



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**CONTROL SIMULTÁNEO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS EN UNA ENTIDAD PÚBLICA, AÑO 2024**

**Línea de investigación:
Gestión empresarial e inclusión social**

Tesis para optar el grado académico de Maestra en Auditoría Integral

Autora

Vilcahuamán Lanazca, Rosa Tatiana

Asesor

Sánchez Camargo, Mario Rodolfo

ORCID: 0000-0002-3368-9102

Jurado

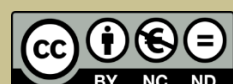
Pajuelo Camones, Carlos Heraclides

Patricio Aparicio, Santiago Saturnino

Carhuamaca Borda, Raul

Lima - Perú

2025



CONTROL SIMULTANEO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN UNA ENTIDAD PÚBLICA, AÑO 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	4%
2	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
9	americanae.aecid.es Fuente de Internet	<1%
10	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
11	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

CONTROL SIMULTANEO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN UNA ENTIDAD PÚBLICA, AÑO
2024

Línea de Investigación:

Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el grado académico de Maestra en Auditoría Integral

Autora

Vilcahuamán Lanazca, Rosa Tatiana

Asesor

Sánchez Camargo, Mario Rodolfo

ORCID: 0000-0002-3368-9102

Jurado

Pajuelo Camones, Carlos Heraclides

Patricio Aparicio, Santiago Saturnino

Carhuamaca Borda, Raul

Lima – Perú

2025

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis a mi esposo y a mis hijos, por su amor, paciencia y comprensión durante este proceso. En particular, a mis hijos, a quienes tuve que restarles tiempo para dedicarlo a este esfuerzo académico, con la certeza de que comprenderán que fue por nuestro bienestar.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la fortaleza y perseverancia para culminar esta etapa académica. Asimismo, expreso mi sincero agradecimiento a mis docentes y asesores por su orientación y valiosos aportes, así como a mi familia por su apoyo y comprensión durante todo este proceso.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	5
1.2 Descripción del problema.....	10
1.3 Formulación del problema	18
1.3.1. Problema general	18
1.3.2. Problemas específicos.....	18
1.4 Antecedentes	18
1.5 Justificación de la investigación.....	25
1.6 Limitaciones de la investigación.....	31
1.7 Objetivos de la investigación	32
1.7.1. Objetivo general	32
1.7.2. Objetivos específicos.....	32
1.8. Hipótesis.....	32
II MARCO TEÓRICO	34
2.1 Marco conceptual	34
III. METODO	51
3.1 Tipo de investigación	55
3.2 Población y muestra	56
3.3 Operacionalización de variables.....	57
3.4 Instrumentos	58

3.5 Procedimientos	58
3.6 Análisis de datos.....	58
3.7 Consideraciones éticas	59
IV. RESULTADOS	61
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	70
VI. CONCLUSIONES.....	80
VII. RECOMENDACIONES	81
VIII. REFERENCIAS.....	82
IX. ANEXOS	93
Anexo A. Matriz de consistencia	93
Anexo B. Validación de instrumentos.....	94
Anexo C. Confiabilidad de instrumentos	98
Anexo D. Instrumento de medición	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable 1 control simultáneo	57
Tabla 2. Operacionalización de la variable 2 productividad.....	58
Tabla 3. Frecuencia de la variable 1. Control simultaneo.....	61
Tabla 4. Frecuencia de la dimensión. Control organizacional.....	62
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión. Control de desempeño.....	63
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión. Control de supervisión directa	64
Tabla 7. Frecuencia de la variable 2. Productividad.....	65
Tabla 8. Correlación de la hipótesis general.....	66
Tabla 9. Correlación de la primera hipótesis específica	67
Tabla 10. Correlación de la segunda hipótesis específica.....	68
Tabla 11. Correlación de la tercera hipótesis específica.....	69
Tabla 12. Expertos durante la evaluación del instrumento de las variables	94
Tabla 13. Rangos de Confiabilidad para Enfoques Cuantitativos	98
Tabla 14. Confiabilidad del instrumento de la variable 1	98
Tabla 15. Confiabilidad del instrumento de la variable 2.....	98

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Histograma de la variable 1. Control simultaneo	61
Figura 2. Histograma de la dimensión. Control organizacional	62
Figura 3. Histograma de la dimensión. Control de desempeño	63
Figura 4. Histograma de la dimensión. Control de supervisión directa.....	64
Figura 5. Histograma de la variable 2. Productividad	65

RESUMEN

Objetivo: establecer el vínculo del control simultáneo y la productividad de los trabajadores administrativos en una entidad del sector público durante el año 2024. **Método:** el enfoque es cuantitativo, de corte transversal, diseño no experimental, nivel correlacional de tipo aplicado, asimismo se optó por una población y muestra conformado por 36 trabajadores administrativos de una entidad pública (muestreo censal). **Resultados:** El 42% de los empleados está de acuerdo con que los procedimientos y normativas se siguen rigurosamente, que los objetivos están claros y que la supervisión es efectiva. Sin embargo, un 33% está en desacuerdo, sugiriendo deficiencias en la aplicación de estos procedimientos y en la supervisión. Un 25% se encuentra neutral, y ello indica la ausencia de un claro control simultáneo. Además, el 53% cumple con los estándares de productividad, completando tareas a tiempo y utilizando eficientemente los recursos, mientras que un 28% no cumple con los estándares, sugiriendo dificultades para cumplir los plazos. Un 19% se muestra neutral, con una percepción ambigua sobre su capacidad para cumplir los objetivos. Se observa una significativa y positiva correlación del control simultáneo y la productividad, con un coeficiente de 0,805, señalando que cuando se mejoren los controles simultáneos, también lo hace la productividad, confirmándose estadísticamente con una significancia bilateral de 0,000. **Conclusiones:** Un control simultáneo eficaz mejorará la productividad del trabajador en vista que un control claro y oportuno de las actividades incrementan los niveles de eficiencia para que se cumplan con las metas planteadas.

Palabras clave: control simultaneo, productividad, eficiencia.

ABSTRACT

Objective: To establish the link between simultaneous control and productivity of administrative workers in a public sector entity during the year 2024. **Method:** The approach is quantitative, cross-sectional, non-experimental design, correlational level of applied type, and a population and sample made up of 36 administrative workers of a public entity was chosen (census sampling). **Results:** 42% of employees agree that procedures and regulations are rigorously followed, that objectives are clear and that supervision is effective. However, 33% disagree, suggesting deficiencies in the application of these procedures and in supervision. 25% are neutral, indicating the absence of clear simultaneous control. In addition, 53% meet productivity standards, completing tasks on time and using resources efficiently, while 28% do not meet the standards, suggesting difficulties in meeting deadlines. 19% are neutral, with an ambiguous perception of their ability to meet objectives. A significant and positive correlation is observed between simultaneous control and productivity, with a coefficient of 0.805, indicating that when simultaneous controls are improved, productivity also improves, confirmed statistically with a bilateral significance of 0.000. **Conclusions:** that effective simultaneous control will improve worker productivity since clear and timely control of activities increases efficiency levels so that the stated goals are met.

Keywords: simultaneous control, productivity, efficiency.

I INTRODUCCIÓN

La supervisión en las instituciones gubernamentales es fundamental para asegurar una administración de manera eficiente. Por ello, a nivel global, estas entidades toman en consideración que los mecanismos de control resultan ser esencial para valorar una gestión adecuada en relación con la utilización responsable de los recursos públicos. En este contexto, generalmente la auditoría ha abordado diversas situaciones que promueven un mejoramiento en la rendición de cuentas (Méndez, 2019).

De acuerdo con Caravaca et al. (2020), el sistema estatal está fundamentado en tres aspectos: el primero se centra en los funcionarios públicos, relacionado con su identidad, comportamiento y rendimiento. El segundo se refiere a la modernización y el avance de la tecnología, mientras que el tercero se enfoca en los procedimientos de la gestión pública, sustentado en determinados pilares: gestión orientada a resultados, supervisión y también la evaluación.

En el ámbito de las entidades públicas, uno de los mayores desafíos es mejorar la eficiencia en la gestión administrativa, especialmente en lo que respecta al trabajo de los empleados encargados de los procesos administrativos. La productividad de estos trabajadores no solo impacta de manera directa en los niveles de rapidez y calidad de todo servicio que se brinda a la ciudadanía, sino también en la manera en la cual se maneja todo recurso público. Una administración eficiente es fundamental para que se asegure que todo recurso estatal pueda ser utilizado en forma eficaz, lo que se traduce en un mejor servicio público. Sin embargo, la productividad de todo empleado administrativo no dependerá de su capacidad individual, sino también de los mecanismos de control y gestión que se implementan en la institución.

En este sentido, el control simultáneo emerge como una estrategia clave para mejorar la productividad en las entidades públicas. A diferencia de los sistemas tradicionales de control que suelen ser más reactivos y se aplican después de que ocurren ciertos eventos, el control simultáneo permite monitorear las actividades y el desempeño de los trabajadores en tiempo real. Esta supervisión constante no solo facilita la corrección de errores de manera inmediata, sino que también promueve un ambiente de mayor responsabilidad y transparencia dentro de la institución. El control simultáneo, mediante herramientas tecnológicas y estrategias de monitoreo, permite detectar de manera oportuna las desviaciones de los procedimientos establecidos y garantizar que los procesos se realicen de acuerdo con los estándares establecidos. Este tipo de control también favorece una retroalimentación continua, lo cual motiva a todo trabajador a que mejoren sus niveles de desempeño y aumentar su productividad, ya que sienten que sus actividades están siendo evaluadas constantemente.

Asimismo, es importante señalar que el objetivo general de la tesis es lograr establecer el vínculo entre el control simultáneo y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública en el año 2024, tomando como referencia una municipalidad en Lima. El estudio es cuantitativo, en vista que se fomenta la recolección y análisis de información numérica que facilite la medición objetiva las variables de control simultáneo y productividad. Este enfoque también se adapta al tipo de investigación aplicada, pues el propósito no es solo generar conocimiento académico, sino ofrecer soluciones prácticas y específicas para mejorar la gestión pública. De igual forma, al ser una investigación de nivel correlacional, se busca explorar el vínculo existente en las variables: cómo el simultáneo control implementado en la entidad influye en la productividad de los trabajadores administrativos. No se pretende intervenir directamente en

las variables, sino simplemente observar cómo se relacionan y qué impacto tiene la supervisión continua en el rendimiento de los empleados.

El control simultáneo, en el contexto de esta investigación, se refiere a las herramientas y técnicas utilizadas por la municipalidad para monitorear las actividades de los trabajadores administrativos en tiempo real. Esto incluye sistemas de seguimiento de tareas, plataformas de retroalimentación instantánea y otras tecnologías que permiten realizar una evaluación a los niveles de desempeño de los trabajadores en forma continua. Por otro lado, los niveles de productividad de todo empleado administrativo será medida en términos de su eficiencia (cuánto trabajo logra realizar dentro de un tiempo determinado), su calidad (el nivel de precisión y cumplimiento de los procedimientos) y su impacto en los resultados finales (cómo su trabajo contribuye a la eficiencia global de la entidad). La productividad, entonces, no se mide solo por la magnitud de actividades que se realizan, asimismo por los niveles de efectividad que completan los procesos administrativos y la satisfacción que estos generan en la ciudadanía.

La importancia de dicha labor investigativa está fundamentada en el creciente interés por mejorar la administración pública y aumentar la eficiencia en las entidades estatales. En un contexto donde los recursos son limitados y las expectativas de los ciudadanos son altas, las entidades públicas deben encontrar maneras de optimizar sus procesos sin sacrificar los niveles de calidad de los servicios. Implementar mecanismos de control simultáneo es una de las estrategias que puede contribuir significativamente a este objetivo, pues permite mejorar la productividad de los empleados administrativos, reducción de plazos de trámites y asegurar un mayor sentido de transparencia en las gestiones del sector público. Además, en el contexto actual de modernización y digitalización de los procesos administrativos, el uso de herramientas de monitoreo en tiempo real puede ser clave para el mejoramiento de los controles y la maximización de los recursos.

Este estudio tiene una doble importancia: por un lado, permite obtener una visión clara de la influencia que los controles simultáneos tiene en la productividad de los trabajadores en una entidad pública, y por otro lado, ofrece información valiosa para las autoridades responsables de la gestión pública sobre cómo mejorar la eficiencia de sus empleados y optimizar los recursos. Si el control simultáneo se implementa adecuadamente, puede contribuir a reducir la burocracia y agilizar los trámites administrativos, mejorando no solo la productividad interna, sino también la calidad de atención al público. Este tipo de investigación también resulta relevante para otras entidades públicas que estén interesadas en modernizar sus sistemas de gestión y control, ya que proporciona un análisis basado en datos empíricos sobre el vínculo existente entre las variables planteadas.

Con la finalidad de que se ejecute la labor investigativa, se procede aplicar cuestionarios estructurados como una de las principales herramientas para recolectar información. A través de los mencionados, se podrá obtener datos directos de los trabajadores administrativos acerca de su experiencia con el control simultáneo y cómo este influye en su productividad diaria. La fiabilidad del mencionado instrumento se analizará mediante la aplicación del alfa de Cronbach, la misma que permite realizar la medición de la consistencia interna concerniente al cuestionario y asegurar que las preguntas sean coherentes. Además, para validar el cuestionario podrá realizarse por medio del juicio de expertos, quienes evaluarán la relevancia y claridad de las preguntas, garantizando que el instrumento sea adecuado para medir las variables de estudio.

Finalmente, el estudio tiene el potencial de brindar una profunda comprensión de la manera en la cual las estrategias de control, como el control simultáneo, pueden influir en los niveles de productividad de los empleados administrativos en las entidades públicas. Los resultados de esta labor investigativa podrían ofrecer a las autoridades públicas herramientas valiosas para

implementar cambios que puedan mejorar los niveles de eficiencia en la administración de RRHH y optimicen el funcionamiento de los procedimientos de la administración, contribuyendo a una administración pública más eficaz y transparente.

1.1 Planteamiento del problema

En diversos países europeos, la auditoría pública y el control interno están regulados por principios y normas por entes fundamentales, sea de la Comisión de Europa o el Tribunal de Cuentas. Las entidades de control interno funcionan como departamentos de auditoría interna, encargándose de vigilar y supervisar la administración de las finanzas y la ejecución de normas. La coordinación y cooperación entre estos organismos aseguran un análisis efectivo y armonizado de los recursos. En la actualidad, el Tribunal de Cuentas de Europa producen sugerencias e informes sobre la auditoría de los recursos, analizando su efectividad y eficiencia en su utilización, también la ejecución de políticas y programas europeos al garantizar su conformidad con los principios y objetivos señalados (Fernández, 2022).

En el ámbito de México, las prácticas efectivas de auditoría pública, así como los mecanismos de controles internos resultan ser elementos esenciales para garantizar una administración apropiada de los recursos del Estado y fortalecer la confiabilidad en las entidades del Estado. Las mencionadas prácticas no solo favorecen la claridad, legalidad y eficacia de las gestiones, más bien aseguran la utilización adecuada de todo recurso y el estricto respeto a la legislación y regulación actual (Damas et al., 2022).

En naciones de América del Sur como el caso de Colombia, los controles internos y la auditoría estatal resultan ser fundamentales para asegurar la claridad y la efectividad en las entidades públicas. Estos sistemas permiten identificar fallas e irregularidades favoreciendo una administración más eficiente y la utilización adecuada de los recursos, lo que repercute

positivamente en la comunidad (May, 2022). Asimismo, es importante señalar que en el Perú, las entidades gubernamentales están adoptando diversas alternativas estratégicas para reforzar la efectividad y la integridad en la administración pública, así como para combatir cualquier acción ligada a la corrupción. Entre estas estrategias se encuentran auditorías forenses, planes de control anuales, elección de empleados calificados, implementación de tecnologías, promoción de la transparencia, formación en cuestiones de ética y también la cooperación internacional. (Vélez, 2023).

En Ecuador, se determina un efectivo control en los entes públicos conforme a las normas de la Contraloría General, con el fin de garantizar la legalidad y transparencia para gestionar recursos. es importante señalar que la auditoría interna elabora datos acerca de los mecanismos de control interno, en cambio la externa realiza la supervisión sancionando cualquier tipo de incumplimiento (Vásquez et al., 2023).

Tomando en consideración la coyuntura nacional, a pesar de que persisten algunas variaciones entre las distintas formas de control simultáneo, todos comparten un objetivo común: realizar la verificación de las diversas acciones que deben realizarse para detectar posibles situaciones adversas que puedan afectar la continuidad de los resultados, objetivos y metas. Además, estos controles también pueden ayudar a la prevención de problemas en el ente, permitiendo así la implementación de acciones y el desarrollo de alternativas estratégicas que resulten ser adecuadas (Mateo, 2020). En la actualidad, la administración pública ha sido modernizada y se enfoca en un procedimiento que debe ser gestionado de forma continua, con el fin de llevar a cabo y cumplir con las acciones que el Estado debe realizar para satisfacer las expectativas y necesidades de la ciudadanía (Porras, 2017).

Desde el plano local, la supervisión simultánea se entiende que es plena responsabilidad de la Contraloría General de la República, el cual se fomenta como propósito que los responsables del ente se encuentren alerta ante cualquier tipo de irregularidad negativa que ocurra en sus procedimientos de servicios y bienes, con el fin de que tomen medidas preventivas. Por otra parte, los organismos institucionales de control del sector finanzas y economía llevaron a cabo sus funciones a través de tres modalidades: orientación de oficio, visitas de control y control concurrente. En relación a esto, los informes revelaron que mayormente los casos permitieron identificar situaciones adversas en los procedimientos analizados, informando a los responsables y alertando sobre cualquier tipo de irregularidad identificada que impacten negativamente en la gestión. (Román, 2021).

En el contexto de las entidades públicas, uno de los principales desafíos es garantizar la eficiencia y efectividad en los procesos administrativos. Las municipalidades y otras instituciones gubernamentales tienen la responsabilidad de ofrecer servicios oportunos y de calidad a los ciudadanos, pero a menudo enfrentan dificultades relacionadas con la baja productividad de los trabajadores administrativos, la lentitud al tramitar los procedimientos, así como la ineficiencia en el uso de los recursos humanos. Estas dificultades pueden estar vinculadas a una ausencia de adecuados controles sobre las labores realizadas por los empleados, lo cual impacta negativamente en los niveles de calidad de los servicios y así como la ejecución de los objetivos organizacionales.

En muchas entidades públicas, los sistemas tradicionales de control tienden a ser reactivos y a aplicar intervenciones solo cuando ya se han detectado problemas, lo que limita su capacidad de prevenir o corregir problemas de manera oportuna. En este sentido, el control simultáneo ofrece una alternativa más efectiva, al permitir la supervisión en tiempo real de las actividades laborales, lo que facilita la detección de fallas, la corrección inmediata y la mejora continua. Sin embargo, a

pesar de los beneficios potenciales del control simultáneo, la relación entre este tipo de control y la productividad de los trabajadores administrativos no ha sido ampliamente investigada en el ámbito de las entidades públicas del país, con mayor énfasis en el contexto de las municipalidades.

La problemática central de esta labor investigativa suele plantearse en torno a la falta de evidencia empírica que permita determinar si realmente existe una significativa entre las variables en una entidad pública. ¿El uso de herramientas de control en tiempo real contribuye efectivamente a la mejora de la productividad en los procesos administrativos de las municipalidades? ¿De qué manera el control simultáneo afecta la eficiencia, la calidad del trabajo y el desempeño de los empleados en su día a día? Estas preguntas motivan la presente investigación, ya que entender esta relación puede ofrecer soluciones prácticas para mejorar la gestión pública, optimizar la utilización de los RRHH y garantizar un mejor servicio al ciudadano.

