



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Control interno y desempeño laboral en la Dirección regional
agraria de Áncash, Huaraz, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Quito Paucar, Katterine Sandra (orcid.org/0000-0002-7941-1632)

ASESOR:

Dr. Chávez Vera, Kerwin José (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

HUARAZ – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón a mi familia, pues sin ellos no lo habría logrado. Su bendición a diario me protege y me lleva por el camino del bien. Y también a Nuestro Señor divino ante todo por mantenerme con salud y brindarme fortaleza para concluir este proyecto de tesis. Gracias, Padre Santo.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a mi asesor de tesis, Dr. Chávez Vera Kerwin José por la dedicación y el apoyo brindado todo este tiempo, por las recomendaciones e ideas propuestas que ha facilitado para un resultado positivo de mi tesis.

Así mismo, agradezco a mis seres queridos que siempre estuvieron apoyándome incondicionalmente, sin el cual no tendría la fuerza y energía para avanzar profesionalmente.

Gracias a mi pareja que estuvo conmigo desde el principio dándome los ánimos para seguir adelante, por su paciencia y comprensión.

A todos, muchas gracias.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	

Índices de tablas

Tabla 1 Juicio de expertos.....	18
Tabla 2 Confiabilidad del instrumento.....	18
Tabla 3 Control interno.....	20
Tabla 4 Ambiente de control.....	21
Tabla 5 Evaluación de riesgo.....	22
Tabla 6 Actividades de control.....	23
Tabla 7 Información y comunicación.....	24
Tabla 8 Actividades de supervisión.....	25
Tabla 9 Desempeño laboral.....	26
Tabla 10 Desenvolvimiento.....	27
Tabla 11 Capacidad laboral.....	28
Tabla 12 Eficacia.....	29
Tabla 13 Perfil del trabajador.....	30
Tabla 14 Relación del control interno y el desempeño laboral.....	31
Tabla 15 Relación del ambiente de control y el desempeño laboral.....	32
Tabla 16 Relación de la evaluación de riesgo y el desempeño laboral.....	33
Tabla 17 Relación de las actividades de control y el desempeño laboral.....	34
Tabla 18 Relación de la información y comunicación y el desempeño laboral...	35
Tabla 19 Relación de las actividades de supervisión en el desempeño laboral..	35

Índice de figures

Figura 3 Control interno.....	20
Figura 4 Ambiente de control.....	21
Figura 5 Evaluación de riesgo.....	22
Figura 6 Actividades de control.....	23
Figura 7 Información y comunicación.....	24
Figura 8 Actividades de supervisión.....	25
Figura 9 Desempeño laboral.....	26
Figura10 Desenvolvimiento.....	27
Figura11 Capacidad laboral.....	28
Figura12 Eficacia.....	29
Figura13 Perfil del trabajador.....	30

Resumen

La investigación tuvo como propósito establecer la relación entre el control interno y el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022. Así mismo establecer la relación entre el ambiente de control y el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz. La metodología aplicada en la investigación fue de tipo básica, cuantitativo, no experimental, correlacional causal, transversal, hipotético deductivo. La población y muestra del estudio fueron establecidas por 37 trabajadores de la institución estatal. De igual manera se utilizó la encuesta y el cuestionario siendo aplicados para la recolección de información relevante del estudio y que posteriormente se efectuó la tabulación y procesamiento de la información a través del Spss y el Excel. Los resultados obtenidos de acuerdo al coeficiente de Spearman cuyo valor de 1,000**, reflejando que las variables se hallan correlacionadas con una relación positiva perfecta manifestando que el control interno y el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022, están asociadas respectivamente. Se concluye que entre las variables de estudio existe una asociación positiva perfecta, quedando constancia que, a mayor control interno en la entidad estatal, mayor será el desempeño laboral en la institución.

Palabras clave: Control interno, desempeño laboral, ambiente de control, evaluación de riesgo.

Abstract

The purpose of the research was to establish the relationship between internal control and job performance of the Regional Directorate of Agriculture of Ancash, Huaraz, 2022. Likewise, to establish the relationship between the control environment and job performance of the Regional Directorate of Agriculture of Ancash, Huaraz. The methodology applied in the research was basic, quantitative, non-experimental, causal correlational, cross-sectional, hypothetical deductive. The study population and sample were established by 37 workers from the state institution. In the same way, the survey and the questionnaire were used, being applied for the collection of relevant information of the study and that later the tabulation and processing of the information was carried out through the Spss and Excel. The results obtained according to the Spearman coefficient whose value of 1,000**, reflecting that the variables are correlated with a perfect positive relationship, stating that the internal control and work performance of the Regional Directorate of Agriculture of Ancash, Huaraz, 2022, are associated respectively. It is concluded that there is a perfect positive association between the study variables, leaving evidence that, the greater the internal control in the state entity, the greater the job performance in the institution.

Keywords: Internal control, job performance, control environment, risk assessment.

I. INTRODUCCIÓN

El control interno es uno de los dilemas que enfrentan las organizaciones públicas y privadas hoy en día, es trascendental su implementación, seguimiento y control, con transparencia y objetividad para optimizar el desempeño laboral en la organización, por ello todas las organizaciones deben estar en permanente exploración de pericias para establecerlo, porque los trabajadores no se adaptan a los cambios, no permitiendo mejorar el rendimiento dentro de las entidades estatales y organizaciones particulares.

El control interno en la actualidad a nivel internacional en estos últimos años manifiesta gran importancia de contribuir en el desarrollo organizacional, dependiendo su adecuado buen funcionamiento a nivel empresarial, con un enfoque estratégico, permitiendo contrarrestar las amenazas de la corrupción, basándose en ello surge diversos modelos de control vigentes en las instituciones públicas y privadas de Colombia, que se encuentran adecuadamente organizadas, así mismo las nuevas tendencias globales relacionadas con los métodos de inspección interna tratados por los Estados con mayores niveles de transparencia (López y Guevara (2016).

El objetivo principal del control interno es monitorear los diferentes procedimientos administrativos y presupuestales de la organización, al mismo tiempo administrar los activos financieros con total transparencia, brindando el soporte técnico a los beneficiados y público en general cabe recalcar que en las instituciones de Estado existen deficiencias en sus diferentes procesos, tales como las limitaciones documentarias, el cobro excesivo de tasas municipales e impuestos, el manejo inadecuado de los negocios y la gestión directa de las compras de materias primas, etc., lo que conduce a la ineficiencia de los funcionarios en su desempeño laboral; también provoca un descontento y un resentimiento generalizado entre la población, “la Contraloría como ente fiscalizador persigue y corrige estos procesos que pueden encontrarse inmersos en actos, mal direccionados, con la clara intención de preservar el bienestar y el buen manejo de los recursos del Estado, por medio de las herramientas de inspección gubernamental” (Contraloría general de la república, 2014).

Dentro de este contexto, la Contraloría, nos detalla sobre el enfoque COSO, modelo internacional común y ampliamente aceptado, que es utilizado para mejorar el control interno, cuya ejecución del instrumento direccionara el horizonte y progreso empresarial que requiere toda institución, así mismo permite perfeccionar los componentes de comprobación y autocontrol de acuerdo a la institución. (Contraloría general de la república, 2014), de igual manera en Costa Rica, para fortalecer el control interno de parte de las Entidades de fiscalización superior a las entidades estatales, es significativo resaltar que debería existir un cuadro teórico universal que socorra a regir a los órganos de control en la preparación o reformar la normatividad del control interno, con la clara intención de ser transparente y realizar una mejor laborar de control.

En el ámbito nacional, Salizar (2021). Nos demuestra que el 60,9% de los trabajadores resalta la existencia de un grado moderado la utilización de los órganos de control como instrumento de gestión en la institución, constando que la extensión notoria es la “Fiscalización” y la concertada a optimizar es la “Información y comunicación”; un 55,7% de los trabajadores resaltando un grado apropiado de rendimiento en sus labores y acatamiento de sus actividades laborales, en el que la extensión más notoria las “Relaciones laborales” y la concertada a optimizar es la “Labor de equipo”. Describiendo que la inspección interna presento una regular influencia en el rendimiento en sus labores, donde se debería considerar al máximo para lograr mejores resultados institucionales.

El control interno desempeña un papel determinante en el proceso de inspección de la empresa, siendo compacto y protegido por los registros relevantes; Además de contribuir a la prosperidad y el éxito futuros. Entre los órganos de control y el bienestar de la organización, consta un vínculo de conexión que conlleva al incremento relevante de la organización y al logro de sus propósitos. La importancia de los reportes de inspección de control también se debe a la capacidad de la función para adaptarse a las perspectivas inestables y su adecuación a las políticas para prevenir la estafa, así como a la mejora de la estrategia de evaluación y gestión de riesgos (Calderón y Mantilla, 2017).

A nivel local Rodríguez & Hurtado (2019) exteriorizan los conflictos supeditados que se mostraron con el desempeño laboral, se proveyó por carencias

en los códigos intrínsecos, al poco juicio de los diferentes instrumentos normativos, poca motivación, un panorama incipiente en su ambiente laboral, complementario a todo lo acontecido la falta de estabilidad laboral de la mayoría de empleados que se sienten sin motivación, estableciendo desconcierto y retardando sus actividades; desde otro aspecto, se emplazaron diversos reclutamientos de personal nuevo que tardaron demasiado en adaptarse a los nuevos cambios, a sus nuevos roles, obligando a la dirección a capacitarlos permanentemente, trayendo como secuela la baja productividad laboral.

