



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los
Colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno
Regional de San Martín, 2016”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR

Bach. Jarol Rivera Villacorta

ASESOR


M.B.A. Enrique López Rengifo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano.

TARAPOTO – PERÚ

2016



Mg. Sánchez Dávila Keller
Presidente



Mg. Casaverde Carmona Lisette Karem
Secretario



MBA. López Rengifo Enrique
Vocal

Dr. Panduro Salaz Aladino
Accesitario

DEDICATORIA

Al Todopoderoso, por brindarme la vida que tengo, por ofrecerme las posibilidades de crecer personal, profesional y darme fuerzas en los momentos difíciles.

Para mis padres Maruja Villacorta Febres y Egberto Rivera Montalvo, por su comprensión y ayuda. Me han enseñado afrontar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento, me han dado todo lo que soy como persona, mis valores mi perseverancia y mi empeño.

Jarol.

AGRADECIMIENTO

Agradecer sinceramente a mi asesor, por su esfuerzo y dedicación. Sus conocimientos, sus orientaciones, su paciencia y su motivación han sido fundamentales para mi formación como investigador.

Agradecer también a Gina Isabel Mori Acosta por ser el complemento perfecto para mí, por todo el amor que me brinda y por todas sus bendiciones.

Jarol.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Jarol Rivera Villacorta, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, llevado a cabo en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 44254179, con la tesis titulada: Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la oficina de gestión de las personas del gobierno regional de San Martín, 2016.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De considerar que el trabajo cuenta con una falta grave, como el hecho de contar con datos fraudulentos, demostrar indicios e plagio (al no citar la información con sus autores), plagio (al presentar información de otros trabajos como propios), falsificación (al presentar la información e ideas de otras personas de forma falsa), entre otros, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Moyobamba, 15 de marzo del 2017.


.....
Jarol Rivera Villacorta.
DNI N° 44254179



PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la oficina de gestión de las personas del gobierno regional de San Martín, 2016, con la finalidad de investigar el sistema de control interno y su influencia con el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de gestión de las personas del gobierno regional de San Martín; este trabajo de investigación presenta 7 capítulos: En el Capítulo I Introducción, nos referimos a la realidad problemática donde analizamos la problemática del sistema de control interno con relación desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de gestión de las personas del gobierno regional de San Martín. A continuación analizamos los trabajos previos de Tesis que existen a nivel internacional, nacional y regional que nos dio soporte temático en el desarrollo de nuestro trabajo de investigación así como las teorías de autores relacionados al tema de sistema de control interno y el desempeño de los colaboradores. La formulación del problema después de analizar la base teórica nos ayudó a preparar la justificación teórica y metodológica pasos para proponer nuestras hipótesis y objetivos de nuestro trabajo de investigación. En el Capítulo II Método, se mencionó el tipo de diseño de investigación, tipo de estudio, las variables, la población muestra de los colaboradores de la oficina de gestión de las personas del gobierno regional de San Martín y las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad; el método de análisis de datos y el aspecto ético del autor. En el Capítulo III Resultados, se aplica y explica la estadística y gráficos del caso para tener resultados de las encuestas realizadas por cada una de las variables. En el Capítulo IV Discusión, se valida las teorías confrontadas con autores diversos para llegar a las conclusiones y recomendaciones en los capítulos V y VI respectivamente. En el Capítulo VII Referencias, se enumera los autores que se utilizaron en la presente investigación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Jarol Rivera Villacorta.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Página del jurado.	ii
Dedicatoria.	iii
Agradecimiento.	iv
Declaratoria de autenticidad.	v
Presentación.	vi
Índice general.	vii
Anexos.	viii
Índice de tablas.	ix
Índice de gráficos.	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad problemática.	13
1.2 Trabajos previos.	14
1.3 Teorías relacionadas al tema.	19
1.4 Formulación del problema.	31
1.5 Justificación.	31
1.6 Hipótesis.	32
1.7 Objetivos.	33
II. MÉTODO	34
2.1 Diseño de investigación.	34
2.2 Variables, operacionalización.	34
2.3 Población, muestra y muestreo.	35
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	36
2.5 Métodos de análisis de datos.	36
2.6 Aspectos éticos.	36
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIÓN	50
VI. RECOMENDACIONES	51
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52

ANEXOS

Anexo N° 01. Matriz de consistencia

Anexo N° 02. Instrumento de recolección de información

A. Cuestionario sobre el Sistema Control Interno

B. Cuestionario sobre Desempeño Laboral

Anexo N° 03. Fichas de validación

Anexo N° 04. Confiabilidad de los instrumentos

Anexo N° 05. Autorización de la institución.

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 01: Nivel del Sistema de Control Interno en su Dimensión Implementación.....	37
Tabla N° 02: Nivel del Sistema de Control Interno en su Dimensión Proceso	38
Tabla N° 03. Nivel del Sistema de Control Interno en su Dimensión Eficiencia.....	39
Tabla N°04: Nivel del Sistema de Control Interno.....	40
Tabla N°05: Nivel del Desempeño Laboral en su Dimensión Planificación.....	42
Tabla N°06: Nivel del Desempeño Laboral en su Dimensión Relaciones Interpersonales.....	43
Tabla N°07: Nivel del Desempeño Laboral en su Dimensión Responsabilidad	44
Tabla N°08: Nivel del Desempeño Laboral.....	45
Tabla N°09: Resultados de La Correlación de Pearson.....	47
Tabla N°10: Análisis de Varianza del Modelo.....	47

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Pág.

Gráfico N° 01: Nivel del Sistema de Control Interno en su Dimensión Implementación (%).....	38
Gráfico N° 02: Nivel del Sistema de Control Interno en su Dimensión Proceso (%).....	39
Gráfico N° 03: Nivel del Sistema de Control Interno en su Dimensión Eficiencia (%).....	40
Gráfico N° 04: Nivel del Sistema de Control Interno (%).....	41
Gráfico N° 05: Nivel del Desempeño Laboral en su Dimensión Planificación (%).....	42
Gráfico N° 06: Nivel del Desempeño Laboral en su Dimensión Relaciones Interpersonales (%).....	43
Gráfico N° 07: Nivel del Desempeño Laboral en su Dimensión Responsabilidad (%).....	44
Gráfico N° 08: Nivel del Desempeño Laboral (%).....	45
Gráfico N° 09: Gráfico de Dispersión entre las Variables.....	46

RESUMEN

La siguiente tesis como trabajo de investigación, tuvo como finalidad principal determinar la relación entre Sistema de Control Interno y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín en el año 2016, así como dar respuesta a la hipótesis planteada de la existencia de relación significativa entre las variables, para ello se obtuvo una muestra a través del muestro no probabilístico por conveniencia de 21 colaboradores, debido al fenómeno de estudio el tipo de investigación es no experimental y con diseño de carácter descriptivo correlacional.

Aplicado los instrumentos de recolección de datos mediante cuestionarios, los datos se procesaron mediante la hoja de cálculo Excel y el programa estadístico SPSS Ver. 21, para ser presentados, interpretados y discutidos mediante tablas y gráficos estadísticos para ambas variables y sus respectivas dimensiones; la prueba de correlación se realizó a través del coeficiente de relación Pearson y se verificó su linealidad al 95% de confianza para el modelo.

Se llegó a concluir que existe una alta correlación positiva entre las variables y el coeficiente de determinación (0.790), explicó que aproximadamente el 79% del Desempeño Laboral de los colaboradores se da por el Sistema de Control Interno del GORESAM, el Sistema de Control Interno fue “Eficiente”, ya que la mayor concentración de respuesta se dio en 9 colaboradores que representan el 43%; el nivel del desempeño laboral de los trabajadores fue “Alto” ya que la mayor concentración de respuesta se dio en 8 colaboradores que representan el 38% del total de la muestra.

Palabras claves: Sistema de Control Interno; Desempeño Laboral

ABSTRACT

The following thesis as research work had as main purpose to determine the relationship between Internal Control System and Labor Performance of the employees of the Office of Management of People of the Regional Government of San Martín in the year 2016, as well as answer To the hypothesis raised of the existence of a significant relationship between the variables, for this a sample was obtained through the non-probabilistic sample for the convenience of 21 collaborators, due to the study phenomenon the type of research is non-experimental and with a descriptive design Correlational.

Data collection instruments were applied through questionnaires. Data were processed using the Excel spreadsheet and the SPSS Ver. 21 statistical program to be presented, interpreted and discussed using statistical tables and graphs for both variables and their respective dimensions. The correlation test was performed through the Pearson coefficient and its linearity was verified at 95% confidence for the model.

It was concluded that there is a high positive correlation between the variables and the coefficient of determination (0.790), explained that approximately 79% of the Employees' Labor Performance is given by the Internal Control System of GORESAM, the Internal Control System Was "Efficient", since the highest concentration of response occurred in 9 collaborators who represent 43%; The level of work performance of workers was "high" since the highest concentration of response occurred in 8 employees representing 38% of the total sample.

Keywords: Internal Control System; Job performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La contraloría general de la república en 1998 emite la norma para la implementación del Sistema de Control Interno y con La evaluación PEFA del Sistema de Gestión de las Finanzas Públicas del Gobierno Regional de San Martín (GRSM), realizada en setiembre del 2011, identificó importantes debilidades en los mecanismos de control interno, tanto a nivel del que se desarrolla desde la propia institución (auto-control o control interno), como el que se realiza desde el Estado, a partir del Órgano de Control Institucional (OCI) dependiente de la Contraloría General de la República (CGR) y las Sociedades de Auditoría (SOAS), las cuales deben ser atendidas en cumplimiento al marco normativo de la Contraloría General de la República.

En este sentido, el fortalecimiento del Sistema de Control Interno (SCI), es una acción de alta prioridad para el GRSM, pues los funcionarios del Gobierno Regional han comprendido que el Sistema de Control Interno constituye una herramienta para el fortalecimiento de la Gestión de las Finanzas Públicas que incidirá directamente en la mejora de sus indicadores materia de la evaluación PEFA. "...la falta de eficiencia, economía y efectividad de los gobiernos locales en el cumplimiento de su misión institucional por lo que propone un modelo de control que facilite el gerenciamiento corporativo de los gobiernos locales, lo que permitirá finalmente tener los servicios que exige la comunidad. "(Hernández Celis, Domingo, 2008), y como impacto directo en el desempeño laboral de los trabajadores del GORESAM.