La necesidad de resolver este problema es urgente, ya que la modernización de instituciones del sector público y la digitalización de los procedimientos administrativos demandan nuevos enfoques de gestión y control. El hecho de implementar mecanismos de control de manera simultánea podría ser un paso clave para conseguir una gestión responsable y eficiente, alineada con los objetivos de transparencia, eficiencia y satisfacción ciudadana. Sin embargo, es crucial analizar si este enfoque impacta realmente en la producción del trabajador y cómo puede ser ajustado para maximizar sus beneficios.

Las gestiones de las entidades tanto privadas como públicas a nivel global, que se encuentran avanzando hacia la modernización, buscan constantemente optimizar su administración, preocupándose de que se realice con transparencia, eficacia, eficiencia y economía. Esto impulsa a las organizaciones a perfeccionar los mecanismos internos de control con el objetivo de fortalecer la confiabilidad de la población en la veracidad de los datos

administrativos y económicos que proporcionan, así como incrementar la ética y profesionalidad de sus empleados y directivos, asegurando así la transparencia y calidad de la gestión.

Es importante destacar que los mecanismos internos de control representan ser una herramienta administrativa poderosa y eficaz para gestionar administraciones privadas y públicas del país. Por lo tanto, esta labor investigativa resulta ser significativa debido a la relevancia del control simultáneo como un recurso del control interno, que facilitará el aumento de la productividad de los empleados, la optimización de la administración, la utilización eficiente de los recursos públicos disponibles y la propuesta de soluciones a los problemas actuales. Pero aún existe problemas en la manera correcta de aplicar el control interno no solo en Perú, también en otros países como:

En Italia, en el marco legislativo relacionado a los mecanismos internos de control se muestra una integración pobre entre el riesgo Operacional, actividades de gestión y los controles internos dados en las entidades municipales de Italia (Riso y Castellini, 2019, p. 1).

En Uganda país de África, los controles internos cuentan con mecanismos para la administración de situaciones riesgosas, pero la real gestión de fraude y riesgos fueron muy débiles, lo que no permite demostrar un buen gobierno corporativo como se prevé en las buenas prácticas del control interno. Las deficiencias de los mecanismos internos de control en los gobiernos locales de Uganda son atribuidas principalmente a la laxitud de la gerencia en hacer cumplir los controles internos existentes (Eton, 2018).

En Ghana, es un hecho establecido que las Municipalidades están con problemas de control interno y estos tienen relación directa con la ausencia de controles de ingresos de la Municipalidad, por lo tanto, es necesario un control efectivo de los ingresos, y existe el requerimiento de plasmar un sistema eficiente de control interno. La recurrencia de controles internos débiles en las

Municipalidades ocasiona pérdidas de ingresos por un total de 9.8 millones al año. Con todos los estudios sobre los controles internos en la recaudación de ingresos y toda recomendación en los Informes del Auditor General De la República de Ghana, año tras año, el problema persiste (Mohammed, 2018).

En Nigeria, a pesar de que los mecanismos internos de control se evidenciaron por varios periodos en toda entidad, la problemática de la modalidad delictiva financiera fue en aumento, incluyen las irregularidades financieras, la colusión entre empleados. Investigadores, señalan que los mecanismos internos de control establecido por la administración en las organizaciones no han podido evitar completamente estos eventos fraudulentos porque dicho control no redujo los casos de fraude recurrente, así como acciones ligadas a la corrupción perpetuada por trabajadores de las organizaciones (Eniola y Akinselure, 2016).

En Ecuador, se detectó en la Contraloría General una serie de retrasos en la gestión y uso de los recursos económicos otorgados por el gobierno central. Esto ha puesto de manifiesto fallas en sus procedimientos internos, lo que conlleva a la falta de cumplimiento de tales acciones, por lo tanto, se considera fundamental la implementación de controles internos en este ente público, que permita mejorar los niveles de eficiencia en la utilización de sus recursos y los plazos necesarios en toda acción operativa. (Padilla, 2018).

1.2 Descripción del problema

Entre las deficiencias relacionadas con las dimensiones de las variables Control Simultáneo y Productividad, que afectan tanto a los sistemas de control como al rendimiento de los trabajadores administrativos:

Deficiencias en la variable: Control Simultáneo

- **Control organizacional**

En muchas instituciones públicas, los sistemas de control organizacional no están bien alineados con las metas estratégicas del ente, lo cual significa que las acciones de los controles no contribuyen de manera efectiva a la mejora de los procesos, lo que impide que los trabajadores laboren en forma alineada y eficiente con los objetivos globales de la entidad.

La implementación de sistemas de control organizacional genera una considerable resistencia de los empleados, quienes pueden verlos como una forma de vigilancia excesiva o de control sobre su autonomía. Esta resistencia puede generar una actitud negativa que dificulta una efectiva implementación de los controles y, en consecuencia, afecta la productividad.

La falta de capacitación adecuada o la implementación incorrecta de las políticas de control organizacional puede resultar en una supervisión débil. Sin controles bien definidos, las organizaciones no logran identificar problemas a tiempo ni tomar las medidas correctivas necesarias, lo que genera ineficiencias en el trabajo administrativo.

- **Control de desempeño**

La problemática del control del desempeño es la falta de claridad en los indicadores utilizados para medir el rendimiento de los empleados. Si los criterios no están bien definidos, los empleados no saben exactamente qué se espera de ellos, lo que dificulta la medición efectiva de su desempeño y afecta la productividad.

Cuando los empleados no reciben retroalimentación regular sobre su desempeño, no pueden ajustar sus métodos de trabajo ni mejorar. La falta de información sobre cómo están

haciendo su trabajo reduce la posibilidad de que tomen acciones correctivas, lo que afecta negativamente su rendimiento.

El control de desempeño no siempre va acompañado de programas de formación que permitan a los empleados mejorar sus habilidades. Sin capacitación continua, los trabajadores no pueden mejorar sus capacidades, lo que limita su capacidad para cumplir con los estándares de desempeño y reduce la efectividad de los controles.

- **Control de supervisión directa**

La supervisión directa puede ser deficiente cuando los supervisores no tienen suficiente tiempo o recursos para monitorear adecuadamente a todos los empleados. Si la supervisión no es constante o es superficial, es difícil identificar problemas en tiempo real y corregirlos, lo cual disminuirá los niveles de productividad de los empleados.

En ocasiones, los supervisores tienen demasiados empleados bajo su responsabilidad, lo que dificulta la supervisión cercana y efectiva de cada uno. Esto puede generar una supervisión de calidad inferior, con menos interacción y apoyo, lo que afecta la productividad de los trabajadores.

Cuando los roles y responsabilidades de los supervisores no están claramente definidos, la supervisión se vuelve desorganizada y confusa. Esto crea incertidumbre entre los empleados y reduce la efectividad del control, lo que impacta negativamente en la productividad.

Deficiencias en la variable: Productividad

- **Eficiencia**

En muchas entidades públicas, los procesos administrativos son demasiado burocráticos y lentos, lo que retrasa la ejecución de tareas y consume más tiempo del necesario. Esta ineficiencia

en los procedimientos afecta directamente la productividad de los empleados, pues los recursos no se utilizan de manera óptima.

Muchos trabajadores no cuentan con las herramientas tecnológicas necesarias para realizar su trabajo de manera eficiente. Sin software adecuado o equipos actualizados, los empleados demoran para culminar sus actividades disminuyendo su eficiencia y afecta el rendimiento general.

La falta de una adecuada organización en la asignación de tareas puede generar sobrecarga de trabajo en algunos empleados y escasez de trabajo en otros. Esta desorganización en la carga laboral reduce la eficiencia general, ya que no se aprovechan al máximo las capacidades del equipo.

- **Cumplimiento de objetivos**

Cuando los objetivos no están claramente definidos o no se comunican correctamente, los empleados no saben exactamente qué se espera de ellos. Esta falta de claridad genera confusión y disminuye el enfoque hacia las metas organizacionales, lo que puede llevar a un bajo nivel de productividad.

En ocasiones, los empleados no logran ver cómo sus metas individuales se alinean con las metas generales de la entidad. Esto puede desmotivarles y hacer que su trabajo carezca de dirección, afectando negativamente su productividad.

Si no se realiza un seguimiento adecuado del progreso hacia los objetivos, los empleados pueden perder el enfoque y no ajustar sus métodos de trabajo para cumplir con los plazos. La falta de retroalimentación y evaluación reduce la posibilidad de que se logre alcanzar las metas establecidas.

- **Calidad del trabajo**

La falta de capacitación constante limita la capacidad de los empleados para mejorar la calidad de su trabajo. Sin programas de formación y actualización, los trabajadores no pueden desarrollar nuevas habilidades que les faciliten el cumplimiento de los niveles de calidad que se requieren.

Si los empleados no tienen accesibilidad a los recursos que se requieren para ejecutar sus tareas (ya sea en términos de materiales, tecnología o personal de apoyo), afectará los niveles de calidad de sus labores. La falta de recursos adecuados provoca retrasos y errores en los procesos, lo que disminuye la productividad.

Sin un sistema de incentivos o recompensas por un trabajo bien hecho, los empleados pueden perder el interés para el mejoramiento del trabajo de calidad. La desmotivación afecta el nivel de dedicación de los trabajadores, influyendo de manera negativa un resultado de calidad, así como la productividad general.

A continuación, se presentan las consecuencias que pueden surgir si las deficiencias en las variables control simultáneo y productividad persisten dentro de una entidad pública. Estas consecuencias afectarán tanto a los trabajadores como a la calidad y eficiencia de los servicios que se brindan, afectando gravemente el funcionamiento de la entidad:

Consecuencias en la variable: Control Simultáneo

- **Control organizacional**

Si los sistemas de control organizacional no están alineados con los objetivos de la institución, los distintos departamentos pueden terminar trabajando de manera aislada o en

direcciones opuestas. Esto dificulta la cooperación y crea duplicación de esfuerzos, lo que reduce la eficiencia global de la entidad.

Si los empleados perciben los controles organizacionales como una forma de vigilancia constante o como una amenaza a su autonomía, pueden sentirse desmotivados y poco comprometidos con su trabajo. Esta desconfianza genera un ambiente negativo que afecta la productividad.

Si no se implementan correctamente las políticas de control, no se detectan ni corrigen los problemas de manera oportuna. Esto impide que la entidad aprenda de sus errores y realice mejoras continuas, lo que perpetúa la ineficiencia y limita su capacidad para adaptarse a cambios necesarios.

- **Control de desempeño**

Si no se definen claramente los indicadores de desempeño, los trabajadores no sabrán exactamente qué se espera de ellos. Esto puede generar incertidumbre y resultados inconsistentes, lo que reduce el rendimiento general y complica la evaluación del trabajo.

Cuando los empleados no reciben información sobre cómo están desempeñándose, no pueden mejorar ni ajustar su trabajo. Esto provoca frustración y una desconexión con los objetivos, afectando el ambiente de trabajo y la motivación general.

Si el control de desempeño no va de la mano con programas de capacitación, los empleados no podrán mejorar sus habilidades y conocimientos. Esto los limita en su capacidad de crecimiento profesional y afecta negativamente su rendimiento y capacidad para alcanzar los estándares establecidos.

- **Control de supervisión directa**

Una supervisión esporádica o mal organizada impide identificar problemas en tiempo real, lo que genera demoras y errores que afectan la calidad del trabajo. Esto crea un ambiente de trabajo ineficiente, donde los procesos no se ejecutan en forma óptima.

Cuando los supervisores tienen demasiados empleados a su cargo, no pueden darles la atención adecuada. Esto conduce a una supervisión superficial y, por ende, a la falta de orientación y apoyo necesario para el mejoramiento de los niveles de desempeño de los trabajadores.

La falta de claridad en los roles de supervisión genera confusión tanto en los supervisores como en los empleados. Si no se sabe quién tiene qué responsabilidades, se producen vacíos de liderazgo y desorganización, lo que afecta la productividad y la moral del equipo.

Consecuencias en la variable: Productividad

- **Eficiencia**

Los procedimientos excesivamente burocráticos ralentizan el trabajo y hacen que se pierda mucho tiempo en tareas administrativas innecesarias. Esto no solo reduce la eficiencia, sino que también eleva los costos operativos y dificulta el cumplimiento de plazos.

La falta de herramientas adecuadas o la tecnología obsoleta hace que los empleados realicen tareas de manera más lenta y menos productiva. Esto genera una gran pérdida de tiempo y recursos, afectando la eficiencia general de los procesos.

Si las tareas no están bien distribuidas, algunos empleados pueden estar sobrecargados de trabajo mientras otros no tienen suficiente que hacer. Esto no solo perjudica la eficiencia individual, sino que también genera frustración y reduce el rendimiento general del equipo.

- **Cumplimiento de objetivos**

Si los objetivos no están claramente definidos o son difíciles de comprender, los empleados pueden no tener claro qué se espera de ellos, lo que lleva a un incumplimiento de las metas institucionales. Esto puede retrasar proyectos importantes y afectar el progreso de la entidad.

Si los empleados no ven cómo sus metas individuales contribuyen a los objetivos de la organización, pueden sentirse desmotivados y menos comprometidos con su trabajo. Esto puede llevar a una menor productividad y un menor esfuerzo por cumplir con los plazos y estándares establecidos.

La falta de evaluación y seguimiento de objetivos impide identificar a tiempo las áreas en las que se está fallando. Sin esta retroalimentación, los empleados no pueden hacer ajustes en su trabajo, lo que dificulta que se cumpla con las metas reduciendo los niveles de eficiencia.

- **Calidad del trabajo**

La falta de formación y adecuados recursos puede resultar en una baja calidad en el trabajo realizado. Los empleados pueden cometer más errores, lo que puede afectar los niveles de calidad de los servicios ofrecidos, así como la satisfacción de los ciudadanos, lo que disminuye la confianza en la entidad.

Si los empleados no tienen las herramientas o el conocimiento necesario para realizar su trabajo correctamente, es probable que cometan errores, lo que resulta en retrabajos y demoras. Esto no solo reduce la productividad, sino que también afecta la calidad y la reputación de la entidad.

La falta de incentivos para realizar un trabajo de calidad puede hacer que los empleados pierdan el interés en mejorar y se sientan poco valorados. Esto puede generar una alta rotación de

personal, lo que provoca un mayor costo en reclutamiento y capacitación, además de interrumpir el flujo de trabajo y afectando la estabilidad del equipo.

1.3 Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el control simultáneo y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el control organizacional y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024?
- ¿Qué relación existe entre el control de desempeño y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024?
- ¿Qué relación existe entre el control de supervisión directa y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024?

1.4 Antecedentes

1.4.1. Antecedentes internacionales

Según Campoverde y Reyes (2024), los hallazgos subrayan la importancia de incorporar tecnología, fomentar la ética y asegurar la capacitación constante en finanzas y auditoría en el sector público. Asimismo, reconocimiento el efecto beneficioso que tienen los mecanismos de control interno sobre la calidad de las finanzas, destacando el papel crucial del liderazgo. Se señalan retos comunes, como la escasez de recursos económicos y la falta de formación de los trabajadores. En resumen, este análisis pone de relieve la significancia la educación continua,

tecnología, transparencia y el control interno para mejorar la gestión de las finanzas públicas promoviendo la confiabilidad de la población en las entidades estatales de Sudamérica

Asimismo, Escobar et al. (2024), pone de manifiesto la conexión significativa entre los mecanismos internos de control y la gestión de la administración en una entidad pública. Los controles internos definen los procesos y procedimientos necesarios para asegurar la efectividad y eficiencia de los recursos, mientras que las gestiones de la administración están encargados de supervisar e implementar esos procesos. Una efectiva gestión de la administración refuerzan los controles internos cuando garantizan el cumplimiento de las normativas y políticas señaladas. De este modo, se ayuda a la prevención de prácticas inadecuadas, errores y fraudes que puedan ser objeto de sanciones tanto administrativas como financieras en la entidad pública. Los mecanismos internos de control así como las gestiones en administración suelen complementarse de manera esencial para garantizar que la entidad sea sostenible. La gestión de la administración está centrada en el plan de estrategias, organizar recursos, direccionar a los trabajadores y coordinar labores para lograr las metas de la entidad. Por otro lado, los controles internos determinan una serie de mecanismos, procedimientos y políticas de supervisión las mismas que aseguran la correcta implementación de alternativas estratégicas de la administración, reduciendo todo tipo de riesgos y garantiza el cumplimiento de las normativas. Esta interrelación resulta en un funcionamiento más ágil y eficiente, en la cual la gestión de la administración suele beneficiarse de un entorno seguro y controlado al tomar decisiones de manera informada, en cambio los controles internos se refuerzan al alinearse con los objetivos y metas estratégicas de la entidad. De manera conjunta, dichos componentes suelen favorecer el mejoramiento continuo y el logro de manera sostenida de los positivos resultados en todo sector de la entidad.

Por su parte, Guaycha y Vargas (2024), se observó un ambiente de control apropiado, con una estructura organizativa clara, asignación de transparencia de responsabilidades y autoridades, no obstante, se identificó la necesidad de reforzar las normas éticas y de conducta para todo el personal, tampoco se cuenta con un enfoque formal para gestionar situaciones riesgosas institucionales; se reconoció la urgencia de mejorar los canales de comunicación. Asimismo, la vigilancia y supervisión de los controles se realiza informalmente. Es fundamental implementar mecanismos de autoevaluación y monitoreo continuo que permitan identificar y corregir oportunamente las debilidades de control.

Por otra parte, Riso y Castellini (2019), los resultados resaltan cómo la administración y controles según el post Nuevo Gestión pública, resultan ser los principales temas tratados mediante la legislación y cómo los encargados de formular políticas se concentran más en esto que en las prácticas de gestión de riesgos. Finalmente, por medio de un estudio de la legislación y disposiciones en la gestión del sector Público, resulta factible que se comprenda el nivel en la cual se integran las labores de control interno, así como los riesgos operacionales.

Según Eton (2018) la investigación mostró que la administración local de Kabale contaba con los controles internos para manejar situaciones riesgosas, sin embargo, las gestiones efectivas de dichos fraudes y riesgos resultaron ser bastante deficiente. La división de labores y la revisión regular de los trabajadores fueron insuficientes. Por lo tanto, el análisis sugiere la importancia de concienciar a los trabajadores del gobierno local en todo nivel para asegurar que se cumplan los controles establecidos, con el fin de reducir la corrupción y fraude, reportando errores en la medida de lo posible. Hay un requerimiento apremiante de evaluar a los trabajadores del gobierno local y de dividir sus funciones adecuadamente.

Asimismo, Mohammed (2018) señaló a través de los resultados que los mecanismos internos de control ejercieron una notable influencia en la obtención de ingresos en la entidad municipal de Kintampo. En conclusión, se recomienda que la dirección se asegure de fortalecer el control interno, así como las acciones de supervisión, para garantizar el logro de metas. También es importante establecer procedimientos y políticas de autorización a un nivel adecuado y asegurar la creación de lineamientos claros de responsabilidad y autoridad.

Padilla (2018) indica que cada semestre deberá llevarse a cabo un análisis de la situación, conforme a la autorización del Coordinador de finanzas de la Contraloría, este análisis debe incluir la evaluación de los controles internos, tanto en la dirección como en diversos sectores relacionados con la institución. De esta manera, se facilitará el logro de las metas en un determinado plazo.

Asimismo, es importante resaltar a Guardado et al. (2018) quien determina que el equipo de la municipalidad carece de formación en aspectos vinculados a los controles internos bajo la perspectiva del COSO. Por esta razón, no poseen la certificación necesaria para desarrollar las Normativas de carácter técnica de los controles internos, según lo requerido por la Corte de Cuentas.

Por su parte, Da Silva (2017) los resultados apuntan claramente a la presencia de una significativa relación entre el control interno a la que está sujeta la información financiera y presupuestaria, y su utilidad percibida para la toma de decisiones municipales. Finalmente se necesita mejorar los procedimientos de controles interno que brinden las garantías necesarias a la confianza en los datos financieros y presupuestales, lo que a su vez determina su utilidad para lo que se proyecta en la toma de decisiones.

