



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

TESIS

**“CONTROL INTERNO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA DE
PERSONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
CONTAMANA 2020”**

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

PRESENTADO POR:

JUAN HERNAN VASQUEZ VASQUEZ

ASESOR:

CPC. EDGAR ALBERTO SOLSOL HIDALGO, Mg.

IQUITOS, PERÚ

2022



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

FACEN

"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N° 116-CCGyT-FACEN-UNAP-2022

En la ciudad de Iquitos, a los 19 días del mes de octubre del año 2022, a horas: 05:00 p.m. se dio inicio haciendo uso de la plataforma google.meet la sustentación pública de la Tesis titulada: "CONTROL INTERNO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA DE PERSONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CANTAMANA 2020", autorizado mediante Resolución Decanal N° 1787-2022-FACEN-UNAP, presentado por el Bachiller en Ciencias Contables JUAN HERNAN VASQUEZ VASQUEZ, para optar el Título Profesional de CONTADOR PÚBLICO que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

- CPC. JORGE ALBERTO PÉREZ REÁTEGUI, Mg. (Presidente)
- CPC. LLOID ALEX RODRIGUEZ ICOMENA, Mg. (Miembro)
- CPC. ROLAN RAMIREZ GÓMEZ, Mg. (Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: ...A C E P T A B L E M E N T E...

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: ...A P R O B A D A S..... con la calificación ...B U E N A.... (15).

Estando el Bachiller apto para obtener el Título Profesional de Contador Público.

Siendo las ...07:00 pm... del 19 de octubre del 2022, se dio por concluido el acto académico.

CPC. JORGE ALBERTO PÉREZ REÁTEGUI, Mg.
Presidente

CPC. LLOID ALEX RODRIGUEZ ICOMENA, Mg.
Miembro

CPC. ROLAN RAMIREZ GÓMEZ, Mg.
Miembro

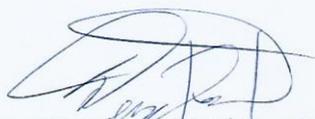
CPC. EDGAR ALBERTO SOLSOL HIDALGO, Mg
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

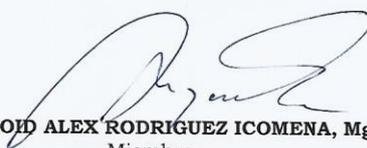
Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
http://www.unapiquitos.edu.pe - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



JURADO Y ASESOR



CPC. JORGE ALBERTO PÉREZ REÁTEGUI, Mg.
Presidente
MATRICULA N°10-0528



CPC. LLOID ALEX RODRIGUEZ ICOMENA, Mg.
Miembro
MATRICULA N°10-0869



CPC. ROLAN RAMÍREZ GÓMEZ, Mg.
Miembro
MATRICULA N° 10-966



CPC. EDGAR ALBERTO SOLSOL HIDALGO, Mg.
Asesor
MATRICULA N° 10-621

DEDICATORIA

Con amor y cariño a mis hijas: Zhaommi y Zoe, por ser la razón y fuente de mi inspiración para seguir superándome profesionalmente, a Dios por darme la vida.

AGRADECIMIENTO

Los caminos para conseguir los sueños, son múltiples, muy en especial nuestra familia, que son uno de esos caminos y la fuerza que me llevaron a culminar este trabajo de investigación, para ellos GRACIAS.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1. Antecedentes	6
1.2. Bases teóricas	9
1.3. Definición de términos básicos	19
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	21
2.1. Formulación de la hipótesis	21
2.2. Variables y su operacionalización	21
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	23

3.1. Tipo y diseño	23
3.2. Diseño muestral	24
3.3. Procedimientos de recolección de datos	24
3.4. Procesamiento y análisis de datos	25
3.5. Aspectos éticos	25
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	27
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	39
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	42
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	43
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	44
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	
3. Estadística complementaria	
4. Consentimiento informado	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Control interno	27
Tabla 2: Entorno de control	28
Tabla 3: Evaluación de riesgo	29
Tabla 4: Actividades de control	30
Tabla 5: Sistema de información	31
Tabla 6: Supervisión de sistemas de control	32
Tabla 7: Desempeño laboral	33
Tabla 8: Desempeño de la función	34
Tabla 9: Características individuales	35
Tabla 10: Evaluación complementaria	36
Tabla 11: Pruebas de normalidad	37
Tabla 12: Relación entre control interno y el desempeño laboral	37

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1:Control interno	27
Figura 2:Entorno de control	28
Figura 3:Evaluación de riesgo	29
Figura 4:Actividades de control	30
Figura 5:Sistema de información	31
Figura 6:Supervisión de sistemas de control	32
Figura 7:Desempeño laboral	33
Figura 8:Desempeño de la función	34
Figura 9:Características individuales	35
Figura 10:Evaluación complementaria	36

RESUMEN

En la investigación se estableció como objetivo general determinar la relación entre el control interno y el desempeño laboral del Área de Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana, 2020; utilizando el tipo de estudio como descriptivo – correlacional y diseño no experimental, lo cual estuvo conformado por una población de 45 colaboradores, quienes fueron encuestados a través de la encuesta y cuestionario. Por lo tanto, la investigación concluye que, el control interno es calificado como regular (27%) debido que la institución pocas veces cuenta con el plan estratégico, y los objetivos para la identificación de riesgos, y a veces establecen el procedimiento para desarrollar las actividades de control, pero nunca se comunica al interno los objetivos para un adecuado control. Por su parte, el desempeño laboral es calificado como regular (27%) pues el nivel de conocimiento de sus tareas es óptimo, pero la capacidad para ejecutar ideas productivas es regular. Asimismo, de manera general se determinó que el control interno se relaciona significativa con el desempeño laboral con una correlación de 0.810 y una significancia al nivel 0.000.

Palabras clave: Control interno; Desempeño laboral

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between internal control and job performance of the Personnel Area of the Local Educational Management Unit of Contamana, 2020, using the type of study as descriptive - correlational and non-experimental design., which was made up of a population of 45 employees, who were surveyed through the survey and questionnaire. Therefore, the investigation concludes that the internal control is qualified as regular (27%) because the institution rarely has the strategic plan, and the objectives for the identification of risks, and sometimes they establish the procedure to develop the activities. of control, but the objectives for adequate control are never communicated to the inmate. For its part, job performance is rated as regular (27%) because the level of knowledge of their tasks is optimal, but the ability to execute productive ideas is regular. Likewise, in general, it was determined that internal control is significantly related to job performance with a correlation of 0.810 and significance at the 0.000 level.

Keywords: Internal control; Job performance

INTRODUCCIÓN

El control interno es reconocido como una herramienta para que la dirección organizacional de cualquier tipo de entidad logre mayor seguridad en el cumplimiento de sus metas institucionales y tenga la capacidad de informar sobre la gestión de los recursos humanos, es así que el control interno “se perfila como un mecanismo adecuado para apoyar los esfuerzos de las instituciones públicas con el propósito de garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales y la correcta rendición de cuentas” (Gamboa, Puente, y Vera, 2016, p. 489).

Por otro lado el desempeño laboral es un proceso periódico y sistemático que permite apreciar el desenvolvimiento y el potencial de desarrollo que tiene el personal en su área, el mismo que puede identificar u optimizar las habilidades del talento humano, de esa forma mejorar su nivel de eficiencia y eficacia. (Álvarez, Alfonso, & Indacochea, 2018)

En ese sentido el control interno y desempeño laboral son variables útiles para el desarrollo de las instituciones, por lo tanto es importante que ambos se trabajen en conjunto y se desarrollen efectivamente, pues resulta útil su participación para las operaciones, permite que el personal se integre progresivamente en los procesos y en la cultura organizacional, teniendo en cuenta los diversos cambios institucionales y los recientes avances, de tal forma se establezca la aplicación de prácticas administrativas modernas, incorporando elementos innovadores para la gestión pública. (Gamboa, Puente, y Vera, 2016)

Sin embargo existen muchas instituciones que no han logrado la integración de estas dos variables, por lo que han presentado serios problemas en la organización administrativa, como es el caso de la Unidad Educativa Bilingüe – CEBI de la ciudad de Ambato, Ecuador, en donde Pilataxi (2016) evidencia que existe un insuficiente control interno y bajo desempeño laboral, lo que ha generado excesivo abandono por parte del personal a sus puestos de trabajo, continua rotación de personal y bajo nivel de efectividad en el desarrollo de actividades, dificultando el correcto cumplimiento de objetivos.

En el Perú los gobiernos nacionales, regionales y locales son los principales administradores de bienes y servicios en la economía nacional, sus operaciones son de interés público, que exponen a dichos procesos a una serie de riesgos afecto de controles internos deficientes, por lo tanto se asume que el control interno es la clave para el correcto desempeño del proceso administrativo, por su lado la Unidad de gestión educativa local, es una institución encargada de garantizar un servicio educativo de calidad en todos los niveles y modalidades del sistema educativo, promoviendo la formación integral y desarrollo de la entidad, autoestima del estudiante, facilitando la integración social con hábitos de aprendizaje. (Huillca, 2017)

No obstante, las Unidades de gestión educativa local a nivel nacional, no han logrado el cumplimiento de sus objetivos, pues han presentado una serie de deficiencias con respecto a la organización administrativa, debido a la falta de control interno, lo que a su vez ha afectado el nivel de desempeño laboral como es el caso UGEL Huaraz, considerada corrupta por los cobros indebidos que realizan, además capacitación irregular que les brindan a los docentes que pone en riesgo la calidad de enseñanza de los estudiantes, a su vez se ha

evidenciado que los jefes no promueven el desarrollo adecuado para el funcionamiento institucional, no se implementan los sistemas que contribuyan al trabajo del personal, pues muchas veces no se encuentra al personal para el llenado de trámites documentarios, asimismo no muestran entusiasmo para el desarrollo de sus funciones, debido a que no son reconocidos lo que crea un mal clima laboral. (Bustamante, 2019)

La Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana, es una institución encargada de garantizar un servicio educativo de calidad en todos los niveles del sistema educativo, asimismo se encarga de gestionar los recursos financieros, de personal, infraestructura, desarrollo de tecnología educativa y soporte pedagógico, como de todo aquello que sirva de soporte a la mejora permanente del servicio educativo, sin embargo no es ajena a la problemática que viven diversas instituciones públicas, pues ha demostrado deficiencia en el control y en el desempeño laboral de sus colaboradores, estos problemas son generados por malas gestiones administrativas, pues no siempre se preocupan por las tareas que realiza el personal, quienes a su vez no atienden eficientemente las necesidades de los usuarios, por lo tanto se ha evidenciado un bajo rendimiento, pues se ha observado una desigual designación de tareas generando confusiones en el colaborador, quienes a su vez no tiene claro las metas, valores y funciones que cada uno debe realizar para obtener excelentes resultados. En definitiva, los problemas presentes en la entidad son consecuencia del mal manejo de control por parte de los administrativos, quienes al personal no le brindan las herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones, por lo que no existe ningún tipo de compromiso por la entidad, generando incomodidad en los trabajadores por que no son

reconocidos, ocasionando un bajo desempeño, que se hace notar en la molestia del personal a la hora de ejecutar sus funciones.