Es por ello que el presente trabajo de investigación permitió conocer cuál es la relación del Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín en el año 2016 y cuál fue el

efecto necesario para la mejora de los procesos de gestión y en el desempeño laboral en el GORESAM

1.2. Trabajos previos

Internacional

Alvarado, M. & Tuquiñahui, S. (2011). Propuesta de Implementación de un Sistema de Control Interno basado en el Modelo COSO, Aplicado a la empresa Electro Instalaciones en la Ciudad de Cuenca. Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca, Ecuador. Tuvo como objetivo principal realizar una propuesta innovadora basada en el modelo de COSO para mejorar las etapas de control interno en la institución, para ello obtuvo una muestra piloto de 35 trabajadores, el diseño fue de tipo descriptivo exploratorio con propuesta. Concluye que el Control Interno es un plan de organización en el cual se utilizan métodos y procedimientos que en forma coordinada se adoptan en una entidad para salvaguardar sus activos, verificar la razonabilidad y confiabilidad de su información financiera y la complementaria administrativa y operacional, promueve la eficiencia en las operaciones y provoca adherencia a las políticas prescritas por la administración. Este trabajo puede ayudar administrar a las empresas para el logro de objetivos, por lo que fue monopolizado por los componentes del Modelo COSO, por lo cual deben alinearse con los objetivos de la entidad y aquellos con cada departamento, estableciendo coordinación entre departamentos y control adecuado de las operaciones. El control interno permite a una organización limitar los fraudes o apropiaciones, limita las facultades de determinados ejecutivos y directivos, permitiendo evitar y detectar arbitrariedades, decisiones indebidas, incompetencia y otros hechos de más gravedad, lo que pudiera ser la causa de que en ocasiones determinados directivos sean remisos a la aplicación de un sistema que los controle y los limite.

Rivas, D. (2009). Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las Instituciones educativas adventistas de la asociación Oriental y misión

paracentral de el Salvador. (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, México. Tuvo como objetivo principal establecer la relación entre las dos variables y se basa en sus antecedentes de estudio; el tamaño de muestra fue de 136 docentes y el diseño aplicado fue el descriptivo correlacional. En el trabajo de investigación, en una de las conclusiones, menciona que se pretendió conocer si el grado de satisfacción laboral, auto percibido por los docentes, estaba relacionado con el nivel de desempeño de los docentes del sistema educativo adventistas de los campos locales de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de El Salvador. A través del apoyo de las técnicas estadísticas y para la muestra considerada se pudo concluir que el grado de satisfacción laboral parece tener un grado de relación significativo con el nivel de desempeño de los docentes. Los resultados sugieren que a mayor grado de satisfacción le corresponde un mejor desempeño en sus labores docentes. También podría insinuar que al disminuir la satisfacción disminuye el nivel de desempeño.

Coello, S. (2013). Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para presentar servicios a Conecel (CLARO). Universidad de Guayaquil, Ecuador. En el resumen de esta investigación se menciona que para realizar el análisis se consideraron tres instrumentos, por medio de los cuales medimos los niveles de satisfacción de los asesores de Inbound Pymes de ACC (American Call Center) en referencia a sus condiciones internas y externas principalmente, posteriormente y como apoyo para aclarar aquellos temas que dejaron en duda se aplicó una entrevista semi estructurada con preguntas dirigidas a aquellos aspectos específicos que se debían ampliar para un mejor análisis, adicionalmente se realizó un grupo focal con los participantes reforzando los temas previamente tratados en los dos primeros instrumentos sirviendo este como confirmación a las respuestas recibidas, así también se consideró temas relacionados con su percepción acerca de sus superiores, permitiendo rescatar información valiosa que también sirvió para el análisis de este estudio. Como resultado se pudo evidenciar que los

factores intrínsecos están influyendo en el desempeño del grupo de asesores y que a pesar de la experiencia que han adquirido durante el primer año de atención de este selecto grupo de clientes, no ha sido posible que la efectividad y los niveles de satisfacción de los clientes hayan incrementado.

Mejía, S. (2012). Evolución del desempeño con enfoque en las competencias laborales. Universidad Rafael Landívar, Guatemala. La presente investigación fue realizada en una empresa Call Center de la ciudad de Quetzaltenango, el estudio fue realizado con agentes de servicio telefónico. El objetivo principal fue determinar la importancia de la evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales en agentes de servicio telefónico, en el proceso de investigación se logró comprobar la importancia de la evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales, ya que los resultados indican que es de gran influencia positiva en el desempeño de los agentes, pues esta misma representa un medio que les exige mejora continua en el servicio y atención que proporcionan al cliente, actualizarse en conocimientos e incluso mejorar sus habilidades para poder cumplir con las competencias establecidas y también desarrollar la actitud apropiada para desempeñarse con éxito en su puesto de trabajo. La investigación también dio a conocer que los agentes consideran la evaluación como un medio que les permite desarrollar al máximo sus habilidades personales y profesionales gracias a la exigencia que esta requiere. Los instrumentos utilizados fueron la evaluación del desempeño por competencias laborales y una encuesta que permitió recabar la percepción de los agentes a cerca de la evaluación que se les realizó. El estudio es de tipo descriptivo por lo que permitió la recolección de datos numéricos como situacionales que permitieron mayor objetividad en el estudio.

Nacional

Zarpan, W. (2013). Evaluación Del Sistema De Control Interno Del Área De Abastecimiento Para Detectar Riesgos Operativos En La Municipalidad Distrital De Pomalca -2012. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Este trabajo de tipo auditoría con muestra

documentada tuvo como principal objetivo describir la evolución del Sistema de Control Interno del Área de Abastecimiento para detectar Riesgos Operativos. En el trabajo de investigación se menciona, que en la evaluación del sistema de control interno del área de abastecimiento en la municipalidad distrital de Pomalca, se identificaron cinco riesgos potenciales originados como consecuencia de las deficiencias detectadas en el área, y estos riesgos detectados fueron los siguientes: Adquisición de Productos innecesarios (se adquirió para la satisfacción de necesidades de las áreas usuarias, como consecuencia de que la municipalidad distrital de Pomalca no realiza todas sus adquisiciones en confirmación con los requerimientos de almacén); Excesivo Costo de bienes adquiridos de la Municipalidad (se dio como resultado de que no existe una cotización y una evaluación adecuada en el momento de adquirir los bienes en la modalidad de menor cuantía); Extravió, deterioro, robo sistemático de bienes almacenados (este riesgo se presentó como un producto de que no existen restricciones en cuanto al ingreso al almacén del personal que labora en la entidad); y por presentar información no confiable de las existencias (trayendo como consecuencia de que no se evidencia actividades de control).

Hemeryth, F. & Sánchez, J. (2013). Implementación de un sistema de control interno operativo en los almacenes, para mejorar la gestión de inventarios de la constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo – 2013. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. En el resumen se expresa que la presente investigación tuvo como objetivo general demostrar que con la implementación de un sistema de control interno operativo en los almacenes mejorará la gestión de los inventarios de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo – 2013. Para dar cumplimiento a este objetivo se realizó una investigación de método Experimental de grupo único Pre Test – Post Test. El fundamento teórico de la investigación precisó como variable independiente el Sistema de Control Interno Operativo en los almacenes y como variable dependiente la Gestión de los Inventarios, nuestra población y muestra utilizada para la presente investigación fueron los 05 almacenes. Se le aplico como

instrumentos de recolección de datos las Entrevistas, Observación directa y el Cuestionario aplicado al jefe de Logística y al personal de los almacenes, siendo estos los usuarios directos del sistema, obteniéndose una perspectiva clara de la situación del Sistema de Control Interno Operativo actual, pudiendo detectar las deficiencias de este y proponer mejoras significativas. La conclusión más importante fue que la implementación de un Sistema de Control Interno Operativo en el área de almacenes mejoró significativamente la gestión de los Inventarios debido a una mejora en los procesos, en el control de inventarios, en la distribución física de los almacenes.

Samaniego, P. (2013). Incidencias del control interno en la optimización de la gestión de las Micro Empresas en el distrito de Chaclacayo. (Tesis de maestría). Universidad de San Martín de Porres, Lima; Perú. El trabajo de investigación destaca que, las Actividades de Control repercuten en la Eficiencia y Eficacia de la producción, a mayor control menor error, además de la obtención de mejores resultados. La Evaluación de Riesgos SI influye en los Resultados de la empresa, teniendo en cuenta la evaluación de riesgos, se podría minimizar contingencias y prever gastos innecesarios. Las Actividades de Control repercuten en la Eficiencia y Eficacia de la producción, a mayor control menor error, además de la obtención de mejores resultados. El Seguimiento SI repercute en la obtención de productos de Calidad, además de corregir errores, es necesario hacer un seguimiento para verificar que se cumplan las medidas implantadas, de esta manera dar por concluido que el sistema funciona en forma efectiva.

Mino, C. (2014). Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. El resumen nos dice que la presente investigación permitió determinar la correlación del clima laboral en el desempeño de los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490, para lo cual se utilizará como instrumento de encuesta la Escala de Likert cuyos resultados midieron las dimensiones: productividad, procedimiento

del cargo, compromiso, conductas, aspectos corporales, perspectiva de servicio, perspectiva de producto que corresponden al desempeño laboral y la estructura, la responsabilidad individual, remuneración, riesgos y toma de decisiones y tolerancia al conflicto que corresponde a la evaluación del clima laboral. Después de aplicado los instrumentos y recolectado los datos, obtuve los resultados a través del programa Spss Statics 18, el cual me permitió determinar si el clima laboral influye en el desempeño, es decir que un trabajador tiene un mejor desempeño cuando percibe o experimenta un mejor clima laboral.

Local

Gaviria K. & Díaz I. (2013). Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto. Abril - julio 2013. Tarapoto, Perú. Con el objetivo de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño profesional, como estas situaciones laborales producen malestar en los profesionales de enfermería que trabajan en los servicios de emergencia, medicina, pediatría, cirugía y gineco-obstetricia del Hospital II-2 Tarapoto. Se estableció un estudio de investigación de nivel descriptivo correlacional, con enfoque cuali-cuantitativo, de corte transversal, con recolección de datos prospectivo, cuya población estuvo constituida por 60 profesionales de enfermería, los mismos que formaron la muestra al 100%. Se obtuvo como resultado que al 28.3% de la población de estudio ciertas situaciones laborales le producen estrés afectando en su desempeño profesional. Siendo el 10.0% con estrés laboral y nivel bajo de desempeño profesional, mientras que el 18.3% con estrés laboral y nivel medio de desempeño profesional, con un valor $p=0.003$, $\chi^2 = 11,395$. Se concluye que existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto en el período de abril a julio del año 2013.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

Sistema de control interno.

Según la normativa de la Ley N° 28716, el control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente. Su ejercicio es previo, simultáneo y posterior.

Werther, W. (1996). Manifiesta lo siguiente: “El control interno es definido en forma amplia como un proceso, efectuado por la gerencia de una empresa diseñada para proporcionar una razonable seguridad con miras a la realización de objetivos” en las siguientes categorías:

- Efectividad y eficiencia de las operaciones.
- Confiabilidad de la información financiera.
- Acatamiento de las leyes y regulaciones aplicables.
- Adhesión a las políticas de la empresa.