1.4.2. Antecedentes nacionales

Según Barrera y Miranda (2024), se deduce que mientras las prácticas de control tienen su lugar en el mejoramiento de la gerencia administrativa, existen otros factores no capturados en este análisis que también juegan roles importantes. Por lo tanto, si bien se debe seguir fomentando y posiblemente intensificando estas prácticas de control, la administración también debe buscar y abordar otros aspectos que puedan contribuir a la eficiencia y efectividad administrativas. La conclusión subraya la importancia de adoptar un enfoque holístico para la mejora de la gerencia administrativa, uno que combine prácticas de control efectivas con otras intervenciones estratégicas para optimizar la administración de la entidad.

Asimismo, Flores (2024), indica que es necesario mejorar la formación de los especialistas en auditoría involucrados en los controles simultáneos, abarcando tanto los controles gubernamentales como los aspectos relacionados con contratos de carácter internacional y la administración de proyectos de las inversiones del sector público. Esto tiene como objetivo acortar los plazos de análisis de datos por parte del equipo encargado. Es fundamental que las instituciones del sector público responsables de las inversiones en el sector salud promuevan y aumenten el nivel de desarrollo de los mecanismos internos de control, para que puedan corregir de manera oportuna las observaciones que se les pueda comunicar por medio de los informes de controles simultáneos en sus diversas formas. Además, es esencial realizar talleres de trabajo entre los especialistas en auditoría en los Megaproyectos y otros especialistas del sector salud, con la finalidad de que se pueda fomentar el diálogo, entender las actividades de todas las partes, intercambiar experiencias, conocimientos y tener pleno conocimiento de los casos relacionados a los principales desafíos en la ejecución de inversiones en materia de salud, así como las alternativas de solución propuestas en esas ocasiones. Por último, es crucial que la Contraloría General pueda

analizar los parámetros de los controles simultáneos, especialmente en lo que respecta a los tiempos para implementar medidas preventivas y correctivas para mitigar las observaciones, y evaluar si ese tiempo es el idóneo, considerando su complejidad.

Según Rodríguez et al. (2024), concluyen que entre los principales retos está la formación del trabajador y asegurar que cuenten con las herramientas necesarias para sacar el máximo provecho a los parámetros de la modernización. Asimismo, es fundamental investigar más a fondo los elementos contextuales que podrían afectar los niveles de eficacia de las mencionadas políticas en diversos entornos ligados a la educación.

Asimismo, Román (2021), resalta que los controles simultáneos recibieron una evaluación positiva por parte del 70% de los trabajadores que se encuestaron en los organismos de supervisión institucional en el ámbito de finanzas y economía. Una de las áreas más destacadas es la “Orientación de Oficio”. Es importante resaltar que la implementación de esta forma de control ayuda de forma precisa y en el momento adecuado a las entidades, al alertarlas acerca de la existencia de hechos como faltas u omisiones en la ejecución de una o varias labores dentro de un procedimiento.

Por su parte Arce (2019) indica que el 83% de los participantes en la encuesta indicaron que las visitas de control son efectivas para mejorar la transparencia al recepcionar servicios y bienes del Programa Juntos en Ayacucho. Además, el 70% de personas encuestadas señalaron que el responsable del Programa Juntos toma medidas para gestionar las situaciones riesgosas antes de que se cumpla el plazo de 20 días hábiles tras la recepción del correspondiente informe. Por otro lado, un 91% de personas encuestadas coincidieron en que el servicio de controles simultáneos apoyan la administración del Programa Juntos de la ciudad de Ayacucho. En conclusión, se

determinó que el servicio de controles simultáneos resulta ser fundamental para la gestión de la administración del Programa Juntos.

Por otra parte Morales (2019) indica que un 58% de los participantes en la encuesta creen que las acciones correctivas de los controles simultáneos ayudarán a comprender mejor toda recomendación en la Municipalidad de Vinchos. Por otro lado, un 20% opina que dichas acciones no contribuirían a facilitar la comprensión de toda recomendación, mientras que un 11% de las personas encuestadas tiene una opinión desfavorable al respecto.

Según Huamán (2019) resaltó que un 75% de personas encuestadas sostiene que el servicio de controles simultáneos influye positivamente en el correcto desarrollo de las labores planificadas en la organización. En contraste, el 22% opina que dicho servicio no tiene un impacto en el cumplimiento adecuado de labores programadas, y un 3% de los participantes no expresa una opinión al respecto.

Asimismo, Esquivel y Lopez (2018) resalta que la Directiva N° 006-2017-CG/GDE, que regula la evaluación, seguimiento y programación del Planeamiento Anual de los controles 2018 concerniente a los OCI, restringe las labores de estos organismos, ya que solo permite el uso del 15% de las horas/hombre para llevar a cabo los controles simultáneos. Además, los organismos de controles institucionales del sector público en la localidad distrital de Yanacancha enfrentan limitaciones con respecto a su capacidad de operación, lo que les impide realizar frecuentemente labores de controles simultánea, dado que carecen de trabajadores adecuados, y aún más, de profesionales especializados y multidisciplinarios que puedan satisfacer las demandas de servicio.

Según Justo (2018) los funcionarios de las entidades municipales facilitan toda la información necesaria para que los organismos del Sistema Nacional puedan llevar a cabo un

control simultáneo eficaz, lo que a su vez ayuda a minimizar los riesgos en el cumplimiento de las metas institucionales de la entidad municipal de Pocollay.

Asimismo, Quispe y Castillo (2018) resaltaron como conclusión de que las acciones simultáneas tiene un impacto notable en el alcance de los objetivos institucionales de una organización, ya que gracias a este sistema de supervisión se logró detectar situaciones que amenazaban los resultados o el cumplimiento de las metas de las actividades y procesos. Estas situaciones fueron comunicadas de manera oportuna al responsable de la entidad, quien pudo implementar las medidas preventivas adecuadas para abordar o reducir situaciones riesgosas detectadas.

Por otra parte Vidal (2017) determina que la supervisión simultánea tiene un efecto positivo en la administración de proyectos de las inversiones públicas en las gerencias del Gobierno Regional - Callao. Por último, se sugiere que el responsable de la entidad, en la medida de lo factible, implementen los controles internos de acuerdo con las regulaciones actuales, con el objetivo de que las fallas identificadas por los organismos encargados de los controles ayuden a reducir las situaciones riesgosas identificadas.

1.5 Justificación de la investigación

1.5.1 Justificación metodológica.

Se basa en un enfoque aplicado y de nivel correlacional, ya que el objetivo principal es analizar de manera práctica cómo los controles simultáneos tienen influencia en la productividad de los trabajadores administrativos en una entidad pública, como una municipalidad. Dado que el propósito es obtener resultados que puedan ser utilizados directamente para mejorar los procesos en la administración pública, se opta por una investigación aplicada, que busca soluciones concretas y prácticas para la realidad de los trabajadores y su entorno laboral.

Al optar por un nivel correlacional, se estima explorar el vínculo entre dos variables: control simultáneo y la productividad de los empleados. Este enfoque permite determinar si existe una conexión entre la implementación de controles y el desempeño de los trabajadores, sin intervenir directamente en las variables, pero analizando cómo se influyen mutuamente.

Con la finalidad de recolectar datos, se utiliza el cuestionario, que es un instrumento adecuado para obtener las percepciones y opiniones de los trabajadores sobre el impacto del control simultáneo en su productividad. Este instrumento es eficiente porque permite recopilar datos de manera estructurada y uniforme, facilitando la comparación entre los distintos participantes y asegurando que las respuestas sean coherentes.

La confianza en el cuestionario se analizará utilizando el alfa de Cronbach, lo que facilitará medir cuán consistentes son las preguntas entre sí. Esto asegura que el cuestionario sea fiable para captar con precisión lo que se quiere investigar.

En cuanto a la validación del cuestionario, se llevará a cabo a través de un juicio de expertos, quienes revisarán el contenido del cuestionario para verificar que las interrogantes resultaron ser adecuadas, relevante y claras para medir las variables vinculadas a la productividad y control simultáneo. Este paso garantiza que el instrumento sea apropiado y pertinente para el contexto de la investigación.

1.5.2. Justificación teórica.

Este estudio se fundamenta en la relevancia del análisis del control simultáneo, respaldado por la Res de Contraloría N° 218-2022-CG, del periodo 2022, junto con sus modificaciones. Al incorporar las contribuciones de diversos autores, se busca enriquecer la comprensión de la normativa pertinente, con el objetivo de mejorar la supervisión en la administración pública y

asegurar la transparencia y el correcto procedimiento en las gestiones de los servicios y bienes de las entidades gubernamentales.

1.5.3. Justificación práctica.

La finalidad de esta tesis es demostrar cómo un sistema de control simultáneo bien implementado puede tener un impacto positivo en los niveles de productividad de los empleados de administración en una entidad pública, como una municipalidad. Al contar con un monitoreo continuo de las actividades y procesos, se facilita la identificación de ineficiencias, lo cual facilitará un uso adecuado de recursos así como agilidad en la tramitación de procesos y una reducción de errores. Asimismo, mejora los niveles de calidad de los servicios brindados a los ciudadanos, generando una experiencia más rápida y satisfactoria. Además, el control simultáneo no solo ayuda a incrementar los niveles de efectividad y eficiencia de los empleados, sino que también permite a los directivos tomar decisiones más informadas y ajustar estrategias según sea necesario. Esta mayor visibilidad sobre el desempeño de los trabajadores fomenta una cultura organizacional más responsable y motivada, donde los empleados se sienten apoyados en su desarrollo. A largo plazo, el control simultáneo también fortalece la transparencia dentro de la institución, contribuyendo a una gestión pública más confiable y alineada con los intereses de la comunidad. En conjunto, el enfoque propuesto no solo aumenta la productividad en el día a día de la municipalidad, sino que también mejora la relación entre la entidad pública y los ciudadanos, asegurando que los servicios se ofrezcan de manera más eficiente, confiable y con un impacto real en el bienestar de la comunidad.

1.5.4. Justificación legal

La justificación legal de esta tesis se basa en el marco normativo que promueve el mejoramiento de la eficiencia y la transparencia en la gestión del sector público, en concordancia

con diversas leyes que regulan el control y la productividad en las instituciones estatales. La Ley N° 28716 determina que las instituciones del sector público deberán contar con sistemas internos de control para que se garantice la utilización de recursos públicos así como una correcta ejecución de los trámites administrativos. En este sentido, el control simultáneo, como herramienta de supervisión continua, se ajusta perfectamente a este principio, ya que permite un monitoreo constante de las actividades y asegura una gestión transparente y responsable. Además, el Decreto Legislativo N° 1412 que fomenta el uso de tecnologías y sistemas innovadores que faciliten una administración pública más eficiente, lo cual respalda la implementación de controles en tiempo real, como el control simultáneo, para el mejoramiento de los plazos de soluciones así como los niveles de calidad de los servicios a los ciudadanos. Igualmente, la Ley N° 27444 exige que los procedimientos sean ágiles, eficientes y estén sujetos a supervisión, lo que justifica la utilización de un mecanismo de control para garantizar la ejecución de los plazos y la correcta tramitación de los procesos administrativos. Así, esta investigación se apoya en un conjunto de normas que promueven la optimización de la transparencia, recursos públicos y el rendimiento de los trabajadores del sector público, contribuyendo a una administración más eficaz, confiable y alineada con las necesidades y derechos de la ciudadanía.

1.5.5. Justificación social

La productividad de los trabajadores administrativos en las entidades públicas es fundamental para asegurar que los servicios que el Estado ofrece a la ciudadanía sean de calidad y se gestionen de manera eficiente. En un contexto donde una adecuada utilización de recursos públicos, así como la transparencia son cada vez más demandados, es importante que las instituciones del gobierno optimicen sus procesos internos para poder garantizar el cumplimiento de las metas de manera efectiva.

El uso de un *control simultáneo* en la administración mejorará el rendimiento de los empleados, en vista que va permitir monitorear y evaluar de manera continua su desempeño. Este tipo de control no solo contribuirá al mejoramiento de los procesos internos, sino que también motiva a los trabajadores a ser más responsables de su labor, lo que se refleja en un trabajo más productivo. A su vez, esto se traduce en mejores resultados para la sociedad, pues una administración pública más eficiente y organizada puede ofrecer servicios de mayor calidad a los ciudadanos.

Esta investigación también tiene el potencial de proporcionar herramientas valiosas para que las entidades públicas identifiquen formas más efectivas de organizar su trabajo y adaptarse a las necesidades actuales. Al mejorar la productividad y los procesos administrativos, no solo se optimizan los recursos, sino que también se fomenta una administración más transparente y ágil.

En última instancia, el resultado de la labor investigativa servirá como base para desarrollar políticas públicas que apoyen la mejora continua de las condiciones laborales dentro de las instituciones del Estado. De esta manera, no solo se beneficiaría el funcionamiento interno de las entidades, sino también un mejor estilo de vida de todo servidor del sector público y, por ende, de los ciudadanos que dependen de estos servicios.

1.5.6. Importancia de la investigación

La investigación posee una gran importancia en relación con los ODS de la ONU, especialmente en aquellos que busca un mejoramiento en los niveles de eficiencia en el sector público y promover el bienestar social. A continuación, se explica cómo se conecta la investigación con algunos de los ODS más importantes:

- **ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico**

Promueve un desarrollo económico sostenible e inclusivo, así como un trabajo decente y pleno. Al mejorar los niveles de productividad de todo empleado de administración en el sector público, la investigación puede ayudar a que las instituciones trabajen de manera más eficiente. Esto puede generar un ambiente laboral más justo, donde los empleados tengan mejores condiciones y se optimicen los recursos, favoreciendo el desarrollo de la economía.

- **ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas**

El ODS 16 busca fortalecer a las entidades públicas, promoviendo la paz, la justicia y la transparencia. La investigación sobre el control simultáneo tiene un papel crucial aquí, ya que, al mejorar la eficiencia de las instituciones gubernamentales, también se reduce la opacidad y se mejora la capacidad de las instituciones para servir mejor a la ciudadanía. Un mejor control y una mayor productividad contribuyen a una administración pública más efectiva y confiable, que es clave para una sociedad justa.

- **ODS 10: Reducción de las desigualdades**

Se centra en reducir las desigualdades tanto dentro de los países como entre ellos. Al aumentar la eficiencia administrativa y mejorar la productividad en las instituciones públicas, se pueden ofrecer servicios más equitativos y accesibles para toda la población. Esto permite que las comunidades más vulnerables reciban la atención que necesitan, promoviendo una mayor igualdad de oportunidades.

- **ODS 12: Producción y consumo responsables**

Este ODS busca asegurar que todo recurso pueda ser utilizado en forma responsable y eficiente. En el contexto de las entidades públicas, un control adecuado de los procesos

administrativos puede llevar a una mejor gestión de los recursos, reduciendo el desperdicio y promoviendo un uso más sostenible de los bienes públicos. Esto también favorece un enfoque más responsable en la administración pública.

- **ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos**

El ODS 17 se enfoca en fortalecer la colaboración entre diferentes sectores para lograr los ODS. Al mejorar la eficiencia de las instituciones públicas a través de un control adecuado, se facilita la creación de alianzas efectivas con otros actores del gobierno, organizaciones y ciudadanos. Esto facilita una administración más integral de todo recurso, apoyando el trabajo conjunto para lograr los ODS.

1.6 Limitaciones de la investigación

Resultaron ser la escasa cantidad de antecedentes sobre el control simultáneo, y la aplicación del cuestionario ya que los trabajadores administrativos tienen múltiples labores en una entidad pública.

Al tratarse de una entidad pública, el acceso a información sensible o confidencial puede ser limitado debido a las políticas de privacidad y seguridad institucional. Esto podría dificultar la obtención de datos precisos y completos sobre los procedimientos administrativos y el rendimiento de todo trabajador, lo que afectaría la capacidad para hacer un análisis exhaustivo.

La implementación de controles simultáneos en los procesos administrativos puede enfrentar resistencia por parte de los empleados o de los directivos de la entidad pública. Los trabajadores pueden percibirlo como una forma de supervisión constante o un aumento de su carga laboral, lo que podría influir en su disposición a colaborar o en los resultados de la investigación. Esta resistencia puede dificultar la evaluación del impacto real de las medidas implementadas.

Dado que la investigación se realiza en una entidad pública específica, los resultados obtenidos podrían no ser aplicables a otras entidades o contextos gubernamentales con características diferentes. Factores como la cultura organizacional, el tamaño de la institución o los recursos disponibles pueden variar entre distintas organizaciones, lo que puede dificultar la generalización de los hallazgos.

1.7 Objetivos de la investigación

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el control simultáneo y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024.

1.7.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre el control organizacional y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024.
- Determinar la relación entre el control de desempeño y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024.
- Determinar la relación entre el control de supervisión directa y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024.

1.8. Hipótesis

1.8.1 Hipótesis general

Existe relación positiva entre el control simultáneo y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024.

1.8.2. Hipótesis específicas

- Existe relación positiva entre el control organizacional y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024.
- Existe relación positiva entre el control de desempeño y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024.
- Existe relación positiva entre el control de supervisión directa y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024.

II MARCO TEÓRICO

2.1 Marco conceptual

2.1.1 Teorías generales del control simultaneo

2.1.1.1. Teoría del Control Organizacional. La teoría del control organizacional, propuesta por Robert Anthony, sostiene que una organización necesita aplicar diferentes niveles de control para alcanzar sus objetivos de manera eficiente (Gonzalez, 2016). Anthony describe tres niveles de control que deben funcionar de forma sincronizada:

- Control estratégico: Se centra en los objetivos a largo plazo y en la dirección general que debe seguir la organización.
- Control administrativo: Este nivel se ocupa de establecer políticas y procedimientos para que se asegure la gestión de todo recurso en forma efectiva para que se alcancen las metas estratégicas.
- Control operativo: Enfocado en garantizar que las actividades diarias estén alineadas con los estándares y metas de la organización.

Esta teoría es útil porque explica cómo los diferentes niveles de control dentro de una organización deben operar de manera conjunta, cada uno contribuyendo al cumplimiento de los objetivos globales. El control simultáneo implica asegurar que todas las áreas, desde la planificación estratégica hasta la ejecución diaria, trabajen de forma coherente hacia los mismos resultados.

2.1.1.2. Teoría de la Gestión por Objetivos (MBO) de Peter Drucker. Fue planteada por Peter Drucker, establece que los empleados deben ser evaluados principalmente en función de los resultados que logren, no solo por sus esfuerzos o actividades. Según esta teoría, cuando se establecen objetivos claros y alcanzables, el control organizacional puede ejercerse sin necesidad

de supervisión constante, ya que los empleados se centran en lograr los resultados establecidos (Sánchez, 2006). Los elementos clave de la teoría:

- Definir metas medibles y claras.
- Evaluar resultados a través de un seguimiento continuo.
- Colaboración de los trabajadores en el centro con sus propias metas y objetivos.

Esta teoría es importante para el control simultáneo, ya que pone énfasis en cómo los diferentes departamentos o unidades pueden trabajar juntos hacia objetivos comunes. El control se realiza de manera continua a través del seguimiento de los resultados, permitiendo que la organización ajuste sus procesos según sea necesario para alcanzar los objetivos establecidos.

2.1.1.3. Teoría del Control Adaptativo de Ashby. La teoría del control adaptativo se basa en que los sistemas organizacionales deberán tener la capacidad de que se adapten rápidamente a los cambios en su entorno. En lugar de seguir controles rígidos y predefinidos, esta teoría propone un control flexible y ajustable, capaz de reaccionar ante la variabilidad y los desafíos externos (Sociedad Española de Sistemas Generales, 2024). Los elementos clave de la teoría:

- Adaptación constante a las condiciones cambiantes.
- Flexibilidad en los mecanismos de control para ajustarse a situaciones imprevistas.
- El principio de "variedad compensadora", que sugiere que el sistema debe tener suficientes recursos y mecanismos de control para manejar la complejidad del entorno.