Habiendo descrito en la investigación se ha formulado como problema general: ¿Cuál es la relación entre el control interno y el desempeño laboral del Área de Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana, 2020? De la misma forma para los problemas específicos: 1) ¿Cómo es el control interno en la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana, 2020? 2) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del Área de Personal de la Unidadde Gestión Educativa Local de Contamana, 2020?

Asimismo, se estableció como objetivo general: Determinar la relación entre el control interno y el desempeño laboral del Área de Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana, 2020. De la misma forma, para los objetivos específicos: 1) Conocer el control interno en la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana, 2020. 2) Conocer el nivel de desempeño laboral del Área de Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana, 2020.

Sin embargo, la investigación se justificó por la importancia que tienen cada una de las variables estudiadas, de acuerdo a lo establecido por autores especialistas en el tema, pues en el caso de la variable Control Interno se ha tomado en cuenta la teoría de Quinaluisa, Ponce, Muñoz, Ortega, y Pérez (2018) y la teoría de Chiavenato (2011) para analizar el desempeño laboral del área de personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana; asimismo, se benefició a los directivos y colaboradores de dicha entidad,

gracias a esta evaluación se tuvo mayor conocimiento sobre el control interno y mejorar el desempeño de los colaboradores.

También, la investigación resultó ser viable, porque proporcionó una contribución metodológica a la sociedad y otras investigaciones futuras, pues se ha contado con herramientas que permitieron recopilar datos de manera confiable, por lo que también se ha utilizado el método APA para la citar correctamente el texto extraído de diferentes fuentes bibliográficas para evitar plagios.

Durante el desarrollo de la investigación se ha previsto una serie de limitaciones a tener en cuenta como: i) Desconfianza de los colaboradores para proporcionar información, lo cual podrá ser superado mediante una explicación anticipada del enfoque, propósito del estudio y la importancia de sus respuestas. ii) La falta de tiempo para el recojo de información por tratarse de una entidad muy atareada, en la que el tiempo de los colaboradores fue muy limitado, pero esta a su vez podrá ser superada contactando al gerente para poder planificar el día y la hora para aplicar dichos instrumentos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En el 2020, se desarrolló una investigación de tipo o transversal, correlacional causal y diseño no experimental, cuya población de estudio fue de 30 colaboradores; la investigación tuvo como objetivo que, existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Dirección Distrital 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación, y concluyó que, los aspectos relevantes del desempeño del personal que permiten el desarrollo organizacional es el conocimiento, sin embargo el fortalecimiento de conocimiento técnico y administrativo es limitado, a su vez el aprendizaje de los colaboradores del distrito no es continuo. Asimismo, se observó una pequeña cantidad de colaboradores muestran una actitud innovadora y que pocas personas se adecuan fácilmente a los cambios. La investigación de Altamirano resulta significativa para el desarrollo del presente trabajo, ya que de él se tomó un indicador, los cuales permitían conocer la realidad del personal, en cuanto al desempeño laboral dentro de la institución. (Altamirano, 2020).

En el 2019, se desarrolló una investigación de tipo Correlacional – causal y diseño no experimental, transaccional, cuya población de estudio fue de 40 colaboradores de la UGEL; la investigación tuvo como objetivo, si existe una influencia débil entre el control interno (0.117) y el desempeño laboral (0.173) en los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019, de acuerdo a la prueba ETA, y concluyó que, el 60% de los colaboradores

señalaron el control interno es de nivel medio mientras que un 45% de los jefes de áreas manifestaron el desempeño laboral de los colaboradores como bajo, dado a que se evidencio escasa supervisión, pocas evaluaciones de desempeño y la deficiencia del cumplimiento de las metas. La investigación realizada por Ramos resulta importante para el trabajo, ya que su problemática se relaciona con la realidad del presente estudio (Rodríguez & Hurtado, 2019).

En el 2018, se desarrolló una investigación de tipo aplicada y diseño no experimental - transversal, cuya población de estudio fue de 90 trabajadores de a UGEL 02 del distrito de San Martín de Porres; la investigación tuvo como objetivo que, existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral, lo cual se obtuvo una correlación de 0,842 y concluyó que, el 60,0 % de los trabajadores se muestran indiferentes frente al desempeño laboral, es decir, que les interesa poco o mucho el desempeño expresado a través de la capacitación, autoestima, trabajo en equipo y satisfacción dentro de la UGEL 02. La investigación de Llanos resulta significativa para el desarrollo del presente trabajo, ya que en su estudio señala la importancia de que los trabajadores ejerzan de manera eficiente y eficaz sus labores dentro de la empresa, generando un buen desempeño. (Llanos, 2018)

En el 2018, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo simple y diseño no experimental – transversal, cuya población de estudio fue de 20 trabajadores; la investigación tuvo como objetivo las principales características del control interno en el área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román, y concluyó que,

entre las características los trabajadores señalaron que no existe un adecuado ambiente de control; los encuestados dijeron que en un 50% a veces se realizan el proceso de identificación de riesgo en el área personal; el 50% nunca se realiza la evaluación de desempeño; asimismo, el 80% del área de personal entiende la importancia de la información y un 76% está consciente de que la supervisión es necesaria. Aporta información pertinente para el desarrollo del trabajo, ya que en su estudio resalta algunas deficiencias que se suelen cometer al no realizar un eficiente control interno (Veliz, 2018).

En el 2017, se desarrolló una investigación de tipo descriptiva y diseño no experimental, cuya población de estudio fue de 90 individuos; la investigación tuvo como objetivo que, la Unidad Educativa Bolívar de Ambato no cuenta con un Modelo de gestión de talento humano por competencias, y concluyó que, en dicha institución no existe una gestión por procesos para mejorar el desempeño laboral, no cumplen con los objetivos trazados en el periodo lectivo, no se encuentran capacitados lo cual ocasiona que los equipos y materiales no se estén dando un adecuado uso, por lo que al final se propuso un modelo de gestión de talento humano por competencias para así contribuir al desempeño. Esta investigación resulta importante para el desarrollo del presente trabajo, ya que resalta algunas deficiencias en cuanto a la variable desempeño laboral, por lo que servirá como ejemplo en la problemática a nivel internacional (Tocto, 2017).

En el 2017, se desarrolló una investigación de tipo descriptiva y diseño no experimental, cuya población de estudio fue de 19 entidades; la

investigación tuvo como objetivo que, existe una relación directa entre el control interno y la eficiencia del gasto corriente en el presupuesto del Ministerio de Educación zona 3, y concluyó que, por ser entidades creadas recientemente, no se han aplicado auditorias por parte del ente Rector, pero si se aplicaron normas y políticas para que los procesos sean estandarizados. Asimismo, se determinó que existen varias Instituciones que no estuvieron registradas en el Sistema Integral del Ministerio de Educación, ocasionando la falta de recursos o materiales para el funcionamiento de sus actividades, equipos desactualizados, ya que el presupuesto que recibían no les alcanzaba. El estudio de Gómez, aporta información relevante como la importancia de realizar un control interno en una entidad, pues nos permitirá identificar cierta deficiencia y fraudes a tiempo y poder corregirlos. (Gómez, 2017).

1.2. Bases teóricas

En la teoría de **control interno** según Holmes (1945) menciona que “el control interno es una función de gestión diseñada para mantener y proteger los activos de la empresa, evitar gastos o desembolsos innecesarios y garantizar que no se creen obligaciones no autorizadas” (p. 241). Esto asegura a la autoridad competente que el informe contable en el que se basa su decisión es digno de créditos en beneficio de la entidad. El control interno “forma parte de las funciones que debe realizarla administración de la entidad” (Jokipii, 2010), pues uno de sus objetivos es “proteger, resguardar y asegurar una buena gestión de los recursos de la entidad, para evitar fraudes, desfalcos, malversación y abuso de estos” (Poch, 1992); prestando la seguridad de que se utilicen de forma

eficiente y Bajo la autorización del personal gerencial de la entidad, otorgando a la administración de la empresa la seguridad de que la información contable brindada sea confiable y veraz, ya que es el método más exitoso en la toma de decisiones. Además, Vaclovas (2012) muestra que el control interno es un conjunto de componentes de la empresa, que incluyen: recursos, sistema, procedimiento, cultura, estructura y asignaciones que ayudan a los trabajadores a alcanzar los objetivos corporativos.

El control interno se puede definir como políticas y procedimientos establecidos por la administración para garantizar que, los estados financieros de la empresa sean confiables. Por lo tanto, existen diversos autores que definen el control interno en otras palabras. Según lo define la Contraloría General (2021), es un proceso, efectuado por la junta directiva, la gerencia y otro personal de una entidad, diseñado para proporcionar una seguridad razonable con respecto al logro de los objetivos en la siguiente categoría: efectividad y eficiencia de las operaciones, confiabilidad de los informes financieros y cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables. En otras palabras, es un medio por el cual se dirigen, monitorean y miden los recursos de una organización.

Asimismo, Quinaluisa, Ponce, Muñoz, Ortega, y Pérez (2018) define el control interno como “un conjunto de actividades entrelazadas que se superponen a los procedimientos operativos normales de una organización, con la intención de salvaguardar los activos, minimizar los errores y garantizar que las operaciones se lleven a cabo de manera aprobada” (p. 269). Otra forma de ver el control interno es que estas

actividades son necesarias para mitigar la cantidad y los tipos de riesgo a los que está sujeta una empresa. Por otra parte, Oseda, Flores, Luján, y Oseda (2020) sostiene que los controles internos también “son útiles para producir estados financieros confiables de manera consistente” (p. 77). Pues, desempeña un papel importante en la detección y prevención del fraude y en la protección de los recursos de la organización, tanto físicos como intangibles.

Según el art. 7 de la Ley N° 27785 (2002), el control interno incorpora las actividades de cautela previa y de verificación posterior que se ejecuta por la entidad sujeta a control, esto con el objetivo que la gestión de recursos, bienes y operaciones se realiza de manera precisa y competente. Es decir que el control interno es un conjunto de actividades entrelazadas que se superponen a los procedimientos operativos normales de una organización, con la intención de salvaguardar los activos, minimizar los errores y garantizar que las operaciones se lleven a cabo de manera aprobada.