Así también Reyes, A. (2013), menciona que “el control es la gestión administrativa que permite conocer si se han cumplido y se están cumpliendo los programas propuestos, los principios establecidos, las instrucciones y las órdenes impartidas”. El sistema de controles debe ser diseñado en forma tal, que permita detectar oportunamente las eventuales desviaciones de los logros alcanzados realmente, en contraste con los objetivos que se hubieren acordado con antelación. El control propone la creación de maneras de actuar, de forma que se conozcan los resultados de las diferentes actividades. A fin de modificar el comportamiento y las actuaciones de los individuos involucrados para, en última instancia conseguir los objetivos propuestos con eficiencia en el menor tiempo y con el menor consumo de recursos que sea posible. Los planes proyectos programas y actividades de la organización resultan eficaces si con ellos se logran alcanzar los objetivos propuestos, en las condiciones esperadas. Lo contrario significa un consumo inútil de recursos, o mala utilización de los

misimos, lo cual conducirá a la ruina de la organización y solamente puede evitarse mediante la acción vigilante de un buen sistema de control.

Mantilla, S. (2000), indica que el control interno es un proceso ejecutado por personas de la entidad, diseñado para cumplir objetivos específicos. La definición es amplia, abarca todos los aspectos del control de un negocio, permitiendo así que un directivo se centre en objetivos específicos. El control interno consta de cinco componentes interrelacionados, los cuales son inherentes a la forma como la administración maneja la empresa. Los componentes están ligados, y sirven como criterio para determinar cuando el sistema es objetivo.

Así también Rojas, O. (2007), menciona que el control interno es la base donde descansan las actividades y operaciones de una empresa, es decir, que las actividades de producción, distribución, financiamiento, administración, entre otras son regidas por el control interno.

Según Rojas, O. (2007), se refiere al control interno como la forma de administrar previniendo fraudes en el negocio. Es mucho más que las funciones que realiza el gerente general, porque se relaciona con todos los aspectos que tienen que ver con las operaciones del negocio. Fomenta la eficiencia operacional y adopta reglas para proteger los intereses del establecimiento.

Gerry, J. & Scholes, K. (1999), establece que el control interno es un proceso realizado por la junta directiva, la gerencia y demás personal de la entidad, basado en el establecimiento de estrategias para toda la empresa, diseñadas para identificar eventos potenciales que puedan afectar a la entidad. De igual manera Mantilla, S. (2000), se refiere como un instrumento de eficiencia y no un plan que proporciona un reglamento tipo policiaco o de carácter tiránico, el mejor sistema de control interno, es aquel que no daña las relaciones de empresa a clientes y mantiene en un nivel de alta dignidad humana las relaciones de patrón a empleado.

Sobre la Importancia del control interno la Contraloría General de La República. El control interno trae consigo una serie de beneficios para la entidad. Su implementación y fortalecimiento promueve la adopción de medidas que redundan en el logro de sus objetivos. A continuación se presentan los principales beneficios. La cultura de control favorece el desarrollo de las actividades institucionales y mejora el rendimiento. El Control Interno bien aplicado contribuye fuertemente a obtener una gestión óptima, toda vez que genera beneficios a la administración de la entidad, en todos los niveles, así como en todos los procesos, sub procesos y actividades en donde se implemente. El control interno es una herramienta que contribuye a combatir la corrupción. El control interno fortalece a una entidad para conseguir sus metas de desempeño y rentabilidad y prevenir la pérdida de recursos.

El control interno facilita el aseguramiento de información financiera confiable y asegura que la entidad cumpla con las leyes y regulaciones, evitando pérdidas de reputación y otras consecuencias. En suma, ayuda a una entidad a cumplir sus metas, evitando peligros no reconocidos y sorpresas a lo largo del camino. La implementación y fortalecimiento de un adecuado Control Interno promueve entonces: La adopción de decisiones frente a desviaciones de indicadores, La mejora de la ética institucional, al disuadir de comportamientos ilegales e incompatibles, El establecimiento de una cultura de resultados y la implementación de indicadores que la promuevan, La aplicación, eficiente, de los planes estratégicos, directivas y planes operativos de la entidad, así como la documentación de sus procesos y procedimientos, La adquisición de la cultura de medición de resultados por parte de las unidades y direcciones, La reducción de pérdidas por el mal uso de bienes y activos del Estado, La efectividad de las operaciones y actividades, El cumplimiento de la normativa, La salvaguarda de activos de la entidad

Cooper, S. (1992), establecen que Los componentes del Control Interno son:

- Ambiente de Control: El ambiente de control establece el tono de una organización, para influenciar la conciencia de control de su gente. Es el fundamento de todos los demás componentes del control interno, proporcionando disciplina y estructura. Los factores del ambiente de control incluyen la integridad, los valores éticos y la competencia de la gente de la entidad; la filosofía de los administradores y el estilo de operación; la manera como la administración asigna autoridad y responsabilidad, y cómo organiza y desarrolla a su gente y la atención y dirección que le presta el consejo de directores.
- Valoración de Riesgos: Cada entidad enfrenta una variedad de riesgos de fuentes externas e internas, los cuales deben valorarse. Una condición previa para la valoración de riesgos es el establecimiento de objetivos, enlazados en niveles y consistentes internamente. La valoración de riesgos es la identificación y análisis de los riesgos relevantes para la consecución de los objetivos, formando una base para la determinación de cómo deben administrarse los riesgos. Dado que las condiciones económicas, industriales, reguladoras y de operación continuarán cambiando, se necesitan mecanismos para identificar y tratar los riesgos especiales asociados con el camino.
- Actividades de Control: Las actividades de control son las políticas y los procedimientos que ayudan a asegurar que se están llevando a cabo las directrices administrativas. Tales actividades ayudan a asegurar que se están tomando las acciones necesarias para manejar los riesgos hacia la consecución de los objetivos de la entidad. Las actividades de control se dan en todas las organizaciones, en todos los niveles y en todas las funciones. Incluyen un rango de actividades tan diversas como

aprobaciones, autorizaciones, verificaciones, reconciliaciones, revisión del desempeño de operaciones, seguridad de activos y segregación de responsabilidades.

- Información y Comunicación: Debe identificarse, capturarse y comunicarse información pertinente en una forma y oportunidad que facilite a la gente cumplir sus responsabilidades. El sistema de información produce documentos que contienen información operacional, financiera y relacionada con el cumplimiento, la cual hace posible operar y controlar el negocio. Ella se relaciona no solamente con los datos generados internamente, sino también con la información sobre sucesos, actividades y condiciones externas necesarias para la toma de decisiones y la información externa de negocios. Igualmente debe darse una comunicación efectiva en un sentido amplio, que fluya abajo, a lo largo y hacia arriba de la organización. Todo el personal debe recibir un mensaje claro por parte de la alta administración respecto a que las responsabilidades de control deben asumirse seriamente. Ellos deben entender su propio papel en el sistema de control interno, lo mismo que cómo sus actividades individuales se relacionan con el trabajo de los demás, tener un medio de comunicación de la información significativa en sentido contrario. Asimismo necesitan comunicación efectiva con las partes externas, tales como clientes, proveedores, reguladores y accionistas.

- Monitoreo: Los sistemas de control interno requieren que sean monitoreados, un proceso que valora la calidad del desempeño del sistema en el tiempo. Ellos son realizados mediante acciones de monitoreo ongoing. Las deficiencias del control interno deben reportarse hacia arriba, informando los asuntos delicados a la gerencia y a la junta directiva.

Mantilla, S. (2000), sostiene que para que una institución tenga un control interno eficiente, debe tener en cuenta los siguientes factores (Implementación, Proceso y Eficiencia). Y debido a la naturaleza de este trabajo, se tomará en cuenta estos factores como dimensiones del Sistema de Control Interno, las cuales son:

- **Implementación:** Se inicia con el compromiso formal de la Alta Dirección y la constitución de un Comité responsable de conducir el proceso. Comprende además las acciones orientadas a la formulación de un diagnóstico de la situación en que se encuentra el sistema de control interno de la entidad con respecto a las normas de control interno establecidas por la CGR, que servirá de base para la elaboración de un plan de trabajo que asegure su implementación y garantice la eficacia de su funcionamiento.
- **Proceso:** Comprende el desarrollo de las acciones previstas en el plan de trabajo. Se da en dos niveles secuenciales: a nivel de entidad y a nivel de procesos. En el primer nivel se establecen las políticas y normativa de control necesarias para la salvaguarda de los objetivos institucionales bajo el marco de las normas de control interno y componentes que éstas establecen; mientras que en el segundo, sobre la base de los procesos críticos de la entidad, previa identificación de los objetivos y de los riesgos que amenazan su cumplimiento, se procede a evaluar los controles existentes a efectos de que éstos aseguren la obtención de la respuesta a los riesgos que la administración ha adoptado.
- **Eficiencia:** Fase que comprende las acciones orientadas al logro de un apropiado proceso de implementación del sistema de control interno y de su eficaz funcionamiento, a través de su mejora continua.

Desempeño laboral.

Mantilla, S. (2000). Sostiene que el desempeño laboral se refiere al cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio. El desempeño laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidos con anterioridad (Araujo, C. & Guerra, G. 2010).

Chiavenato, I. (2001), define al desempeño como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. El desempeño laboral, constituye el ejercicio de las asignaciones correspondientes del empleado dentro de la organización

Evaluación del desempeño laboral.

Harper, S. & Lynch, D. (1992), plantea que es una técnica o procedimiento que pretende apreciar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los empleados de una organización. Esta evaluación se realiza en base a los objetivos planteados, las responsabilidades asumidas y las características personales.

Para Chiavenato, la evaluación del desempeño es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor plantea la Evaluación de Desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

Según Werther H. & Davis, O. (1996), la evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna.

La Asociación de Jóvenes Empresarios - AJE – Principado de Asturias – España, afirma que la evaluación del desempeño es un proceso técnico que tiene por objetivo poder hacer una estimación cuantitativa y cualitativa, por parte de los jefes inmediatos, del grado de eficacia con que con que los trabajadores llevan a cabo las actividades, objetivos y responsabilidades en sus puestos de trabajo.

La evaluación de los recursos humanos, es un proceso destinado a determinar y comunicar a los colaboradores, la forma en que están desempeñando su trabajo, tratando de elaborar los planes de mejora. Cuando se realiza adecuadamente, la evaluación del personal no solo hace saber a los colaboradores cuál es su nivel de cumplimiento, sino que influye en su nivel futuro de esfuerzo y el desempeño correcto de sus tareas. Si el refuerzo del colaborador es suficiente, seguramente mejorara su rendimiento.

Uno de los usos más comunes de las evaluaciones de los colaboradores es la toma de decisiones administrativas sobre promociones, ascensos, despidos y aumento de salario.