Esta teoría resalta la relevancia de que se cuente con múltiples formas para controlar, las mismas que puedan operar en conjunto y adaptarse rápidamente a nuevas circunstancias. Un control simultáneo en esta coyuntura se relaciona con el monitoreo de diversos aspectos de la

organización y realizar ajustes rápidos según sea necesario, asegurando que la entidad se mantenga eficiente incluso ante cambios imprevistos.

2.1.2. Definición del control Interno.

Coopers y Lybrand (1997) señalan que el control interno, según el enfoque del COSO, se describe como un procedimiento llevado a cabo por la junta directiva, la gestión y trabajadores de una organización. Este proceso tiene como propósito ofrecer una razonable seguridad para alcanzar metas en las siguientes áreas: (a) Eficiencia y eficacia en las actividades; (b) Fiabilidad de los datos financieros; (c) Adherencia a las normativas y legislación pertinente.

Según Rivas (2011), representa ser un elemento fundamental para alcanzar las metas generales de las entidades, por lo que deberá ser puntual, rentable, respetar una estructura organizativa, contar con una estratégica ubicación y ser capaz de identificar situaciones y tendencias. En la práctica, varias decisiones de carácter administrativo se basa en los datos de la contabilidad. Las mencionadas decisiones abarcan desde la compra de existencias hasta la optimización de la estructuración de gastos y costos de la entidad. Por esta razón, se establecen controles institucionales que se enfoca en regular el desarrollo de operaciones que se llevan a cabo diariamente en una entidad, que se conoce comunmente como Control Interno.

El autor Estupiñan (2011) indica que los controles internos permitirán a la organización contar con mecanismos de análisis adaptado a sus requerimientos, implementando y cumpliendo con las políticas establecidas durante la ejecución de sus proyectos, programas y planes. De acuerdo con Mohammed (2018), los mecanismos de control interno se describen como el procedimiento creado y llevado a cabo por quienes están a cargo del gobierno, la gestión y trabajadores con la meta de poder ofrecer una garantía razonable sobre el cumplimiento de los objetivos de la institución.

2.1.3. Definición del control simultaneo

Está referido a un enfoque integral de supervisión y gestión en el cual se aplican varios mecanismos de control de manera conjunta y en tiempo real, para garantizar que las actividades y procesos dentro de una organización estén alineados con los objetivos establecidos. Este tipo de control implica monitorear múltiples aspectos o dimensiones de la organización, como el desempeño, la eficiencia y la calidad, simultáneamente, a fin de tomar decisiones rápidas y correctivas si es necesario. La idea es que la totalidad de funciones y niveles de la entidad trabajen en sinergia con la finalidad de alcanzar los resultados esperados de manera más efectiva y eficiente (Vélez, 2023).

En el contexto organizacional, el control simultáneo no se limita a un solo tipo de monitoreo, sino que abarca un conjunto de herramientas y estrategias que permiten supervisar, evaluar y ajustar los procesos operativos y estratégicos de forma continua y sincronizada. Esto asegura que se cumplan los objetivos sin necesidad de intervenciones aisladas o descoordinadas.

Este concepto es especialmente relevante en entornos dinámicos y complejos, donde los cambios pueden ser rápidos y las decisiones deben tomarse de manera inmediata para mantener el rumbo hacia los objetivos institucionales, especialmente en entidades públicas donde la eficiencia, cumplimiento de objetivos y una adecuada utilización de recursos resulten ser fundamentales.

Los controles simultáneos implican la revisión de manera metódica y objetiva de los puntos de controles o las acciones de un procedimiento en desarrollo, con el fin de detectar y notificar a la dependencia y entidad sobre la presencia de circunstancias desfavorables. Esto permite la implementación de las medidas correctivas y preventivas necesarias, ayudando así a que la utilización y asignación de bienes y recursos del Estado se lleve a cabo con claridad, efectividad, eficiencia, legalidad y economía conforme a la ley. (Contraloría General de la República, 2019).

A través del servicio de simultáneos controles, se comprueba la presencia de circunstancias desfavorables mediante el análisis de los puntos de acciones y control de procedimientos en desarrollo. Se analiza si estas se llevan a cabo de acuerdo con la norma actual, acuerdos contractuales, regulaciones internas u otras disposiciones pertinentes, con el propósito de detectar las que impactan o podrían impactar el resultado, continuidad o el cumplimiento de las metas de los procedimientos (Contraloría General de la República, 2019).

El Control Simultáneo, se puede medir a través de la frecuencia y efectividad de las intervenciones realizadas para corregir desviaciones detectadas durante la fase activa del proceso, la rapidez en la identificación y corrección de errores, y la comparación continua entre el resultado obtenido y esperado en diferentes etapas de la actividad. Su presencia efectiva se manifiesta en la capacidad de adaptación y corrección inmediata, reduciendo riesgos y optimizando la calidad y eficiencia del proceso en curso (Barrera y Miranda, 2024).

2.1.4. Componentes del control simultáneo

2.1.4.1. Control organizacional. Las entidades del estado suelen operar bajo normativas y regulaciones muy estrictas, y el control organizacional asegura que todos los empleados sigan los procedimientos internos establecidos. Esto incluye desde la asignación de tareas hasta la definición de roles y responsabilidades, lo cual es clave en el contexto público para garantizar que toda labor realizada en forma eficiente y en conformidad a las normativas legales (Catagua et al., 2023).

Sobre la manera en la cual impacta en la productividad: Asegura que todos los empleados administrativos conozcan y cumplan con los procedimientos, lo que evita errores, mejora la coordinación y permite una eficiencia mayor al entregar servicios a la población.

El control organizacional se refiere al procedimiento donde una entidad resalta que las actividades y recursos se alineen a las metas y objetivos estratégicos. Este tipo de control abarca la estructuración de políticas, procedimientos y sistemas que permitan regular y guiar el comportamiento de los empleados y las distintas unidades dentro de la entidad para que se consigan los resultados estimados.

El control organizacional implica una supervisión continua de los procesos internos, identificando desviaciones respecto a los planes establecidos y tomando acciones correctivas cuando sea necesario. Este control no solo se aplica a los recursos materiales, sino también a las personas, la cultura organizacional y las relaciones interpersonales dentro de la entidad.

Objetivo principal: establecer garantías para que las labores de la entidad se realicen conforme a las directrices establecidas, promoviendo la eficiencia, la efectividad y el cumplimiento de las metas en un determinado plazo.

2.1.4.2. Control de desempeño. Las entidades del estado deben tener mecanismos claros para evaluar la eficiencia y efectividad de sus empleados, especialmente en un entorno donde la rendición de cuentas y la transparencia resulten ser fundamentales. El control de desempeño se centra en medir los resultados de los empleados tomando en consideración las metas establecidas por la entidad (González y Vilchez, 2021).

Impacto en la productividad: Este control permite identificar a tiempo las áreas de mejora, reconocer a los empleados más productivos y ajustar recursos o capacitación según sea necesario, lo que contribuye directamente al incremento de los niveles de eficiencia en los servicios públicos.

El control de desempeño es un mecanismo que se enfoca en evaluar cómo los empleados, equipos o departamentos están alcanzando los objetivos establecidos para su puesto o función.

Este control involucra la medición y análisis del rendimiento de personas y agrupaciones según los indicadores clave de desempeño, metas específicas o estándares previamente definidos.

El control de desempeño puede incluir evaluaciones periódicas, retroalimentación continua y ajustes de metas para asegurar que los resultados se mantengan alineados con las expectativas de la organización. Además, este control ayuda a identificar áreas de mejora, reconocer logros y establecer programas de desarrollo profesional para optimizar la eficiencia y efectividad del trabajo.

Objetivo principal: Medir y garantizar que los empleados o equipos estén alcanzando los objetivos de manera eficiente, proporcionando retroalimentación para mejorar continuamente el desempeño.

2.1.4.3. Control de supervisión directa. En una entidad pública, la supervisión directa por parte de los superiores jerárquicos (por ejemplo, gerentes, jefes de áreas, etc.) es clave para garantizar que las operaciones diarias se desarrollen según los procedimientos establecidos y se mantenga el enfoque en los resultados. Este tipo de control es fundamental para gestionar el cumplimiento de tareas y corregir desviaciones de manera oportuna (Peña, 2022).

Impacto en la productividad: Permite a los directivos intervenir rápidamente si se detectan problemas operativos o de comportamiento, asegurando que las labores puedan completarse en forma oportuna y según los estándares de calidad. Además, la supervisión constante ayudará al mejoramiento de la moral de todo trabajador, así como a reducir el riesgo de errores o retrasos en los procesos administrativos.

El control de supervisión directa es el procedimiento mediante el cual los supervisores o gerencias monitorean de cerca las actividades y comportamientos de los empleados en el día a día,

asegurándose de que se sigan las directrices y procedimientos establecidos. Este tipo de control implica una supervisión más cercana, donde los supervisores están directamente involucrados en la gestión de las tareas operativas, supervisando de manera continua las actividades de los trabajadores.

A través de la supervisión directa, los gerentes pueden detectar problemas rápidamente, proporcionar orientación o correcciones inmediatas, y asegurarse de que el trabajo se realice según los estándares de calidad y eficiencia requeridos. Este tipo de control puede ser tanto formal, con revisiones periódicas y reuniones de seguimiento, como informal, con una supervisión continua e interactiva.

Objetivo principal: Asegurar que las tareas se ejecuten correctamente, siguiendo los procedimientos y reglas establecidos, manteniendo un control cercano sobre el trabajo diario y brindando retroalimentación inmediata cuando sea necesario.

Finalmente: (a) Control Organizacional garantiza que todos los empleados actúen dentro de un marco normativo común y orientado a los objetivos de la municipalidad, lo cual es fundamental en una entidad pública; (b) Control de Desempeño es esencial para medir la eficiencia y productividad de los empleados administrativos, permitiendo realizar ajustes y mejoras en tiempo real y (c) Control de Supervisión Directa es crítico para garantizar la ejecución efectiva de las políticas y procedimientos, además de mantener una supervisión cercana y reactiva a las necesidades operativas.

2.1.5. Control concurrente.

Se define como la forma en la cual el servicio de supervisión simultánea que se lleva a cabo como un multidisciplinario y sistemático acompañamiento. Su objetivo es evaluar, mediante la

utilización de diferentes técnicas, un a agrupación de controles que forman parte de un procedimiento en desarrollo, de manera interrelacionada, secuencial y ordenada durante su ejecución (Contraloría General de la República, 2019).

De acuerdo con Rodríguez (2009), este tipo de control se realiza mientras se lleva a cabo una actividad. La manera más común de esta forma de controlar resulta ser el control directo, donde un supervisor monitorea las tareas de los empleados y aborda los problemas cuando surgen.

2.1.6. La visita de control.

Según Shack (2016), se ejecuta cuando la OCI responsable del servicio, conoce los hechos que conllevan a la administración o a que incurra en omisiones, errores o nulo cumplimiento en el desarrollo de las labores concernientes a un proceso.

La Visita de Control es una modalidad simultánea de servicio, donde se utilizan observaciones e inspecciones. (Contraloría General de la República, 2019).

Según Puertas (2016), los controles internos necesitan vigilancia, lo que conlleva un procedimiento que analiza el nivel de desempeño a lo largo del tiempo, lo cual se conseguirá a través de la implementación de actividades de monitoreo constante, auditorías regulares, o una mezcla de ambas en la ejecución de tareas y procesos.

2.1.7. La Orientación de oficio.

La Orientación de Oficio, es la forma en la cual los controles simultáneos ejecutan revisiones documentales y estudios de datos vinculados. (Contraloría General de la República, 2019).

Para Shack (2016), se trata de observar eventos o situaciones en desarrollo vinculadas a la provisión de servicios y bienes a la población, así como al estado de cuidado y obras públicas,

asegurando que su realización se lleve a cabo de acuerdo con las normativas pertinentes, regulaciones internas y acuerdos contractuales. Tal es el caso cuando se incluyen el otorgamiento de alguna donación o revisión del mantenimiento parques, veredas, pistas, etc.

2.1.8. Teorías generales de la productividad

2.1.8.1. Teoría de la motivación de la productividad. Fue expuesta por medio de Maslow sugiere que los requerimientos humanos se encuentran organizados en forma jerárquica, y que una vez que se satisface un nivel de necesidades básicas, las personas buscan satisfacer necesidades más altas. En el contexto de la productividad laboral, asimismo, resalta que la productividad de los empleados puede mejorar cuando se cubren sus necesidades básicas (salario, seguridad laboral) y, además, cuando se satisfacen necesidades más altas, como el reconocimiento, el desarrollo personal y la autorrealización. Si una organización, como una entidad pública, proporciona un ambiente donde los empleados puedan satisfacer estas necesidades, es probable que se incremente la motivación y, por ende, la productividad (Madero, 2022).

Si se establece que el control simultáneo (incluyendo motivación y bienestar de los empleados) impacta sobre los niveles de productividad de todo empleado administrativo, los resultados podrían estar relacionados con el cumplimiento de requerimientos de los trabajadores, así como su rendimiento laboral.

2.1.8.2. Teoría de la eficiencia y el control de Frederick Taylor. Fue resaltada por medio de Frederick Taylor se basa en la idea de que la productividad de los trabajadores puede mejorar significativamente si se organiza el trabajo de manera científica. Taylor propuso la aplicación de principios sistemáticos para aumentar la eficiencia, como la especialización de tareas, el estudio del tiempo y el movimiento, y la supervisión rigurosa de los empleados. Según Taylor, la productividad de los trabajadores aumenta cuando se reduce el tiempo desperdiciado, se define

claramente el trabajo que se debe realizar, y se les da incentivos adecuados para cumplir con los estándares de rendimiento establecidos (Almanza et al., 2018).

El control simultáneo se ve como un mecanismo para implementar prácticas de control organizacional y desempeño al estilo de Taylor, lo cual podría aumentar la productividad de los trabajadores administrativos al optimizar procesos y tareas.

2.1.8.3. Teoría de la productividad basada en el capital humano. Fue expuesta a través de los especialistas en economía Gary Becker, quien indica que los niveles de productividad de los empleados se relacionan con toda inversión que se realizan en su educación y competencias. Tomando en consideración dicha teoría, cuando los empleados tienen habilidades y conocimientos adecuados, su desempeño y productividad en el trabajo aumentan. En las entidades públicas, esto se traduce en el requerimiento de entrenar y dar capacitación a los empleados en el desempeño de sus labores en forma eficiente (Gómez, 2012).

El control simultáneo, al incluir componentes como la formación, el monitoreo del desempeño y la retroalimentación continua puede ser crucial para mejorar los niveles de productividad de todo empleado administrativo. Al invertir en el capital humano de los empleados, la entidad pública puede mejorar la eficiencia operativa y aumentar los niveles de productividad (Gómez, 2012).

2.1.9. Definición de la productividad

Es el vínculo dado entre los resultados obtenidos (output) y los recursos empleados (input) en el desempeño de las tareas administrativas. Es un indicador clave que refleja la eficiencia con la que los trabajadores administrativos emplean su tiempo, habilidades y recursos para alcanzar

los objetivos establecidos por la entidad pública (Dávila et al., 2022). En este caso, la productividad de los trabajadores administrativos puede medirse a través de varios factores, como:

Eficiencia en el uso del tiempo y los recursos: Cuánto logran realizar los empleados en un período determinado utilizando los recursos disponibles.

Calidad de los resultados: No solo se mide la cantidad de trabajo realizado, sino también la calidad de los resultados producidos, asegurando que se pueda cumplir con los objetivos y estándares señalados por la organización.

Cumplimientos objetivos y metas organizacionales: La productividad también está relacionada con la capacidad de los trabajadores para dar cumplimiento a los objetivos y metas de las estrategias de la entidad pública, contribuyendo al logro de los resultados esperados.

El control simultáneo está relacionado con la supervisión y evaluación continua de los procesos, lo que puede mejorar la productividad al reducir errores, optimizar recursos y asegurar que los empleados se mantengan alineados con los objetivos de la organización.

De acuerdo con Gutiérrez (2014), resalta que la productividad se relaciona con los resultados obtenidos en un procedimiento, por lo que aumentar los niveles de productividad implica alcanzar resultados idóneos teniendo en cuenta los recursos utilizados para lograrlos. Asimismo, los niveles de productividad se calculan mediante la relación entre los resultados alcanzados y los recursos que se han empleado.

En cuanto a la productividad, los individuos que conforman una entidad que se considera líder, en lugar de seguidores, adoptan cierta cultura organizacional proactiva que implementan procedimientos para prever los requerimientos futuros del mercado y lograr su plena satisfacción

antes que lo realice la competencia, lo cual necesita que la perspectiva de la organización sea específica, clara, comunicada y discutida a los integrantes (Chiavenato y Sapiro, 2011).

Tomando en consideración a Robbins y Coulter (2010), define la productividad como la creación de servicios y bienes empleando menos recursos.

Por su parte, Hernández y Pulido (2011) afirman que la productividad resulta del uso adecuado de recursos en proporción a los servicios y productos generados.

2.1.10. Componentes de la productividad.

2.1.10.1. Eficiencia. Está referida a la capacidad de realizar tareas y procesos administrativos empleando pocos recursos, manteniendo un alto nivel de desempeño. En otras palabras, mide qué tan bien se gestionan los tiempos, esfuerzos y recursos disponibles (como personal, tecnología y materiales) para lograr los objetivos establecidos, sin desperdiciar recursos ni incurrir en costos adicionales innecesarios (Ramón et al., 2017). La eficiencia se observa en la rapidez con la que los empleados administrativos completan trámites, procesan solicitudes y gestionan las tareas diarias. La eficiencia es clave para asegurar que los servicios se brinden de manera rápida y efectiva, optimizando los recursos disponibles (tiempo, personal y tecnología) y reduciendo la burocracia o la congestión de trámites

2.1.10.2. Cumplimiento de objetivos. Está referido al grado en que los empleados logran lograr objetivos y metas establecidas por la entidad. Estas metas pueden estar relacionadas con la cantidad de tareas completadas, el cumplimiento de plazos o el logro de resultados específicos que contribuyen al éxito de la municipalidad. El cumplimiento de objetivos refleja la capacidad de los empleados para alinearse con las metas estratégicas y operacionales de la entidad (Espinal, 2023). En una municipalidad, los trabajadores administrativos tienen objetivos que van desde el

procesamiento de documentos, la atención al público, hasta la implementación de políticas y programas específicos. Cumplir estos objetivos de manera efectiva es esencial para asegurar que la municipalidad funcione de acuerdo con sus planes y que los ciudadanos reciban servicios oportunos y de calidad.

2.1.10.3. Calidad del trabajo. La calidad del trabajo está referida a las competencias de los trabajadores para producir resultados que cumplan con los estándares establecidos en cuanto a precisión, exactitud y fiabilidad. En el contexto administrativo, esto implica la correcta gestión de los documentos, la atención al detalle en la información procesada, la minimización de errores y satisfacer a la ciudadanía con los servicios proporcionados (Milanês et al., 2021).

En una municipalidad, la calidad del trabajo administrativo es fundamental, ya que un error en la documentación o en la ejecución de un trámite puede tener consecuencias legales, generar retrasos o perjudicar la confianza del público en los servicios municipales. Los empleados deben asegurarse de que las tareas que realizan sean exactas, completas y conformes a los procedimientos establecidos, evitando retrabajos o fallas en los servicios.

2.1.11 Eficiencia, eficacia y productividad en las organizaciones.

Al principio, el propósito principal de la gerencia y administración era ayudar a las entidades a alcanzar la eficiencia, que es la habilidad de individuos y entidades para que obtengan el máximo rendimiento utilizando la menor cantidad de recursos. Esto implica una utilización óptima de los insumos, lo que se traduce en la producción de servicios y bienes dentro de las entidades; en resumen, se trata de realizar adecuadamente las cosas (Bernal y Sierra, 2013).

Ante la escasez y limitación de recursos, gestión y administración cambiaron su enfoque hacia la eficacia, que se define como la competencia de todo individuo para cumplir con los

objetivos dentro de las organizaciones. Ser eficaz implica realizar las actividades laborales que permiten a la organización alcanzar sus metas (Bernal y Sierra, 2013).