La Dirección Regional, en un contexto global, es una institución empoderada con una estructura diversa, incluye la misión de promover las preferencias e insuficiencias primordiales de sus habitantes y, a su vez, mejorar y desarrollar su jurisdicción y recursos económicos, donde se enfatiza el gasto público para el bienestar de las personas (Huamán, 2021). Así mismo se especifica que la institución, tiene la autoridad y función para desarrollarse, promoviendo el progreso integral, que permitirá el desarrollo económico, la igualdad de oportunidades y el sostenimiento del medio ambiente, su estructura ejecutiva y el consejo municipal son entes que lo integran y están sujetos a auditorías permanentes o fiscalizaciones esporádicas impuestas por la Contraloría, para el buen manejo de su presupuesto

En el escenario peruano, la Contraloría promueve el afianzamiento de la competencia sancionadora a través del funcionamiento de órganos instructores y sancionadores de forma descentralizada, en la búsqueda de prevenir y perseguir la corrupción en las regiones descentralizadas y una forma de hacer efectivo es fortaleciendo las competencias, profesionalismo y representación para este fin en las regiones. (Contraloría General de la República, 2021).

Según la Contraloría, la cobertura de auditorías en gobiernos regionales se da en un marco de crear y fortalecer los órganos de control, así mismo descentralizar toda función de fiscalización, ya que, con ello, absorbe integralmente los órganos de control interno de las regiones y toda actividad dentro de ella, permitiendo realizar un mejor manejo. (Contraloría General de la República, 2021). Dentro de este contexto, el sistema de control, implementado por la contraloría, se encuentra en todos escenarios posibles con los mecanismos adecuados para poder cubrir la cobertura en su totalidad a las entidades estatales.

Los órganos de inspección interna en las instituciones estatales, se rige por las reglas vigentes amparadas por la Constitución; su finalidad es la supervisión y monitoreo permanente, continuo de los diferentes procesos administrativos y presupuestales, como un instrumento de ayuda y soporte al personal directivo y trabajadores, que con dedicación y con transparencia brinden un buen servicio a la ciudadanía, mejorando su desempeño laboral, de esta manera se debe fomentar que la entidad asegure el cumplimiento de las reglas, leyes, y/o decretos emitidos, en este sentido, el concepto de control interno es orientar que las actividades de gestión económica, financiera e institucional se realicen con transparencia (Huamán, 2021).

La Dirección regional de agricultura de Áncash, entidad estatal, necesita de estrategias adecuadas para realizar diversos procesos de control interno que conlleve a un monitoreo eficiente, con transparencia y pulcritud, para, con ello, obtener en un corto o mediano plazo resultados de mejora, donde resalte que los trabajadores se sientan involucrados en mejorar su desempeño y contar con capacidades y competencias referentes al puesto que ocupa, con todo ello brindar un mejor servicio a la ciudadanía. Dentro del contexto Huamán (2021) menciona que los trabajadores no realizan bien sus funciones y obligaciones por desconocimiento y la falta de competencias y destrezas, reflejado en un trabajo ineficiente, poco productivo.

El proyecto de investigación conforme a lo mencionado precedentemente traza el problema general: ¿Cuál es la relación del control interno en el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022?

Así mismo la investigación plantea los sucesivos problemas específicos: (1) ¿Cuál es la relación del ambiente y control y el desempeño laboral en la Dirección regional de agricultura de Áncash, Huaraz, 2022?, (2) ¿Cuál es la relación de la evaluación de riesgo y el desempeño laboral en la Dirección regional de agricultura de Áncash, Huaraz, 2022?, (3) ¿Cuál es la relación de las actividades de control y el desempeño laboral en la Dirección regional de agricultura de Áncash, Huaraz, 2022?, (4) ¿Cuál es la relación de información y comunicación y el desempeño laboral en la Dirección regional de agricultura de Áncash, Huaraz, 2022?, (5) ¿Cuál es la relación de las

actividades de supervisión y el desempeño laboral en la Dirección regional de agricultura de Áncash, Huaraz, 2022?

En el estudio, la justificación teórica, está respaldado por libros de texto y recomendaciones, utilizando el contexto nacional e internacional para cada variable y brindando nueva información para las generaciones futuras. Así mismo, la justificación metodológica, genera métodos y herramientas que van a manifestar eficiencia y discreción, que podrán ser utilizados por otros investigadores. De igual manera, la justificación práctica, permitirá dar solución a múltiples conflictos de las entidades sobre las variables en estudio, dando la importancia a los trabajadores de la entidad, sensibilizando en el logro de sus metas y propósitos institucionales. También la justificación social, manifestando que los proyectos de investigación, positivas o negativas, elaboradas por los autores implicados en optimizar el control interno, para el mejor desempeño de los empleados con el afán de obtener los objetivos anhelados, planteando un mecanismo nuevo para este propósito.

En el proyecto de investigación se trazó el Objetivo general: Establecer la relación entre el control interno y el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022. Así mismo se plantearon los objetivos específicos: (1) Establecer la relación entre el ambiente de control y el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022. (2) Establecer la relación de la evaluación de riesgo y el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022. (3) Establecer la relación de las actividades de control y el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022. (4) Establecer la relación de la información y comunicación y el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022. (5) Establecer la relación de las actividades de supervisión y el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022.

De igual manera, en el proyecto de investigación se plantearon la hipótesis general: Existe relación significativa entre el control interno y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022. Las hipótesis específicas: (1) Existe relación significativa entre el ambiente de control y el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz,

2022. (2) Existe relación significativa entre la evaluación de riesgos y el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022. (3) Existe relación significativa entre las actividades de control y el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022. (4) Existe relación significativa entre la información y comunicación y el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022. (5) Existe relación significativa entre las actividades de supervisión y el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En la tesis se plantean los diferentes precedentes a nivel internacional y nacional, cuyos investigadores con su entrega transmiten el enfoque de acuerdo al planteamiento del estudio. Así mismo, las concepciones, definiciones de las variables, control interno y desempeño laboral que nos brindaran el aporte necesario para el desarrollo de la investigación.

Dentro el ámbito internacional, el proyecto de investigación tiene como antecedente, al estudio realizado por Mendivil y Erro (2021) el autor, buscó relacionar el control interno y la eficacia de los empleados, con un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, mediante el cual, los resultados demuestran que el control interno es eficiente y un nivel bueno en la eficacia de los empleados, un 65.1% de la dimensión ambiente de control, donde es moderada, y un 72.3% es el nivel alto en la eficacia de los empleados. la investigación concluye que la relación fue regular entre las variables estudiadas.

Según, Aguirre et al. (2021) en el estudio el propósito fue analizar el control interno en el perfeccionamiento del desempeño laboral de la organización Construnica en la ciudad de Estelí. Los métodos usados fueron mixta, transversal, descriptiva y es aplicada. La muestra fue identificada a los 10 miembros de la empresa. Los trabajadores entrevistados manifestaron que el feedback, les brinda una sincronización positiva para el perfeccionamiento de las acciones y una prosperidad en sus labores, que certifica cordialidad y fiabilidad en lo que realizan y esperado por sus jefaturas. Las evidencias demuestran que existe afinidad entre ambas variables.

Desde la perspectiva de Comendeiro (2021) en la investigación se buscó vincular el control interno y el desempeño laboral. Los métodos utilizados fueron la investigación descriptiva. El cual quedó demostrado que el control interno argumenta favorablemente en la productividad de las organizaciones. Mientras la presión es rígida o la implementación, el desenvolvimiento laboral estará firme.

Desde el punto de vista de Astudillo y Del rosario (2020) en la tesis tuvo como propósito examinar el control interno administrativo para optimizar el desempeño laboral, en Guayaquil. La metodología fue descriptiva, cuantitativa, la información fue recolectada a través de la encuesta y el cuestionario, el universo de estudio fue 344 organizaciones de acuerdo al rubro de estudio, las derivaciones precisaron la aceptación de las hipótesis trazadas. La indagación concluye con una vinculación regular entre las variables de estudio.

Desde la perspectiva de, Salazar (2019) en su tesis tuvo como finalidad establecer si el control interno y el desempeño están relacionadas con el logro docente de la Universidad técnica de Manabí, Ecuador, la técnica de estudio fue cuantitativa, descriptiva, correlacional, exploratorio, transversal, no experimental, en la investigación la muestra fue de 216 profesores, las evidencias demostradas según el coeficiente de 0,81 de Pearson, personifican una relación importante, llegando a concluir que el control interno no contribuye al rendimiento laboral, por la falta de comunicación en la institución.

La investigación tiene como antecedente en el ámbito nacional a la tesis realizada por Huamán (2021) en el estudio su finalidad fue comprobar la influencia del control interno y el desempeño laboral de los empleados del Gobierno municipal de Abancay, su técnica fue de enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional causal, se encuestaron a la totalidad del universo donde fueron 105 trabajadores, los resultados según la encuesta manifestaron un 58% está plenamente conforme con evaluar el desempeño y un 76% tiene claro mejorar el desempeño en la empresa, concluyendo identificando que están relacionadas las variables estudiadas.

Desde el punto de vista de, Palacios (2021), la investigación tuvo como finalidad comprobar si están relacionada el control interno y el desempeño laboral

de los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque; los métodos fueron básica, cuantitativa, no experimental y correlacional. Obteniendo como evidencia del estudio un factor de relación, de 0.637, interpretado como la presencia de una correspondencia alta entre las variables investigadas. Con ello se concluyó que la estimación de la correlación entre ambas variables a través de sus dimensiones medidas en el estudio.

Según, Lino (2020), su finalidad de la investigación fue valorar los controles contables internos a través del marco integral COSO I para medir si son eficaces y eficientes las operaciones contables. Los métodos son descriptivos, cualitativos y cuantitativos, teóricos y empíricos, la evidencia se obtiene a través de entrevistas a gerentes de empresas, contadores y presidentes de directorio, con base en los elementos de avance del COSO I, procedimientos contables, y observaciones e indicadores económicos. Aplicando el cuestionario se concluyó que la empresa no contaba con controles internos adecuados a la ineludible inexactitud de políticas e instrucciones para desarrollar efectivamente los negocios en el campo de la contabilidad.