Es imprescindible que, tanto por parte del evaluador, como por parte del evaluado se conozcan los criterios cualitativos y cuantitativos, con los que serán medidos los resultados. Existen muchos factores a tener en cuenta en la evaluación del desempeño de los colaboradores dependiendo del método de evaluación que se emplee.

Mejía, S. (2012), señala que la evaluación de desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

Importancia de la evaluación del desempeño laboral.

Mejía, S. (2012), la evaluación del desempeño laboral es importante porque permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a las personas en el desempeño laboral del cargo.

Objetivos de la evaluación del desempeño

Mejía, S. (2012), entre los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño, se encuentran:

- Mantener niveles de eficiencia y productividad en las diferentes áreas funcionales, acorde con los requerimientos de la empresa.
- Establecer estrategias de mejoramiento continuo, cuando el candidato obtiene un resultado “negativo”.
- Aprovechar los resultados como insumos de otros modelos de recursos humanos que se desarrollan en la empresa.
- Permitir mediciones del rendimiento del trabajador y de su potencial laboral.
- Incorporar el tratamiento de los recursos humanos como una parte básica de la firma y cuya productividad puede desarrollarse y mejorarse continuamente.
- Dar oportunidades de desarrollo de carrera, crecimiento y condiciones de participación a todos los miembros de la organización, considerando tanto los objetivos empresariales.

Usos de la evaluación del desempeño laboral.

La evaluación del desempeño laboral no es un fin en sí mismo, sino un instrumento, medio o herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa. Para alcanzar ese objetivo básico y mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa.

La evaluación del desempeño laboral trata de alcanzar estos diversos objetivos inmediatos; la vinculación de la persona al cargo, Entrenamiento, Promociones, Incentivos por el buen desempeño, Mejoramiento de las relaciones humanas entre el superior y el subordinado, Auto perfeccionamiento del empleado, Estimulo del potencial de desarrollo de los empleados, Estimulo a la mayor productividad, Oportunidad de conocimiento sobre los patrones de desempeño, retroalimentación con la información del propio individuo evaluado, Otra decisiones de personal como transferencias, gastos.

Factores e indicadores de la evaluación del desempeño laboral.

Reyes, A. (2013), señala como el desempeño está influenciado por cuatro Factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse. La importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan en función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas, normas, visión y misión de la organización. Sin embargo, Robbins, S. & Coulter, M. (1996), manifiesta que existen muchos factores a tener en cuenta para la evaluación del desempeño de los colaboradores, dependiendo del método de evaluación que se emplee, pero por lo general estos factores son (Calidad del trabajo, Cantidad de trabajo, Conocimiento del Puesto, Iniciativa, Planificación, Control de Costos, Relaciones Interpersonales, Relación con el supervisor y Responsabilidad). Y debido a la naturaleza de este trabajo, se tomará en cuenta solo tres factores como dimensiones del Desempeño Laboral, las cuales son:

- **Planificación:** Programa las ordenes de trabajo a fin de cumplir los plazos y utiliza a los subordinados y los recursos con eficiencia. Puede fijar objetivos y prioridades adecuadas a las órdenes de producción. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.

- **Relaciones interpersonales:** Se refiere a mantener a los compañeros de trabajo informados de las pertinentes tareas, proyectos, resultados y problemas. Suministra información en el momento apropiado. Busca u ofrece asistencia y consejo a los compañeros de trabajo.
- **Responsabilidad:** En relación con la igualdad de oportunidades en el empleo y la acción positiva. Colabora con otros armoniosamente sin consideración a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías. Trata de lograr los objetivos de igualdad de oportunidades en el empleo del programa de acción positiva en la empresa y de cumplir con sus calendarios.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Existe relación entre el Sistema de Control Interno y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel del Sistema de Control Interno desde la perspectiva de los trabajadores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín en el año 2016?

¿Cuál es el nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016?

1.5. Justificación

Justificación teórica.

Para llevar a cabo este estudio se empleara teorías básicas sobre Control Interno y Desempeño laboral, que nos proporcionará la posibilidad de describir la relación de existencia entre las variables Sistema de Control Interno y Desempeño Laboral, comprobando si la hipótesis de estudio es válida, aplicando el método estadístico adecuado del conocimiento científico.

Justificación metodológica.

El trabajo de investigación se realizó utilizando métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos que fueron empleados para demostrar la validez y confiabilidad de la investigación, y que podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación.

Implicancia práctica.

Es trascendental debido a que a partir de la presente, se describe el comportamiento de las variables en estudio, permitiendo relacionar entre el Sistema de Control y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, y así dar solución al problema de gestión en la Entidad.

Relevancia social.

Se hace necesaria para conocer con mayor objetividad el Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016, con los resultados obtenidos podrán tomar decisiones en pro de un buen manejo institucional y por ende un mejor servicio a la sociedad.

Justificación por conveniencia.

Por conveniencia el trabajo se realizó para conocer el desempeño laboral de los colaboradores a través del sistema de control interno, y así corregir las deficiencias o carencias que se está necesita.

1.6. Hipótesis.

Hipótesis general.

H_i: Existe relación entre el Sistema de Control Interno y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la oficina de gestión de las personas del gobierno regional de San Martín, 2016.

H₀: No existe relación entre el Sistema de Control Interno y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la oficina de gestión de las personas del gobierno regional de San Martín, 2016.

Hipótesis específicos.

H₁: El Sistema de Control Interno desde la perspectiva de los colaboradores de la oficina de gestión de las personas del gobierno regional de San Martín, 2016, es “Eficiente”.

H₂: El desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de gestión de las personas del gobierno regional de San Martín, 2016, es “Alto”.

1.7. Objetivos.

Objetivo general.

Determinar la relación entre Sistema de Control Interno y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la oficina de gestión de las personas del gobierno regional de San Martín, 2016.

Objetivos específicos.

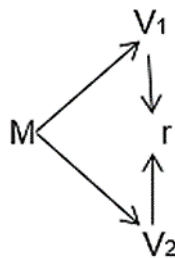
- Determinar el nivel del Sistema de Control Interno desde la perspectiva de los colaboradores de la oficina de gestión de las personas del gobierno regional de San Martín, 2016.
- Determinar el nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores de la oficina de gestión de las personas del gobierno regional de San Martín, 2016.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación.

La presente investigación se desarrollará siguiendo un diseño Descriptivo - Correlacional. Es decir, se examinará la incidencia o asociación de variables en la misma unidad de investigación. Para el efecto se utilizará el siguiente diseño

Esquema:



Dónde:

M = Muestra

V₁ = Sistema de Control Interno

V₂ = Desempeño Laboral

r = Relación entre las variables

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Sistema de Control Interno

Variable 2: Desempeño Laboral.

Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Sistema de Control Interno.	Conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros organización, procedimientos y métodos, incluyendo las actitudes de las autoridades y el personal, organizadas e instituidas en cada entidad del Estado. (Ley N° 28716)	Son las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúen correcta y eficientemente.	Implementación	Influencia	Escala Likert: Muy Eficiente Eficiente Regular Deficiente
			Proceso	Objetivos.	
			Eficiencia	Estrategias	
Variable 2: Desempeño Laboral	Es la actitud del trabajador frente al trabajo realizado, esta actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. (Robins, 2001)	El desempeño laboral se refiere al cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio. (Uzcátegui Juan 2007)	Planificación	Plazos	Escala Likert: Muy Alto Alto Regular Bajo
			Relaciones Interpersonales	Comunicación	
			Responsabilidad	Trabajo	

2.3. Población, muestra y muestreo.

Población: Estará conformada por 21 colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016.

Muestra: Se tomará a los 21 colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016. Muestra censal.

Descripción	Cantidad
Mujeres	16
Varones	5
Total	21

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El estudio será hecho por el investigador y la técnica que utilizará en

el estudio es a través del análisis documental y la encuesta, los instrumentos fueron dos cuestionarios construido en base a la revisión bibliográfica, con la finalidad de conocer la Implementación del Sistema de Control Interno en la Oficina de Gestión de las Personas en el gobierno regional de San Martín.

Validación y confiabilidad del instrumento.

El instrumento utilizado en la investigación fue validado por los jueces expertos en la materia de investigación, de esa forma se procedió a aplicarlo en los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas. Asimismo, el resultado que fue dado por los expertos, fue procesado por la Escala Alfa de Cronbach, mostrándonos los índices del alfa de crombach (0.83 y 0.86) para las variables Sistema de control Interno y Desempeño Laboral respectivamente, las cuales fueron mayores a 0.80, de esa forma se pudo dar fiabilidad a los instrumentos de medición.

2.5. Método de análisis de datos

En el presente trabajo de investigación, para el compendio de los datos de la variable a estudiar, se empleará el Análisis documental y Encuestada, brindados por el Gobierno Regional de San Martín, el procedimiento de análisis de datos se efectuó de manera computarizada mediante una base de datos del programa estadístico SPSS 21, así como también el análisis, los cuales serán presentados en tablas y gráficos.

2.6. Aspectos éticos

La información recolectada con respecto a la investigación realizada se guardó con absoluta confidencialidad, de tal manera que el propio investigador se responsabiliza por los contenidos de la cual se compone el trabajo.

III. RESULTADOS.

3.1.- Nivel del Sistema de Control Interno desde la perspectiva de los Colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín en el año 2016.

Para dar respuesta a las hipótesis planteadas se realizó un cambio de escala valorativa, de esta manera se podrá observar los niveles por dimensiones de la variable propuesta.

Cambio de escala valorativa:

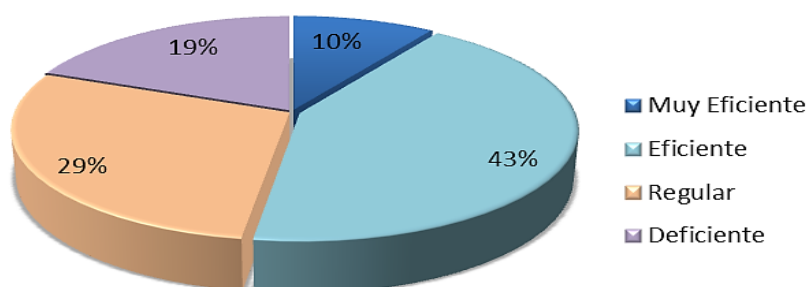
Valor	Valoración en cuestionario	Valoración en resultados
4	Excelente	Muy Eficiente
3	Bueno	Eficiente
2	Regular	Regular
1	Malo	Deficiente

Tabla N° 01: Nivel del Sistema de Control Interno en su Dimensión Implementación.