En las limitaciones de control interno, según Veliz (2018) señaló que, aunque la administración establece controles internos para garantizar que los estados financieros sean más confiables y menos propensos a errores, todavía existen limitaciones, como la posibilidad de colusión. Incluso si ciertas transacciones requieren la aprobación del supervisor, si un miembro del personal de nivel inferior y su supervisor trabajan juntos para autorizar la transacción, el control interno no es muy eficaz para prevenir tal acto fraudulento.

De manera similar, Ruiz, Delgado, Ruiz, Olivas, y Enríquez (2020) menciona que otra limitación es la anulación de la administración. Independientemente del control interno que exista, si la administración lo anula y decide ingresar algo más, no hay forma de detener la práctica. Además, los controles internos están diseñados para abordar transacciones normales y transacciones no inusuales. Por lo tanto, si ocurren numerosas transacciones inusuales fuera de los controles ordinarios, eso puede amenazar la validez de los datos financieros de la empresa. Por último, existe el riesgo de error humano debido a que los empleados cometen errores habituales, como durante los períodos de mucha actividad cuando los volúmenes de transacciones son significativamente mayores. También pueden surgir errores como resultado de la rotación de personal.

Ante la evaluación del control interno, de acuerdo a Quinaluisa, Ponce, Muñoz, Ortega, y Pérez (2018), mencionó que el control interno consta de cinco componentes, los diecisiete principios asociados con ellos, las cuales son:

- 1) Entorno de control. Es la actitud hacia el control interno y la conciencia de control establecida y mantenida por la dirección y los empleados de una organización (Quinaluisa, Ponce, Muñoz, Ortega, y Pérez, 2018). A continuación, los principios para el ambiente de control son: Demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos; Ejerce la responsabilidad de supervisión; Establece estructura, autoridad y responsabilidad; demuestra compromiso con la competencia; hace cumplir con la responsabilidad.

2) Evaluación de riesgo. Los riesgos son eventos que amenazan el logro de objetivos. La evaluación de riesgos es el proceso de identificar, evaluar y determinar cómo gestionar estos eventos (Quinaluisa, Ponce, Muñoz, Ortega, y Pérez, 2018). Por lo tanto, los principios para la evaluación de riesgos son: Especifica objetivos adecuados; Identifica y analiza el riesgo; Evalúa el riesgo de fraude; Identifica y analiza cambios significativos.

3) Actividades de control. Son herramientas, tanto manuales como automatizadas, que ayudan a prevenir o reducir los riesgos que pueden impedir el logro de los objetivos y la misión de la organización. La gerencia debe establecer actividades de control para lograr de manera efectiva y eficiente los objetivos y la misión de la organización (Quinaluisa, Ponce, Muñoz, Ortega, y Pérez, 2018). Los principios para las actividades de control son: Selecciona y desarrolla actividades de control; Selecciona y desarrolla controles generales sobre la tecnología; Implementa a través de políticas y procedimientos.

4) Sistema de información. La información sobre los controles debe comunicarse a la gerencia de manera oportuna, de modo que las deficiencias se puedan abordar rápidamente (Quinaluisa, Ponce, Muñoz, Ortega, y Pérez, 2018). Dado a ellos, los principios de información y comunicación son: Utiliza información relevante; Se comunica internamente; Se comunica externamente.

5) Supervisión de sistemas de control. La supervisión o monitoreo es la revisión de las actividades y transacciones de una organización para

evaluar la calidad del desempeño a lo largo del tiempo y para determinarse si los controles son efectivos (Quinaluisa, Ponce, Muñoz, Ortega, y Pérez, 2018). Los principios para este componente son: Realiza evaluaciones continuas y/o anuales; Evalúa y comunica las deficiencias a todos los miembros.

En cuanto a la variable **desempeño laboral**, en la teoría de Hackman y Oldham (1975) citado por O'brien (1982), establece que la satisfacción laboral de los empleados, la motivación laboral intrínseca y la productividad son una función de las características de un trabajo. Las características centrales son la variedad de habilidades, la identidad de la tarea, la importancia de la tarea, la autonomía y la retroalimentación (Varo, Robert, & Brookshire, 2007). La teoría también establece que las actitudes y el desempeño de los empleados son moderados por la necesidad de crecimiento psicológico del empleado. Los empleados con bajo crecimiento necesitan fortaleza, son menos sensibles a las características del trabajo que los empleados con alto crecimiento necesitan fortaleza (Boumans & Landeweerd, 1992).

Una definición de desempeño laboral ampliamente respaldada es la de Campbell (1990) "comportamientos o acciones que son relevantes para los objetivos de la organización" (p. 687). Esta definición se acompaña de tres nociones: (1) el desempeño laboral debe definirse en términos de comportamiento en lugar de resultados, (2) el desempeño laboral incluye solo aquellos comportamientos que son relevantes para los objetivos de la organización, y (3) el desempeño laboral es multidimensional (Campbell, 1990, p. 687–732). El desempeño laboral

debe distinguirse de la productividad laboral, pues la productividad del trabajo se define como el input dividido por el output. Las variables causales determinan o predicen el nivel de desempeño laboral, mientras que los indicadores son reflejos del desempeño laboral. Por ejemplo, la satisfacción laboral se considera un determinante del desempeño laboral, mientras que la calidad del trabajo es un indicador del desempeño laboral (Murphy, 1989). Según Montenegro (2000) citado por Vásquez, Vargas, Quispe, y Menacho (2020), definen que el desempeño “es un conjunto de acciones concretas” (p. 363). Asimismo, Altamirano (2020) sostiene que el desempeño laboral “evalúa si una persona realiza bien un trabajo, es decir, el desempeño es un criterio importante para los resultados y el éxito de la organización” (p. 38). Por lo tanto, el desempeño laboral significa la manera en que un empleado se desempeña en su puesto de trabajo e incluye un análisis de la asistencia del empleado al trabajo, actitudes, esfuerzo, conocimiento, comportamientos y habilidades.

Por su parte, Tocto (2017) sostiene que el desempeño laboral “es aquella evaluación que se ejecuta a los trabajadores y así determinar si está ejecutando bien su trabajo” (p. 26). En otras palabras, esta es una evaluación individual basado en el esfuerzo de una persona, pues esto permitirá que se logre alcanzar los objetivos de la empresa. Asimismo, Nieto (2003) citado por Maza (2019) menciona que cuando se habla de desempeño laboral hace referencias a la calidad del servicio o del trabajo que un trabajador realiza dentro de una empresa. Yumbato (2016), afirma que el desempeño se trata de como un colaborador se comporta,

la forma de hacer su trabajo y de qué manera impacta en la empresa, siendo esta de forma positiva o negativa, por lo que es primordial mediarlo.

Según Minolta (2020), mencionó que la evaluación del desempeño laboral por parte del departamento de Recursos Humanos debe basarse en una serie de principios básicos, las cuales son: i) Primero, la evaluación debe considerar la trayectoria de desarrollo profesional de cada empleado en la organización. ii) Segundo, los parámetros de medición deben estar directamente relacionados con las características del puesto que ocupa el empleado a evaluar. iii) Tercero, determinar el propósito de la investigación: la medición que queremos realizar. Evidentemente, esta herramienta tiene un propósito específico, que es mejorar el desempeño de los miembros de la organización. iv) Cuarto, el proceso requiere que los empleados estén de acuerdo y comprendan claramente el propósito de la evaluación. v) Quinto, el perfil o la figura del responsable del análisis es fundamental para aportar ideas y sugerencias para mejorar el desempeño. Si estas recomendaciones no se implementan al final, la evaluación de estas características es inútil.

Por su parte, Salas (2020) menciona aspectos a tomarse en cuenta en la evaluación de desempeño, es una revisión basada en el rendimiento laboral de una persona y las tareas asignadas. Un supervisor generalmente analiza las habilidades y logros de un empleado durante un período de tiempo específico y observa si el empleado ha cumplido con las expectativas, las ha superado o no ha logrado los resultados deseados (Horna, 2020). Por lo tanto, cuando se evalúa el desempeño

de cada trabajador, se deben tomar los siguientes aspectos: a) Productividad y calidad. Un empleado se deberá guiar de los objetivos que la empresa ha propuesto y lograr cumplirlos en el plazo establecido, por lo que a esto se le llama productividad, pero este debe ser de calidad.

b) Eficiencia, este aspecto consiste básicamente en que por el hecho de que un empleado entregue su trabajo a tiempo, bajo los objetivos marcados y que tanto la empresa como el cliente quede satisfecho con el resultado. c) Presencia en el entorno laboral. Si el empleado es eficiente, productivo y su trabajo es de calidad, sin embargo, como van sus aspiraciones y ambiciones, tiene buena relación entre sus compañeros, etc., es por eso que estos aspectos deberán ser tomados en cuenta durante la evaluación, ya es de carácter emocional. d) Actitud: la actitud un factor importante, pues incide en la productividad y en el clima laboral. e) Esfuerzo: el desempeño laboral también puede medirse en estos términos. f) Trabajo en equipo: coordinarse adecuadamente con el resto de miembros del equipo es clave para los resultados de la empresa (Salas, 2020).

Por su parte, Chiavenato (2011) especialista en gestión de talento humano, propone un instrumento para la evaluación del desempeño laboral, pues determina que el desempeño es el comportamiento del personal en el puesto que ocupa, siendo identificado a través de una evaluación bajo la responsabilidad de su jefe inmediato. A continuación, los tres componentes para la evaluación del desempeño del personal:

- 1) Desempeño en la función: componente que analiza las funciones principales que se encuentra bajo la responsabilidad de cada trabajador

(Chiavenato, 2011), ello implica que se evalué: Producción, mide la cantidad de trabajo realizado normalmente. Calidad, la cual evalúa la exactitud y orden del trabajo realizado en su puesto. Conocimiento, del trabajo: a través del cual se analiza el nivel de conocimiento de las tareas que demanda su puesto de trabajo. Cooperación, y sobre todo analiza la cooperación como actitud que demuestra el personal hacia la empresa, jefes y compañeros.

2) Características individuales, componente que evalúa el comportamiento y resultado de las capacidades y habilidades del personal para el desarrollo de sus funciones (Chiavenato, 2011). Ello implica que se evalúen los siguientes indicadores: Comprensión, indicador que mide el grado de percepción de problemas, hechos y situaciones para responder de manera adecuada ante ello. Creatividad, la cual mide la capacidad del personal para desarrollar ideas productivas. Realización, mide la capacidad del personal para desarrollar ideas propias y ajenas.