Según, Menéndez (2019) en la tesis su objetivo fue establecer la correlación entre el método de la inspección interna y el rendimiento laboral del estado mayor del equipo de fuerzas policiales, 2018, la técnica fue no experimental, descriptivo, correlacional, la muestra fue censal determinada por 60 empleados, donde los resultados encontrados muestran un 51.7% es eficiente el control interno y un 61.7% es alto el rendimiento laboral, existiendo una correspondencia entre las variables indagadas.

Desde el punto de vista de, Arribasplata (2018), el estudio tuvo su propósito comprobar la correlación entre el control interno y desempeño laboral de los servidores públicos del hospital, Chota, Cajamarca, 2018, el estudio fue cuantitativo, no experimental descriptivo, correlacional, transversal, su universo estuvo conformado por 192 empleados, la muestra fue de 65 empleados, el resultado demuestra que la inspección interna es aprobada por los empleados con un índice del 78,4% y el deleite laboral es del 82,2%, donde se concluye con una correlación muy importante en la investigación.

La investigación sustenta al control interno con las sucesivas definiciones de los autores, enfatizando lo del investigador Vásquez (2016) quien precisa que es un cumulo de tareas que deben implementarse en las empresas e instituciones para alcanzar metas trazadas por la organización, tratando de encontrar la confiabilidad de las operaciones, ya sean administrativas, operativas o financieras, y así reducir los riesgos, y asegurar su cumplimiento. con las normas y reglamentos en todo momento. De igual manera, desde el punto de vista de Rhein (2019) precisa que la inspección interna dentro de la administración pública cumple una función administrativa de supervisar y monitorear sus propias labores con el propósito de avalar la legitimidad de sus diferentes procesos.

El control interno, según, La Contraloría general de la República (2014) son procedimientos de integridad ejecutados por los directores, administradores y trabajadores de la institución, siendo diseñado para afrontar las inseguridades y proponer garantías razonables para lograrlos, una vez lograda el cometido de la unidad, se efectuarán los propósitos del mismo.

Contraloría general de la República (2014), precisa que la importancia de la inspección interna radica en que ofrece un conjunto de beneficios a la entidad para su implementación y afianzamiento, atenuando mecanismos convenientes al logro de sus propósitos.

Desde la perspectiva de Serrano et al. (2017) precisan que la modernidad globalizada en temas económicos y la competitividad en el ambiente regulador contribuyeron a trazar, adoptar y efectuar diferentes procesos de inspección interna para asegurar en lo posible la gestión de los negocios organizados, y se considera uno de las primordiales intenciones de la dirección de empresas.

En la investigación se detalla los tipos de control: siendo el control externo un conglomerado de normas, reglas, técnicas y ordenamientos competentes; la impone la Contraloría o órgano del control interno (Contraloría general de la república, 2014), así mismo, el control interno, son los ordenamientos generales, los directores, burócratas y empleados de la empresa son los responsables de su aplicación, son diseñados con la intención de manejar inseguridades en la gestión y proporcionar una estabilidad sensata que debe llevar a cabo el cometido de la

institución que conlleve a conseguir sus propósitos de la entidad, por lo tanto, la administración buscará reducir las inseguridades (Contraloría general de la República, 2014).

La finalidad del control interno promueve y optimiza la eficiencia y la eficacia con claridad, rentabilizando las operaciones con excelencia en sus prestaciones de la institución. Conservar dando seguridad los bienes tangibles e intangibles del Estado, cumpliendo con la normatividad establecida. A la vez, garantiza la fiabilidad de la comunicación informativa (Contraloría general de la república, 2014).

Las limitaciones del control interno, según, la Contraloría general de la república (2014) precisa que para conseguir un buen diseño de control no debe estar afectada por limitaciones y los criterios para tomar decisiones no deben estar sujetos a ser imperfectos y equivocaciones, debiendo existir un control sin mediaciones.

Según, Guevara et al. (2017), fundamenta que las desviaciones empresariales comprometen categóricamente la parte operativa de la empresa, representando un riesgo infructuoso para ella.

En el estudio de la evaluación del control interno del sección productiva y sección pública, se realiza a diversas empresas e instituciones con autonomía económica y social, con el fin de evaluar su desempeño actual para establecer acciones correctivas con base en los resultados obtenidos, llevándose a cabo en diferentes puntos institucionales, que pueden ser: antes, de forma continua o después de la realización de las actividades que se evalúan, esta actividad evalúa los riesgos existentes y recomienda herramientas analíticas para reducirlos en las operaciones, de lo contrario se crearán alternativas para realizar la mejora continua del sistema (López y Pesántez, 2017). Así mismo, según, Guevara et al. (2017) menciona que las desorientaciones de las actividades organizacionales compliquen, categóricamente, las operaciones de la empresa.

El control interno en las instituciones estatales, según la Contraloría General de la República (2014) precisa que se debe encontrar una ponderación entre los valores frecuentes, tal la legalidad, la rectitud y la lucidez inseparables a la parte operativa estatal y los valores de la gestión actual eficiente y eficaz.

Vivanco (2019) menciona que un régimen de inspección interna es primordial para las instituciones porque esta forma reglas y ordenamientos en la salida e ingreso de datos informativos financieros de relevancia, de manera minuciosa en la parte operacional realizada en la institución.

El sistema de control interno, según la Contraloría General de la República (2014) precisa que consigna de cinco elementos prácticos y diecisiete nociones que personifican las concepciones básicas asociadas a cada elemento. Los cinco elementos del sistema de control interno I) ambiente de control, II) evaluación de riesgo, III) actividades de control, IV) información y comunicación, V) actividades de supervisión. Los primeros cuatro se vinculan con el esbozo y maniobra de las inspecciones internas. En quinto lugar, el seguimiento de la acción, para garantizar que el control interno siga funcionando con eficacia.

En la investigación, las dimensiones del control interno son el ambiente de control, según, La Contraloría General de la República (2014) precisa que es el conglomerado de normas, ordenamientos y disposiciones que sostienen un conveniente control interno dentro de una institución. Según, la Resolución de Contraloría N.º 004 (2017) que el elemento ambiente de control es el cimiento de los demás elementos, que debe primar para obtener un resultado efectivo y considerarse un ambiente de control fuerte, teniendo en cuenta en sentar buenas bases, pues sin ellas no sería posible su estabilidad y durabilidad. Así mismo, la evaluación de riesgo, según, la Contraloría General de la República (2014) menciona que es la probabilidad o efecto de un evento que consiga entorpecer la obtención de los propósitos, son los procedimientos perennes que permite a una entidad estar disponible para diversas actividades, la valoración de las inseguridades contiene los principios de establecimiento de objetivos, tipificación y estimación, identificación de gestión de inseguridades, evaluación de fraudes y valoración de sucesos o permutas que perturban el sistema de control interno. De igual manera, las acciones de control, según, la Contraloría General de la República (2014) menciona que hacen reseña a las políticas y ordenamientos que se establecen para reducir las inseguridades que alcancen perturbar el logro de los propósitos de la institución. Así mismo, la información y comunicación, según, según, la Contraloría General de la República (2014) hace referencia a la

averiguación ineludible para que la institución acate con sus compromisos de inspección interna logrando los propósitos de la entidad. La administración compila/crea y utiliza pesquisa distinguida y de excelencia de medios intrínsecos y extrínsecos para proteger la operatividad de otras partes del control interno. También las actividades de supervisión, según, según, la Contraloría General de la República (2014) se define a todas las actividades de autocontrol que se incorporarán a los ordenamientos y acciones de monitoreo de la entidad con resultados de perfeccionamiento y valoración.

En el proyecto de investigación se sustenta la variable desempeño laboral, según, Canales et al. (2021) mencionan que los estados de ánimo de los individuos son los componentes muy importantes para acrecentar el rendimiento. Así mismo, Chiavenato (2019) precisa como el comportamiento del colaborador en el descubrimiento de metas específicas, las cuales constituyen una táctica específica para alcanzar las metas deseadas.

Según, Bautista et al. (2020) mencionan que son las acciones y comportamientos que los empleados toman para ayudar a alcanzar sus fines determinados para el éxito de la empresa.

Desde la perspectiva de los autores, Choi et al. (2018) el desempeño laboral es la esencial razón por la que las organizaciones prestan tanta atención al estudio, consistiendo en comprender y explicar los diversos aspectos que transgreden en el crecimiento y rendimiento de las organizaciones, razón por la cual es fundamental conocer la eficiencia operativa de un trabajo.

Según, Parada (2018) detalla que el desempeño es la valoración de los integrantes de la institución en todas las áreas de la institución donde resaltan sus logros y objetivos; además, la motivación es una forma de apreciación que anima a un individuo a desarrollar nuevas y mejores cualidades en el curso de su desempeño laboral. De igual manera, según, Castro y Delgado (2020) precisan que el desempeño laboral es deficiente cuando no goza de ciertas motivaciones, recompensas, dificultando su rendimiento dentro de la organización.

Según, Lluncor et al. (2021) precisan que, para desarrollar un buen desempeño laboral, se necesitan otros factores como el liderazgo del gerente, la cooperación, el trabajo en equipo, la función profesional, etc.; de una u otra forma,

se destaca cuando el trabajador ejerce sus funciones en el organismo del Estado con el fin de plasmar cabalmente los fines institucionales de la entidad a la que pertenece.

Según, Marín y Delgado (2020) mencionan que el desempeño es un pilar fundamental para el desarrollo de cualquier organización, porque progresa, asciende y se desenvuelve hasta el recinto de satisfacer las condiciones y necesidades de la sociedad, o crea defectos que afectan el desarrollo de la sociedad, garantizando que los trabajadores hagan bien su trabajo, se deben respetar los criterios de selección y contratación, siendo obviados los discernimientos debido a factores intrínsecos de los Gobiernos locales.

