayor percepción favorable y con un menor porcentaje la dirección y el control. Algunos aspectos con cierta valoración negativa se relacionan a la coordinación de actividades y recursos para un manejo sencillo y útil, la estimulación para que el personal tome decisiones y la ejecución de acciones correctivas.

Finalmente, como resultados también se evidencia que existe una relación directa (positiva) y con una asociación alta según el coeficiente de correlación de 0,713, entre el control interno y la gestión administrativa, en la empresa avícola Molino la Perla S.A.C.

Los resultados evidenciados concuerdan con los resultados de los antecedentes utilizados en el presente estudio tales como:

Evangelista (2017) que, en su estudio sobre los procesos del control interno, donde encuentra algunos resultados favorables como la práctica de la integridad de los valores éticos (52%) y el compromiso de competencia entre áreas para mejorar la calidad de gestión del personal (61%), sin embargo, otros resultados como como la aplicación del control interno es considerado como regular (48%).

Por su parte Rodríguez (2018) en su tesis sobre *El Sistema de Control Interno en la Gestión* evidencia que las empresas constructoras que posee un sistema de control interno esta y la gestión empresarial son relativamente eficientes; y concluye que el Sistema de Control Interno es considerada como una variable que influye en la Gestión Empresarial de las empresas constructoras del distrito de Cajamarca.

Respecto las correlaciones del control interno y la gestión administrativa, Sosa (2015). Concluye la existencia de una correlación alta entre la variable control interno y la gestión contable expresada en un coeficiente de correlación de 0.865.

Por su parte Caljaro (2016), en su estudio en el área de tesorería de la municipalidad distritales de la provincia de Tacna concluye que el control interno tiene una influencia poco favorable en la gestión administrativa, sin embargo, demuestra también que etas variables están asociadas de manera significativa con la prueba Chi cuadrado y un valor de significación pvalor de $0.000 < 0,05$.

Finalmente consideramos las opiniones de estudio de García (2014), quien menciona que un factor que el empresario debe conocer y priorizar para una gestión eficaz es precisamente el control interno señala que una organización a pesar de tener una estructura organizativa apropiada, extraordinarios proyectos e incluso una buena dirección,

no podrá evaluar con seguridad las metas trazadas, al punto que le será complicado proyectarse en desarrollarse si sus controles internos son insuficientes.

5.3 Prueba de hipótesis.

Hipótesis alterna H_1 . El Control Interno se relaciona directamente con la Gestión Administrativa de la empresa avícola Molino la Perla S.A.C. -2019.

Hipótesis nula H_0 . El Control Interno no se relaciona directamente con la Gestión Administrativa de la empresa avícola Molino la Perla S.A.C. -2019.

Tabla 3.

Correlación entre el control interno - gestión administrativa. (Prueba de hipótesis)

		GESTION ADMINISTRATIVA
CONTROL INTERNO	Coefficiente de correlación	0.713
	Sig. (bilateral)	0,003

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación: En la tabla N° 3, se demuestra que la relación entre el control interno y la gestión administrativa es directa positiva ($0.713 < 0.80$), asimismo La significatividad es menor que pvalor ($0,003 < 0,05$), por lo tanto existe evidencia para rechazar la hipótesis nula..

CONCLUSIONES

1. El control interno se relaciona con la gestión administrativa de manera significativa (sig. 0.003) y directa con una relación alta, evidenciada con el coeficiente de correlación de Pearson de 0,713, lo que nos indica que a medida que crece el control interno la gestión administrativa incrementará.
2. El control interno en la empresa Avícola Molino La Perla S.A.C, se observa que es valorado como favorable por la mayoría de los trabajadores en un 80%; en este sentido la evaluación de riesgos, supervisión y seguimiento tiene la percepción favorable más alta, mientras que con una percepción menor se encuentra los componente de información y comunicación, la experiencia del personal para el cumplimiento de funciones, el uso de indicadores de desempeño, los canales de comunicación y la supervisión de actividades.
3. La gestión administrativa de la empresa Avícola Molino La Perla S.A.C., se observa que es valorado como favorable por la mayoría de los trabajadores en un 61%, en lo referente a la organización y la planeación tienen la mayor percepción favorable ; así como un menor porcentaje la dirección y el control.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la alta dirección implementar acciones correctivas orientadas a mejorar el sistema de control interno, elaborando un plan de seguimiento del funcionamiento del sistema antes mencionado con la finalidad de mejorar los canales de comunicación entre las diferentes áreas operativas y administrativas.
- Para mejorar la gestión administrativa, se recomienda a la alta dirección implementar políticas de mejora continua y programas de capacitación, las cuales permiten tener el control, planeación y coordinación de actividades que optimicen la dirección y control de la empresa para una mejor toma de decisiones.
- Se recomienda a la alta dirección tener una comunicación horizontal respecto a las actividades en las diferentes áreas administrativas para una correcta planificación, ejecución y control de las tareas diarias.