3) Evaluación complementaria, componente que analiza indicadores del desempeño que complementan el desarrollo de sus funciones, las mismas que fortalecen el trabajo realizado en su puesto (Chiavenato, 2011); ello implica evaluar los siguientes indicadores: Ajuste general a las funciones, mide la factibilidad y precisión que demuestra el personal para ajustarse a sus funciones. Proceso funcional, indicador que mide el grado de desarrollo de la función, es decir como este ha mejorado desde que ingreso a la organización. Asistencia y puntualidad, indicador que

mide la responsabilidad en cuanto a horarios y deberes. Salud, indicador que analiza el estado general de salud y disposición para el trabajo.

1.3. Definición de términos básicos

Control interno. es un conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, estándares, registros, organizaciones, procedimientos y métodos, incluyendo las actitudes de las autoridades y el personal, contribuyen al logro de las metas y objetivos institucionales, asimismo promover una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente (Contraloría General de la República del Perú, 2021).

Desempeño laboral. Es el rendimiento laboral y la actuación que muestran los trabajadores cuando realizan sus funciones y tareas encomendadas por sus puestos en un ambiente de trabajo específico, a fin de demostrar su idoneidad (Maza, 2019).

Deficiencia. Es el estado o cualidad de alguna cosa, la imperfección que pueda presentar una cosa (Yumbato, 2016).

Eficiencia. Significa un nivel máximo de rendimiento que utiliza la menor cantidad de entradas para lograr la mayor cantidad de salida. La eficiencia requiere reducir la cantidad de recursos innecesarios utilizados para producir un resultado dado, incluido el tiempo (Horna, 2020).

Estados financieros. Son registros escritos que transmiten las actividades comerciales y el desempeño financiero de una empresa. Por lo general, incluyen cuatro estados financieros básicos acompañados de una discusión y análisis de la administración (Veliz, 2018).

Fraudes. Es una acción intencionalmente engañosa diseñada para proporcionar al perpetrador una ganancia ilegal o para negar un derecho a una víctima (Gómez, 2017).

Talento humano. Es la habilidad y capacidad que tiene una persona, lo cual le permite crecer en la empresa donde desempeña sus funciones laborales (Poch, 1992).

Usuarios. Aquella persona que utiliza constantemente un producto o servicio (Chiavenato, 2011).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Hi: El control interno se relaciona con el desempeño laboral del Área de Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana, 2020.

Hipótesis específicas

Hi₁: El control interno es deficiente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana, 2020.

Hi₂: El nivel de desempeño laboral es bajo en el Área de Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana, 2020.

2.2. Variables y su operacionalización

Variables

Variable 1. Control interno Variable 2. Desempeño laboral

Operacionalización de variables

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Indicador	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
Control Interno	Son políticas y procedimientos establecidos por la administración para garantizar que los estados financieros de la empresa sean confiables. (Quinaluisa, Ponce, Muñoz, Ortega, y Pérez, 2018)	Cualitativa	Compromiso con la integridad y los valores éticos	Ordinal	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	1 2 3 4 5	Cuestionario
			Responsabilidad de supervisión				
			Estructura, autoridad y responsabilidad				
			Compromiso con la competencia				
			Cumplir con la responsabilidad				
			Objetivos adecuados.				
			Identifica y analiza el riesgo.				
			Riesgo de fraude.				
			Cambios significativos.				
			Actividades de control.				
			Controles generales sobre la tecnología.				
			Políticas y procedimientos para las actividades de control				
			Información relevante.				
			Comunica internamente.				
Comunica externamente.							
Evaluaciones continuas y/o anuales.							

empeñolaboral	El desempeño es el comportamiento del personal en el puesto que ocupa, siendo identificado a través de una evaluación bajo la responsabilidad de su jefe inmediato. (Chiavenato, 2011)	Cualitativa	Producción	Ordinal	Malo	1	Cuestionario		
			Calidad						
			Conocimiento del trabajo						
			Cooperación					olerable	2
			Comprensión					egularBueno	3
			Creatividad						4
			Realización						
			Ajuste general a las funciones					Óptimo	5
			Proceso funcional						
			Asistencia y puntualidad						
			Salud						

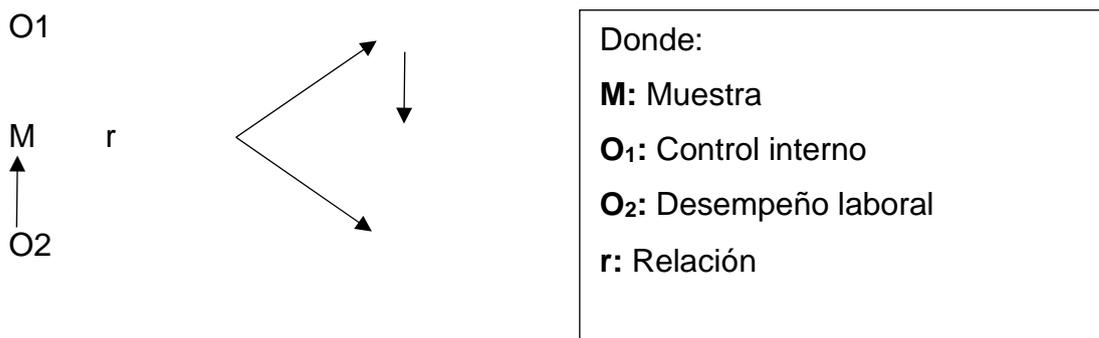
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño

De acuerdo al alcance o propósito de la investigación, el presente estudio es de tipo descriptiva correlacional. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) es descriptiva, ya que se pretendió conocer, describir y analizar detalladamente el comportamiento de cada una de las variables. Es correlacional, ya que tiene como finalidad conocer la relación entre el control interno y el desempeño laboral del área de personal de la UGEL de Contamana, 2020.

Asimismo, el presente trabajo de investigación ha optado por el diseño no experimental, ya que ninguna de las variables de estudio tuvo un tratamiento que hiciera modificar su comportamiento, por lo que simplemente vamos a observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Esquema del diseño:



3.2. Diseño muestral

Población: La presente investigación la población estuvo compuesta por los colaboradores del área de personal de la UGEL de Contamana, quienes a la actualidad suman un número de 45 personas.

Muestra: por lo tanto, la muestra estuvo compuesta por la totalidad de la población objeto de estudio, es decir, los 45 colaboradores del área de personal de la UGEL de Contamana.

3.3. Procedimientos de recolección de datos

En primer lugar, se identificó en el presente estudio los instrumentos que permitieron recoger los datos de las variables, por ello, se seleccionó el cuestionario para ser aplicados a la muestra del estudio. En segundo lugar, para recolectar la información se solicitó la autorización de la UGEL de Contamana, y finalmente se hizo firmar el consentimiento informado a los encuestados.

En el estudio se utilizó la técnica de la encuesta, de tal modo que evaluó cada variable por separado, teniendo como principales informantes del área de personal de la UGEL de Contamana.

De acuerdo a la técnica que se empleó ha sido necesario utilizar el cuestionario como instrumento de recolección de datos, la cual fue creada mediante los indicadores de cada una de las variables, es decir, se formularon preguntas direccionadas a evaluar el control interno y el desempeño laboral.

La confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante del programa SPSS Estadistic 24, utilizando la técnica de fiabilidad Alfa de Cronbach, puesto que este método brindó la seguridad para utilizar el instrumento y que a su vez determine las preguntas que más se adecuan para la evaluación de las variables. Respecto a lo anterior, los datos de la variable control interno presenta un alfa de 0.918 y los datos de la variable desempeño laboral presenta una alfa de 0.797, que al ser optimas se continuo con el procesamiento de datos.

3.4. Procesamiento y análisis de datos

Las encuestas aplicadas fueron procesadas a través de dos programas: Excel y SPSS. Ya que en el programa Excel fueron tabulados los datos que se recolectaron a través del cuestionario, la cual fueron presentadas mediante figuras y tablas, para después ser analizadas e interpretadas. Mediante el programa SPSS, se logró determinar o conocer la relación que existe entre ambas variables, al ser estas variables ordinales la prueba de hipótesis se determinó en base al Rho de Spearman.

3.5. Aspectos éticos

La presente investigación cumplió con el reglamento establecido por la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, pues en cada etapa del estudio se ha tomado decisiones que estuvieron encaminadas a asegurar la calidad de la investigación. Se respetó el derecho de autenticidad, citando a todos los autores que en el trabajo de investigación se presenta, tomando en cuenta las Normas APA 7^a Ed. Asimismo, los resultados que se obtuvieron fueron de carácter

confidencial y sólo con fines de estudio, ya que luego del procesamiento de datos, los instrumentos fueron destruidos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Control interno del área de personal de la UGEL de Contamana

Tabla 1: Control interno

	Muy deficiente		Deficiente Regular				Eficiente		Muy eficiente	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Entorno de control	9	20%	8	18%	13	29%	8	18%	7	16%
Evaluación de riesgos	8	18%	8	18%	13	29%	8	18%	8	18%
Actividades de control	7	16%	8	18%	12	27%	9	20%	9	20%
Sistema de información	10	22%	9	20%	10	22%	7	16%	9	20%
Supervisión de sistemas de control	7	16%	8	18%	11	24%	8	18%	11	24%
CONTROL INTERNO	8	18%	8	18%	12	27%	8	18%	9	20%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores del área de personal de la UGEL

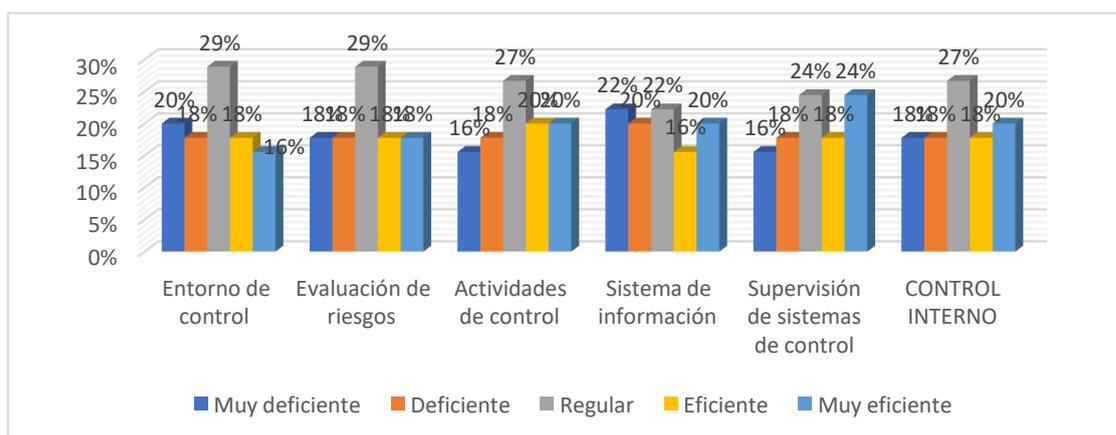


Figura 1: Control interno

Habiendo evaluado el control interno, del área de personal de la UGEL de Contamana, se evidenció que, el 27% de los colaboradores lo califican como regular, el 20% lo califica como eficiente y el 18% deficiente. Con respecto a las dimensiones, se evidencia que el entorno de control es calificado como regular por el 29%, y muy deficiente por el 20%, de la misma forma, el 29% califica como regular a la evaluación de riesgo y el 18% como eficiente, las actividades de control es calificado por el 27% como regular y el 20% como eficiente, por su parte, el sistema de información es calificado como regular

por el 22% el otro 22% como muy deficiente, y la supervisión de sistemas de control es calificado como regular por el 24% para otro 24% muy eficiente. A continuación, los siguientes:

Tabla 2: Entorno de control

	N	CN		AV		CS		S		
		n	%	n	%	n	%	n	%	
Compromiso con la integridad y los valores éticos	6	13%	9	20%	15	33%	10	22%	5	11%
Responsabilidad de supervisión	9	20%	9	20%	11	24%	10	22%	6	13%
Estructura, autoridad y responsabilidad	10	22%	8	18%	15	33%	6	13%	6	13%
Compromiso con la competencia	9	20%	9	20%	12	27%	9	20%	6	13%
Cumplir con la responsabilidad	10	22%	7	16%	12	27%	6	13%	10	22%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores del área de personal de la UGEL

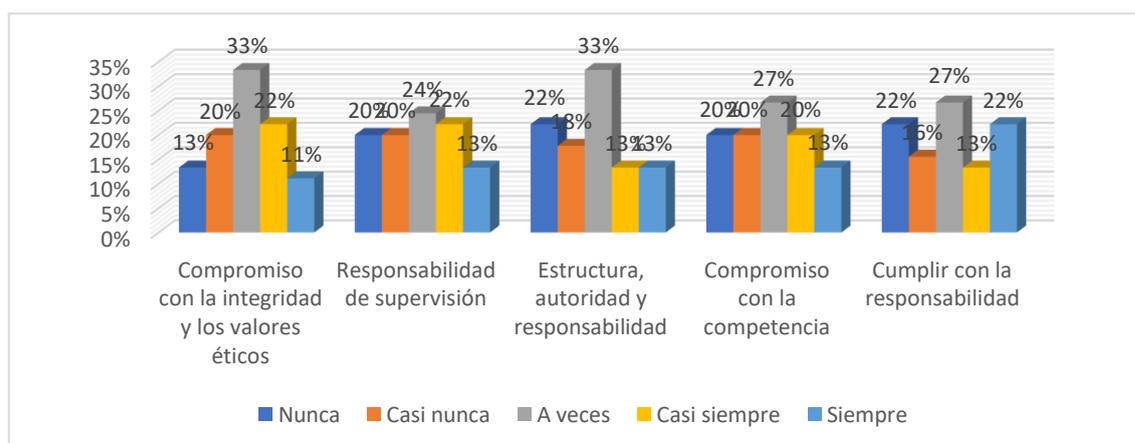


Figura 2: Entorno de control

En cuanto a la perspectiva de los colaboradores de la UGEL, el 33% de los encuestados manifiestan que a veces la institución cuenta con código de ética y el 22% indica que casi siempre. Por su parte, el 24% de los colaboradores encuestados, expresa que a veces la institución ejerce la responsabilidad de supervisión y el 22% casi siempre. Mientras, el 33% menciona que a veces la

institución cuenta con plan estratégico organizacional y el 22% indica que nunca. De la misma forma, el 27% de los encuestados expresan que a veces se describen de manera detallada y específica las funciones que deben desarrollar los colaboradores encargados de las áreas de la institución y el 20% casi nunca. Igualmente, el 27% de los encuestados consideran que a veces la institución cuenta con personal adecuado y con experiencia para llevar a cabo las funciones y el 22% indica siempre.

Tabla 3: Evaluación de riesgo

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Objetivos adecuados.	5	11%	8	18%	16	36%	8	18%	8	18%
Identifica y analiza el riesgo.	9	20%	8	18%	8	18%	9	20%	11	24%
Riesgo de fraude.	9	20%	7	16%	14	31%	9	20%	6	13%
Cambios significativos.	8	18%	9	20%	12	27%	8	18%	8	18%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores del área de personal de la UGEL

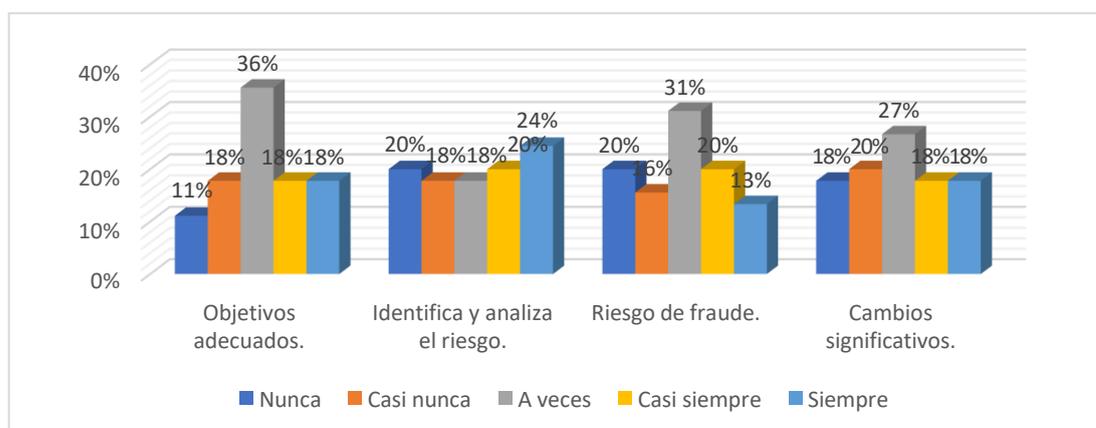


Figura 3: Evaluación de riesgo

Con respecto a la dimensión evaluación de riesgo, se evidenció que, el 36% de los colaboradores encuestados, indican que a veces la institución especifica con claridad los objetivos para la identificación de riesgos y el 18% indica casi siempre. Por otra parte, el 24% de los colaboradores encuestados

mencionan que siempre se analizan los riesgos para determinar cómo estos riesgos deben ser manejados y el 20% indica casi siempre. De la misma forma, el 31% de los colaboradores encuestados sostienen que a veces la institución es parcial en la evaluación de riesgos y el 20% indica nunca. Asimismo, el 27% de los encuestados expresan que a veces la institución identifica y evalúa los cambios que podrían impactar en el sistema de control interno y el 20% revela casi nunca.

Tabla 4: Actividades de control

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Actividades de control.	6	13%	8	18%	1	24	1	22	1	22
Controles generales sobre la tecnología.	8	18%	8	18%	1	24	8	18	1	22
Políticas y procedimientos para las actividades de control	8	18%	7	16%	1	31	9	20	7	16

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores del área de personal de la UGEL

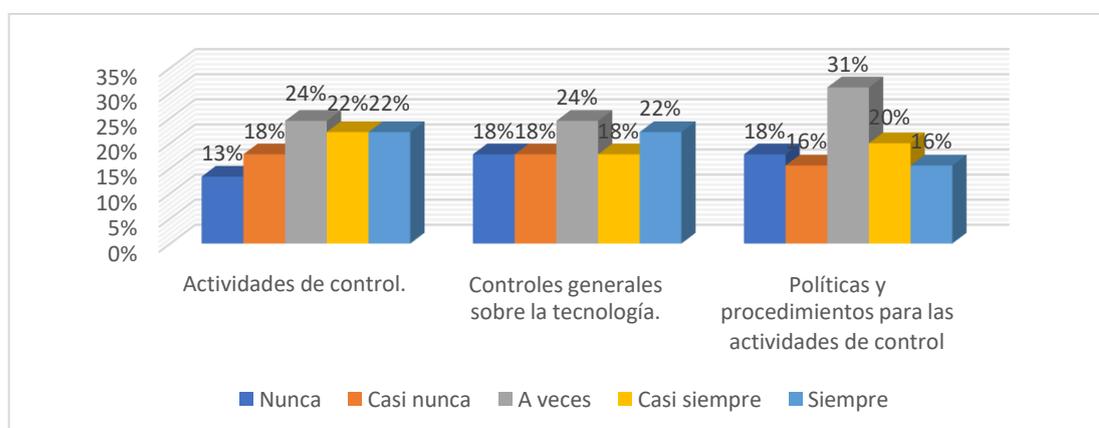


Figura 4: Actividades de control

En cuanto a la dimensión de actividades de control, el 24% de los colaboradores encuestados, revelan que a veces se coordina previamente para identificar las actividades de control que contribuyan a la mitigación de riesgos y el 22% indica casi siempre. Además, el 24% mencionan que a veces

las tecnologías para el control son utilizadas de manera adecuada y el 22% revela que siempre. Sin embargo, el 31% de los encuestados, refieren que a veces se establecen procedimientos para el desarrollo de las actividades de control y el 20% señala casi siempre.

Tabla 5: Sistema de información

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Información relevante.	9	20%	10	22%	11	24%	7	16%	8	18%
Comunica internamente.	14	31%	9	20%	8	18%	5	11%	9	20%
Comunica externamente.	7	16%	7	16%	12	27%	10	22%	9	20%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores del área de personal de la UGEL

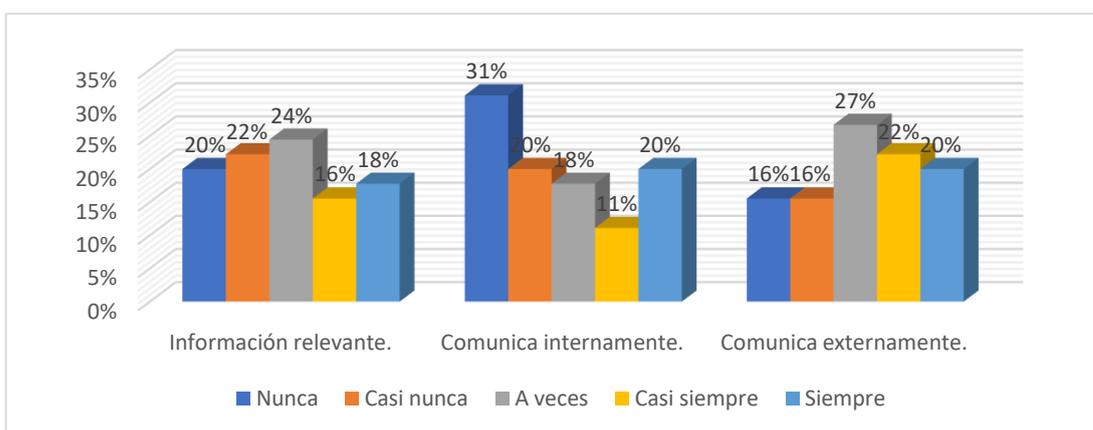


Figura 5: Sistema de información

De acuerdo a la evaluación del sistema de información realizada por los colaboradores de la UGEL, consideran que el 24% a veces la institución verifica que la información proporcionada al equipo de control sea relevante y el 22% indica casi nunca. De la misma forma, el 31% de los encuestados sostienen que nunca se comunica internamente los objetivos para el adecuado control interno y el 20% dice casi nunca. También, el 27% de los encuestados afirman que a veces se socializa con agentes externos respecto

a situaciones que afectan el funcionamiento del control interno y el 22% casi siempre.