2.1.12 Definición de términos básicos

- **Control Simultáneo.** estrategia para gestionar que facilita el hecho de supervisar y coordinar diversas áreas de una organización al mismo tiempo. En lugar de centrarse en un solo aspecto, se monitorean diferentes factores (como el desempeño, la eficiencia y la calidad) de manera continua y en tiempo real, lo que permite realizar ajustes rápidamente si es necesario. Así, se asegurará que la totalidad de componentes de la entidad estén trabajando hacia los mismos objetivos (Contraloría General de la República del Perú, 2022).
- **Productividad.** La productividad mide cuán eficientemente una persona o un equipo produce resultados en relación con los recursos que utiliza, como tiempo, dinero o esfuerzo. En el ámbito laboral, esto significa cuántos y qué tan buenos son los resultados que un trabajador puede generar dentro de un determinado tiempo, buscando siempre la mejor relación entre el trabajo realizado y los recursos invertidos (Ramírez et al., 2022).
- **Trabajadores administrativos.** Los trabajadores administrativos son aquellos que se encargan de las tareas de apoyo dentro de una organización, como organizar documentos, gestionar información, coordinar procesos internos y atender a los usuarios o clientes. En el contexto de una entidad pública, su labor es fundamental para que las operaciones diarias se desarrollen de manera eficiente (Romero, 2023).
- **Entidad Pública.** Una entidad pública es una organización que forma parte del sector público, lo que significa que es gestionada por el gobierno o el Estado. Estas entidades

tienen como misión ofrecer servicios indispensables a la sociedad, sea educación, o salud, trámites administrativos o el bienestar social (Chacha et al., 2023).

- Control Organizacional. proceso donde organización se asegurará de que todas sus actividades estén alineadas con los objetivos generales. Esto se logra implementando procedimientos y políticas que guían las actividades de la totalidad de integrantes de la entidad con el fin de asegurar que todo el trabajo se haga de la manera más eficiente posible (Rojas et al., 2024).
- Desempeño Laboral. El desempeño laboral se refiere a cómo un empleado cumple con las tareas y responsabilidades asignadas. Se evalúa no solo en función de la cantidad de trabajo realizado, sino también de la calidad de ese trabajo, la puntualidad y cómo contribuye al éxito general de la organización (Dessler & Varela, 2017).
- Eficiencia. La eficiencia significa hacer más con menos, en términos de recursos. Se trata de producir buenos resultados sin malgastar tiempo, dinero o esfuerzo. En una organización, ser eficiente significa cumplir con los objetivos de manera rápida y efectiva, aplicando los recursos que se tenga a disposición (Chiavenato, 2017).
- Cumplimiento de Objetivos. El cumplimiento de objetivos tiene que ver con la capacidad de una organización o persona para que alcance su objetivo proyectado. Medir el cumplimiento de los objetivos nos indica si las acciones realizadas están en línea con lo que se esperaba lograr y si se alcanzaron los resultados deseados (Chiavenato, 2017).
- Calidad del Trabajo. La calidad del trabajo se refiere a qué tan bien se realizan actividades o tareas en la entidad. No solo se trata de hacer el trabajo correctamente, sino también de hacerlo de acuerdo con los estándares y expectativas de la organización, asegurando que el

trabajo tenga un impacto positivo y cumpla con los requisitos establecidos (Dessler & Varela, 2017).

- Supervisión Directa. La supervisión directa es el proceso en el que los supervisores o gerentes monitorean de cerca las tareas diarias de los empleados. Este tipo de control se enfoca en observar el trabajo mientras se realiza, proporcionando orientación y tomando acciones inmediatas si es necesario para corregir desviaciones o mejorar el desempeño.

III. MÉTODO

En el ámbito de la investigación, el paradigma es la agrupación de creencias, ideas y métodos que guían cómo los investigadores abordan un problema o fenómeno.

Es como una "perspectiva" o un enfoque general que define cómo se deben plantear las preguntas, qué métodos utilizar para obtener respuestas y cómo interpretar esos resultados. Es un marco teórico y práctico que estructura el proceso de investigación, ayudando a los investigadores a enfocar su trabajo y tomar decisiones sobre cómo estudiar un tema (Sánchez et al., 2023).

Los paradigmas pueden variar según el campo de estudio, y también cambian con el tiempo a medida que se desarrollan nuevas teorías o enfoques:

- **Paradigma Positivista:** Este enfoque ve la realidad como algo objetivo y medible, donde los fenómenos pueden estudiarse de manera cuantitativa (por ejemplo, a través de encuestas o experimentos). Los investigadores que siguen este paradigma buscan encontrar leyes o patrones generales que puedan aplicarse a muchos casos.
- **Paradigma Interpretativo (Cualitativo):** Aquí, el foco está en entender cómo las personas perciben y experimentan su realidad. Este paradigma se interesa más por las historias, significados y contextos de los individuos. Los métodos cualitativos, como entrevistas o grupos de enfoque, son comunes en este enfoque.
- **Paradigma Crítico:** Este paradigma va más allá de la investigación tradicional y busca no solo entender la realidad, sino también cambiarla. Los investigadores que siguen este enfoque están interesados en cuestionar la estructuración de poderío abogando por la justicia social, enfocándose en el mejoramiento de condiciones de vida de todo grupo y persona de mayor vulnerabilidad.

El paradigma positivista es una forma de entender la investigación basado en la ideología de que un hecho real existe de manera objetiva y puede ser estudiada de manera científica. Según este enfoque, el conocimiento debe provenir de lo que se puede ver, medir y comprobar, es decir, de hechos que puedan ser observados de forma concreta y verificable. En lugar de centrarse en las opiniones o interpretaciones personales, el paradigma positivista cree que los fenómenos del mundo siguen leyes que se pueden descubrir a través del estudio de datos y la observación directa. (Sánchez, 2024).

Los investigadores que adoptan este enfoque tienden a usar métodos cuantitativos, como encuestas o experimentos, para recoger datos numéricos que se puedan analizar y comparar. La idea es que, al estudiar los fenómenos de manera objetiva y con herramientas que nos permitan medirlos, se pueden encontrar patrones que nos ayuden a comprender cómo funcionan las cosas.

Algunas características del paradigma positivista son:

- **Objetividad:** El investigador debe ser imparcial y no dejarse influir por sus opiniones o emociones personales. Se enfoca en hechos verificables y observables.
- **Cuantificación:** Se busca medir lo que se estudia de manera numérica, como contar respuestas, medir tiempos o hacer análisis estadísticos.
- **Determinismo:** Se cree que todo sigue un patrón o regla general que puede ser identificado, lo que permite hacer predicciones sobre otros casos similares.
- **Verificación empírica:** Todo conocimiento debe estar basado en hechos concretos y observaciones directas que puedan ser comprobadas.

El enfoque cuantitativo en la investigación es un método que se centra en recoger y analizar datos numéricos para entender mejor un fenómeno. En lugar de explorar opiniones o experiencias subjetivas, se busca medir de manera precisa ciertos aspectos del problema, utilizando números

para representar las variables estudiadas. Esto permite identificar patrones, relaciones o tendencias, y sacar conclusiones basadas en datos concretos (Sánchez et al., 2024).

Este tipo de enfoque se utiliza cuando se quiere obtener información que pueda ser contada, medida y comparada. Los investigadores pueden usar herramientas como encuestas, cuestionarios, experimentos o cualquier otro instrumento que permita recolectar datos numéricos. Luego, esos datos se procesan y analizan con métodos estadísticos para encontrar tendencias, correlaciones o diferencias importantes entre las variables que se están investigando (Sánchez et al., 2024).

Algunas características del enfoque cuantitativo son:

- **Objetividad:** Los investigadores mantienen una postura neutral, buscando que los datos recolectados y el análisis sean lo más imparciales posible, sin influir en los resultados.
- **Medición precisa:** El objetivo principal es obtener medidas concretas sobre aspectos específicos del fenómeno, como cantidades, frecuencias o evaluaciones numéricas.
- **Generalización:** Los resultados de la labor investigativa se intentan aplicar a una sociedad más amplia. Por ejemplo, si se encuesta a una muestra representativa de empleados, se pueden hacer conclusiones sobre todo el grupo de trabajadores.
- **Análisis estadístico:** Una vez que se recopilan los datos, se utilizan herramientas estadísticas para interpretar los resultados y encontrar relaciones significativas entre los factores estudiados.
- **Repetibilidad:** Otro aspecto importante del enfoque cuantitativo es que los estudios pueden ser replicados. Si otro investigador sigue el mismo proceso, debería obtener resultados similares.

La metodología hipotética-deductiva es una labor investigativa basada en formular una hipótesis inicial sobre un fenómeno y luego probarla a través de predicciones que se puedan verificar mediante observación o experimentación. Este proceso se estructura en dos pasos clave: primero, se plantea una suposición o hipótesis sobre cómo podría funcionar algo, y luego, a partir de esa hipótesis, se deducen predicciones que se pueden comprobar en la práctica (Sánchez et al., 2024).

Pasos del método hipotético-deductivo:

- **Formulación de la hipótesis:** El investigador crea una hipótesis, que es una posible explicación o suposición sobre cómo se relacionan o funcionan ciertos aspectos del fenómeno en estudio.
- **Deducción de predicciones:** A partir de la hipótesis, se desarrollan predicciones claras sobre lo que se debería observar o medir si la hipótesis es correcta. Estas predicciones deben ser comprobables.
- **Prueba y observación:** Se realizan experimentos o se recopilan datos para comprobar si las predicciones de la hipótesis son correctas. Este paso es clave para verificar la validez de la hipótesis.
- **Confirmación o ajuste de la hipótesis:** Los resultados obtenidos se comparan con las predicciones. Si las observaciones coinciden con lo esperado, la hipótesis se confirma, aunque no de manera definitiva. Si no coinciden, la hipótesis debe ser revisada o rechazada.

Este método es común en las ciencias porque permite probar teorías de forma estructurada y lógica, basándose en la experimentación para llegar a conclusiones más objetivas.

3.1 Tipo de investigación

El tipo aplicado de una labor investigativa está referida a un enfoque en el que el principal objetivo es resolver problemas prácticos utilizando el conocimiento y las teorías existentes. En lugar de centrarse solo en explorar teorías abstractas, este tipo de investigación busca aplicar lo que ya se sabe para encontrar soluciones concretas a problemas reales en contextos específicos (Sánchez, 2024).

El presente estudio se relaciona con la investigación aplicada, eso significa que no solo se trata de entender un concepto en abstracto, sino de poner en práctica ese conocimiento para abordar y mejorar una situación real. En lugar de ser solo teórica, la labor investigativa aplicada se orienta hacia la resolución de una problemática real en una organización, empresa o institución pública, buscando cambios y mejoras tangibles.

El nivel correlacional de investigación se refiere a un enfoque que fomenta la búsqueda del análisis busca analizar del vínculo de las variables, sin intervenir directamente en ellas. En este tipo de estudio, la persona que realiza la investigación se limita a medir y observar cómo varían las variables entre sí, con la meta de establecer la existencia del vínculo o conexión entre ellas (Sánchez et al., 2023).

La idea principal de un estudio correlacional es ver si las variables se afectan mutuamente de alguna manera, pero sin manipular ninguna de ellas. Esto significa que el investigador no trata de cambiar ni controlar las variables, sino que simplemente observa cómo se comportan en conjunto.

También es de nivel correlacional puesto que pretenden la asociación de variables, hechos, fenómenos y conceptos, midiendo las variables y su vínculo en términos de la estadística (Hernández y Mendoza, 2018).

Para Arbaiza (2014) a través del nivel correlacional se fomenta la búsqueda de evidenciar la relación o asociación (no causal) de las variables o sus categorías, conceptos, variables con la finalidad de que se conozca su comportamiento partiendo de la relación.

Asimismo, la labor investigativa es de diseño no experimental basándose en Valderrama (2019), puesto que no se manipulan las variables en vista que los sucesos y hechos ya sucedieron.

También es de corte transversal en vista que los datos se recolectan en un único tiempo y momento, la finalidad es asegurar la descripción de las variables y estudio de la incidencia y relación en un determinado instante. (Hernández et al., 2014).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población fue de 47 empleados de administración en un ente público que laboran en el periodo 2024.

3.2.2. Muestra

Se considera a los 47 empleados de administración de un ente pública que laboran en el año 2024, es decir la totalidad de la población, porque está al alcance de la investigadora.

3.2.3. Muestreo

Se utilizó el no probabilístico censal basado en (Arbaiza, 2014)

3.3 Operacionalización de variables

3.3.1. *Definición conceptual de la variable 1: Control simultáneo.*

Es la evaluación sistemática y objetiva de los puntos de control o las acciones de procedimientos que se están desarrollando, con el fin de detectar y notificar de manera oportuna a la organización o área correspondiente sobre la presencia de circunstancias desfavorables. (Contraloría General de la República, 2019).

3.3.2. *Definición operativa de la variable 1: Control simultáneo.*

Se define por sus dimensiones propuestas.

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1 control simultáneo

Dimensiones	Indicadores
Control Organizacional	Cumplimiento de Procedimientos Establecidos Actualización de Normativas y Procedimientos
Control de Desempeño	Cumplimiento de Objetivos Individuales y Organizacionales Índice de Productividad del Empleado
Control de Supervisión Directa	Revisión de Actividades Intervención Correctiva

3.3.3. *Definición conceptual de la variable 2: Productividad.*

Según Gutiérrez (2014) son resultados que se generan en un sistema o proceso, donde al aumentar la productividad implica alcanzar resultados superiores teniendo en cuenta los recursos utilizados para conseguirlos.

3.3.4. *Definición conceptual de la variable 2: Productividad.*

Se define por sus dimensiones propuestas.

Tabla 2*Operacionalización de la variable 2 productividad*

Dimensiones	Indicadores
Eficiencia	Tareas Completadas Uso Eficiente de Recursos
Cumplimiento de Objetivos	Metas Administrativas Alcanzadas Cumplimiento de Plazos en la Ejecución de Tareas Errores en los Trámites Administrativos
Calidad del Trabajo	Satisfacción del Usuario con los Servicios Administrativos

3.4 Instrumentos

Se optó por el cuestionario, el cual está compuesto por una serie de interrogantes relacionadas con las variables que se pretende evaluar. En este estudio, el cuestionario incluye interrogantes cerradas, ya que estas ofrecen alternativas de solución definidas de antemano. Esto facilita su codificación y estudio minucioso. (Hernández y Mendoza, 2018).

3.5 Procedimientos

Tomando en cuenta a Bernal (2016), se prueban las Hipótesis planteando la alternativa y la nula aplicando el SPSS vs25 se establecerá el valor sig. calculado contrastándolo con el sig. Teórico equivalente a 0.05 si resulta ser inferior se procederá a la aceptación de la hipótesis alterna (Ha), pero si es que se acepta entonces se acepta la hipótesis nula (Ho).

3.6 Análisis de datos

Según Valderrama (2019) indica que tras realizar las encuestas, contamos con una agrupación de información preparada para su análisis. De este modo, estos datos podrán ser empleados en el estudio estadístico y contribuirán a desarrollar las siguientes etapas del estudio. Es importante tener en cuenta que, mediante la información recopilada, se aborda la problemática planteada y se verifica la hipótesis.

En el análisis descriptivo. Se utilizará: (a) Distribución de frecuencias. Agrupación de puntuaciones que se presentan en una tabla ordenada, tomando en cuenta las particularidades definidas por la persona que realiza la investigación. (Bernal, 2016) y (b) Histogramas. la distribución de frecuencia suele presentarse generalmente por medio de gráficos conocidos comúnmente como histogramas (Bernal, 2016).

En la prueba de hipótesis.

Se determina el rho de Spearman según Hernández et al. (2014) se definen como la medición ordinal de las variables, unidades o personas de la muestra podrán estar ordenadas mediante rangos.

Se determina a través del valor p calculado la selección de la (Ho) y (Ha):

- Las hipótesis nulas. Es la reversión de las hipótesis de la labor investigativa, representan proposiciones del vínculo de las variables utilizados para negar o refutar lo afirmado por la hipótesis investigativa. (Hernández et al., 2014).
- Hipótesis alternativas. Es toda alternativa alterna o distinta de las hipótesis investigativas y nulas. (Hernández et al., 2014).

Se va utilizar la estadística no paramétrica de escala ordinal a través del Rho de Spearman se conocerá la relación de las variables señaladas en la tesis (Gamarra et al., 2015)

3.7 Consideraciones éticas

Para el presente estudio son las siguientes:

- **Confidencialidad y privacidad de la información:** Es fundamental garantizar que toda la información recopilada durante la investigación, especialmente si incluye datos personales o sensibles de los trabajadores administrativos, sea manejada con estricta confidencialidad. Los datos deben ser almacenados de manera segura y solo utilizados con

fines investigativos, debido respeto a las normas para proteger datos personales establecidas por la ley.

- **Consentimiento informado de los participantes:** Si tu investigación involucra encuestas, entrevistas o cualquier tipo de interacción directa con los trabajadores administrativos, es esencial obtener su consentimiento informado. Los participantes deben ser plenamente conscientes de los objetivos de la investigación, de cómo se utilizarán sus respuestas y de que su participación es voluntaria. Además, deben tener la opción de retirarse en cualquier momento sin que esto les acarree ninguna consecuencia negativa.
- **Integridad en el análisis y presentación de los resultados:** Es crucial que los datos y resultados presentados en la tesis sean tratados de manera honesta, sin manipulación o tergiversación de la información para favorecer alguna postura o hipótesis preexistente. La transparencia y la rigurosidad en el análisis son fundamentales para mantener la integridad ética de la investigación, asegurando que los hallazgos sean fieles a los datos y contribuyan de manera objetiva al conocimiento del tema.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

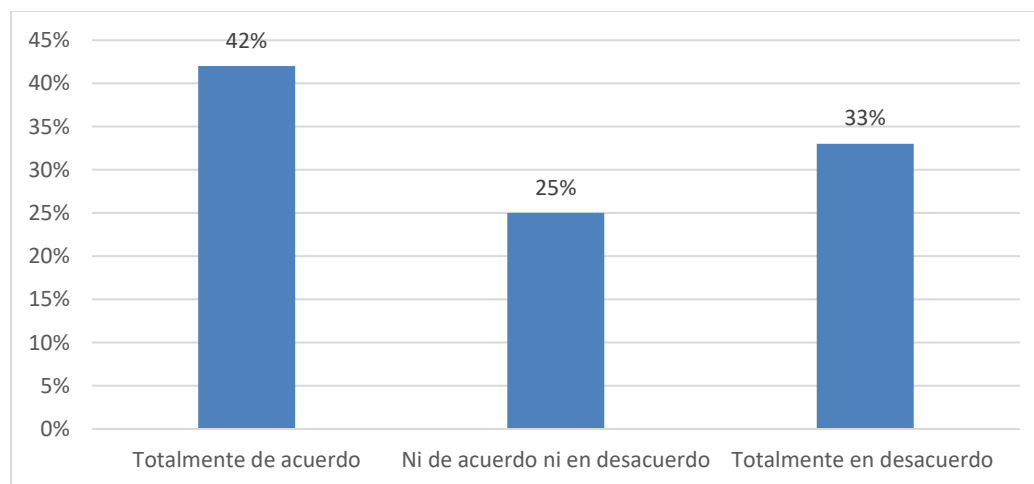
Tabla 3

Frecuencia de la variable 1. Control simultaneo

	Frecuencia	Porcentaje
Valido Totalmente de Acuerdo	15	42
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	9	25
Totalmente en Desacuerdo	12	33
Total	36	100

Figura 1

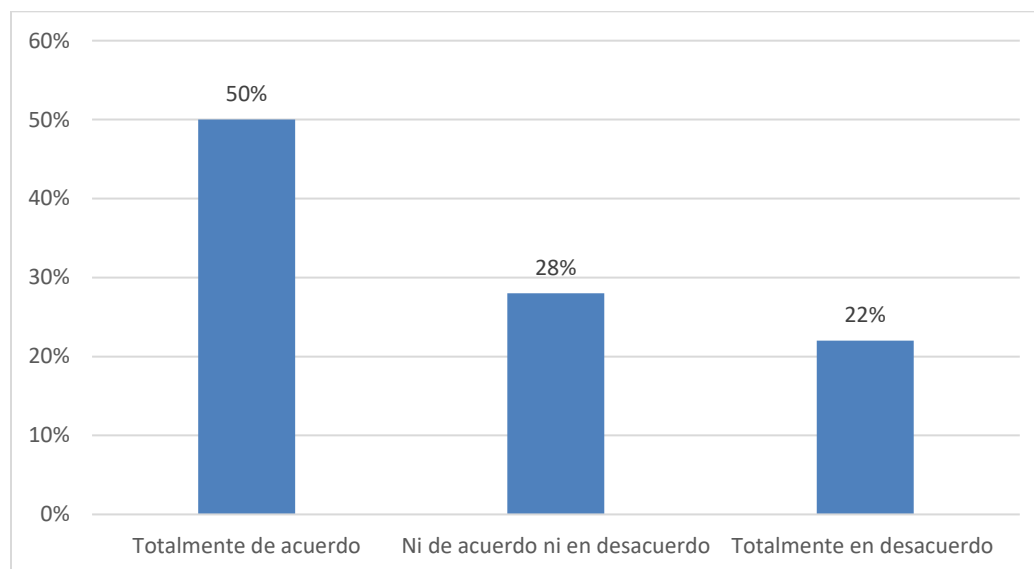
Histograma de la variable 1. Control simultaneo



Nota. En relación con el control simultáneo en la entidad pública, un 42% de los empleados está totalmente de acuerdo con que los procedimientos y normativas se siguen rigurosamente, que los objetivos están claramente definidos y que las supervisiones son efectivas. Sin embargo, un 33% de los empleados se muestra en desacuerdo, sugiriendo que perciben deficiencias en la aplicación de estos procedimientos y en la supervisión. Un 25% de los empleados se encuentra neutral, indicando la ausencia de claridad o consistencia en la implementación del control simultáneo.