REFERENCIAS

- Bernal, C. (2015). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Bateman, T. S y Snell, S.A. (2009). *Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. Octava edición. México. Pearson Prentice Hall.
- Bueno, E. (2006). *Organización de empresas. Estructura, proceso y modelos*. 2da ed. Ediciones Pirámide.
- Cacho, E. (2017) *Evaluación Del Sistema De Gestión de la Calidad en Admisión de Consulta Externa del Hospital Regional Docente Cajamarca y su Incidencia en la Satisfacción del Paciente, 2015*, [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional UNC. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/1214>
- Caljaro (2016). *El control interno en el área de tesorería y la gestión administrativa de las municipalidades distritales de la provincia de Tacna año 2011*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio institucional REI. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/1076>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones*. 9na. edición. McGraw-Hill.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO, 2013) *Control Interno — Marco Integrado*. Instituto de Auditores Internos de España.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1995). *Comportamiento humano en el trabajo*. 8va. Edición. McGraw Hill.
- Davenport, T (2006). *Capital humano. Creando ventajas competitivas a través de las personas*. Deusto.
- Estupiñán, R (2006). *Administración o gestión de riesgos E.R.M. y la auditoría interna*. 1ra. Edición. ECOE ediciones.
- Estupiñán, R. (2015). *Control Interno y fraudes análisis del informe COSO I,II y III con base a los ciclos transaccionales*. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Evangelista, J. (2015). My Slide blog. *Documentos de gestión*. <http://myslide.es/documents/documentos-de-gestion-docentejose-luis-evangelista-aliaga.html>

- Evangelista, R. (2017). *Proceso del control interno y su influencia en la gestión administrativa de la Unidad ejecutora 305 de la Ugel Huamalies, periodo, 2017* [Tesis de Pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UHD. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/782>
- Estupiñán, R. (2015). *Control Interno y fraudes análisis del informe COSO I,II y III con base a los ciclos transaccionales*. ECOE Ediciones
- Fayol, H. (1987). *Administración Industrial y General*. El Ateneo Editorial.
- Fernández, C. (2005). *La comunicación en las organizaciones*. Editorial Tillas.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- García, M. (2014). *El control interno como mecanismo de transformación y crecimiento, una mirada desde la gestión gerencial de las empresas*. [Tesis de Pregrado, Universidad Militar Nueva Granda]. Repositorio Institucional <http://hdl.handle.net/10654/12715>
- Kenney (1951) *Mathematics of Statistics*. [Matemáticas de la estadística] 2ª ed. Van Nostrand.
- Koontz, H y Heinz W (1994) *Administración, Una perspectiva global*. McGraw Hill.
- Mantilla, S (2003). *Auditoría*. Primera edición. Editorial Ecoe ediciones.
- Mantilla y Blanco (2005). *Auditoría del Control interno*. 1ra. Edición. Editorial Ecoe ediciones.
- Mantilla, A. (2016). *Control Interno, Modelo COSO*. Editorial Kimpres Ltda.
- MICIL, (2004) *Marco Integrado de Control Interno para Latinoamérica* (2004). <http://www.sisepuede.com.ec/docs/MICIL.doc>.
- MINAGRI (2019) *Avicultura de Perú continúa creciendo este año 2019*. <https://avicultura.info/avicultura-de-peru-continua-creciendo-este-ano-2019/>
- Molino La Perla (2019) molinolaperla.com/ *Nosotros*. <https://www.molinolaperla.com/index.php>