Tabla 6: Supervisión de sistemas de control

		N		CN		AV		CS		S	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Evaluaciones continuas y/o anuales.	y/o7	16	16%	10	22%	8	18%	1	22%	1	22%
Informe de las deficiencias a todos los miembros.		6	13%	8	18%	13	29%	6	13%	1	27%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores del área de personal de la UGEL

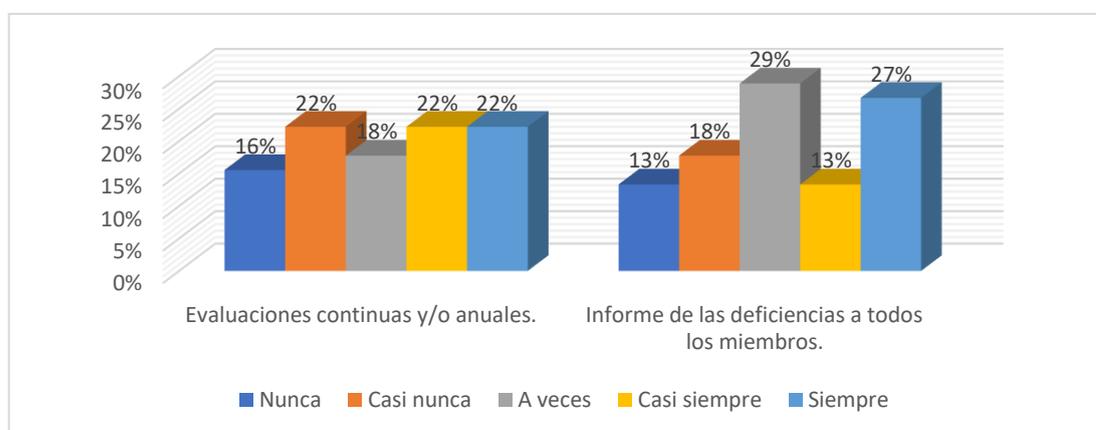


Figura 6: Supervisión de sistemas de control

De acuerdo a la perspectiva de los colaboradores encuestados, se evidencio que, el 22% manifiesta que casi siempre se realizan evaluaciones para conocer el funcionamiento de los componentes del control interno, el otro 22% indica que siempre. Por último, el 29% de los encuestados revelan que a veces comunican a la alta dirección las deficiencias encontradas en el control interno y el 27% menciona que siempre.

Desempeño laboral del área de personal de la UGEL

Tabla 7: Desempeño laboral

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Desempeño de la función	9	20%	9	20%	10	22%	8	18%	9	20%
Características individuales	7	16%	8	18%	13	29%	8	18%	9	20%
Evaluación complementaria	9	20%	8	18%	11	24%	10	22%	7	16%
DESEMPEÑO LABORAL	8	18%	8	18%	12	27%	9	20%	8	18%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores del área de personal de la UGEL

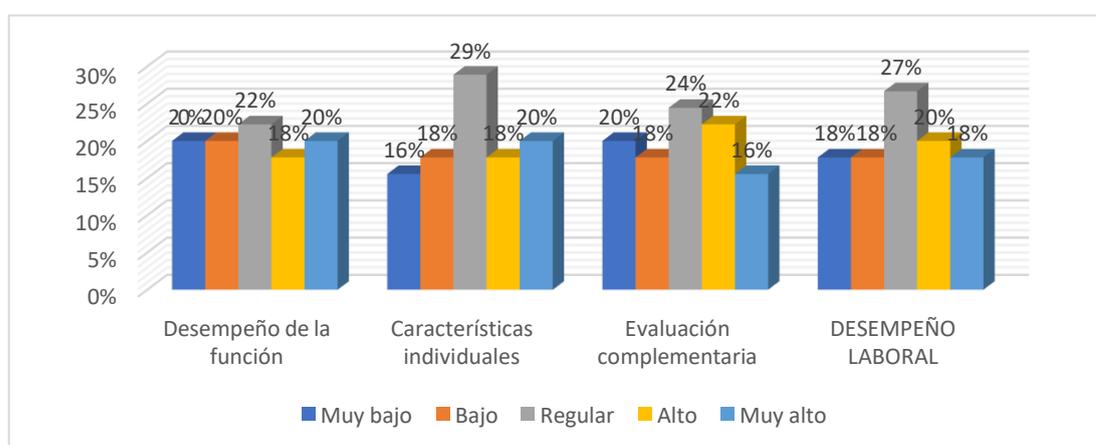


Figura 7: Desempeño laboral

En cuanto a la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL, se observa que, el 27% lo califica como regular, y el 20% lo califica alto, el 18% bajo. Esto se debe a que el desempeño de la función es calificado como regular por el 22%, las características individuales son calificada como regular por el 29% y como muy alto por el 20%, asimismo, la evaluación complementaria es calificada como regular por el 24% y alto por el 22%. A continuación, se califica los siguientes:

Tabla 8: Desempeño de la función

	M		T		R		B		O	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Producción	10	22%	9	20%	7	16%	9	20%	10	22%
Calidad	11	24%	9	20%	11	24%	9	20%	5	11%
Conocimiento del trabajo	7	16%	7	16%	12	27%	6	13%	13	29%
Cooperación	7	16%	9	20%	12	27%	8	18%	9	20%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores del área de personal de la UGEL

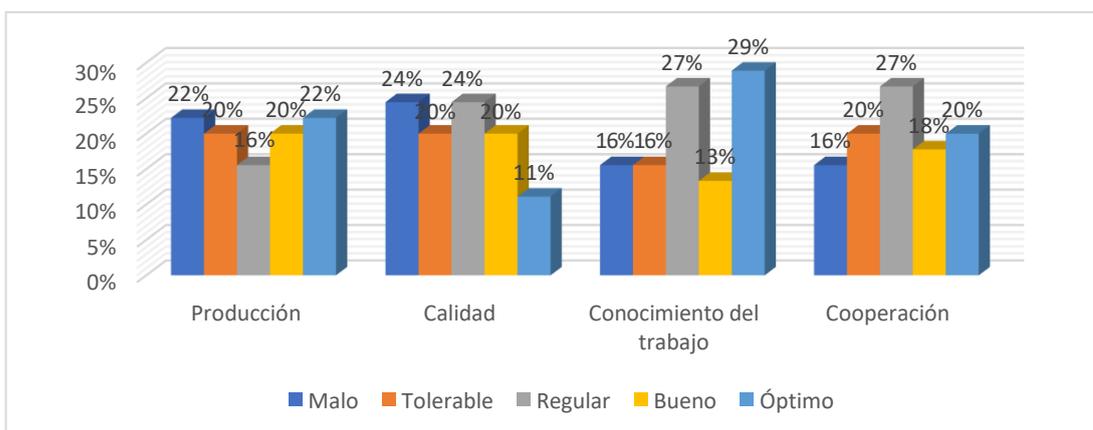


Figura 8: Desempeño de la función

En la tabla y figura 8 se logra evidenciar que, el 22% de los colaboradores encuestados manifiestan que es óptimo el cumplimiento del trabajo ejecutado es normalmente y el 22% indica que nunca. Asimismo, el 24% lo califica como regular a la calidad debido a que pocas veces existe exactitud y orden del trabajo, el otro 24% indica que es malo. Por su parte, el 29% de los encuestados manifiestan que es óptimo el grado de conocimiento de sus tareas, y el 27% indica que es regular. Igualmente, el 27% señala que la cooperación es regular debido a que raras veces demuestran actitud hacia la institución, jefes y colegas, el 20% revela que es tolerable.

Tabla 9: Características individuales

	M		T		R		B		O	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Comprensión	5	11%	8	18%	13	29%	11	24%	8	18%
Creatividad	11	24%	6	13%	14	31%	5	11%	9	20%
Realización	4	9%	10	22%	12	27%	9	20%	10	22%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores del área de personal de la UGEL

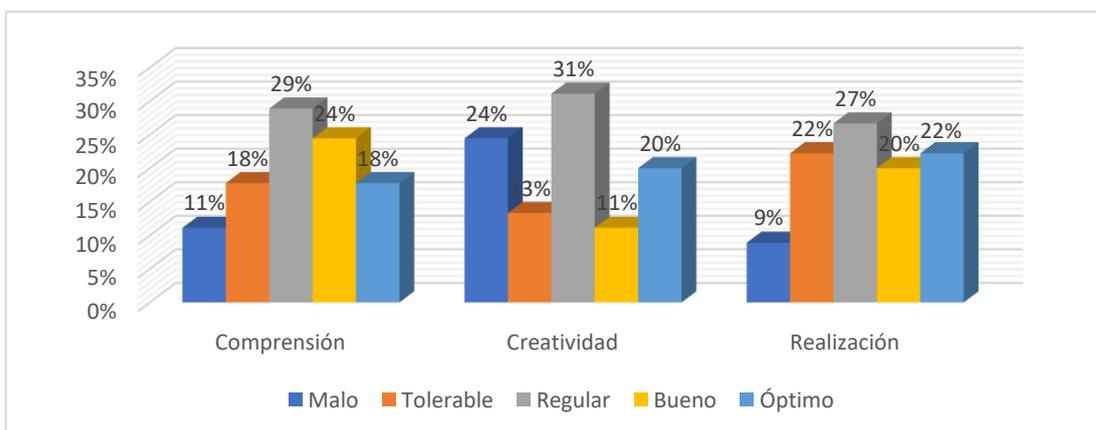


Figura 9: Características individuales

En la tabla y figura 9 de la dimensión características individuales, se observa que, el 29% de los colaboradores encuestados menciona que la comprensión es regular, ya que pocas veces existe grado de percepción de problemas, hechos y situaciones, y el 24% revela que es bueno. De la misma forma, el 31% manifiesta que la creatividad es regular, pues existe poca capacidad para ejecutar ideas productivas, y el 24% indica que es malo. Entonces, el 27% expresa que es regular la realización, debido a que pocas veces muestran la capacidad para ejecutar ideas propias o ajenas, y el 22% declara que es óptimo.