En cuanto al desempeño, según, Bautista et al. (2020) Mencionan que es el acatamiento de las funciones y responsabilidades laborales con base en las destrezas y sapiencias contenidas en los roles descritas en cada puesto, aportando continua o furtivamente a la empresa. Así mismo, según Bautista et al. (2020) los comportamientos contraproducentes es un comportamiento deliberado con el propósito de buscar, perjudicar a la organización y beneficiar a los empleados, conocido como comportamiento adverso. También el desempeño contextualizado, según Bautista et al. (2020) menciona que son acciones espontáneas y personales que superan las expectativas de sus circunstancias y que son fundamentales para lograr los resultados deseados dentro de una organización.

La gestión del rendimiento es el proceso por el cual la empresa garantiza que los empleados trabajan de acuerdo con los objetivos organizacionales, así como en las actividades primordiales cuyo trabajo ha sido identificado y revisado, existiendo posibilidades a desarrollar, motivando que las recompensas serán distribuidas equitativamente. (Hanco et al., 2021). De igual manera, según, (Rodríguez y Lechuga, 2019) define que es el desempeño demostrado por cada trabajador en su centro laboral, las actividades que realiza, conociendo sus objetivos y evidencias que debe conseguir, así mismo su permisible crecimiento y, y la manera de contribuir a su empresa.

La evaluación del desempeño, según, Álvarez et al. (2018) mencionan que es la percepción del colaborador, siendo un proceso de desarrollo sistemático y de

continuidad personal. Así mismo, de acuerdo a Sánchez (2021) detalla que la gestión de recursos humanos está cada vez más enfocada a lograr la mejora del desempeño organizacional, y la evaluación del desempeño es necesaria para comprender los resultados de su trabajo, debiendo de ser realizadas de acuerdo a las condiciones laborales de sus trabajadores donde se les va a medir su desempeño.

Desde la perspectiva de Guartán et al. (2019) precisan que es un proceso de evaluación del desempeño que tiene relación con los diversos aspectos presentados durante el análisis sobre su desempeño en varios campos, organizar y resaltar las debilidades que afecta a la empresa, esta tecnología permite Implementar estrategias que ayuden y se comprometan con los objetivos marcados en organizaciones

Desde la perspectiva de los autores, Ramírez y Nazar (2019) precisan de una correspondencia entre el diseño del puesto y el desempeño laboral, cabe señalar que ha habido una clara tendencia a centrarse en establecer una relación con el desempeño laboral, donde el aspecto técnico somete el liderazgo dominante.

En el estudio, la variable desempeño laboral detalla las dimensiones, el desenvolvimiento que viene a ser las capacidades positivas que posee el trabajador, que orientan su capacidad y competitividad en la profesión con el fin de utilizar sus técnicas competitivas en bienestar de la organización. Capacidad laboral: que son las cualidades que poseen los colaboradores en la organización, y se valoran por su experiencia práctica, conocimientos y habilidades para el desempeño de su trabajo. Eficacia: todo empleado debe portarla, utilizarla y adquirirla, debiendo proporcionar recursos útiles y administrarlos bien, ya que estará de acuerdo en apreciar su práctica y valentía, en un momento claro para alcanzar los propósitos organizacionales de esta manera. Perfil del trabajador: detalles del comportamiento y características de un individuo.

III. METODOLOGÍA

Se realizó el estudio de tipo básica, cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional, causal, en la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022, durante los meses de setiembre a abril del 2023, donde se utilizará el cuestionario para la obtención de la información requerida, que anticipadamente fueron validadas por expertos sobre cuestionario de cultura organizacional y cuestionario de desempeño laboral.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente tesis fue de tipo básica, desde el punto de vista de, Arias (2021) precisa que sirven de base teórica para otros tipos de estudio, con este tipo de investigación la entidad de estudio espera poder conseguir posibles mejoras.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental desde la perspectiva de los autores, Hernández et al. (2014) definen las variables de investigación como procesos de investigación en los que las variables de investigación no se modifican, los escenarios son los mismos y no los generan las personas que los estudian, las variables no fluctúan y se estudian en su etapa original.

La investigación fue transversal, según, Arias (2021) define que esta investigación recolecta la información en un solo momento y por única vez. La foto del momento. El estudio fue de enfoque cuantitativo, porque se utilizó métodos de cómo recabar fundamentos estadísticos.

Así mismo, el método fue hipotético deductivo, en el que se formularon las hipótesis, que fueron valuadas para indicar su veracidad, y en consecuencia expresar conclusiones., De acorde a, Bernal (2010) manifiesta que es un proceso donde se asevera que la hipótesis está en búsqueda de demostrar a través de las conclusiones confrontando con la realidad.

El estudio fue correlacional causal, de acuerdo a, Arias (2021) precisa que este nivel está determinado por estudios para probar hipótesis causales. Explicar la causa del fenómeno, poniendo el fenómeno en un contexto teórico, de modo que se le pueda dar a alguna generalización.

3.2. Variables y Operacionalización.

Variable 1: Control interno

Definición conceptual: La Contraloría general de la República (2014), precisa que es un proceso de integridad realizado por los directores, administradores y empleados de la institución, esbozado afrontando las inseguridades y proponer garantías razonables para lograrlos, una vez lograda el cometido de la unidad, se efectuarán los propósitos de la misma.

Definición operacional: la medición se realizó mediante las dimensiones donde se muestra en el anexo 1.

Indicadores: se realizó la medición de acuerdo a las características de la variable con los 21 indicadores y 21 ítems de la variable control interno donde se muestra en el anexo 1.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Según, Robbins y Timothy (2013) definen que es un proceso efectivo por el cual los empleados desarrollan su trabajo dentro de la organización, aportando a la empresa a conseguir sus fines, a partir de que los empleados trabajan con estimulación y complacencia con sus labores.

Definición operacional: La medición se realizó mediante las dimensiones donde se muestra en el anexo 1.

Indicadores: se realizó la medición de acuerdo a las características de la variable con los 10 indicadores y 28 ítems de la variable desempeño laboral donde se muestra en el anexo 1.

Escala de medición

Fue de medición ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población

En el estudio la población fue establecida por 37 trabajadores de la Dirección regional de agricultura de Áncash. Según, Robles (2019) viene a ser el conglomerado de componentes de un grupo de interés. Así mismo Tamara et al. (2017) nos menciona que tenemos que precisar indispensablemente los criterios de inclusión y exclusión, deben ser claros y precisos.

Criterios de inclusión

- ✓ Empleados con contrato estacional.
- ✓ Empleados nombrados con descanso médico.

Criterio de exclusión

- ✓ Empleados sin contrato.
- ✓ Empleados de soporte.

3.3.2. Muestra

La muestra del estudio fue determinada por los 37 servidores públicos de la Dirección regional agraria de Áncash, según, Robles (2019) define la muestra como una subpoblación de un universo determinado.

3.3.3. Muestreo

El muestreo fue una muestra censal ya que se estableció la integridad del universo y la muestra. Según, Tamara y Manterola (2017), su finalidad es asimilar las conexiones vinculantes entre la partición de una variable en el universo blanco y la partición de esta variable en la muestra a investigar.

3.3.4. Unidad de análisis

La encuesta se confeccionó a 37 servidores públicos de la entidad estatal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, como expresa, Hernández et al. (2014) menciona que es la medición con un conglomerado de interrogantes para ambas variables.

Se administró el cuestionario a los servidores públicos de la Dirección regional de agricultura de Áncash. Los trabajadores que laboran en los diversos departamentos de la entidad estatal. De acuerdo al punto de vista de, Hernández et al. (2014)

mencionan que son posiblemente los más usados para la compilación de información; que consigna un conglomerado de preguntas que implican las variables que se están evaluando. Donde fue utilizado la escala tipo Likert.

Validez del instrumento

Se validaron los instrumentos por tres expertos, quienes deben tener la capacidad y experiencia establecida por los rectores de la Universidad.

Confiabilidad

La investigación fue confiable con la técnica el alfa de Cronbach.

3.5. Procedimiento de recolección de datos

La investigación se ejecutó en la Dirección regional de Áncash, realizando la solicitud ante la entidad para recopilar los datos previa aceptación de la misma, se efectuó la encuesta y la presentación presencial del cuestionario, a la vez la información recabada seleccionada se importó al Excel, para su respectiva observación de evidencias.

3.6. Método de análisis de datos

En el estudio se analizaron a nivel descriptivo aplicándose la pericia de rho Spearman para efectuar el tabulado de los datos obtenida, simultáneamente se examinará los datos con el programa SPSS 23.0 y Excel para exponer la relación entre variables ordinales.

Según, Ortega et al. (2009) se va medir el nivel de elación entre las variables con la correlación del coeficiente de Spearman.

En el estudio se analizaron a nivel inferencial para establecer los factores relacionales entre las variables indagadas, no perder de vista la muestra de información y obtener terminaciones ajustables a la población por medio de deducciones.

3.7. Aspectos éticos

Desde la perspectiva de la Universidad, según, Código de ética de la Universidad Cesar Vallejo (2022), donde nos mencionan que los investigadores de proyectos de investigación deben aplicar los principios de la integridad científica, preservando

la honestidad intelectual, objetividad a la vez imparciales, veraces, transparentes y autónomos en el desarrollo de su proyecto, respetando el derecho de los demás, deberán contar con consentimiento informado para proseguir con su proceso. De igual manera, promover el derecho de autor, así mismo respetar la buena conducta científica.