- Robbins, S. P, y Coulter, M. (2010). *Administración*. 10ma. Edición. México. Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, C. (2018) *El Sistema de Control Interno en la Gestión de las Empresas Constructoras del Distrito de Cajamarca, 2016*, [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca] Repositorio Institucional UNC. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/1963>
- Rodríguez, J (2003). *Introducción a la administración con enfoque de sistemas*. 4ta. Edición. Thomson.
- Sabino, C. (1991). *Diccionario de Economía y Finanzas*. Ed. Panapo.
- Servin, L (2019) Deloitte.com *¿Por qué es importante el control interno en las empresas?* <https://www2.deloitte.com/py/es/60pini3n-control-interno-empresas.html#>
- Sosa (2015). *El control interno y su influencia en la gestión contable de la empresa Golden Amazon Group S.A.C.* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la UAP. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/152>
- Taylor, F. (1969). *Principios de la Administración Científica* (11ra Edición.). Herrero
- Whittington y Pany (2005). *Principios de auditoría*. (10ta. Edición). McGraw Hill. México.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Control Interno para la Gestión Administrativa de la empresa avícola Molino La Perla S.A.C. - 2019						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Definición operacional de las variables			
			Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Pregunta principal	Objetivo general	Hipótesis general.				
¿Cómo el Control Interno se relaciona con la Gestión Administrativa en la empresa Avícola Molino La Perla S.A.C. 2019?	Analizar la relación del Control Interno con la Gestión Administrativa de la empresa Avícola Molino La Perla S.A.C – 2019	El Control Interno se relaciona directamente con la Gestión Administrativa de la empresa avícola Molino la Perla S.A.C. -2019.	Control Interno	Ambiente de Control	Autoridad y responsabilidad Estructura de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de Investigación: Aplicada • Nivel de Investigación: Descriptiva relacional • Diseño de Investigación: No experimental, transaccional
				Evaluación de riesgos Actividades de control	Normas de autorización Riesgo del área Indicadores de desempeño Definición de controles	
				Información y Comunicación	Comunicación de actividades y responsabilidades. Canales de comunicación	
				Supervisión y Seguimiento	Control y monitoreo Medidas correctivas	
Preguntas específicas	Objetivos específicos	Hipótesis específicas.				
a) ¿Cómo es el Control Interno en la empresa avícola Molino La Perla S.A.C. 2019?	a) Describir el Control Interno de la empresa avícola Molino La Perla S.A.C – 2019	El Control Interno en la empresa avícola Molino la Perla S.A.C. -2019, es percibida como favorable por más del 50% de los trabajadores.	Gestión Administrativa	Planeación	Objetivos alcanzados Metas alcanzadas Estructura	<ul style="list-style-type: none"> • Población de estudio: 30 colaboradores • Muestra de estudio: 30 colaboradores • Técnica: Encuesta • Instrumento: Cuestionario
				Organización	Actividades Información	
				Dirección	Capacitación Desarrollo Toma de decisiones	
				Control	Acciones Correctivas Oportunidades de mejora Prevención	

Anexo 2. Instrumento para la obtención de datos.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

TÍTULO: CONTROL INTERNO PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA

EMPRESA AVÍCOLA MOLINO LA PERLA S.A.C., 2019

Agradecemos su colaboración en la investigación:

Por favor, siga Ud. Las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta Realizar la valoración de acuerdo a los siguientes valores:

Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Neutral (3) En desacuerdo (2)

Totalmente en desacuerdo (1)

N°	ITEMS	SI	NO	No Sabe
VARIABLE: CONTROL INTERNO				
Dimensión 1: Ambiente de control				
1	La empresa tiene el número de personal suficiente, con experiencia y adecuado para las labores y el cumplimiento de sus funciones			
2	La empresa cuenta con documentos escritos sobre las funciones que tanto usted como los colaboradores realizan			
Dimensión 2: Evaluación de riesgos				
3	La empresa tiene normas de autorización específicamente para el personal autorizado en el acceso a las instalaciones			
4	La empresa tiene sus instalaciones y máquinas operativas que facilitan el correcto desarrollo de sus actividades			
Dimensión 3: Actividades de control				
5	La empresa cuenta con indicadores del desempeño de sus empleados, por áreas o secciones			
6	¿Cree usted que en la empresa existen controles definidos en los procedimientos que llevan a cabo diariamente			
Dimensión 4: Información y Comunicación				
7	La empresa comunica al personal de todas las actividades y responsabilidades que se deben realizar para el correcto funcionamiento dentro de sus áreas o secciones			
8	La empresa cuenta con canales de comunicación adecuados para reportar quejas, sugerencias y demás información			
Dimensión 5: Supervisión y seguimiento				
9	La empresa controla, monitorea y supervisa las actividades asignadas al personal de cada sección o áreas			
10	La empresa investiga, estudia y corrige las deficiencias y anomalías que fueron encontradas dentro de la misma			