Tabla 10: Evaluación complementaria

	M		T		R		B		O	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ajuste general a las funciones	10	22%	7	16%	6	13%	15	33%	7	16%
Proceso funcional	11	24%	10	22%	11	24%	8	18%	5	11%
Asistencia y puntualidad	7	16%	6	13%	13	29%	9	20%	10	22%
Salud	9	20%	7	16%	12	27%	10	22%	7	16%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores del área de personal de la UGEL

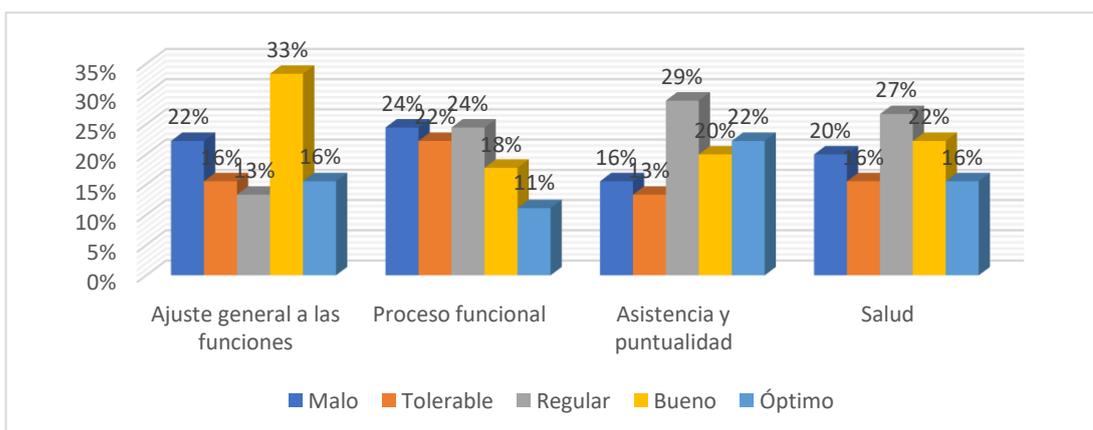


Figura 10: Evaluación complementaria

De acuerdo a la percepción de los colaboradores, en la tabla y figura 10 se observa que, el 33% de los encuestados califica como bueno al ajuste general a las funciones por lo que existe adecuación y desempeño, y el 22% indica que es malo. Por su parte, el 24% señala que el grado de desarrollo en la función es malo, el otro 24% indica que es regular. Asimismo, el 29% de los encuestados revelan que la responsabilidad es regular en cuanto a horarios y deberes, y el 22% indica que es óptimo. Sin embargo, el 27% de los colaboradores manifiestan que el estado general de salud y disposición para el trabajo es regular, y el 22% indica que es bueno.

La relación entre el control interno y el desempeño laboral del Área de Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana, 2020.

Tabla 11: Pruebas de normalidad

Shapiro-Wilk			
Estadístico	gl		Sig.
Control interno	,949	45	,051
Desempeño laboral	,959	45	,113

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

a. Corrección de la significación de Lilliefors

De acuerdo a la prueba de normalidad, se ha calculado mediante el estadístico Shapiro – Wilk, ya que, en el estudio solo se ha trabajado con 45 colaboradores, se observa una significancia de 0,051 para los datos de la variable control interno y una significancia de 0,113 para los datos de la variable desempeño laboral, que al ser una significancia mayor a 0.05, por lo que se determina que existe distribución normal, por lo tanto, se trabajó con el estadístico de correlación Pearson.

Tabla 12: Relación entre control interno y el desempeño laboral

Control interno		Desempeño laboral	
	Correlación de Pearson	1	,810**
Control interno	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
	Correlación de Pearson	,810**	1
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

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

En la tabla 12 se evidencia los resultados de la correlación de Rho de Spearman, logrando identificar una significancia (bilateral) al nivel 0.000 la misma que al ser menor al valor esperado de 0.05, aceptando la hipótesis de investigación, donde se contrasta por el coeficiente de 0.810 la misma que es positiva considerable, es decir existe una relación significativa entre control interno y desempeño laboral del área de personal de la UGEL de Contamana 2020.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Luego de haber aplicado los instrumentos a la muestra de estudio, los datos fueron procesados mediante la estadística y el programa de Excel. Asimismo, se ha logrado determinar que el control interno es regular 27% debido a que algunas veces la institución cuenta con código de ética, asimismo, a veces delega al personal encargado de la supervisión, como también, algunas veces asigna autoridad y responsabilidad a los colaboradores, no obstante, raras veces describen de manera detallada y específica las funciones que deben desarrollar los colaboradores encargados de las áreas de la institución, comotambién, siempre la institución identifica los riesgos que pueden afectar a la consecución de los objetivos, aunque, a veces la institución identifica y evalúa los cambios que podrían impactar en el sistema de control interno, además, algunas veces interviene la tecnología en el desarrollo de las actividades de control que apoyen al cumplimiento de objetivos, sin embargo, nunca se comunica internamente los objetivos para el adecuado control interno, por otrolado, casi nunca realizan evaluaciones para conocer el funcionamiento de los componentes del control interno, finalmente, algunas veces registran y analizan las deficiencias encontradas en las evaluaciones.

Por su parte, Veliz (2018) en su investigación realizada en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román logro identificar que, el área de Recursos Humanos no está realizando un adecuado control interno de sus colaboradores, la cual está trayendo consigo deficiencias dentro de la institución; entre ellas se logró identificar que, un 50% a veces realiza el proceso de identificación de riesgo en el área personal, como también, el 50%

nunca realiza la evaluación de desempeño; asimismo, el 80% del área de personal entiende la importancia de la información y un 76% está consciente de que la supervisión es necesaria.

Al mismo tiempo, se analizaron los resultados de la segunda variable desempeño laboral, logrando obtener que el desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana es regular 27%, esto se debe a ciertas falencias identificadas en la investigación, pues los colaboradores manifestaron que algunas veces no demuestran buena actitud hacia la institución, jefes y colegas, pero, el cumplimiento del trabajo es óptimo, asimismo, el grado de conocimiento de sus tareas lo realizan de manera óptima, sin embargo, los colaboradores encuestados mencionaron que el grado de percepción de problemas, hechos y situaciones es regular, como también, se ha identificado que la capacidad para ejecutar ideas productivas es regular, no obstante, la institución siempre trata de adecuarse al desempeño de cada colaborador de manera general, pero, a veces la institución está pendiente de la responsabilidad de los colaboradores en cuanto a horarios y deberes.

De manera similar Tocto (2017) en su investigación determinó que, en la Unidad Educativa Bolívar de Ambato no existe una buena gestión por procesos para que el personal mejore su desempeño, no cumplen con los objetivos trazados en el periodo lectivo, no se encuentran capacitados lo cual ocasiona que los equipos y materiales no se estén dando un adecuado uso, por lo que al final se propuso un modelo de gestión de talento humano por competencias para así mejorar el desempeño.

Por último, se ha logrado determinar que existe relación significativa entre control interno y desempeño laboral del área de personal de la UGEL de Contamana 2020, la misma que fue contrastada por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (0.810), la misma que es positiva considerable. Rodríguez y Hurtado (2019) en su investigación realizada en la UGEL de Huaraz lograron concluir que, el 60% de los colaboradores indicaron que el control interno de la institución es de nivel medio, en cambio, el 45% de los jefes de área señalaron que el desempeño laboral de los colaboradores es bajo, esto debido a la escasa supervisión, la poca evaluación de desempeño y la deficiencia del cumplimiento de metas.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Se ha logrado determinar que, el control interno del área de personal de la UGEL de Contamana es regular (27%), debido que a veces la institución cuenta con plan estratégico organizacional, y a veces especifica con claridad los objetivos para la identificación de riesgos, como también a veces establecen procedimientos para el desarrollo de las actividades de control, sin embargo, nunca se comunica internamente los objetivos para el adecuado control interno, pero a veces comunican a la alta dirección las deficiencias encontradas.

Asimismo, se logró determinar que el desempeño laboral, presenta un comportamiento regular (27%), la misma que es óptimo el grado de conocimiento de sus tareas, y regular la capacidad para ejecutar ideas productivas, siendo bueno el ajuste general a las funciones por lo que existe adecuación y desempeño.

En general, se determinó que existe una relación significativa entre control interno y desempeño laboral de la UGEL institución objeto de estudio, siendo corroborado por un coeficiente r de 0.810 la misma que es positiva considerable, con una significancia a un nivel 0.000.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

Se recomienda al área administrativa de la UGEL de Contamana, realizar un control interno cada tres meses para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores y verificar si cumplen con las actividades en cada tarea encomendada de la mejor manera.

Se sugiere al director de la UGEL capacitar permanentemente al personal del área de logística y almacén, con temas relacionadas a las normativas de control interno, con el fin de cumplir con las funciones que conllevará a mejorar la gestión y aplicar nuevos conocimientos a los responsables de área, beneficiando a la unidad ejecutora.

Al jefe de RR.HH. se recomienda, incrementar técnicas para motivar a los trabajadores, con el fin de lograr un desempeño óptimo en sus actividades que cada trabajador realiza.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

Altamirano, A. S. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo– Educación*. Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

[https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31763/1/083%20G TH.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31763/1/083%20G%20TH.pdf)

Álvarez, B., Alfonso, D., y Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Revista didáctica y educación*, IX(2), 147-

158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>

Boumans, N., & Landeweerd, J. (1992). Some Problems Concerning the Assessment of Job Characteristics in Nursing Work. *European Work and Organizational Psychologist*, 2(4), 303-317.