Tabla 4*Frecuencia de la dimensión. Control organizacional*

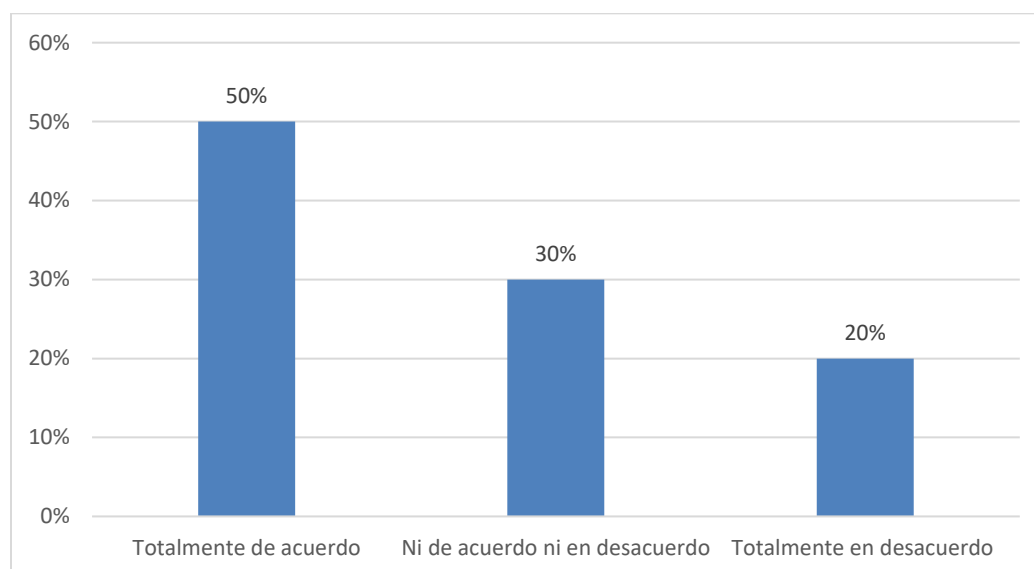
		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Totalmente de Acuerdo	18	50
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	10	28
	Totalmente en Desacuerdo	8	22
	Total	36	100,0

Figura 2*Histograma de la dimensión. Control organizacional*

Nota. Respecto al control organizacional, un 50% de los empleados está totalmente de acuerdo en que los procedimientos internos de la entidad se siguen rigurosamente, que los empleados cumplen con las normativas y que las actualizaciones de procedimientos son frecuentes y pertinentes. Sin embargo, un 28% de los empleados se encuentra neutral, lo que indica una percepción ambigua sobre la implementación de estos procedimientos, mientras que un 22% de los empleados está en desacuerdo, sugiriendo que algunos perciben deficiencias en el cumplimiento de las normativas y en la actualización o aplicabilidad de los procedimientos.

Tabla 5*Frecuencia de la dimensión. Control de desempeño*

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Totalmente de Acuerdo	18	50
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	11	30
	Totalmente en Desacuerdo	7	20
	Total	36	100

Figura 3*Histograma de la dimensión. Control de desempeño*

Nota. El 50% de los empleados se encuentra totalmente de acuerdo en que los objetivos de desempeño están claramente definidos y se cumplen regularmente, y que los empleados en su área cumplen consistentemente con los objetivos organizacionales. Sin embargo, un 30% de los empleados se encuentra neutral, lo que refleja una percepción ambigua sobre la claridad y el cumplimiento de los objetivos, mientras que un 20% está en desacuerdo, sugiriendo que algunos empleados consideran que no se evalúa adecuadamente la productividad ni se cumplen de manera consistente los objetivos establecidos.

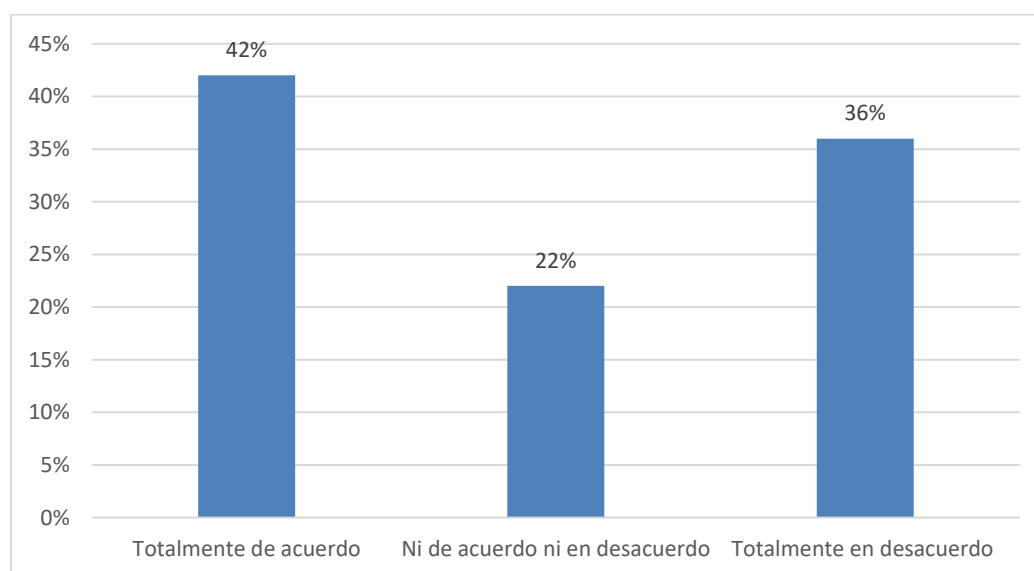
Tabla 6

Frecuencia de la dimensión. Control de supervisión directa

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Totalmente de Acuerdo	15	42
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	8	22
	Totalmente en Desacuerdo	13	36
	Total	36	100

Figura 4

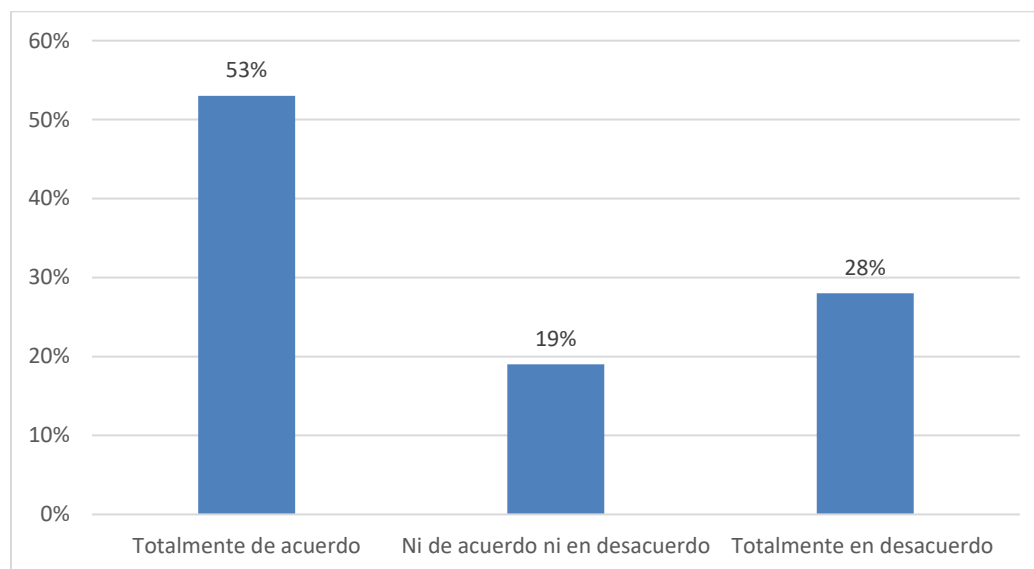
Histograma de la dimensión. Control de supervisión directa



Nota. El 42% de los empleados se encuentra totalmente de acuerdo en que los supervisores realizan revisiones regulares de las actividades para que se garantice el cumplimiento de normativas y que las intervenciones correctivas son efectivas para mejorar el desempeño. Sin embargo, un 36% está en desacuerdo, sugiriendo que una significativa parte de empleados perciben una supervisión insuficiente o ineficaz en su área de trabajo. Además, un 22% de los empleados se encuentra neutral, lo que indica que algunos no tienen una percepción clara sobre la frecuencia o efectividad del control.

Tabla 7*Frecuencia de la variable 2. Productividad*

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Totalmente de Acuerdo	19	53
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	7	19
	Totalmente en Desacuerdo	10	28
	Total	36	100

Figura 5*Histograma de la variable 2. Productividad*

Nota. El 53% de los empleados se encuentra totalmente de acuerdo en que cumplen con los estándares de productividad establecidos, completan las tareas dentro del tiempo asignado sin afectar la calidad, y utilizan eficientemente los recursos disponibles. Sin embargo, un 28% está en desacuerdo, sugiriendo que una significativa parte de empleados perciben que no cumplen con los estándares de productividad, o que no pueden completar las tareas de manera eficiente y dentro del tiempo asignado. Un 19% se encuentra neutral, lo que indica una percepción ambigua sobre su capacidad para cumplir con los plazos, objetivos y estándares establecidos.

4.2. Prueba de las hipótesis

4.2.1. General

Ha. Existe relación positiva entre el control simultáneo y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024.

Ho. No existe relación positiva entre el control simultáneo y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024.

Tabla 8

Correlación de la hipótesis general

			Control simultaneo (agrupado)	Productividad (agrupado)
Rho de Spearman	Control simultaneo (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,805
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Productividad (agrupado)	Coefficiente de correlación	,805	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

Nota. se evidencia la existencia de una correlación positiva significativa del control simultáneo y la productividad de los trabajadores administrativos en la entidad pública, con una correlación equivalente a 0,805. Este valor señala una positiva y fuerte relación de las variables, por ello, a medida que se mejore el control simultáneo, lo hace la productividad de los empleados. La bilateral significancia fue equivalente a 0,000 indica que es significativa estadísticamente, respaldando la (Ha).

4.2.2. Primera hipótesis específica

Ha. Existe relación positiva entre el control organizacional y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024.

Ho. No existe relación positiva entre el control organizacional y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024.

Tabla 9

Correlación de la primera hipótesis específica

			Control organizacional (agrupado)	Productividad (agrupado)
Rho de Spearman	Control organizacional (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,797
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Productividad (agrupado)	Coefficiente de correlación	,797	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

Nota. se evidencia la existencia de una correlación positiva significativa del control organizacional y la productividad del empleado de la administración en el ente público, con una correlación equivalente a 0,797. Esto resalta una positiva y fuerte relación de las variables, sugiriendo que cuando mejore el control organizacional, también suele darse en la productividad de los empleados. La bilateral significancia equivalente a 0,000 confirma que esta correlación es significativa desde el punto de vista estadístico, respaldando la (Ha).

4.2.3. Segunda hipótesis específica

Ha. Existe relación positiva entre el control de desempeño y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024.

Ho. No existe relación positiva entre el control de desempeño y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024.

Tabla 10

Correlación de la segunda hipótesis específica

			Control de desempeño (agrupado)	Productividad (agrupado)
Rho de Spearman	Control de desempeño (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,772
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Productividad (agrupado)	Coefficiente de correlación	,772	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

Nota. se evidencia la existencia de una correlación positiva significativa del control de desempeño y la productividad de los trabajadores administrativos en la entidad pública, con una correlación equivalente a 0,772. Este valor resalta una positiva y fuerte relación de las variables, sugiriendo que cuando se mejoren los controles de desempeño, también aumenta la productividad de los empleados. La bilateral significancia equivalente a 0,000 afirma que la mencionada correlación es significativa estadísticamente, respaldando la (Ha).

4.2.4. Tercera hipótesis específica

Ha. Existe relación positiva entre el control de supervisión directa y la productividad de los trabajadores

Ho. No existe relación positiva entre el control de supervisión directa y la productividad de los trabajadores

Tabla 11

Correlación de la tercera hipótesis específica

			Control de supervisión directa (agrupado)	Productividad (agrupado)
Rho de Spearman	Control de supervisión directa (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,786
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Productividad (agrupado)	Coefficiente de correlación	,786	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

Nota. se evidencia la existencia de una correlación positiva significativa del control de supervisión directa y la productividad de los trabajadores administrativos, con una correlación equivalente a 0,786. Este valor resalta una positiva y fuerte relación de las variables, sugiriendo que cuando se mejoren los controles de supervisión directa, también lo hace la productividad de los empleados. La bilateral significancia equivalente a 0,000 confirma que esta correlación es significativa estadísticamente, respaldando la (Ha).

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados que se obtuvieron en la investigación acerca del control simultáneo y la productividad de los trabajadores administrativos en una entidad pública en 2024 evidencian una positiva relación de las variables, lo que puede analizarse desde diferentes perspectivas teóricas. En primer lugar, la teoría del control organizacional sugiere que un mecanismo adecuado de control asegura que se cumplan con los objetivos y normas dentro de una entidad, lo que está respaldado por una significativa correlación encontrada por el control organizacional y la productividad. Este hallazgo indica que un control bien estructurado mejora la efectividad y eficiencia en la utilización de recursos, lo cual es fundamental para lograr la productividad.

Por otro lado, la (MBO) de Peter Drucker, que sostiene que la productividad aumenta cuando los objetivos son claros y alineados con las metas organizacionales, está reflejado en los resultados de la labor investigativa. Los empleados que perciben una clara definición de objetivos y un sistema de evaluación adecuado tienden a ser más productivos, lo cual se alinea con la teoría de Drucker. Esto subraya la importancia de establecer metas específicas y medibles que guíen el trabajo de los empleados y les brinden un sentido de propósito.

La teoría del control adaptativo de Ashby también es relevante en este contexto. Según esta teoría, los sistemas organizacionales deben ser capaces y flexibles para que se adapten a los cambios. Los resultados sugieren que los trabajadores se benefician de un control organizacional que no solo regula sus actividades, sino que también responde a las dinámicas cambiantes del entorno. Esto se traduce en un ambiente de trabajo más eficiente y productivo, en el que los empleados pueden adaptarse mejor a los desafíos.

Además, la teoría de la motivación de la productividad, que resalta que la motivación es un factor clave para que se mejore el rendimiento del trabajo, se ve reflejada en los resultados de

la investigación. El control simultáneo y el control de desempeño proporcionan claridad en las expectativas y una retroalimentación constante, lo que aumenta la motivación del empleado y, en consecuencia, su productividad. El apoyo recibido a través de la supervisión y el cumplimiento de normas también contribuye a mantener la motivación y compromiso de los trabajadores.

La teoría de la eficiencia y el control de Frederick Taylor, que aboga por la estandarización de los procedimientos de trabajo y mecanismos para controlar las labores para maximizar la eficiencia, también encuentra respaldo en los resultados del trabajo investigativo. La positiva correlación entre el control organizacional y la productividad sugiere que la implementación rigurosa de procedimientos y el monitoreo constante de las actividades laborales son factores claves para optimizar los procesos y mejorar el rendimiento de los empleados.

Por último, la teoría de la productividad basada en el capital humano sostiene que el nivel de productividad está estrechamente relacionado con las habilidades y competencias de los trabajadores. Asimismo, los hallazgos de la labor investigativa también refuerzan esta teoría, ya que un control adecuado, combinado con una constante capacitación y desarrollo del personal, no solo asegura el cumplimiento de normas, sino que también contribuye al desarrollo del capital humano mejorando los niveles de productividad.

La primera discusión, basándose en el resultado, evidenciaron una positiva y clara relación entre el control simultáneo y la productividad de los trabajadores administrativos en un ente público, similar a previas investigaciones en el ámbito de la auditoría y la gestión pública. Un 42% de los empleados considera que los procedimientos y normativas se siguen rigurosamente, que los objetivos están bien definidos y que las supervisiones son efectivas. Sin embargo, un 33% de los empleados muestra desacuerdo, lo que sugiere que existen áreas de oportunidad en la implementación de estos controles, así como posibles deficiencias en la supervisión o en la claridad

de los objetivos. El vínculo del control simultáneo y la productividad se ve reforzada porque el 53% de los empleados también está totalmente de acuerdo en que cumplen con los estándares de productividad establecidos, completan las tareas dentro del tiempo asignado y utilizan eficientemente los recursos, aunque un 28% de los trabajadores considera que no cumplen con estos estándares.

Este hallazgo apoya la teoría del control organizacional, que sostiene que un marco adecuado de políticas y procedimientos mejora la eficiencia operativa, como se refleja en la investigación de Escobar et al. (2024), donde se establece que una gestión adecuada de la administración fortalecerá el control interno, lo que a su vez contribuye a la eficiencia organizacional. El vínculo del control simultáneo y la productividad observada en este estudio también está en línea con la (MBO) de Peter Drucker, que subraya la importancia de tener objetivos claramente definidos y medibles. En este caso, el hecho de que un 42% de los empleados esté de acuerdo con que los objetivos son claros y alcanzables muestra una alineación con esta teoría, lo que permitirá el mejoramiento de los niveles de desempeño de los trabajadores.

Asimismo, el resultado tiene coherencia con la Teoría de la Motivación de la Productividad, que señala que la claridad en los procedimientos y objetivos, junto con un adecuado sistema de supervisión y retroalimentación, fomenta la motivación y, por ende, la productividad. En este sentido, la positiva correlación significativa entre el control simultáneo y la productividad, con un coeficiente de 0,805, sugiere que los empleados que perciben un control claro y efectivo se sienten más motivados y son más productivos. Además, la Teoría de la Productividad Basada en el Capital Humano también puede aplicarse aquí, dado que los controles simultáneos tienen un impacto directo en el desarrollo y aprovechamiento del potencial de los trabajadores, mejorando así su eficiencia en la ejecución de las tareas asignadas.