IV. RESULTADOS

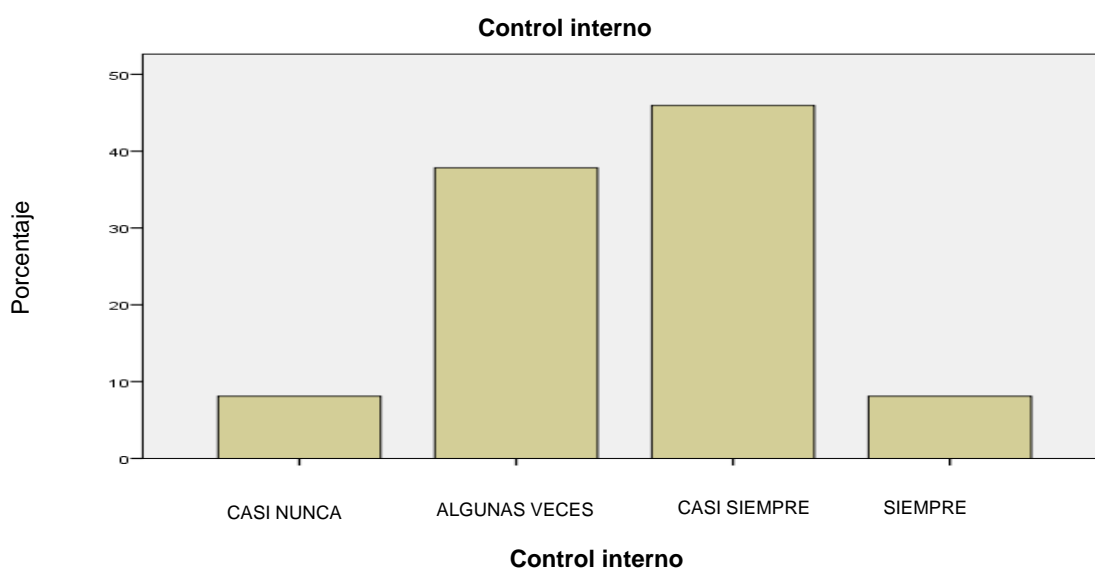
En el actual capítulo se presentan las evidencias de la utilización de las herramientas que buscan establecer la relación entre Control interno y desempeño laboral en la entidad estatal en estudio. Los mismos que fueron analizados a través de estadística descriptiva y la inferencial.

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 3
Control interno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	8,1	8,1	8,1
	ALGUNAS VECES	14	37,8	37,8	45,9
	CASI SIEMPRE	17	45,9	45,9	91,9
	SIEMPRE	3	8,1	8,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Figura 1
Control Interno



Interpretación:

En la tabla 3 y figura 1, se observa que los entrevistados manifestaron con un 45.90% que casi siempre el control interno se realiza en la entidad, así mismo con un 37.80% algunas veces el control interno se considera en los eventos del organismo, de igual manera con un 8.10% siempre el control interno se desarrolla en la entidad, también con 8.10% casi nunca se da el control interno en la entidad en las diferentes áreas.

Dimensiones

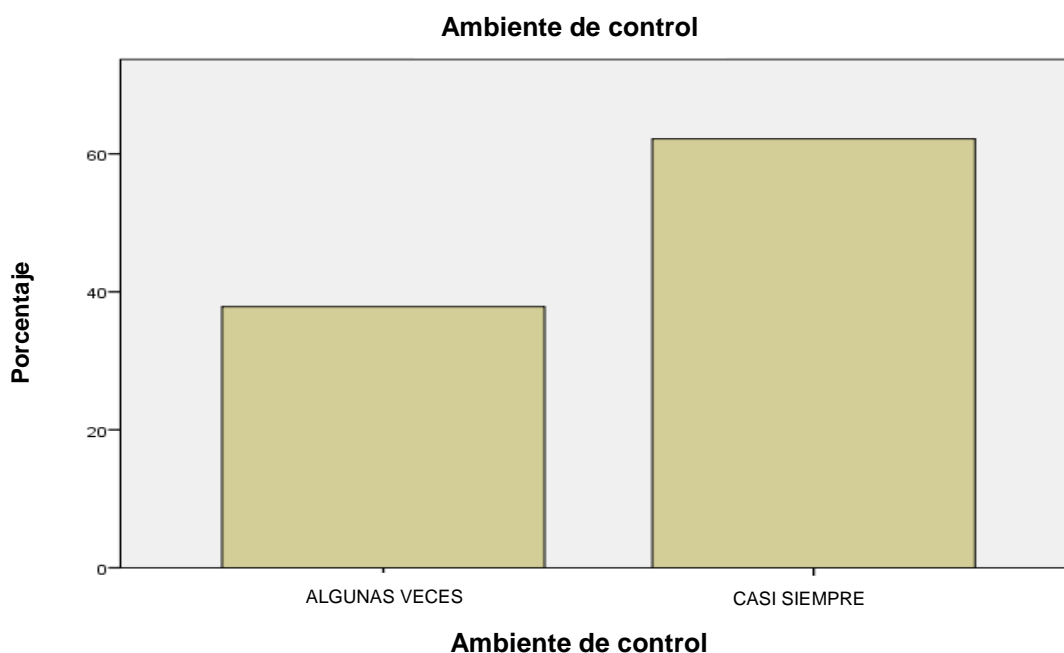
Tabla 4

Ambiente de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	14	37,8	37,8	37,8
	CASI SIEMPRE	23	62,2	62,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Figura 2

Ambiente de control



Interpretación:

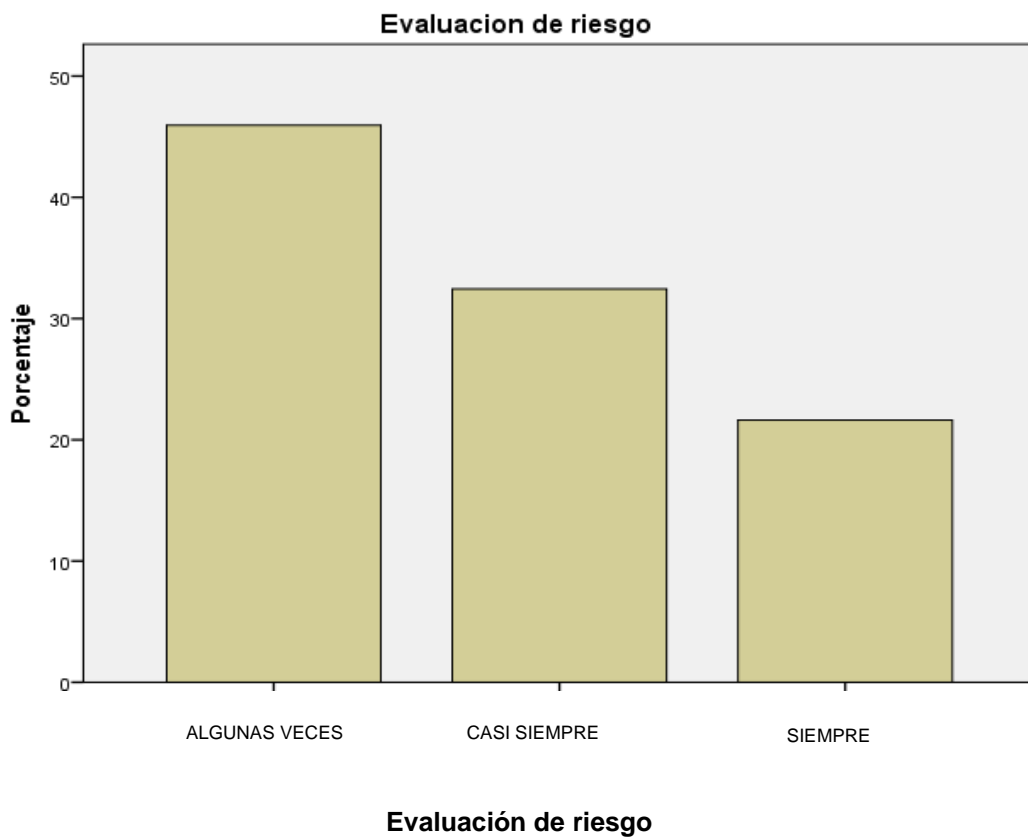
En la tabla 4 y figura 2, se percibe que los entrevistados manifestaron con un 62.20% que casi siempre el ambiente de control es el adecuado y se da en la institución, así mismo con un 37.8% algunas veces el ambiente de control se da en la entidad.

Tabla 5
Evaluación de riesgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	17	45,9	45,9	45,9
	CASI SIEMPRE	12	32,4	32,4	78,4
	SIEMPRE	8	21,6	21,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Figura 3

Evaluación de Riesgo



Interpretación:

En la tabla 5 y figura 3, se observa que los entrevistados manifestaron con un 45.90% que algunas veces la evaluación de riesgo se realiza en las acciones a realizar en la institución, así mismo con un 32.4% casi siempre la evaluación de riesgo se proyecta en organismo, de la misma manera con un 21.60% siempre la evaluación de riesgo se da en la entidad.

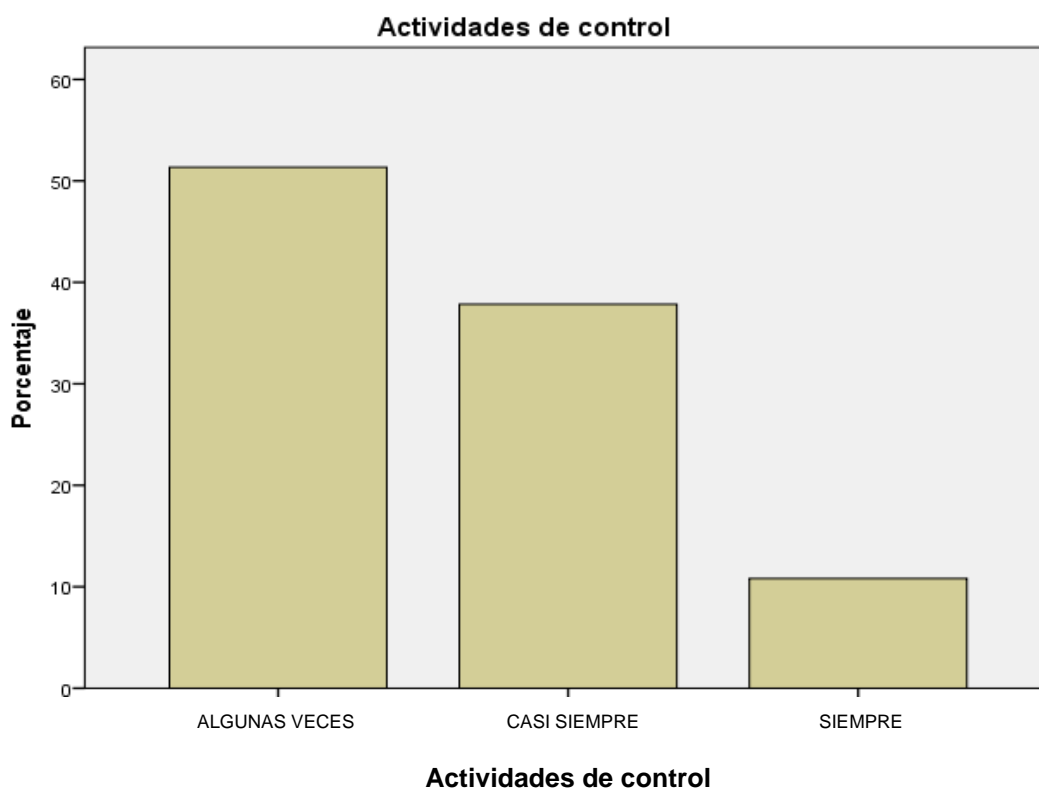
Tabla 6

Actividades de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	19	51,4	51,4	51,4
	CASI SIEMPRE	14	37,8	37,8	89,2
	SIEMPRE	4	10,8	10,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Figura 4