Bustamante, J. (2019). *Impacto del Control Interno en el Desempeño Laboral en los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019*. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Huaraz.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41097/Rodríguez_MJE-Hurtado_RJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Campbell, J. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. California: Prensa Psicólogos Consultores. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/1993-97198-012>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (9a ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado

Contraloría General de la República del Perú. (27 de agosto de 2021). *¿Qué es el sistema de control interno?* Contraloría:

https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/index.html#:~:text=Es%20el%20conjunto%20de%20acciones,institucionales%20y%20promueven%20una%20gestion

Gómez, B. L. (2017). *El control interno como determinante para la eficiencia del gasto corriente del presupuesto en el Ministerio de Educación de la Zona 3*. Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26153/1/T4076M.pdf>

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
https://www.academia.edu/41957962/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA

Holmes, A. (1945). *Auditoría. Principios y procedimientos*. México : Limusa.
Horna, Y. W. (2020). *Competencias digitales y desempeño laboral en la UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49737/Horna_GYW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huillca, M. (2017). *Ambiente de control en el área de personal en la unidad de gestión educativa local canchis, periodo 2016*. Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco, Cusco.

http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1898/1/Miriam_Tesis_bachiller_2017.pdf

Jokipii, A. (2010). Determinants and consequences of internal control in firms: a contingency theory based analysis. *Journal of Management & Governance*, 14, 115–144. doi:<https://doi.org/10.1007/s10997-009-9085-x>

Ley Nº 27785. (2002). Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. Lima, Perú: El peruano.

<https://www.agrorural.gob.pe/wp-content/uploads/transparencia/documentos/sci/LEY-NO-27785-LEY-ORGANICA-DEL-SISTEMA-NACIONAL-DE-CONTROL-Y-DE-LA-CONTRALORIA-GENERAL-DE-REPUBLICA.PDF>

- Llanos, L. M. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N°02, distrito San Martín de Porres - 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24955/Llanos_RLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maza, V. (2019). *Comunicación interna y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Recursos Humanos de la UGEL N° 04 Comas, Lima-2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32370/Maza_CV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Minolta, K. (5 de 09 de 2020). *Propuesta para evaluar el desempeño laboral*. Sistemas d'organització S.A. : <https://blog.controlgroup.es/desempeno-laboral/#:~:text=La%20medici%C3%B3n%20por%20parte%20de,emp%20dentro%20de%20la%20organizaci%C3%B3n>.
- Murphy, K. (1989). *Dimensions of job performance*. Santa Bárbara, California: Dillon & J. W. Pellegrino.
- O'brien, G. E. (1982). Evaluation of the job characteristics theory of work attitudes and performance. *Australian Journal of Psychology*, 34(3), 383-401. doi:<https://doi.org/10.1080/00049538208254733>
- Oseda, D., Flores, P. J., Luján, J. C., y Oseda, M. A. (2020). Cultura organizacional y control interno del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yauli, La Oroya. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(5), 75-82. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n5/2218-3620-rus-12-05-75.pdf>
- Poch, R. (1992). *Manual de control interno : los circuitos informativos en la administración empresarial* (Segunda ed.). Barcelona, España: Gestión.
- Quinaluisa, N. V., Ponce, V. A., Muñoz, S. C., Ortega, X. F., y Pérez, J. A. (2018). El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO. *Cofín Habana*, 12(1), 268-283. <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v12n1/cofin18118.pdf>
- Rodríguez, J. E., y Hurtado, J. M. (2019). *Impacto del Control Interno en el Desempeño Laboral en los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Huaraz, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41097/Rodríguez_MJE-Hurtado_RJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Ruiz, S., Delgado, J. M., Ruiz, J., Olivas, H., y Enríquez, R. (2020). Control interno para mejorar las contrataciones del área de logística, Unidad de Gestión Educativa Local San Martín 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 936-954.

doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.132

Salas, P. (2020). *Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo*. bizneo:

[https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-](https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20desempe%C3%B1o)

[laboral/#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20desempe%C3%B1o](https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20desempe%C3%B1o)

[%20laboral,los%20resultados%20de%20la%20organizaci%C3%B3n](https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20desempe%C3%B1o).

Tocto, M. A. (2017). *Modelo de gestión de talento humano por competencias para mejorar el desempeño laboral de la Unidad Educativa Bolívar de la ciudad de Ambato*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato, Ecuador.

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1991/1/76501.pdf>

Vaclovas, L. G. (2012). The concept of internal control system: theoretical aspect. *ekonomika*, 91(2), 142 - 152.

Varo, J., Robert, L., y Brookshire, D. (2007). Analysing the job characteristics model: new support from a cross-section of establishments. *he International Journal of Human Resource Management*, 18(6), 986- 1003.

Vásquez, E., Vargas, S., Quispe, A., y Menacho, A. (2020). Capacitación y acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras educativas de Pronoei -Ugel 04, 2020. *Revista Internacional Multidisciplinaria CIID*, 1(1), 359-373.

doi:<https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.77>

Veliz, L. A. (2018). *Caraterización del control interno en el área de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román - 2017*. Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Juliaca, Perú.

<http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2939/C>

ONTROL_INTERNO_RECURSOS_HUMANOS_UGEL_VELIZ_CALL
A_LIZBETH_ADRIANA.pdf?sequence=3&isAllowed=y
Yumbato, D. R. (2016). *Competencias del trabajo en equipo y el desempeño
laboral del personal en la Ugel Tingo María, 2016*. Tesis de pregrado,
Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Perú.
[http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1219/YLDR_20
16.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1219/YLDR_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
Control interno y el desempeño laboral del Área de Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana, 2020.	<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el control interno y el desempeño laboral del Área de Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana, 2020?</p> <p>Problemas específicas ¿Cómo es el control interno en la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana, 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del Área de Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana, 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el control interno y el desempeño laboral del Área de Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana, 2020.</p> <p>Objetivos específicos Conocer el control interno en la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana, 2020.</p> <p>Conocer el nivel de desempeño laboral del Área de Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana, 2020.</p>	<p>Hipótesis general Hi: El control interno se relaciona con el desempeño laboral del Área de Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas Hi1: El control interno es deficiente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana, 2020.</p> <p>Hi2: El nivel de desempeño laboral es bajo en el Área de Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana, 2020.</p>	<p>Tipo de estudio: Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño de estudio: No experimental</p>	<p>Población: Estuvo compuesta por 45 colaboradores del área de personal de la UGEL de Contamana.</p> <p>Muestra: La muestra estuvo compuesta por la totalidad de la población.</p> <p>Procesamiento de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excel • SPSS 	<p>Instrumento: El cuestionario</p>

2. Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES

Cod.:

Con el objetivo de conocer el desarrollo del control interno en la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana, 2020; se aplica el siguiente cuestionario, en la cual debe leer cada uno de los ítems y calificar dicha afirmación de acuerdo a su percepción, teniendo en cuenta la siguiente escala de medición:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Entorno de control		1	2	3	4	5
1	La institución cuenta con código de ética					
2	El accionar de la institución sobresale por su integridad y valores éticos					
3	La institución ejerce la responsabilidad de supervisión.					
4	Se delega al personal encargado de la supervisión.					
5	La institución cuenta con plan estratégico organizacional					
6	El plan estratégico apoya los objetivos organizacionales					
7	Se asigna autoridad y responsabilidad a los colaboradores					
8	Se describen de manera detallada y específica las funciones que deben desarrollar los colaboradores encargados de las áreas de la institución					
9	Cuenta la institución con el personal adecuado en cantidad y experiencia para llevar a cabo las funciones					
10	Se rinden resultados dentro de cada área de forma continua					
Evaluación de riesgos		1	2	3	4	5
11	La institución especifica con claridad los objetivos para la identificación de riesgos					
12	La institución especifica con claridad los objetivos para la valoración de riesgos					
13	Se identifica los riesgos que pueden afectar a la consecución de los objetivos					
14	Se analizan los riesgos para determinarse como estos riesgos deben ser manejados					
15	La institución ve la posibilidad de fraude en la evaluación de riesgos					
16	La institución es parcial en la evaluación de riesgos.					

17	La institución identifica y evalúa los cambios que podrían impactaren el sistema de control interno.					
Actividades de control		1	2	3	4	5
18	Se coordina previamente para identificar las actividades de control que contribuyan a la mitigación de riesgos.					
19	Las actividades identificadas son aprobadas por todas las áreas responsables.					
20	Interviene la tecnología en el desarrollo de las actividades de control que apoyen al cumplimiento de objetivos.					
21	Las tecnologías para el control son utilizadas de manera adecuada.					
22	Se orienta el desarrollo de las actividades a través de políticas de control.					
23	Se establecen procedimientos para el desarrollo de las actividades de control					
Sistema de información		1	2	3	4	5
24	Se verifica que la información proporcionada al equipo de control sea relevante.					
25	Se constata que la información sea verídica y actualizada.					
26	Se comunica internamente los objetivos para el adecuado control interno.					
27	Se comunica internamente las responsabilidades para el adecuado control interno.					
28	Se socializa con agentes externos respecto a situaciones que afectan el funcionamiento del control interno.					
Supervisión de sistemas de control		1	2	3	4	5
29	Se realizan evaluaciones para conocer el funcionamiento de los componentes del control interno.					
30	Las evaluaciones son comunicadas al personal para su respectiva contribución.					
31	Se registran y analizan las deficiencias encontradas en las evaluaciones.					
32	Se comunica a la alta dirección las deficiencias encontradas en el control interno.					

EVALUACIÓN A LOS TRABAJADORES

Cod.:

Con el objetivo de conocer el desempeño laboral del Área de Personal de la Unidad De Gestión Educativa Local de Contamana, 2020; se aplica el siguiente cuestionario, en la cual debe leer cada uno de los ítems y calificar al trabajador de acuerdo a su percepción, teniendo en cuenta la siguiente escala de medición:

Malo	Tolerable	Regular	Bueno	Óptimo
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Desempeño de la función		1	2	3	4	5
1	El cumplimiento del trabajo ejecutado es normalmente					
2	Exactitud y orden del trabajo					
3	Grado de conocimiento de sus tareas					
4	Actitud hacia la institución, jefes y colegas					
Características individuales		1	2	3	4	5
5	Grado de percepción de problemas, hechos y situaciones					
6	Capacidad para ejecutar ideas productivas					
7	Capacidad para ejecutar ideas propias o ajenas					
Evaluación complementaria		1	2	3	4	5
8	Adecuación y desempeño de la función					
9	Grado de desarrollo en la función					
10	Responsabilidad en cuanto a horarios y deberes					
11	Estado general de salud y disposición para el trabajo					

3. Estadística complementaria

Análisis de fiabilidad Escala: Control interno

<u>Resumen del procesamiento de los casos</u>			
N		%	
Válidos		45	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
Total		45	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

<u>Estadísticos de fiabilidad</u>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	32

Escala: Desempeño laboral

<u>Resumen del procesamiento de los casos</u>			
N		%	
Válidos		45	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
Total		45	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

<u>Estadísticos de fiabilidad</u>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,797	11

4. Consentimiento informado

Por la presente declaro que he leído el cuestionario de la investigación titulada: Control interno y el desempeño laboral del Área de Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Contamana, 2020; del Sr.

..... tiene como objetivo medir el control interno y el desempeño laboral.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

Nombre del participante:

.....

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

.....

NOMBRE

Investigador Responsable