Por otro lado, el estudio de Campoverde y Reyes (2024) resalta la importancia de la integración de tecnología, la ética y la capacitación continua para mejorar los controles internos y la gestión pública, lo cual se relaciona directamente con la necesidad de un control simultáneo más robusto y eficiente para optimizar la productividad en las entidades públicas. Estos factores también pueden ser considerados como áreas de mejora en la entidad pública estudiada, ya que la capacitación constante y la implementación de herramientas tecnológicas pueden mejorar los niveles de eficacia del control aumentando la productividad.

Sobre la segunda discusión, los resultados obtenidos en este estudio sobre el control de la organización y la forma en la cual impacta en la productividad de los empleados de la administración en una entidad pública revelan una percepción mixta entre los empleados. Un 50% de los empleados está totalmente de acuerdo en que los procedimientos internos de la entidad se siguen rigurosamente, que las normativas se cumplen y que las actualizaciones de procedimientos son frecuentes y pertinentes. Este hallazgo refleja un nivel alto de confiabilidad en la implementación de controles organizacionales, lo que se alinea con la literatura existente que destaca la importancia de los mencionados controles efectivos para que se logren las metas institucionales (Guaycha y Vargas, 2024).

Sin embargo, un 28% se muestra neutral, resalta la ausencia de claridad o ambigüedad en la comunicación de los procedimientos y políticas en la entidad. Además, un 22% está en desacuerdo, sugiriendo que algunos empleados perciben deficiencias en la aplicación de estos procedimientos y en la actualización o aplicabilidad de las normativas. Esto puede reflejar una falta de consistencia en la implementación de los controles o una deficiencia en la capacitación o en la comunicación de las normas dentro de la entidad.

A pesar de estas percepciones mixtas, el resultado indica una positiva y significativa correlación equivalente a 0,797 entre el control organizacional y la productividad de los trabajadores administrativos. Este coeficiente de correlación sugiere que, a medida que mejora la implementación de los procedimientos organizacionales, también mejora la productividad de los empleados, lo que respalda la hipótesis de que un control organizacional adecuado puede ser un factor clave para mejorar el rendimiento laboral. La significancia bilateral equivalente a 0,000 confirmando que la correlación resulta ser significativa estadísticamente, reforzando la validez del resultado.

Estos hallazgos son consistentes con teorías y estudios previos. Según Riso y Castellini (2019), el control organizacional, dentro del marco de la Nueva Gestión Pública, desempeñan un rol crucial en la eficiencia de las entidades públicas. Sin embargo, se subraya la importancia de integrar el control interno con las prácticas de gestión de riesgos, algo que parece faltar parcialmente en la entidad estudiada, según las percepciones de los empleados. Además, la teoría de Barrera y Miranda (2024) señala que, aunque las prácticas de control son fundamentales para la eficiencia administrativa, es necesario considerar otros factores estratégicos que contribuyan a mejorar la gerencia administrativa. Este aspecto resalta la importancia de adoptar un enfoque holístico que combine un control organizacional efectivo con otras medidas que mejoren la administración en su conjunto.

Por otro lado, el estudio de Flores (2024) destaca el requerimiento de que se fortalezca las competencias de los auditores y los equipos encargados del control simultáneo, lo que también es relevante en este contexto. La implementación de un control organizacional más eficiente en la entidad pública estudiada podría beneficiarse de una mayor formación y una mayor interacción entre distintos actores relacionados con la administración pública. La capacitación constante no

solo mejora el cumplimiento de las normativas, sino que también optimiza la toma de decisiones y la supervisión, lo que repercute directamente en la productividad de los empleados.

La tercera discusión, el resultado que se obtuvo en el análisis del control de desempeño y su vínculo con los niveles de productividad de los empleados administrativos en una entidad pública presentan una visión mixta, aunque generalmente positiva. El 50% de los empleados está totalmente de acuerdo en que los objetivos de desempeño están claramente definidos y se cumplen regularmente, lo que sugiere que una buena parte de los trabajadores percibe que los objetivos organizacionales son claros y alcanzables. Esta percepción positiva está alineada con la teoría de la gestión por objetivos (MBO) de Peter Drucker, que destaca la importancia de definir metas claras y medibles para asegurar el alineamiento de los esfuerzos de los trabajadores con las metas de la entidad.

Sin embargo, un 30% de los empleados se encuentra neutral, reflejando incertidumbre o la ausencia de una comunicación clara de los objetivos y en la manera en que se miden los resultados. Este grupo podría estar experimentando una falta de transparencia o de retroalimentación sobre su desempeño, lo que podría generar una percepción ambigua respecto a la claridad y el cumplimiento de los objetivos. Además, un 20% está en desacuerdo, sugiriendo una porción relevante de los empleados percibe deficiencias en la evaluación de la productividad o considera que los objetivos no se están cumpliendo de manera consistente. Esto podría estar relacionado con problemas en el seguimiento de las metas, la falta de recursos o la insuficiente capacitación para cumplir con los objetivos establecidos.

A pesar de estas percepciones mixtas, el resultado evidencia una positiva y significativa correlación de 0,772 entre el control de desempeño y la productividad de los trabajadores administrativos. Este coeficiente indica un vínculo fuerte y positiva entre ambas variables, se

sugiere que cuando mejore el control de desempeño, también aumenta la productividad de los empleados. La bilateral significancia equivalente a 0,000 confirma que esta correlación es significativa estadísticamente, respaldando lo señalado por la hipótesis, es decir el control de desempeño adecuado está vinculado a un aumento en la productividad laboral.

Los diversos hallazgos tienen consistencia con previos estudios que subrayan la importancia del control y la evaluación del desempeño en el entorno organizacional. Por ejemplo, Morales (2019) encontró que las correctivas medidas de controles simultáneos pueden facilitar la comprensión de una serie de recomendaciones, lo que sugiere que un buen sistema de control puede mejorar la claridad y la efectividad de las evaluaciones. Huamán (2019) también observó que los controles simultáneos inciden en el cumplimiento de labores previstas, destacando la relación directa entre el control de desempeño y el cumplimiento de los objetivos. Sin embargo, tanto Morales como Huamán indican que existen limitaciones en la implementación del control debido a recursos insuficientes o a la ausencia de empleados capacitados, afectando la percepción negativa de algunos empleados sobre el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Además, Esquivel y López (2018) señalan que los (OCI) tienen limitaciones en la capacidad de sus operaciones, lo que afecta la frecuencia y la efectividad de los controles. Este punto es relevante, ya que las limitaciones en los recursos y la ausencia de trabajadores capacitados podrían estar impactando en implementar de manera efectiva de un control de desempeño adecuado en la entidad pública estudiada. Eton (2018) también observa que la debilidad en la gestión de riesgos y la evaluación periódica del personal puede llevar a una falta de cumplimiento de los objetivos, lo cual puede explicar la percepción negativa de algunos empleados respecto al control de desempeño.

Finalmente, el estudio de Mohammed (2018) destaca que los controles internos son clave para que se cumpla con las metas organizacionales, sugiriendo que un control de desempeño efectivo puede potenciar la recaudación de ingresos y mejorar la eficiencia operativa. Este hallazgo respalda la idea de que el control de desempeño debe ser un mecanismo integrado dentro de la gestión organizacional para que se asegure que las metas se puedan cumplir en forma eficiente.

Sobre la cuarta discusión, el resultado evidencia una percepción mixta de los empleados respecto a la supervisión directa en la entidad pública, lo que tiene implicaciones en la productividad de empleados de administración. El 42% de los empleados está totalmente de acuerdo en que los supervisores realizan revisiones regulares de las actividades para que se garantice el cumplimiento de las normativas y que las intervenciones correctivas son efectivas para mejorar el desempeño. Esta percepción positiva sugiere que una proporción considerable de los empleados considera que el control de supervisión es adecuado, lo que podría contribuir a una mayor eficacia en la ejecución de sus responsabilidades mejorando los niveles de productividad.

Por otro lado, el 36% de los empleados está en desacuerdo, lo que indica que una parte significativa de los trabajadores percibe una supervisión insuficiente o ineficaz. Este dato sugiere que, a pesar de que la supervisión se realiza, su impacto no es el esperado en todos los casos, lo que podría estar afectando el rendimiento y motivación de los trabajadores en determinadas áreas. Esta discrepancia podría reflejar la falta de recursos o la insuficiencia de capacitación de los supervisores para que se ejecuten las funciones en forma efectiva, lo que, a su vez, impacta en la productividad de los empleados.

Además, un 22% de los empleados se encuentra neutral, lo que indica que algunos no tienen una percepción clara sobre la frecuencia o efectividad de la supervisión. Esta falta de claridad podría estar asociada con la inconsistencia en la aplicación de los procedimientos de supervisión

o la falta de una comunicación efectiva sobre las expectativas y los objetivos de desempeño. En general, estos resultados apuntarán al requerimiento de una claridad mayor y coherencia en la supervisión directa, para garantizar que todos los empleados se sientan igualmente respaldados y evaluados de manera justa.

La tabla muestra una positiva y significativa correlación equivalente a 0,786 entre el control de supervisión directa y la productividad de los trabajadores administrativos. Este coeficiente sugiere una relación positiva y fuerte de las variables, señalando que cuando se mejoran los controles de supervisión, mejorará productividad de los empleados. La bilateral significancia equivalente a 0,000 confirma que esta correlación es significativa estadísticamente, respaldando la hipótesis de que una supervisión efectiva contribuye directamente a una mayor productividad en la entidad pública. Este hallazgo es consistente con estudios previos que resaltan la relevancia de un adecuado control en la mejora del desempeño laboral.

El estudio de Guardado et al. (2018) destaca la ausencia de capacitación en control interno, afectando la capacidad de los supervisores para realizar una supervisión adecuada. Este hallazgo es relevante, ya que la capacitación insuficiente puede generar deficiencias en la aplicación de los procedimientos de supervisión y disminuyendo la efectividad del control. Da Silva (2017) también señala la relevancia de los mecanismos internos de control bien implementado al establecer garantías a la confianza de los datos financieros y presupuestales, lo que puede influir directamente en la toma de decisiones y desempeño de los empleados administrativos.

Justo (2018) subraya que la información adecuada para un control simultáneo puede mejorar el nivel de prevención de riesgos y contribuir a alcanzar los objetivos institucionales, lo que refuerza la importancia de contar con sistemas de supervisión eficaces que identifiquen y mitiguen riesgos antes de que afecten negativamente el desempeño. Asimismo, Quispe y Castillo

(2018) encuentran que los controles simultáneos tienen influencia significativa para cumplir con las metas organizacionales en vista que permite identificar riesgos que puedan colocar en una situación peligrosa la consecución de metas y posibilita la adopción de medidas preventivas. Esta idea resalta cómo una supervisión proactiva y bien implementada puede generar mejoras sustanciales en la productividad de los empleados al reducir obstáculos y mitigar riesgos.

Por último, Vidal (2017) resalta que los controles simultáneos también poseen un favorable impacto en la administración de inversiones públicas, lo que implica que, a nivel organizacional, la supervisión adecuada puede generar resultados más positivos en términos de cumplimiento de metas, rendimiento y, en consecuencia, productividad.

VI. CONCLUSIONES

- Relación entre el control simultáneo y la productividad de los empleados de administración: Se puede concluir que cuando el control simultáneo se gestiona de manera eficaz, la productividad de los empleados mejora. Es decir, cuando hay un control claro y oportuno de las actividades, los trabajadores administrativos tienden a ser más eficientes y a alcanzar mejor los objetivos establecidos por la entidad.
- Relación entre el control organizacional y la productividad de empleados de administración: El control organizacional es clave para mejorar la productividad de los empleados. Cuando los procedimientos y normas internas están bien definidos y son seguidos de manera constante, los trabajadores se sienten más seguros y orientados, lo que se traduce en un mejor rendimiento y mayor efectividad en el trabajo.
- Relación entre el control de desempeño y la productividad de empleados administrativos: El control de desempeño impactan de manera positiva y directa en la productividad de los empleados. Cuando los objetivos de desempeño están bien establecidos y se evalúan de manera constante, los empleados se sienten más motivados y enfocados, lo que mejora su rendimiento general y contribuye a alcanzar las metas organizacionales.
- Relación entre el control de supervisión directa y la productividad de los empleados de administración: La supervisión directa tiene una estrecha relación con la productividad de los empleados. Cuando los empleados sienten que están siendo supervisados de manera regular y efectiva, tienden a mantener un nivel de desempeño más alto. Esto demuestra que una supervisión continua y adecuada ayuda a los trabajadores a cumplir con los objetivos y a mejorar su rendimiento.

VII. RECOMENDACIONES

- Para mejorar la productividad, es fundamental hacer más efectivo los controles simultáneos en la entidad pública. Esto se logra realizando auditorías y revisiones más frecuentes, de forma que se puedan detectar problemas a tiempo y corregirlos rápidamente. Al asegurarse de que los trabajadores siguen las normativas adecuadas y se mantienen alineados con los objetivos de la organización, se les proporciona un entorno más organizado y eficiente, lo que impulsa su desempeño.
- Es importante que la entidad revise y actualice regularmente sus procedimientos internos. Cuando las normas y los procedimientos se ajusten y definan a los requerimientos de la organización, los empleados saben exactamente qué se espera de ellos. Esto reduce la confusión y les ayuda a realizar su trabajo de manera más eficiente, lo que mejora la productividad.
- Una forma de fomentar la productividad es estableciendo objetivos claros y medibles para los empleados. Cuando los trabajadores saben qué se espera de ellos y tienen metas bien definidas, se sienten más motivados a alcanzarlas. Además, hacer un seguimiento regular del desempeño y ofrecer retroalimentación constructiva permite que los empleados ajusten su trabajo según sea necesario, aumentando su productividad.
- Es clave que los supervisores se involucren de manera más cercana y frecuente con sus equipos. Esto no solo les permite identificar cualquier desafío a tiempo, sino que también ofrece una oportunidad para brindar apoyo y orientación. Al mejorar la supervisión y asegurarse de que los empleados reciban el acompañamiento necesario, se facilita un ambiente de trabajo más productivo y orientado a resultados.

VIII. REFERENCIAS

- Almanza, R., Calderón, P., y Vargas, J. (2018). Classic Theories of Organizations and Gung Ho. *Vis. futuro*, 22(1), 1-10.
https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082018000100001.
- Arbaiza, L. (2014). *Como elaborar una tesis de grado*. Esan ediciones.
- Arce, C. (2019). *El servicio de control simultáneo y su efecto en la gestión administrativa de la unidad territorial Ayacucho del programa juntos, 2018*. [Tesis de grado, Universidad Católica los Angeles de Chimbote].
https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/11339/accion_simultaneo_orientacion_de_oficio_visita_de_control_visita_preventiva_gestion_administrativa_arce_de_la_cruz_carlos_eduardo.pdf?sequ.
- Barrera, L., y Miranda, S. (2024). *El control simultáneo y la gerencia en la municipalidad de Torata 2023*. [Tesis de grado, Universidad José Carlos Mariategui].
https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2972/Leonela-Santa_tesis_titulo_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Pearson.
- Bernal, C., y Sierra, H. (2013). *Proceso Administrativo* (2 ed.). Pearson.
- Campoverde, C., y Reyes, N. (2024). Government auditing and internal control in public entities: a comparative analysis in South America. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 249-264.
<https://www.ojs.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/1329/2222>.

- Caravaca, J., Daniel, C., Lenarduzzi, J., y Mattina, G. (2020). Modernizar el estado. Plan y agentes del cambio en la era cambiamos. Argentina, 2015-2019. *Revista de gestión pública*, 9(1), 5-42. <http://dx.doi.org/10.22370/rgp.2020.9.1.2679>.
- Catagua, M., Pinargote, M., y Mendoza, M. (2023). Internal Control and COSO model in business administrative and financial management. *Podium*, 44, 151-166. <https://doi.org/10.31095/podium.2023.44.10>.
- Chacha, E., Sánchez, J., Quimiz, J., y Llamuca, A. (2023). Public management and its influence on the quality of citizen care in Milagro. *Universidad y Sociedad*, 15(6), 204-213. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v15n6/2218-3620-rus-15-06-204.pdf>.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de los recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (10 ed.). Editorial Mcgraw Hill.
- Chiavenato, I., y Sapiro, A. (2011). *Planeacion estrategica*. Mc Graw Hill.
- Contraloria General de la Republica . (07 de Junio de 2019). Resolucion de Contraloria N° 115-2019-CG: http://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/RC_115-2019-CG.pdf
- Contraloría general de la república del Perú. (2022). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3839885/3656507-directiva-n-013-2022-cg-norm-directiva-de-servicio-de-control-simultaneo.pdf>
- Coopers , y Lybrand . (1997). *Los nuevos conceptos de control interno (Informe COSO)*. Ediciones Díaz Santos.
- Da Silva, P. (07 de Junio de 2017). *The perceived usefulness of financial information for decision making in Portuguese municipalities: The importance of internal control*. <https://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/JAAR-05-2014-0052>

- Damas, J., Martínez, G., y Tosca, S. (2022). Government auditing as a means of control in public management. *Revista de Investigación Académica sin Frontera*, 37, 1-14. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi37.444>.
- Dávila, C., Agüero, C., Castro, L., y Vargas, R. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-402.pdf>.
- Dessler, G., y Varela, R. (2017). *Administracion de recursos humanos*. Pearson educación.
- El Comercio . (2015). *Contraloría: Solo 25% de entes públicos tienen control interno*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/contraloria-25-entes-publicos-control-interno-205028>.
- Eniola, J., y Akinselure, P. (2016). Effect of Internal Control on Financial Performance of Firms in Nigeria. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(10), 80-85. <https://pdfs.semanticscholar.org/f04a/8a0feea2a06eb882cc6f7ec52395b5417b6b.pdf>.
- Escobar, G., Loor, G., y Loor, E. (2024). Internal Control and Administrative Management at a public entity. *Journal Scientific MQRInvestigar*, 8(3), 1080-1094. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.3.2024.1080-1094>.
- Espinal, A. (2023). Creation of Delivery Unit as means to fulfill of Objectives in Peru: 2014-2021. *Rev. estud. educado publicos*, 9(1), 113-137. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-6296.2023.67979> .
- Esquivel, K., y Lopez, K. (2018). *El control simultaneo y sus efectos contra la corrupción en la administración de las instituciones públicas del distrito de Yanacancha periodo 2018*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion].

<http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/986/1/TESIS-%20esquivel%20trujillo%20jakeline%20kassandra-%20lopez%20tufinio%20kraysler%20yojhayra.pdf>.

Estupiñan, R. (2011). *Control Interno y Fraudes*. Editorial Ecoe Ediciones.

Eton, M. (2018). Internal Control and Budget Implementation in Kabale District Uganda. *International Journal of Science and Research*, 8(1), 815-821. <http://idr.kab.ac.ug/bitstream/handle/123456789/128/Internal%20Control%20and%20Budget%20Implementation%20in%20Kabale%20District%20Uganda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Fernández, J. (2022). The new challenges of public auditing in terms of ethics, integrity and the fight against fraud. *Revista Auditoria Publica*, 80, 74-85. <https://gredos.usal.es/handle/10366/151332>.

Flores, O. (2024). *Control simultáneo y los proyectos de inversión pública del sector salud, 2023*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/150027/Flores_MOA-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y.

Gamarra, G., Wong, F., Rivera, T., y Pujay, O. (2015). *Estadística e investigación con aplicación de SPSS*. San Marcos.

Gómez, O. (2012). Human resource productivity, strategic factor of production costs and quality of product: Clothing industry in Bucaramanga. *Tecnura*, 16(31), 102-113. <http://www.scielo.org.co/pdf/tecn/v16n31/v16n31a10.pdf>.

Gonzalez, M. (2016). *Una mirada hacia el control de gestión*. [Tesis de grado, Universidad Militar Nueva Granada].

<https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/1d949760-682f-4eed-b9f8-724d629ec5fb/content>.

González, W., y Vilchez, R. (2021). Factors of the labor performance of the administrative personnel in experimental national universities. *Pensam. gest.* 51, 1-21. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>.