Actividades de control



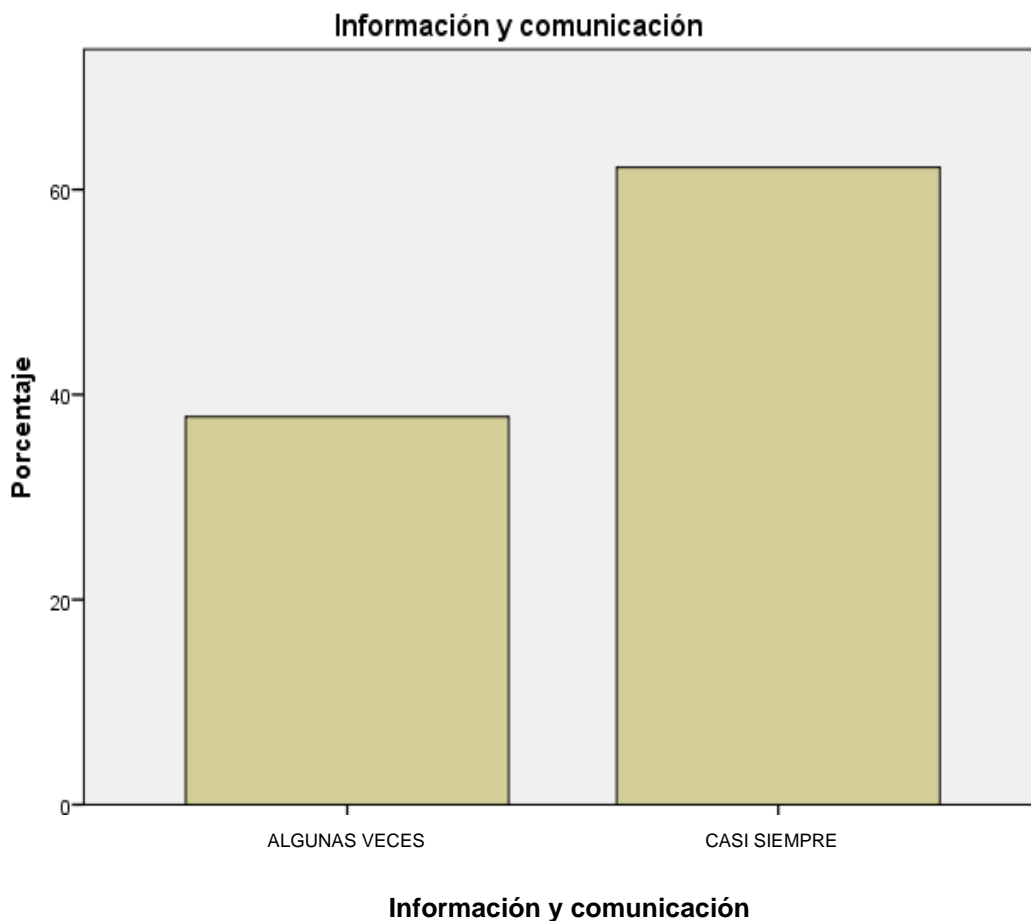
Interpretación:

En la tabla 6 y figura 4, se observa que los encuestados manifestaron con un 51.40% algunas veces las actividades de control se dan entorno a las actividades que realiza la entidad, así mismo con un 37.80% casi siempre el ambiente de control se realiza en las acciones de la institución, de igual manera con un 10.80% siempre las actividades de control se dan en el organismo.

Tabla 7
Información y comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	14	37,8	37,8	37,8
	CASI SIEMPRE	23	62,2	62,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Figura 5
Información y comunicación



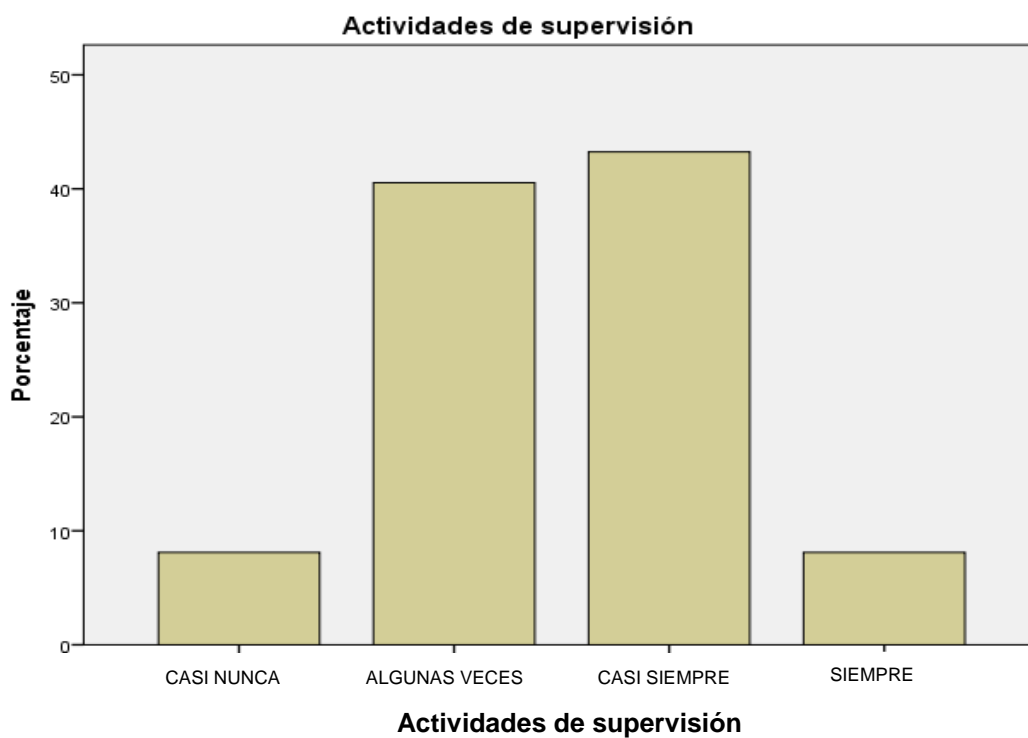
Interpretación:

En la tabla 7 y figura 5, se observa que los encuestados manifestaron con un 62.20% que casi siempre la información y comunicación es oportuna y relevante para la entidad, así mismo con un 37.80% algunas veces la información y comunicación se da en la institución.

Tabla 8
Actividades de supervisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	8,1	8,1	8,1
	ALGUNAS VECES	15	40,5	40,5	48,6
	CASI SIEMPRE	16	43,2	43,2	91,9
	SIEMPRE	3	8,1	8,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Figura 6
Actividades de supervisión



Interpretación:

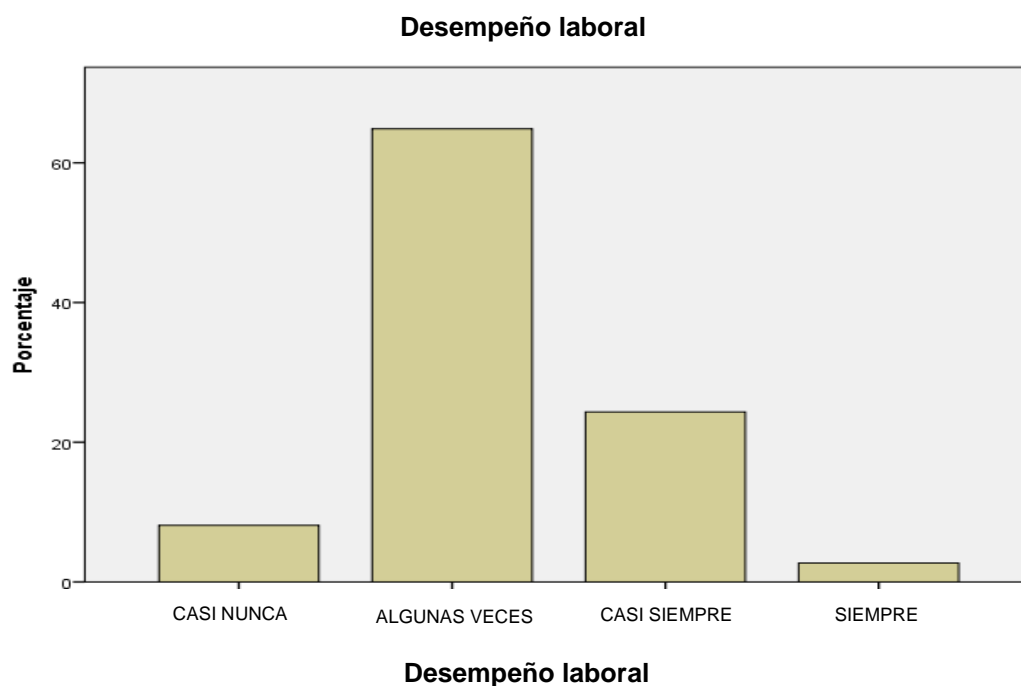
En la tabla 8 y figura 6, se observa que los entrevistados manifestaron con un 43.20% que casi siempre las actividades de supervisión permiten que los empleados tenga claros sus funciones en la institución , así mismo con un 40.50% algunas veces las actividades de supervisión logran el autocontrol del personal en la entidad, de igual manera con un 8.10%, casi nunca las actividades de supervisión permiten tener claro sus roles personales en la entidad, también con 8.10% siempre las actividades de supervisión se dan en la entidad.