ESCALA	VALOR (Puntaje)	NÚMERO	PORCENTAJE
Muy Eficiente	16 a 20	2	10%
Eficiente	12 a 16	9	43%
Regular	8 a 12	6	29%
Deficiente	4 a 8	4	19%
TOTAL		21	100%

Fuente: Cuestionario sobre el Sistema de Control Interno. GORESAM - 2016

Gráfico N° 01: Nivel del Sistema de Control Interno en su Dimensión Implementación (%)



Fuente: Tabla N° 01.

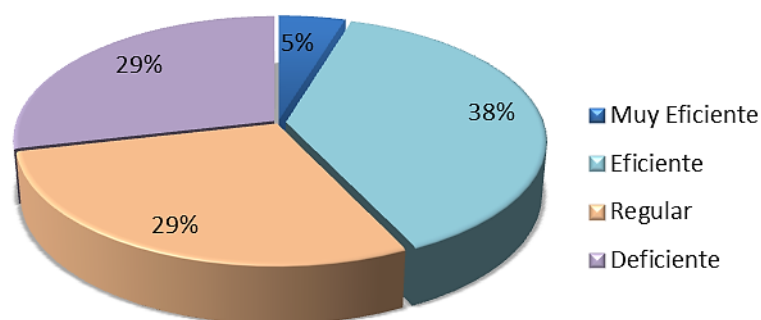
Interpretación: De la tabla y gráfico N° 01 se puede observar el número y porcentaje de colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del GORESAM en el año 2016 sobre su perspectiva del Sistema de Control Interno en su dimensión Implementación; 2 colaboradores que representan el 10% indicaron que el Sistema de Control Interno en su dimensión Implementación es “Muy Eficiente”, 9 colaboradores que representan el 43% y donde se encuentra la mayor concentración de respuesta indicaron que es “Eficiente”, 6 trabajadores que representan el 29% indicaron que es “Regular” y sólo 4 (19%) colaboradores indicaron que el Sistema de Control Interno en su dimensión Implementación es “Deficiente”.

Tabla N° 02: Nivel del Sistema de Control Interno en su Dimensión Proceso.

ESCALA	VALOR (Puntaje)	NÚMERO	PORCENTAJE
Muy Eficiente	13 a 16	1	5%
Eficiente	10 a 13	8	38%
Regular	7 a 10	6	29%
Deficiente	4 a 7	6	29%
TOTAL		21	100%

Fuente: Cuestionario sobre el Sistema de Control Interno. GORESAM - 2016

Gráfico N° 02: Nivel del Sistema de Control Interno en su Dimensión Proceso (%)



Fuente: Tabla N° 02.

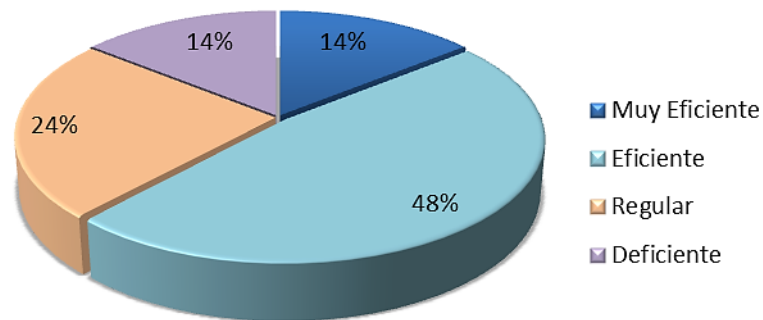
Interpretación: De la tabla y gráfico N° 02 se puede observar el número y porcentaje de colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del GORESAM en el año 2016 sobre su perspectiva del Sistema de Control Interno en su dimensión Proceso; un colaborador que representa el 5% indicó que el Sistema de Control Interno en su dimensión Proceso es “Muy Eficiente”, 8 colaboradores que representan el 38% y donde se encuentra la mayor concentración de respuesta indicaron que es “Eficiente”, 6 trabajadores que representan el 29% indicaron que es “Regular” y sólo 6 (29%) colaboradores indicaron que el Sistema de Control Interno en su dimensión Proceso es “Deficiente”.

Tabla N° 03: Nivel del Sistema de Control Interno en su Dimensión Eficiencia.

ESCALA	VALOR (Puntaje)	NÚMERO	PORCENTAJE
Muy Eficiente	13 a 16	3	14%
Eficiente	10 a 13	10	48%
Regular	7 a 10	5	24%
Deficiente	4 a 7	3	14%
TOTAL		21	100%

Fuente: Cuestionario sobre el Sistema de Control Interno. GORESAM - 2016

Gráfico N° 03: Nivel del Sistema de Control Interno en su Dimensión Eficiencia (%)



Fuente: Tabla N° 03.

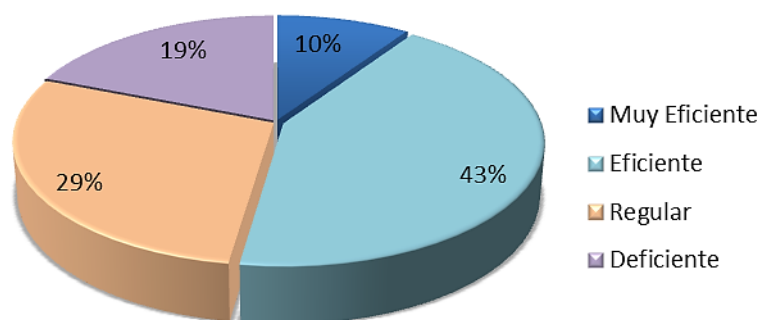
Interpretación: De la tabla y gráfico N° 03 se puede observar el número y porcentaje de colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del GORESAM en el año 2016 sobre su perspectiva del Sistema de Control Interno en su dimensión Eficiencia; 3 colaboradores que representan el 14% indicaron que el Sistema de Control Interno en su dimensión Eficiencia es “Muy Eficiente”, 10 colaboradores que representan el 48% y donde se encuentra la mayor concentración de respuesta indicaron que es “Eficiente”, 5 trabajadores que representan el 24% indicaron que es “Regular” y sólo 3 (14%) colaboradores indicaron que el Sistema de Control Interno en su dimensión Eficiencia es “Deficiente”.

Tabla N° 04: Nivel del Sistema de Control Interno.

DIMENSIÓN	Muy Eficiente	Eficiente	Regular	Deficiente	TOTAL
IMPLEMENTACIÓN	2	9	6	4	21
PROCESO	1	8	6	6	21
EFICIENCIA	3	10	5	3	21
PROMEDIO	2	9	6	4	21
PORCENTAJE	10%	43%	29%	19%	100%

Fuente: Cuestionario sobre el Sistema de Control Interno. GORESAM - 2016

Gráfico N° 04: Nivel del Sistema de Control Interno (%)



Fuente: Tabla N° 04.

Interpretación: De la tabla y gráfico N° 04 se puede observar el número y porcentaje de colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del GORESAM en el año 2016 sobre su perspectiva del Sistema de Control Interno; 2 colaboradores que representan el 10% indicaron que el Sistema de Control Interno es “Muy Eficiente”, 9 colaboradores que representan el 43% y donde se encuentra la mayor concentración de respuesta indicaron que es “Eficiente”, 6 trabajadores que representan el 29% indicaron que es “Regular” y sólo 4 (19%) colaboradores indicaron que el Sistema de Control Interno es “Deficiente”.

3.2.- Nivel del Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín en el año 2016.

Para dar respuesta a las hipótesis planteadas se realizó un cambio de escala valorativa, de esta manera se podrá observar los niveles por dimensiones de la variable propuesta.

Cambio de escala valorativa:

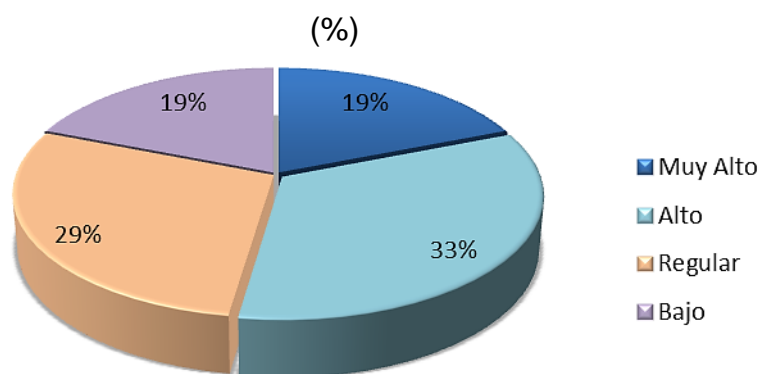
Valor	Valoración en cuestionario	Valoración en resultados
4	Siempre	Muy Alto
3	Casi Siempre	Alto
2	A veces	Regular
1	Nunca	Bajo

Tabla N° 05: Nivel del Desempeño Laboral en su Dimensión Planificación.

ESCALA	VALOR (Puntaje)	NÚMERO	PORCENTAJE
Muy Alto	13 a 16	4	19%
Alto	10 a 13	7	33%
Regular	7 a 10	6	29%
Bajo	4 a 7	4	19%
TOTAL		21	100%

Fuente: Cuestionario sobre el desempeño laboral. GORESAM - 2016

Gráfico N° 05: Nivel del Desempeño Laboral en su Dimensión Planificación



Fuente: Tabla N° 05.

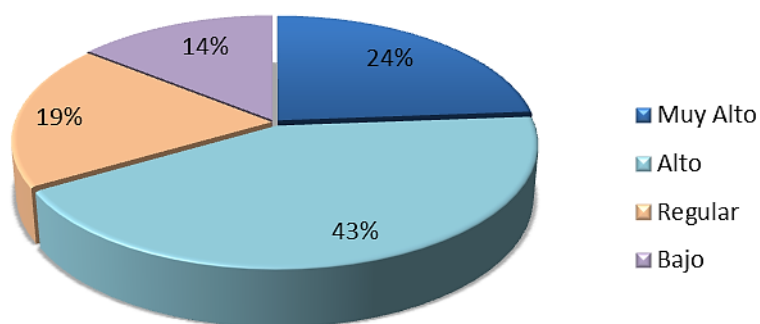
Interpretación: De la tabla y gráfico N° 05 se puede observar el número y porcentaje de colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del GORESAM en el año 2016 sobre su desempeño laboral en la dimensión Planificación; 4 colaboradores que representan el 19% indicaron que su desempeño laboral en su dimensión Implementación es “Muy Alto”, 7 colaboradores que representan el 33% y donde se encuentra la mayor concentración de respuesta indicaron que es “Alto”, 6 trabajadores que representan el 29% indicaron que es “Regular” y sólo 4 (19%) colaboradores indicaron que su desempeño laboral en su dimensión Planificación es “Bajo”.

Tabla N° 06: Nivel del Desempeño Laboral en su Dimensión Relaciones Interpersonales.