Guardado, A., Laguan, M., y Vasquez, M. (2018). *Actualización de las normas técnicas de control interno específicas basadas en COSO III, de la alcaldía municipal de la reina del departamento de Chalatenango*. [Tesis de grado, Universidad de el Salvador]. <https://repositorio.ues.edu.sv/server/api/core/bitstreams/5205a46f-8fed-4b5d-a1ba-6afb35632001/content>.

Guaycha, D., y Vargas, J. (2024). *Control interno en los procesos administrativos del gad parroquial Abdón Calderón, Cantón Santa Isabel. Año 2023*. [Tesis de grado, Universidad Católica de Cuenca]. <https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/53c40ff3-82ea-481e-a91f-c2c79931b8d5/content>.

Gutierrez, H. (2014). *Calidad y productividad* (4 ed.). Mc Graw Hill.

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, M. (2014). *Metodologia de la investigacion* (6 ed.). Mc Graw Hill education.

Hernandez, S., y Pulido, A. (2011). *Fundamentos de gestion empresarial, enfoque basado en competencias*. Editorial Mc Graw Hill.

Huamán, D. (2019). *El servicio de control simultáneo como herramienta en la gestión pública, y sus efectos en el manejo de los fondos públicos del proyecto especial sierra centro sur de*

- Ayacucho*, 2016. [Tesis de grado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote].
https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/10519/CONTROL_SI_MULTANEO_FONDOS_PUBLICOS_HUAMAN_DE_LA_CRUZ_DIANA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Huertas, T., Suárez, E., Salgado, M., Jadán, L., y Jiménez, B. (2020). Design of a management model. Scientific and practical basis for its elaboration. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 165-177. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-165.pdf>.
- Hurtado, O. (2019). *Mejoramiento continuo y la productividad de una empresa privada, año 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villareal].
<https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3635/HURTADO%20CABRERA%20OSCAR%20HUMBERTO%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Justo, C. (2018). *Control simultáneo por parte de los órganos del sistema nacional de control y su influencia en el nivel prevención del riesgo del logro de los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Pocollay, periodo: 2014-2015*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann].
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3497>.
- Madero, S. (2022). Perception of Maslow's hierarchy of needs and its relationship to attract and retain the human talent. *Contaduría y Administración* 68 (1), 235-259.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8721849.pdf>.
- Mateo, J. (2020). *El control simultáneo de la Contraloría en los tiempos de covid-19*.
<https://prometheo.pe/el-control-simultaneo-de-la-contraloriaen-los-tiempos-del-covid-19/>

- May, M. (2022). Government audit: effective functioning within public bodies. *RevisTAP*, 1(2), 77-83. <https://revistap.ejeutap.edu.co/index.php/utap/article/view/24/27>.
- Méndez, O. (2019). Aproximación al control externo y su relación con la rendición de cuentas. *Cuestiones Constitucionales*, 41, 313-342. <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2019.41.13949>.
- Milanês , L., Campêlo, E., Pinheiro, C., Carvalho, M., Batista, L., y Fernandes, R. (2021). Calidad de vida en el trabajo y salud pública: Estructura dimensional de una escala. *Enferm. glob.*, 20(62) , 453-462. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.436441> .
- Mohammed, A. (2018). Effect of internal control systems on revenue generation of Osun internal revenue services. *Innovations*, 64, 286-299. <https://journal-innovations.com/assets/uploads/doc/ee2e4-r23175.pdf>.
- Morales, S. (2019). *Control interno simultáneo para facilitar el proceso de implementación de medidas correctivas en la municipalidad distrital de Vinchos, 2016*. [Tesis de grado, Universidad Católica los Angeles de Chimbote]. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/10425/CONTROL_INTERNO_MORALES_CARRERA_SARITA.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
- Padilla, A. (2018). *Sistema de Control Interno para la Dirección Financiera de la Contraloría General del Estado*. [Tesis de grado, Universidad Tecnológica Israel]. <https://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/1829/1/UISRAEL-EC-MASTER-ADMP-378.242-2018-010.pdf>.
- Peña, R. (2022). Administrative and planning norms applied in the Army Corps of Engineers of Ecuador: assessment and compliance. *Eyc*, 2(15), 19-38. https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v2.n15.2022.267.

- Porras, H. (2017). Implementación de un Sistema de Seguimiento y Evaluación de La Gestión Pública en el Perú. *Administración pública y control*, 45, 51-56. http://www.dialogoconlajurisprudencia.com/zona-gestion-publica-web/index.php/doctrina/mostrar_lib/6LQHM8889yLYHI2T17PBvAI07TG.
- Puertas, D. (2016). *El control interno y su influencia en la administración de las municipalidades del Perú: caso Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote*. [Tesis de grado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/934/control_interno_administracion_publica_puertas_rodriguez_delia_vanessa.pdf?sequence=4
- Quispe, F., y Castillo, J. (2018). *El servicio de control simultáneo y su influencia en el cumplimiento de las metas institucionales de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado de Tambopata – EPS EMAPAT S.A., 2016 - 2017*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios]. <https://repositorio.unamad.edu.pe/handle/20.500.14070/378>.
- Ramírez, G., Magaña, D., y Ojeda, R. (2022). Productivity, aspects that benefit the organization. Systematic review of scientific production. *Trascender contab. gest.*, 7(20), 189-208. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>.
- Ramón, G., Laborí, R., Bermúdez, L., y González, I. (2017). Theoretical aspects on efficacy, effectiveness and efficiency in health services. *Revista Información Científica*, 96(6), 1153-1163. <https://www.redalyc.org/journal/5517/551764135018/html/>.
- Riso, V., y Castellini, M. (2019). Poor Integration between Operational Risk Management activities and Internal Control System in the Municipalities: An analysis of the Italian

- legislative framework. *Economia Aziendale Online*, 10(1), 149-158.
<http://riviste.paviauniversitypress.it/index.php/ea/article/view/1956/2092>.
- Rivas , G. (2011). Modelos contemporáneos de control interno. Fundamentos teóricos. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 4(8), 115-136.
<https://www.redalyc.org/pdf/2190/219022148007.pdf>.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administracion* (10 ed.). Pearson.
- Rodriguez. (2009). *Control interno: un efectivo sistema para la empresa*. Trillas.
- Rodriguez, J., Vásquez, L., Andrade, E., Bartra, K., Sánchez, F., y Ruiz, R. (2024). Assessment of Public Management Efficiency on Labor Productivity. *Revista InveCom.*, 4(2), 1-22.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.10574091>.
- Rojas, P., Gómez, E., y Gil, M. (2024). Financial indicators for management control in organizations. *Koinonía*, 8(1) , 135-149. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2613>.
- Román, M. (2021). *Control simultáneo y gestión pública en las entidades del sector Economía y Finanzas*, Lima, 2021. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81485/Rom%C3%A1n_MP_M-SD.pdf?sequence=4.
- Romero, N. (2023). Motivation in administrative workers as an essential component of coexistence agreements at UNES. *Prohominum*, 5(4) , 1-11. <https://doi.org/10.47606/acven/ph0209>.
- Sánchez, A. (2006). Peter Drucker, innovador maestro de la administración de empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 2(2), 69-89.
<https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634344005.pdf>.
- Sánchez, M. (2024). Participación ciudadana en la gestión de la política pública contra la violencia familiar. Lima Metropolitana. *Revista de Climatología*, 24, 1441-1454.

https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2024/03/Articulo-RCLIMCS24_0156-Mario-Sanchez.pdf.

Sánchez, M., Tejada, G., Bazan, J., Pajuelo, C., Solis, J., y Torres, J. (2024). Educación financiera en el aumento de los préstamos Gota a Gota – 2024. *Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales*, 23, 4334-4339. <https://rclimatol.eu/2023/12/31/educacion-financiera-en-el-aumento-de-los-prestamos-gota-a-gota-2024/>.

Sánchez, M., Tejada, G., Torres, J., Flores, M., Velasco, M., Patricio, S., y Bazan, J. (2024). Inteligencia artificial en la gestión de los recursos humanos. *Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales*, 24, 2082-2092. <https://rclimatol.eu/2024/07/16/inteligencia-artificial-en-la-gestion-de-los-recursos-humanos/>.

Sánchez, M., Velasco, M., Espinoza, R., Gonzales, A., Romero, R., y Mory, W. (2023). *Metodología y estadística en la investigación científica*. Puerto Madero Editorial Académica. <https://doi.org/10.55204/PMEA.17>

Shack, J. (2015). *Los problemas en la implementación de una estrategia: análisis de la implementación de la Ley N° 29555 que incorpora plazas y presupuesto de los órganos de control institucional a la Contraloría General de la República periodo 2011 – 2014*. [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6574/SHACK_MUR_O_JORGE_RICARDO_PROBLEMAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sociedad española de sistemas generales. (2024). *¿Qué es la Teoría General de Sistemas?* <https://www.sesge.org/tgs/2-sin-categoria/150-que-es-la-teoria-general-de-sistemas.html>

- Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta* (10 ed.). San Marcos.
- Vásquez, A., Chávez, G., y González, J. (2023). Internal auditing in public and private entities in Ecuador. *Enfoques. Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 1, 162-169. <http://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v7i26.162>.
- Vélez, J. (2023). Modalidades de control interno y su efectividad contra la corrupción en municipalidades ejercicio 2022. *Economía y Negocios*, 1, 18-34. <https://doi.org/10.33326/27086062.2023.2.1747>.
- Vélez, J. (2023). Modalidades de control interno y su efectividad contra la corrupción en municipalidades ejercicio 2022. *Economía y Negocios*, 5(2), 18-34. <https://doi.org/10.33326/27086062.2023.2.1747>.
- Vidal, J. (2017). *El Control Simultáneo como Nuevo Enfoque de la Auditoría Gubernamental, en la Gestión de Proyectos de Inversión Pública, en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional del Callao*. [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1251>.

IX. ANEXOS Anexo A. Matriz de consistencia

El control simultáneo y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES																																											
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre el control simultáneo y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre el control organizacional y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre el control de desempeño y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre el control de supervisión directa y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el control simultáneo y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación entre el control organizacional y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024.</p> <p>Determinar la relación entre el control de desempeño y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024.</p> <p>Determinar la relación entre el control de supervisión directa y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación positiva entre el control simultáneo y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación positiva entre el control organizacional y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024.</p> <p>Existe relación positiva entre el control de desempeño y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024.</p> <p>Existe relación positiva entre el control de supervisión directa y la productividad de los trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024.</p>	<p>Variable 1. Control simultáneo</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Control Organizacional</td> <td>Cumplimiento de Procedimientos Establecidos</td> <td>1, 2</td> <td rowspan="6">Ordinal</td> </tr> <tr> <td>Actualización de Normativas y Procedimientos</td> <td>3, 4</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Control de Desempeño</td> <td>Cumplimiento de Objetivos Individuales y Organizacionales</td> <td>5, 6</td> </tr> <tr> <td>Índice de Productividad del Empleado</td> <td>7, 8</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Control de Supervisión Directa</td> <td>Revisión de Actividades</td> <td>9, 10</td> </tr> <tr> <td>Intervención Correctiva</td> <td>11, 12</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2. Productividad</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Eficiencia</td> <td>Tareas Completadas</td> <td>1, 2</td> <td rowspan="6">Ordinal</td> </tr> <tr> <td>Uso Eficiente de Recursos</td> <td>3, 4</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Cumplimiento de Objetivos</td> <td>Metas Administrativas Alcanzadas</td> <td>5, 6</td> </tr> <tr> <td>Cumplimiento de Plazos en la Ejecución de Tareas</td> <td>7, 8</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Calidad del Trabajo</td> <td>Errores en los Trámites Administrativos</td> <td>9, 10</td> </tr> <tr> <td>Satisfacción del Usuario con los Servicios Administrativos</td> <td>11, 12</td> </tr> </tbody> </table>				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Control Organizacional	Cumplimiento de Procedimientos Establecidos	1, 2	Ordinal	Actualización de Normativas y Procedimientos	3, 4	Control de Desempeño	Cumplimiento de Objetivos Individuales y Organizacionales	5, 6	Índice de Productividad del Empleado	7, 8	Control de Supervisión Directa	Revisión de Actividades	9, 10	Intervención Correctiva	11, 12	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Eficiencia	Tareas Completadas	1, 2	Ordinal	Uso Eficiente de Recursos	3, 4	Cumplimiento de Objetivos	Metas Administrativas Alcanzadas	5, 6	Cumplimiento de Plazos en la Ejecución de Tareas	7, 8	Calidad del Trabajo	Errores en los Trámites Administrativos	9, 10	Satisfacción del Usuario con los Servicios Administrativos	11, 12
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala																																											
Control Organizacional	Cumplimiento de Procedimientos Establecidos	1, 2	Ordinal																																											
	Actualización de Normativas y Procedimientos	3, 4																																												
Control de Desempeño	Cumplimiento de Objetivos Individuales y Organizacionales	5, 6																																												
	Índice de Productividad del Empleado	7, 8																																												
Control de Supervisión Directa	Revisión de Actividades	9, 10																																												
	Intervención Correctiva	11, 12																																												
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala																																											
Eficiencia	Tareas Completadas	1, 2	Ordinal																																											
	Uso Eficiente de Recursos	3, 4																																												
Cumplimiento de Objetivos	Metas Administrativas Alcanzadas	5, 6																																												
	Cumplimiento de Plazos en la Ejecución de Tareas	7, 8																																												
Calidad del Trabajo	Errores en los Trámites Administrativos	9, 10																																												
	Satisfacción del Usuario con los Servicios Administrativos	11, 12																																												
<p>Metodología Tipo: Aplicado Diseño: No experimental Población: Son 36 trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024. Muestra: Son 36 trabajadores administrativos de una entidad pública, año 2024. Muestreo: No probabilístico</p>																																														

Anexo B. Validación de instrumentos

Es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. Se logra cuando se demuestra que el instrumento refleja el concepto abstracto a través de sus indicadores empíricos (Hernández y Mendoza, 2018).

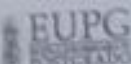
La validez de expertos se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable de interés, de acuerdo con expertos en el tema (Hernández y Mendoza, 2018).

Tabla 12

Expertos durante la evaluación del instrumento de las variables

Experto	Dominio	Decisión
Dr. Segundo Sanchez Sotomayor	Estadística	si existe suficiencia
Dr. Begazo de Bedoya Luis	Metodología	
Mag. Mario Sanchez Camargo	Temático	si existe suficiencia

Certificado de validación de instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLAREAL
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellido y nombre del Juez: Sánchez Sotomayor Segundo

1.2 Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional Federico Villarreal

1.3 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

1.4 Autor del instrumento: Villaluz Ramón Laranga Paon

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adaptado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Cumple los aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Permite conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico apropiado					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS
(Resalta el conteo en cada una de las categorías de la escala)

A

B

C

D

E

Coeficiente de validez = $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E =$ 50

III. Calificación global (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60-0,70]
Aprobado	<0,70-1,00]

IV. Calificación de aplicabilidad: Aprobado

Lugar: Lima D^o de 08 del 2024

S. Sánchez
FIRMA DEL JUEZ

EUPG
 ESCUELA UNIVERSITARIA
 DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLAREAL
 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
 POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez: Sánchez Camargo Ana Patricia
 1.2 Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional Federico Villarreal
 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Guatemala
 1.4 Autor del instrumento: Villa Kusman Lamayza Rosa

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Permite conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los temas					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un examen estadístico pertinente					X

CONTEO TOTAL DE M/RCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E

Coefficiente de validez = $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E =$ 50

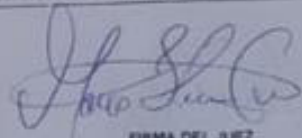
III. Calificación global (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70-1,00]

IV. Calificación de aplicabilidad

Aprobado

Lugar: Lima 27 de 03 del 2024


 FIRMA DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLAREAL
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez: Begazo De Bedoya Luis
 1.2 Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional Federico Villareal
 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario
 1.4 Autor del instrumento: Vilcahuaman Lanzetta Rosa

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Permite conseguir datos basados en teorías o modelos técnicos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico matemático					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
--	---	---	---	---	---

Coefficiente de validez = $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \frac{50}{50}$

III. Calificación global (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70-1,00]

IV. Calificación de aplicabilidad

Aprobado

Lugar: Lima 20 de 07 del 20 24


 FIRMA DE JUEZ

Anexo C. Confiabilidad de instrumentos

La confiabilidad del instrumento según (Hernández et al., 2014) es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes, también se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales.

Tabla 13

Rangos de Confiabilidad para Enfoques Cuantitativos






Intervalos	Interpretación	Semáforo
De 01 a 20	Poca Confiabilidad	
De 21 a 40	Baja Confiabilidad	
De 41 a 60	Confiabilidad moderada	
De 61 a 80	Alta confiabilidad	
De 81 a 100	Excelente Confiabilidad	

Tabla 14

Confiabilidad del instrumento de la variable 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	12

Nota. Mediante el SPSS se obtuvo un coeficiente de fiabilidad de 0.853, se interpreta como una alta fiabilidad.

Tabla 15

Confiabilidad del instrumento de la variable 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	12

Nota. Mediante el SPSS se obtuvo un coeficiente de fiabilidad de 0.886, se interpreta como una alta fiabilidad.

Anexo D. Instrumento de medición

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

3	3	1
Totalmente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Control simultaneo				
N°	Ítems	1	2	3
Dimensión: control organizacional				
1	Los procedimientos internos de la entidad se siguen rigurosamente en las actividades diarias.			
2	En mi área de trabajo, todos los empleados cumplen con las normativas y procedimientos establecidos.			
3	Los procedimientos y normativas de la entidad se actualizan con frecuencia para adaptarse a cambios.			
4	Las actualizaciones de normativas y procedimientos en mi área son oportunas y pertinentes.			
Dimensión: control de desempeño				
5	Los objetivos establecidos para mi desempeño están claramente definidos y los cumpla regularmente.			
6	En mi área, los empleados cumplen de manera consistente con los objetivos organizacionales.			
7	En mi trabajo, los empleados somos productivos en la cantidad de tareas realizadas en el tiempo asignado.			
8	La productividad de los empleados en mi área es evaluada regularmente en función de las tareas completadas.			
Dimensión: control de supervisión directa				
9	Los supervisores revisan regularmente las actividades de los empleados para garantizar el cumplimiento de las normas.			
10	Mi supervisor realiza supervisiones frecuentes de mi trabajo para asegurar que todo esté en orden.			
11	Los supervisores intervienen rápidamente cuando se detectan problemas en la ejecución de las tareas.			
12	Las intervenciones correctivas de los supervisores son efectivas para mejorar el desempeño de los empleados.			

Productividad				
N°	Ítems	1	2	3
Dimensión: eficiencia				
1	El número de trámites que realizo por hora se ajusta a los estándares de productividad establecidos.			
2	En mi jornada laboral, puedo completar las tareas dentro del tiempo asignado sin afectar la calidad.			
3	Utilizo de manera eficiente los recursos materiales y tecnológicos disponibles para realizar mis tareas.			
4	En mi trabajo, evito el desperdicio de tiempo y recursos al realizar las tareas administrativas.			
Dimensión: cumplimiento de objetivos				
5	Regularmente cumpla con las metas establecidas para mis tareas administrativas.			
6	En mi trabajo, soy capaz de cumplir con los objetivos establecidos en tiempo y forma.			
7	Entrego las tareas dentro de los plazos establecidos por la organización.			
8	Me esfuerzo por cumplir con los plazos establecidos para los trámites y tareas administrativas.			
Dimensión: calidad del trabajo				
9	Los errores en los trámites que realizo son mínimos y rara vez afectan los procesos administrativos.			
10	Mi trabajo administrativo se realiza con un alto nivel de precisión y sin necesidad de correcciones.			
11	Los ciudadanos a quienes atiendo generalmente están satisfechos con los trámites administrativos que realizo.			
12	Considero que los servicios administrativos que proporciono cumplen con las expectativas de los ciudadanos.			