Variable Desempeño laboral

Tabla 9
Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	8,1	8,1	8,1
	ALGUNAS VECES	24	64,9	64,9	73,0
	CASI SIEMPRE	9	24,3	24,3	97,3
	SIEMPRE	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Figura 7
Desempeño Laboral



Interpretación:

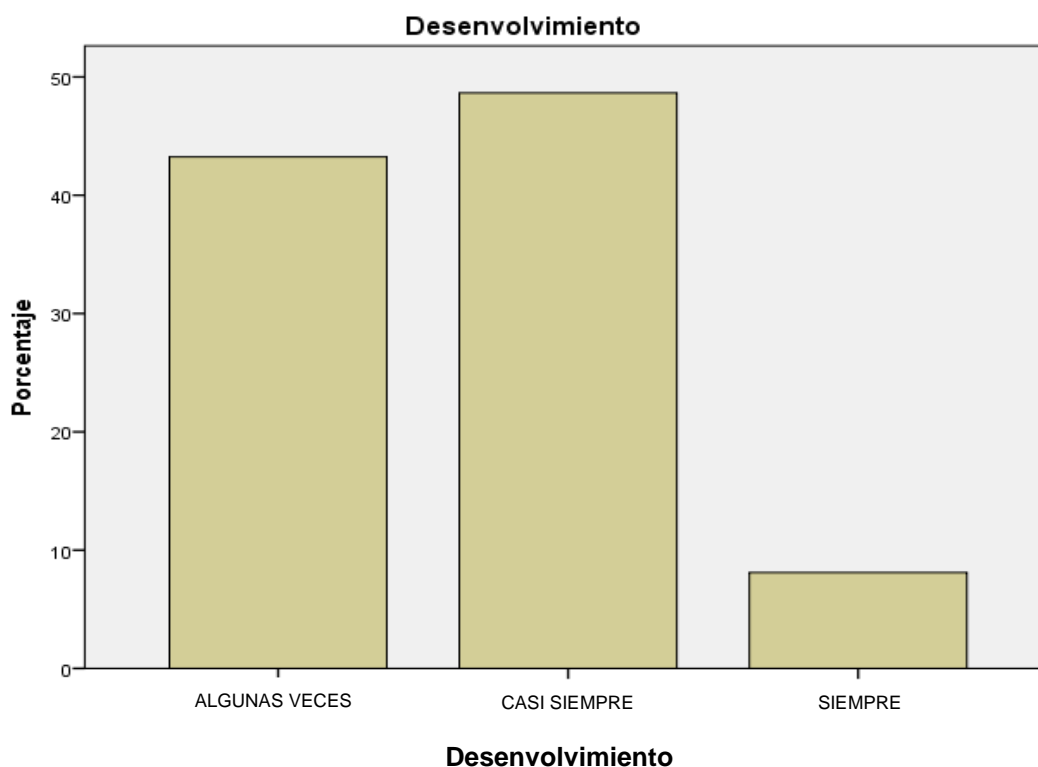
En la tabla 9 y figura 7, se observa que los entrevistados manifestaron con un 64.90% que algunas veces el desempeño laboral es importante para los trabajadores en la institución, así mismo con un 24.30% casi siempre el desempeño laboral es parte de productividad en la entidad, de igual manera con un 8.10% casi nunca el desempeño laboral es poco relevante en la institución, también con 2.70% siempre el desempeño laboral se da en la entidad de una manera superficial.

DIMENSIONES

Tabla 10
Desenvolvimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	16	43,2	43,2	43,2
	CASI SIEMPRE	18	48,6	48,6	91,9
	SIEMPRE	3	8,1	8,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Figura 8
Desenvolvimiento



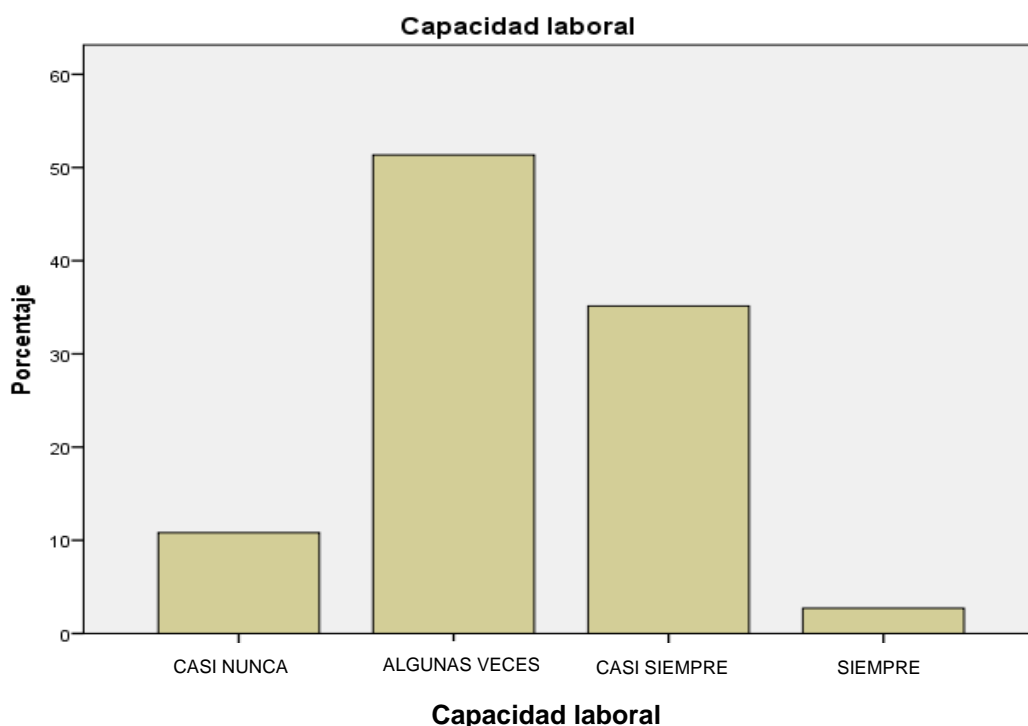
Interpretación:

En la tabla 10 y figura 8, se observa que los entrevistados manifestaron con un 48.60% que casi siempre el desenvolvimiento del personal en su centro de labores es satisfactorio, así mismo con un 43.20% algunas veces el desenvolvimiento del personal es importante en la entidad, de igual manera con un 8.10% siempre el desenvolvimiento del personal se da en la entidad de manera responsable.

Tabla 11
Capacidad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	4	10,8	10,8	10,8
	ALGUNAS VECES	19	51,4	51,4	62,2
	CASI SIEMPRE	13	35,1	35,1	97,3
	SIEMPRE	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Figura 9
Capacidad laboral



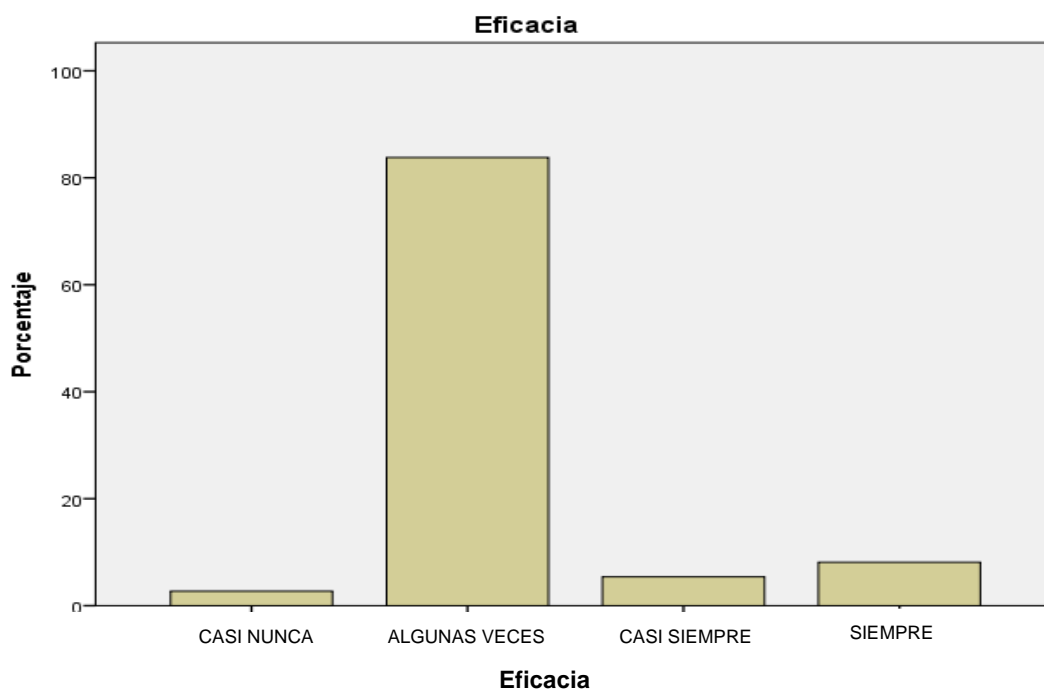
Interpretación:

En la tabla 11 y figura 9, se observa que los entrevistados manifestaron con un 51.40% que algunas veces la capacidad laboral de los trabajadores es relevante en la entidad, así mismo con un 35.10% casi siempre la capacidad laboral de los empleados es responsable en la institución, de igual manera con un 10.80% casi nunca la capacidad laboral es poco relevante en la entidad, también con un 2.70% siempre la capacidad laboral de los trabajadores es importante en la entidad.