ESCALA	VALOR (Puntaje)	NÚMERO	PORCENTAJE
Muy Alto	13 a 16	5	24%
Alto	10 a 13	9	43%
Regular	7 a 10	4	19%
Bajo	4 a 7	3	14%
TOTAL		21	100%

Fuente: Cuestionario sobre el desempeño laboral. GORESAM - 2016

Gráfico N° 06: Nivel del Desempeño Laboral en su Dimensión Relaciones Interpersonales (%)



Fuente: Tabla N° 06.

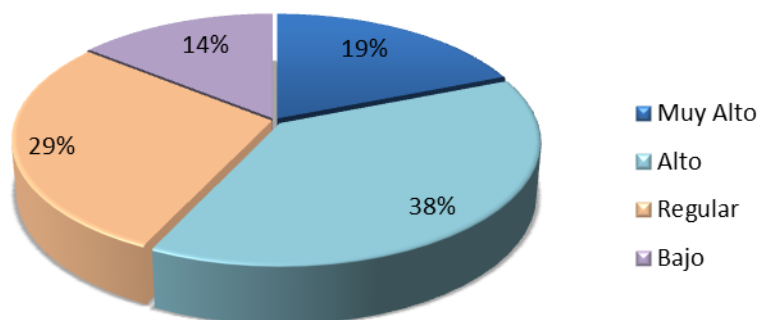
Interpretación: De la tabla y gráfico N° 06 se puede observar el número y porcentaje de colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del GORESAM en el año 2016 sobre su desempeño laboral en la dimensión Relaciones Interpersonales; 5 colaboradores que representan el 24% indicaron que su desempeño laboral en su dimensión Relaciones Interpersonales es “Muy Alto”, 9 colaboradores que representan el 43% y donde se encuentra la mayor concentración de respuesta indicaron que es “Alto”, 4 trabajadores que representan el 19% indicaron que es “Regular” y sólo 3 (14%) colaboradores indicaron que su desempeño laboral en su dimensión Relaciones Interpersonales es “Bajo”.

Tabla N° 07: Nivel del Desempeño Laboral en su Dimensión Responsabilidad.

ESCALA	VALOR (Puntaje)	NÚMERO	PORCENTAJE
Muy Alto	13 a 16	4	19%
Alto	10 a 13	8	38%
Regular	7 a 10	6	29%
Bajo	4 a 7	3	14%
TOTAL		21	100%

Fuente: Cuestionario sobre el desempeño laboral. GORESAM - 2016

Gráfico N° 07: Nivel del Desempeño Laboral en su Dimensión Responsabilidad (%)



Fuente: Tabla N° 07.

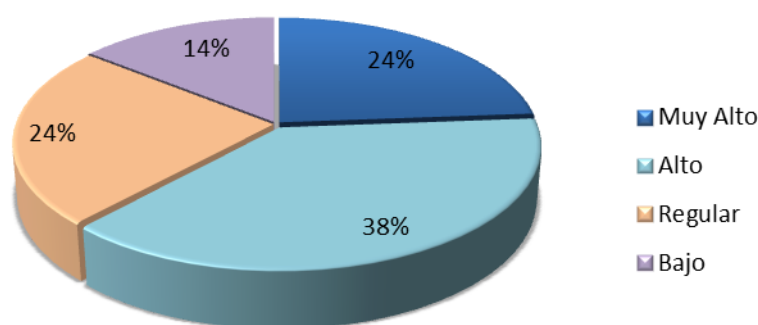
Interpretación: De la tabla y gráfico N° 07 se puede observar el número y porcentaje de colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del GORESAM en el año 2016 sobre su desempeño laboral en la dimensión Responsabilidad; 4 colaboradores que representan el 19% indicaron que su desempeño laboral en su dimensión Responsabilidad es “Muy Alto”, 8 colaboradores que representan el 38% y donde se encuentra la mayor concentración de respuesta indicaron que es “Alto”, 6 trabajadores que representan el 29% indicaron que es “Regular” y sólo 3 (14%) colaboradores indicaron que su desempeño laboral en su dimensión Responsabilidad es “Bajo”.

Tabla N° 08: Nivel del Desempeño Laboral.

ESCALA	VALOR (Puntaje)	NÚMERO	PORCENTAJE
Muy Alto	13 a 16	4	19%
Alto	10 a 13	8	38%
Regular	7 a 10	6	29%
Bajo	4 a 7	3	14%
TOTAL		21	100%

Fuente: Cuestionario sobre el desempeño laboral. GORESAM - 2016

Gráfico N° 08: Nivel del Desempeño Laboral (%)



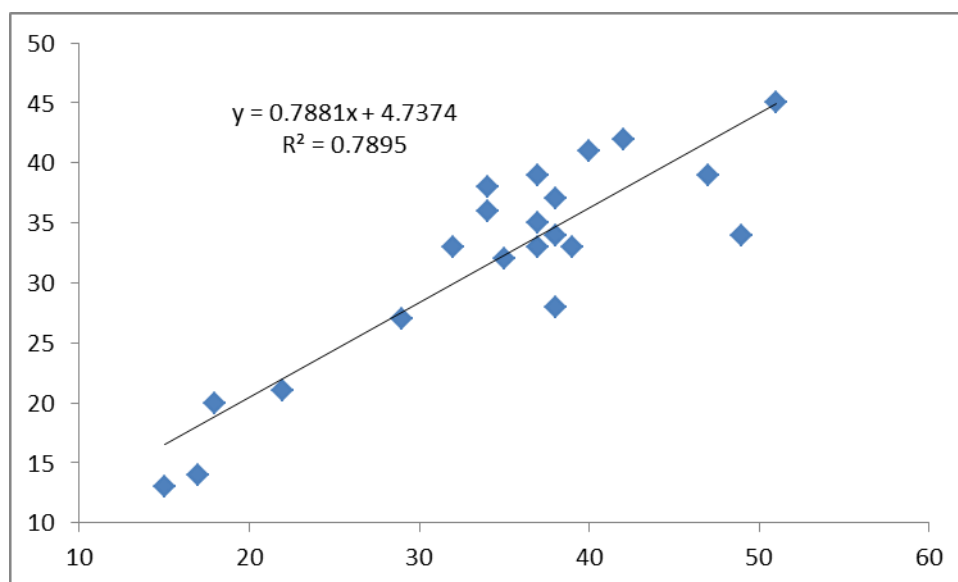
Fuente: Tabla N° 08.

Interpretación: De la tabla y gráfico N° 08 se puede observar el número y porcentaje de colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del GORESAM en el año 2016 sobre su desempeño laboral; 5 colaboradores que representan el 24% indicaron que su desempeño laboral es “Muy Alto”, 8 colaboradores que representan el 38% y donde se encuentra la mayor concentración de respuesta indicaron que es “Alto”, 5 trabajadores que representan el 24% indicaron que es “Regular” y sólo 3 (14%) colaboradores indicaron que su desempeño laboral es “Bajo”.

3.3.- Relación entre el Sistema de Control Interno y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016.

Para establecer la relación entre las variables se optó por el modelo lineal con correlación de Pearson; los puntajes obtenidos en ambas encuestas fueron procesadas siguiendo la escala de valoración dadas en los instrumentos de recolección de datos (Resultado por encuesta es la suma de todos los ítems).

Gráfico N° 09: Gráfico De Dispersión Entre Las Variables: Sistema de Control Interno y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas.



Fuente: Base de datos, Encuestas elaboradas por la autor.

Interpretación: Del gráfico de dispersión entre las variables Sistema de Control Interno y el Desempeño Laboral, podemos observar que los puntos correlacionados se acercan mucho a la línea, lo que nos hace suponer que el modelo lineal y por consiguiente la correlación de Pearson se ajusta a nuestros datos.

Tabla N° 09: Resultados de La Correlación de Pearson

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coefficiente de correlación	0.889
Coefficiente de determinación R ²	0.790
R ² ajustado	0.778
Error típico	4.125
Observaciones	21

Fuente: Base de datos, SPSS Versión. 21

Interpretación: En la tabla N° 09, presentamos el coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0,889$ lo que indica que existe una alta correlación positiva entre las variables, podemos concluir y dar respuesta a la hipótesis planteada que: Existe relación significativa positiva entre el Sistema de Control Interno y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín durante el año 2016. Además si observamos el coeficiente de determinación (0.790), nos explica que aproximadamente el 79% del Desempeño Laboral de los colaboradores se da por el Sistema de Control Interno del GORESAM.

Tabla N° 10: Análisis de Varianza del Modelo

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	1212.528	1212.528	71.263	0.000
Residuos	19	323.281	17.015		
Total	20	1535.810			

Fuente: Base de datos, SPSS Versión. 21

Interpretación: : Debido que el valor crítico de F (0.00) es menor a la probabilidad de cometer error (0.05), podemos concluir que el modelo lineal se ajusta a nuestros datos, es decir al 95% de confianza, existe relación entre las variables.

IV. DISCUSIÓN

En la variable Sistema de Control Interno de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín en el año 2016, de acuerdo a los datos obtenidos que fueron procesados y analizados por dimensiones, se observó que los colaboradores tuvieron mayor frecuencia de respuesta en la escala valorativa de “Eficiente”; para la dimensión “Implementación” el porcentaje de respuesta fue del 43%, para la dimensión “Proceso” fue del 38% y para la dimensión “Eficiencia” se observó un 48% lo que indica que los colaboradores perciben el sistema de control interno como un sistema eficiente; en sus planes, objetivos, procesos, medidas de control, supervisión, monitoreo y con calidad competitiva, al citar a **Samaniego (2013)**, destaca que, las Actividades de Control repercuten en la Eficiencia y Eficacia de la producción, a mayor control menor error, además de la obtención de mejores resultados. La Evaluación de Riesgos SI influye en los Resultados de la empresa – en este caso Institución -, teniendo en cuenta la evaluación de riesgos, se podría minimizar contingencias y prever gastos innecesarios.

Con respecto a la variable Desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín en el año 2016; se puede observar que los colaboradores tuvieron mayor frecuencia de respuesta en la escala valorativa de “Alto”; para la dimensión “Planificación” el porcentaje de respuesta fue del 33%, para la dimensión “Relaciones interpersonales” fue del 43% y para la dimensión “Responsabilidad” se observó un 48% lo que indica que el desempeño laboral de los colaboradores según su percepción es “Alto”; ya que sus respuestas indican que los colaboradores trabajan de forma organizada, cumplen con los plazos establecidos, se anticipan a cualquier inconveniente suscitado y organizan su tiempo para cumplir con las tareas encomendadas, además de mostrar un alto grado de responsabilidad según las respuestas al cuestionario, ya que los trabajadores indicaron que el trabajo que realizan lo ejecutan con eficiencia, eficacia y evitan los errores en el desempeño de su trabajo.