N°	ITEMS	SI	NO	No Sabe
VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
Dimensión 1: Planeación				
1	Para la definición de los objetivos y estrategias, ¿se analizan indicadores de previsiones económicas, demográficas, políticas y tecnológicas?			
2	La empresa planifica sus actividades operativas, teniendo en cuenta la cantidad de personas que labora			
3	La empresa planifica y tienen como objetivo el volumen de ventas diarias, mensuales y anuales			
Dimensión 2: Organización				
4	Se cuenta con un organigrama que permita diferenciar jerarquías y áreas de la empresa			
5	La empresa logra que todas las actividades y recursos se coordinen; utilizando de tal forma que resulte sencillo y fácil su manejo para quienes trabajan			
6	La organización del área permite la fluidez de información oportuna y confiable			
Dimensión 3: Dirección				
7	¿Se elabora un plan de formación anual atendiendo a las necesidades planteadas?			
8	¿Se diseñan planes de desarrollo profesional y promoción para los empleados actuales y para los de nueva incorporación?			
9	Se estimula al personal para que tome decisiones e implante cambios dentro de unos parámetros acordados.			
Dimensión 4: Control				
10	La empresa realiza acciones correctivas, tomada para eliminar las causas de una no conformidad detectada u otra situación indeseable			
11	¿Esta revisión incluye la evaluación de oportunidades de mejora y la necesidad de efectuar cambios?			
12	La empresa realiza la acción correctiva en sus actividades y se toma para prevenir que algo vuelva a producirse			

Muchas gracias por su participación

Anexo 3. Validez del instrumento

CRITERIO DE EXPERTO

Estimado (a):.....

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicio de investigación

Titulada: **CONTROL INTERNO PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA AVÍCOLA MOLINO LA PERLA S.A.C. 2019** que se presenta. Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto (a) en la materia y necesito su valiosa opinión.

Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado.
- BA** : Bastante adecuado.
- A** : Adecuado
- PA** : Poco adecuado
- NA** : No Adecuado

Nº	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción Científica					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada					
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica					
II.	Lógica de la Investigación					
2.1	Problema de Estudio					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada					
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internacionales de la investigación científica					
2.2	Objetivos de la Investigación					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación					
2.2.2	Guardan coherencia con el título, el problema, objeto campo de acción, supuestos y metodologías e instrumentos utilizados.					
2.3	Previsiones metodológicas					
2.3.1	Se ha caracterizado la investigación según criterios pertinentes					
2.3.2	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación					
2.3.3	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos					

2.3.4	Los métodos y técnicas empleadas en el tratamiento de la información son propios del tipo de la investigación planteada.					
2.4	Fundamentación teórica					
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo.					
2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación					
2.5	Bibliografía					
2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación.					
2.6	Anexos					
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación					
III	Fundamentación y viabilidad de los Instrumentos					
3.1.	La fundamentación teórica guarda relación con la operacionalización de la variable a evaluar.					
3.2.	Los instrumentos son coherentes a la operacionalización de variables.					
3.3.	Los instrumentos propuestos son factibles de aplicarse a otras organizaciones, grupos o instituciones de similares características de su población de estudio.					

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Validado por el Doctor:.....

Especializado:

Categoría Docente:.....

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria:

Cargo Actual:

Fecha:

DNI:

Anexo 4. Escala del Coeficiente de Correlación.

Valor del Coeficiente de Pearson (r)	Grado de Correlación entre las Variables
+1	Correlación positiva perfecta
$0.80 < r < 1$	Correlación positiva muy alta
$0.60 < r < 0.80$	Correlación positiva alta
$0.40 < r < 0.60$	Correlación positiva moderada
$0.20 < r < 0.40$	Correlación positiva baja
$0 < r < 0.20$	Correlación positiva muy baja
0	Nula
$0 < r < -0.20$	Correlación negativa muy baja
$-0.20 < r < -0.40$	Correlación negativa baja
$-0.40 < r < -0.60$	Correlación negativa moderada
$-0.60 < r < -0.80$	Correlación negativa alta
$-0.80 < r < -1$	Correlación negativa muy alta
-1	Correlación negativa perfecta

Nota. Propuesto por: Kenney (1951)