Se determinó la correlación de Pearson $r = 0,889$ lo que indica que existe una alta correlación positiva entre las variables y el coeficiente de determinación (0.790), explicó que aproximadamente el 79% del Desempeño Laboral de los colaboradores se da por el Sistema de Control Interno del GORESAM, caso similar encontramos en la investigación de **Rivas (2009)** donde en su tesis satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación Oriental y misión paracentral de el Salvador, concluye que con el apoyo de las técnicas estadísticas y para la muestra considerada se pudo concluir que el grado de satisfacción laboral parece tener un grado de relación significativo con el nivel de desempeño de los docentes. Los resultados sugieren que a mayor grado de satisfacción le corresponde un mejor desempeño en sus labores docentes; así como en el estudio realizado por **Mino (2014)** en su trabajo de investigación Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque, concluyendo que después de aplicado los instrumentos y recolectado los datos, obtuvo los resultados a través del programa SPSS Statics 18, el cual le permitió determinar si el clima laboral influye en el desempeño, es decir, que un trabajador tiene un mejor desempeño cuando percibe o experimenta un mejor clima laboral.

V. CONCLUSIÓN

Para dar respuesta a las hipótesis y objetivos propuestos en el trabajo de investigación se presentó los resultados, se interpretaron y se discutieron; ahora concluimos que:

- 5.1 Existe relación significativa positiva entre el Sistema de Control Interno y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín durante el año 2016 ya que el coeficiente de correlación de Pearson obtenido fue de $r = 0,889$; el coeficiente de determinación (0.790), explicó que aproximadamente el 79% del Desempeño Laboral de los colaboradores se da por el Sistema de Control Interno del GORESAM.
- 5.2 Para la variable Sistema de Control Interno del GORESAM en el año 2016, el nivel del sistema fue “Eficiente”, ya que la mayor concentración de respuesta se dio en 9 colaboradores que representan el 43%; solo 2 colaboradores que representan el 10% indicaron que el Sistema de Control Interno es “Muy Eficiente”, sin embargo 6 trabajadores que representan el 29% indicaron que es “Regular” y sólo 4 (19%) colaboradores indicaron que el Sistema de Control Interno es “Deficiente”.
- 5.3 Para la variable Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín durante el año 2016, el nivel del desempeño fue “Alto” ya que la mayor concentración de respuesta se dio en 8 colaboradores que representan el 38%; 5 colaboradores que representan el 24% indicaron que su desempeño laboral es “Muy Alto”, 5 trabajadores que representan el 24% indicaron que es “Regular” y sólo 3 (14%) colaboradores indicaron que su desempeño laboral es “Bajo”.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1 Se recomienda a los trabajadores del Control Interno del Gobierno Regional de San Martín continuar con su buena labor de control, monitoreo y procesos de las diversas áreas de la institución, esto conllevará al buen funcionamiento del Gobierno con transparencia y responsabilidad.
- 6.2 Se recomienda a los colaboradores de las diferentes áreas del Gobierno Regional de San Martín, desarrollarse en forma personal y profesional en pro de la institución, de esta manera se verá reflejado en su desempeño laboral cotidiano.
- 6.3 Se recomienda a la institución que tomen este trabajo de investigación como antecedente para dimensionar las variables, así como la de continuar con la implementación del Sistema de Control Interno para de esa manera mejorar los Documentos de Gestión, Directivas, Tecnología que permita brindar un mejor servicio a los usuarios.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado M. & Tuquiñahui S. (2011). *Propuesta de Implementación de un Sistema de Control Interno Basado en el Modelo Coso, Aplicado a la Empresa Electro Instalaciones en la ciudad de Cuenca, Ecuador.*
- Arqueros, G. (2003). *Sistema de Control Interno y la productividad de la Empresa Inversiones Luna Rota S.A.C. de la ciudad de Trujillo, Perú.*
- Bach, D. (2013). *Evaluación Del Sistema De Control Interno Del Área De Abastecimiento Para Detectar Riesgos Operativos En La Municipalidad Distrital De Pomalca -2012. Perú.*
- Bacon, C. (1996). *Manual de Auditoría Interna*, U.T.H.E.A. México.
- Caballero, B. (Informativo Auditoria). (2002). *Control Interno*. Lima, Perú: Tinco SA.
- Caballero, B. (2000). *Revista informativa "La Contabilidad Gubernamental y el Estado " 1ra Quincena Febrero: N° 440. Perú.*
- Caballero, B. (2001). *Instituto de Auditores Internos del Perú. El nuevo marco para la práctica profesional de la auditoria interna y código de ética*. Lima – Perú.
- Catácora, F. (1997). *Sistemas y Procedimientos Contables, Revista de producción de la Libertad – Trujillo. Perú.*
- Coello, S. (2013). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para presentar servicios a Conecel (CLARO)*. Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Contraloría General de la República. (1998). *Normas Técnicas de control interno para el Sector Público*. Lima. Editora Perú.
- Cooper, S. (1992). *Informe COSO, Instituto de Auditores Internos de España*.
- Coopers, S. (1997). *Instituto Auditores Internos de España. Los nuevos conceptos del control interno- Informe COSO- Madrid. Ediciones Díaz de Santos SA. España*.
- Elorreaga, G. (2002). *Curso de Auditoria Interna. Chiclayo- Perú*. Edición a cargo del autor. Perú.

- Garay Ahumada, José Antonio (1988). *Control y Manejo del presupuesto en una Universidad*. Tesis Lima. 118 pp.
- García, J. (1999). *El Sistema de Control Interno. Una forma práctica de conceptualizarlo, aplicarlo y evaluarlo*. Autoedición. Santiago de Cali. Colombia.
- Garrido, B. (2011). *T.S.U. Sistema de Control Interno en el Área de Caja del Instituto Universitario Tecnológico de Ejido*. Colombia.
- Gaviria K. & Díaz I. (2013). *Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto*. Abril - julio 2013. Tarapoto, Perú.
- Gerry, J. & Scholes, K. (1999). *Dirección Estratégica*. Madrid: Prentice May International Ltd. España.
- Hemeryth, F. & Sánchez, J. (2013). *Implementación de un Sistema de Control Interno Operativo en los Almacenes, para Mejorar la Gestión de Inventarios de la Constructora A&A S.A.C. de la Ciudad de Trujillo*. Perú
- Mantilla, S. (2000). *Control interno. Estructura conceptual integrada*. (2° ed.). Ecoc. Ediciones. Santa Fe de Bogotá. Colombia.
- Mejía, S. (2012). *Evolución del desempeño con enfoque en las competencias laborales*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Mino, C. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Perdomo, A. (2004). *Fundamentos de control Interno*. (9° ed.), México: Thomsom.
- Reyes, A. (2013). *Administración de Empresa. Teoría y Práctica*. Segunda Parte. Perú: Limusa.
- Rivas, D. (2009). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las Instituciones educativas adventistas de la asociación Oriental y misión paracentral de el Salvador*. México.
- Robbins, S. & Coulter, M. (1996). *Fundamentos de la Administración*. (5ª.ed.). Naucalpan de Juárez, Prentice Hall. México

- Rojas, O. (2007). *“Diseño de un sistema de control interno en una empresa comercial de repuestos electrónicos”*. Guatemala.
- Samaniego, P. (2013). *Incidencias del control interno en la optimización de la gestión de las Micro Empresas en el distrito de Chaclacayo*. (Tesis de maestría). Universidad de San Martín de Porres, Lima; Perú.
- Sotomayor, A. & González, E. (1997). *Control Interno*. México: McGraw-Hill.
- Sotomayor, J. (2009). *El Control Gubernamental Y El Sistema De Control Interno En El Perú*. Perú.
- Werther, W. (1996) *“Administración de Personal y Recursos Humanos”*. (5ª ed.) México: McGraw Hill.
- Zarpan, W. (2013). *Evaluación Del Sistema De Control Interno Del Área De Abastecimiento Para Detectar Riesgos Operativos En La Municipalidad Distrital De Pomalca -2012*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

Título: “Sistema de Control Interno y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016”

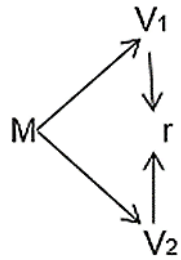
AUTOR: Br. Jarol Rivera Villacorta

DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA: La influencia de la implementación del Sistema de Control Interno en los resultados de gestión del Gobierno Regional de San Martín en el periodo 2014 al 2015 y cuan necesario es su implementación para la mejora de los procesos de gestión en el GRSM

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO										
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1: Sistema de Control Interno										
<p>¿Existe relación entre el Sistema de Control Interno y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016?</p>	<p>Determinar la relación entre Sistema de Control Interno con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016.</p>	<p>H_i: Existe relación entre Sistema de Control Interno con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016.</p> <p>H₀: No existe relación entre Sistema de Control Interno con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016.</p>	<p>Definición conceptual: Conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros organización, procedimientos y métodos, incluyendo las actitudes de las autoridades y el personal, organizadas e instituidas en cada entidad del Estado. (Ley N° 28716)</p> <p>Definición operacional: Son las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúen correcta y eficientemente.</p> <table border="1" style="margin: 10px auto; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #4F81BD; color: white;"> <th style="width: 20%;">Variable 1</th> <th style="width: 30%;">Dimensiones</th> <th style="width: 50%;">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Sistema de Control Interno</td> <td>Implementación</td> <td>Influencia.</td> </tr> <tr> <td>Proceso</td> <td>Objetivos</td> </tr> <tr> <td>Eficiencia</td> <td>Estrategias</td> </tr> </tbody> </table> <p>Escala de medición: Para medir la variable “Sistema de Control Interno” se empleará una escala ordinal con tres categorías y sus respectivos equivalentes: Muy Eficiente, Eficiente, Regular y Deficiente.</p>	Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Sistema de Control Interno	Implementación	Influencia.	Proceso	Objetivos	Eficiencia	Estrategias
Variable 1	Dimensiones	Indicadores											
Sistema de Control Interno	Implementación	Influencia.											
	Proceso	Objetivos											
	Eficiencia	Estrategias											

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	<p align="center">VARIABLE 2: Desempeño Laboral.</p> <p>Definición conceptual: Es la actitud del trabajador frente al trabajo realizado, esta actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. (Robins, 2001).</p>										
<p>- ¿Cuál es el nivel del Sistema de Control Interno desde la perspectiva de los trabajadores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín en el año 2016?</p> <p>- ¿Cuál es el nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016?</p>	<p>- Describir el Sistema de Control Interno desde la perspectiva de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016</p> <p>- Describir el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016?</p>	<p>H₁: El sistema de control interno desde la perspectiva de los colaboradores de la oficina de gestión de las personas del gobierno regional de San Martín, 2016, es "Eficiente".</p> <p>H₂: El desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de gestión de las personas del gobierno regional de San Martín, 2016, es "Alto".</p>	<p>Definición operacional: El desempeño laboral se refiere al cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio. (Uzcátegui Juan 2007)</p> <table border="1" data-bbox="1323 552 1877 858"> <thead> <tr> <th>Variable 2</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Desempeño Laboral</td> <td>Planificación</td> <td>Plazos</td> </tr> <tr> <td>Relaciones Interpersonales</td> <td>Comunicación</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad</td> <td>Trabajo</td> </tr> </tbody> </table> <p>Escala de medición: Para medir la variable "Desempeño Laboral" se empleará una escala ordinal con tres categorías y sus respectivos equivalentes: Muy Alto, Alto, Regular y Bajo".</p>	Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Desempeño Laboral	Planificación	Plazos	Relaciones Interpersonales	Comunicación	Responsabilidad	Trabajo
Variable 2	Dimensiones	Indicadores											
Desempeño Laboral	Planificación	Plazos											
	Relaciones Interpersonales	Comunicación											
	Responsabilidad	Trabajo											
METODOLOGÍA		POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS										
<p>Tipo de investigación: El presente estudio corresponde a una investigación descriptiva correlacional.</p> <p>Diseño de investigación: Se empleará el diseño descriptivo - correlacional, representado en el siguiente esquema:</p>		<p>POBLACIÓN: Estará conformada por 21 colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016.</p>	<p>El estudio será hecho por el investigador y la técnica que utilizará en el estudio es a través del análisis documental y la encuesta, los instrumentos fueron dos cuestionarios construido en base a la revisión bibliográfica, con la finalidad de conocer la Implementación del Sistema de Control Interno en la Oficina de Gestión de las Personas en el gobierno regional de San Martín.</p>										

Esquema:



Dónde:

M = Muestra

V₁ = Sistema de Control Interno

V₂ = Desempeño Laboral

r = Relación entre las variables

MUESTRA: Se tomará a los 21 colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016. Muestra censal.

DESCRIPCION	CANTIDAD
MUJERES	16
VARONES	5
TOTAL	21

Para validar el instrumento se procedió a someter a revisión y juicio crítico de un experto, para poder aplicar a los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín.

En el presente trabajo de investigación, para el compendio de los datos de la variable a estudiar, se empleará el Análisis documental y Encuestada, brindados por el Gobierno Regional de San Martín, el procedimiento de análisis de datos se efectuó de manera computarizada mediante una base de datos del programa estadístico SPSS 21, así como también el análisis, los cuales serán presentados en tablas y gráficos.

Anexo N° 02: Instrumento de Recolección de Información

A. Cuestionario sobre el Sistema Control Interno

La técnica en referencia tiene por finalidad recoger información importante sobre el tema de investigación “Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016”. al respecto se le pide que en las preguntas que continuaciones acompaña tenga a bien elegir la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (x) con las opción que considere apropiada, se le recuerda que está técnica es anónima, se agradece su participación. Al respecto, se le solicita a usted, que con relación a las preguntas que a continuación se presentan, se sirva darnos su opinión autorizada, en vista que será de mucha importancia para nuestra investigación que se viene llevando a cabo.

(4) Excelente, (3) Bueno, (2) Regular, (1) Malo

ítem	CONCEPTO A EVALUAR	ESCALA VALORATIVA			
		1	2	3	4
IMPLEMENTACIÓN					
1	Como considera usted que es la Influencia del Sistema Control Interno en el GORESAM.				
2	Según su opinión los objetivos y metas establecidos para alcanzar en el Sistema de Control Interno en su área son:				
3	Como considera usted las estrategias planteadas para el Sistema de Control Interno en el GORESAM.				
4	Para usted como es la actividad de control interno en la GORESAM?				
5	Cree usted que los resultados previstos del Plan de trabajo realizados para el Sistema de Control Interno en su área es:				
PROCESO					
6	Cree usted que la Evaluación de Riesgos en el GORESAM es:				
7	En su opinión como es la información y colaboración entre los Trabajadores del GORESAM?				
8	En su opinión el seguimiento a las medidas de control implantas son:				
9	En su opinión los procesos realizados en su área en el Sistema de Control Interno los considera:				
EFICIENCIA					
10	En su opinión ¿cómo es el ambiente de control en el GORESAM?				
11	Cree usted que la eficacia en la supervisión y monitoreo del Sistema de Control Interno en su área es:				
12	Como cree usted que es la eficiencia y eficacia con respecto al Sistema de Control Interno en el GORESAM?				
13	Cree usted que la aceptación y calidad competitiva del Sistema de Control Interno es :				

B. Cuestionario sobre Desempeño Laboral

TRABAJADOR:.....

Estimado Señor (a): la presente tiene por finalidad recabar información veraz y precisa en cuanto a desempeño laboral en su área de trabajo; con este motivo le proponemos algunas preguntas para que, a partir de su respuesta con certeza, valores según la escala: **Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2), Nunca (1)**. Le agradecemos infinitamente por su importante apoyo.

	ENUNCIADOS	ESCALA			
		Siempre (4)	Casi siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
Planificación					
1	¿Trabajo de forma organizada?				
2	¿Cumplo con los plazos establecidos?				
3	¿Me anticipo a cualquier inconveniente suscitado?				
4	¿Organizo mi tiempo para cumplir con las tareas encomendadas?				
Relaciones Interpersonales					
5	¿Mantengo a mis compañeros informados?				
6	¿Brindo información cuando me solicitan?				
7	¿Ofrezco ayuda a mis compañeros?				
8	¿Recibo apoyo de mi grupo de trabajo?				
Responsabilidad					
9	¿Me mantengo informado de las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo?				
10	¿El trabajo que realizo lo ejecuto con eficiencia?				
11	¿El trabajo que realizo lo ejecuto con eficacia?				
12	¿Evito los errores en el desempeño de mi trabajo?				

Anexo N° 03: Fichas de Validación

INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: “*Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016*”
- Apellidos y Nombres del experto: Wilson Torres Delgado
- Grado Académico: MAGISTER EN CIENCIAS ECONÓMICAS
- Institución en la trabaja el experto: Universidad César Vallejo filial Tarapoto
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre Sistema de Control Interno
- Autor del instrumento: Br. Jarol Rivera Villacorta

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al Sistema de Control Interno.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes al Sistema de Control Interno				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUB TOTAL					12	35
TOTAL		47				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores de los instrumentos de recolección de datos tiene coherencia con las variables de estudio; por lo tanto, está listo para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: (excelente)


Msc. Wilson Torres Delgado
Licenciado en Estadística
COESPE 380

Tarapoto, Abril de 2016

INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: *“Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016”*
- Apellidos y Nombres del experto: Wilson Torres Delgado
- Grado Académico: MAGISTER EN CIENCIAS ECONÓMICAS
- Institución en la trabaja el experto: Universidad César Vallejo filial Tarapoto
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre **Desempeño Laboral**
- Autor del instrumento: **Br Jarol Rivera Villacorta**

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENO (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al Desempeño Laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes al Desempeño Laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUB TOTAL					24	15
TOTAL		39				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores de los instrumentos de recolección de datos tiene coherencia con las variables de estudio; por lo tanto, está listo para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: (Bueno)


Msc. Wilson Torres Delgado
Licenciado en Estadística
COESPE 380

Tarapoto, Abril de 2016

INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: *“Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016”*
- Apellidos y Nombres del experto: Alfonso Isuiza Pérez
- Grado Académico: MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA
- Institución en la trabaja el experto: Universidad César Vallejo filial Tarapoto
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre **Sistema de Control Interno**
- Autor del instrumento: **Br. Jarol Rivera Villacorta**

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:


MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al Sistema de Control Interno.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes al Sistema de Control Interno				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUB TOTAL					28	15
TOTAL		42				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores de los instrumentos de recolección de datos tiene coherencia con las variables de estudio; por lo tanto, está listo para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: (excelente)


Mg. Alfonso Isuiza Pérez
DNI N° 01118950

Tarapoto, Abril de 2016

INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: **“Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016”**
- Apellidos y Nombres del experto: Alfonso Isuiza Pérez
- Grado Académico: MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA.
- Institución en la trabaja el experto: Universidad César Vallejo filial Tarapoto
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre **Desempeño Laboral**
- Autor del instrumento: **Br Jarol Rivera Villacorta**

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENO (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al Desempeño Laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes al Desempeño Laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUB TOTAL					24	20
TOTAL		44				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores de los instrumentos de recolección de datos tiene coherencia con las variables de estudio; por lo tanto, está listo para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: (excelente)


Mg. Alfonso Isuiza Pérez
DNI N° 01118950

Tarapoto, Abril de 2016

INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: "Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016"
- Apellidos y Nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller
- Grado Académico: Magister
- Institución en la trabaja el experto: Universidad César Vallejo filial Tarapoto
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre Sistema de Control Interno
- Autor del instrumento: Br. Jarol Rivera Villacorta

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al Sistema de Control Interno.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la Investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes al Sistema de Control Interno				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUB TOTAL					12	35
TOTAL					47	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores de los instrumentos de recolección de datos tiene coherencia con las variables de estudio; por lo tanto, está listo para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 47 (excelente)

Tarapoto, 30 de setiembre de 2016


 Mg. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: "Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016"
- Apellidos y Nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller
- Grado Académico: Magister
- Institución en la trabaja el experto: Universidad César Vallejo filial Tarapoto
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre **Desempeño Laboral**
- Autor del instrumento: **Br Jarol Rivera Villacorta**

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENO (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al Desempeño Laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes al Desempeño Laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUB TOTAL					12	35
TOTAL					47	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores de los instrumentos de recolección de datos tiene coherencia con las variables de estudio, por lo tanto, está listo para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 47 (excelente)

Tarapoto, 30 de setiembre de 2016



Mg. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

ANEXO 04: Confiabilidad de los Instrumentos.

“Sistema de Control Interno y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016”

A través del Alfa de Crombach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

Análisis de Fiabilidad del Instrumento: Sistema del Control Interno y Desempeño Laboral.

Variable	Alfa de Crombach	Número de observaciones
Sistema de control Interno	0.83	21
Desempeño Laboral	0.86	21

Como los índices del alfa de crombach (0.83 y 0.86) es mayor a 0.80, podemos dar fiabilidad a los instrumentos de medición del Sistema de Control Interno y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016.



OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

CONSTANCIA

Por el presente documento hago constar que el Sr. Jarol Rivera Villacorta; está autorizado a realizar el estudio para el desarrollo de Tesis de la Maestría en Gestión Pública de la escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo; estudio que se realizará a todo el Personal de la Oficina de Gestión de las Personas de la Sede Central del Gobierno Regional de San Martín.

El presente documento se remite al interesado para los fines pertinentes.

Atentamente

**GOBIERNO REGIONAL
SAN MARTÍN**

.....
Psic. Roberto López Cahuaza
Director Oficina de Gestión de las Personas