Tabla 12
Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	2,7	2,7	2,7
	ALGUNAS VECES	31	83,8	83,8	86,5
	CASI SIEMPRE	2	5,4	5,4	91,9
	SIEMPRE	3	8,1	8,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Figura 10
Eficacia



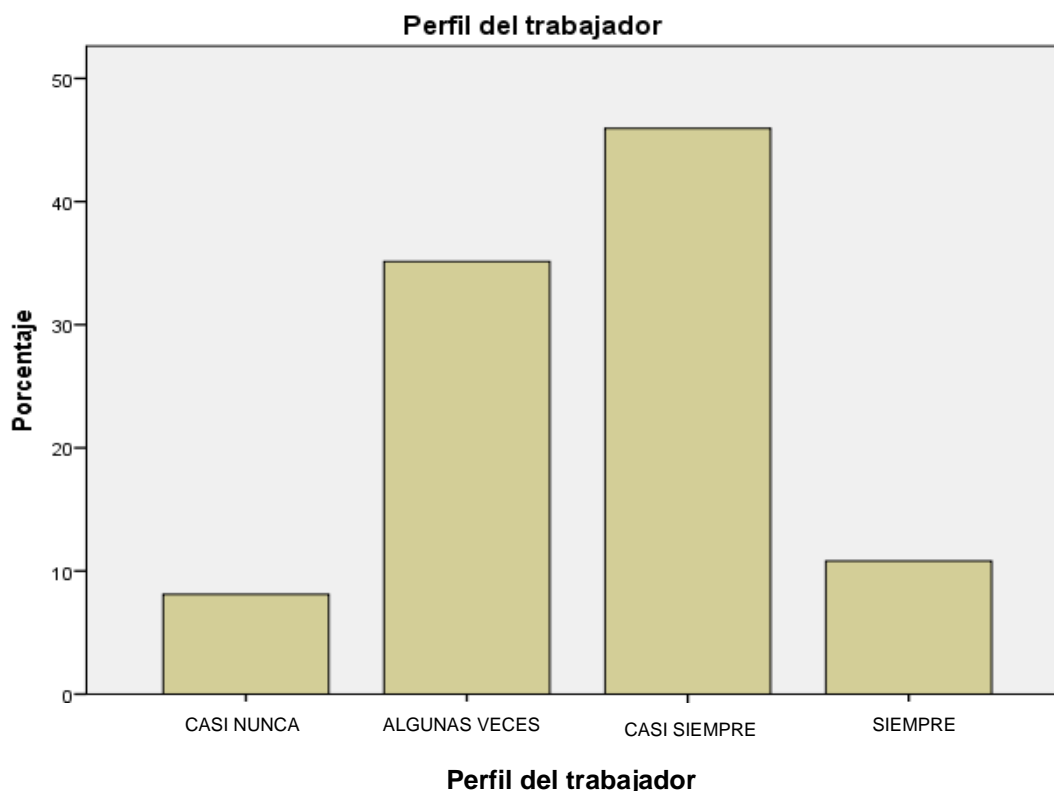
Interpretación:

En la tabla 12 y figura 10, se observa que los entrevistados manifestaron con un 83.80% que algunas veces la eficacia en sus labores es generar productividad en la institución, así mismo con un 8.10% siempre la eficacia brinda el soporte en sus actividades, de igual manera con un 5.40% casi siempre la eficacia promueve optimizar el desempeño, también con un 2.70% casi nunca la eficacia mejora el rendimiento en la entidad.

Tabla 13
Perfil del trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	8,1	8,1	8,1
	ALGUNAS VECES	13	35,1	35,1	43,2
	CASI SIEMPRE	17	45,9	45,9	89,2
	SIEMPRE	4	10,8	10,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Figura 11
Perfil del trabajador



Interpretación:

En la tabla 13 y figura 11, se observa que los entrevistados manifestaron con un 45.90% que casi siempre el perfil del trabajador brinda mayor rendimiento en la entidad, así mismo con un 35.10% algunas veces el perfil del trabajador logra mejores resultados en la entidad, de igual manera con un 10.80% siempre el perfil del trabajador mejora el desempeño laboral en la entidad, también con un 8.10% el perfil del trabajador casi nunca influye en el desempeño laboral en la entidad.

4.2. Resultados inferenciales

Los resultados fueron determinados con el coeficiente de Spearman,

H1. Existe relación significativa entre el control interno y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022.

Ho. No Existe relación significativa entre el control interno y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022.

Tabla 14

Relación del control interno y el desempeño laboral.

			Control Interno	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Control interno	Coeficiente de correlación	1,000	1,000
		Sig. (bilateral) N	37	0,000 37
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	1
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	37	37

Interpretación: Consta un valor de significancia de $p=0.000$ menor a 0.05, donde se rechaza la hipótesis nula, estableciendo que el control interno se encuentra relacionado con el desempeño laboral en la entidad, de igual manera se comprobó la relación con un coeficiente de 1,000**, manifestando que la correlación positiva perfecta.

H1. Existe relación significativa entre el ambiente de control y el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022.

Ho. No Existe relación significativa entre el ambiente de control y el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022.

Tabla 15

Relación del ambiente de control y el desempeño laboral.

			Ambiente de control	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Ambiente de control	Coeficiente de correlación	1,000	,958
		Sig. (bilateral) N	37	0,000 37
	Desempeño o laboral	Coeficiente de correlación	,958	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	37	37

Interpretación: Consta de un valor de significancia de $p=0.000$ menor a 0.05, donde se rechaza la hipótesis nula, estableciendo que el ambiente de control se encuentra relacionado con el desempeño laboral en la entidad, de igual manera se comprobó la relación con un coeficiente de 0,958**, manifestando que la correlación es muy alta.

H1 Existe relación significativa entre la evaluación de riesgos y el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022.

Ho No existe relación significativa entre la evaluación de riesgos y el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022

Tabla 16

Relación de la evaluación de riesgo y el desempeño laboral.

Rho de Spearman	Evaluación de riesgo	Coeficiente de correlación	1.000	,833
		Sig. (bilateral) N	37	0.001 37
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,833	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	37	37

Interpretación: Consta de un valor de significancia de $p=0.000$ menor a 0.05, donde se rechaza la hipótesis nula, estableciendo que la evaluación de control se encuentra relacionado con el desempeño laboral en la entidad, de igual manera se comprobó la relación con un coeficiente de 0,833**, manifestando que la correlación es alta.

H1 Existe relación significativa entre las actividades de control y el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022.

Ho No existe relación significativa entre las actividades de control y el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022.

Tabla 17

Relación de las actividades de control y el desempeño laboral.

			Actividades de control	Desempeño laboral
Rho de Spearrman	Actividades de control	Coeficiente de correlación	1.000	,801
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	37	37
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,801	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	37	37

Interpretación: Consta de un valor de significancia de $p=0.000$ menor a 0.05, donde se rechaza la hipótesis nula, estableciendo que las actividades de control se encuentran relacionado con el desempeño laboral en la entidad, de igual manera se comprobó la relación con un coeficiente de 0,801**, manifestando que la correlación es alta.

H1 Existe relación significativa entre la información y comunicación y el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022.

Ho No existe relación significativa entre la información y comunicación y el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022.

Tabla 18

Relación de la información y comunicación y el desempeño laboral.

			Información y comunicación	Desempeño laboral
Rho de Spearrman	Información y comunicación	Coeficiente de correlación	1.000	,958
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	37	37
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,958	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	37	37

Interpretación: Consta de un valor de significancia de $p=0.000$ menor a 0.05, donde se rechaza la hipótesis nula, estableciendo que la información y comunicación se encuentran relacionado con el desempeño laboral en la entidad, de igual manera se comprobó la relación con un coeficiente de 0,958**, manifestando que la correlación es muy alta.

H1 Existe relación significativa entre las actividades de supervisión y el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022.

Ho No existe relación significativa entre las actividades de supervisión y el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz, 2022.

Tabla 19

Relación de las actividades de supervisión en el desempeño laboral

			Actividades de supervisión	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Actividades de supervisión	Coeficiente de correlación	1.000	,851
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	37	37
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,851	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	37	37

Interpretación: Consta de un valor de significancia de $p=0.000$ menor a 0.05, donde se rechaza la hipótesis nula, estableciendo que las actividades de supervisión se encuentran relacionado con el desempeño laboral en la entidad, de igual manera se comprobó la relación con un coeficiente de 0,851**, manifestando que la correlación es alta.

V. DISCUSIÓN

Posteriormente de llevar a cabo el análisis descriptivo e inferencial de los datos derivados, se obtuvieron los consecutivos en función al objetivo general del actual estudio, el cual fue: Establecer la relación entre el control interno y el desempeño laboral en la Dirección regional de agricultura de Áncash, Huaraz, 2022. Los trabajadores encuestados manifestaron con un 45.90% casi siempre el control interno se da en la entidad, asimismo se observa que trabajadores encuestados manifestaron con un 64.90% regularmente el desempeño laboral se da en la entidad

En relación al coeficiente de Spearman, quedo determinado con una correlación de 1,000**, donde manifiesta una relación positiva perfecta entre el control interno y el desempeño laboral en la Dirección regional de agricultura de Áncash, Huaraz, 2022. A la vez se obtuvo un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, donde se rechaza la hipótesis alterna, estableciendo una relación significativa entre el control interno y el desempeño laboral en la Dirección regional de agricultura de Áncash, Huaraz, 2022.

Los resultados mostrados anteriormente tienen coincidencias al estudio realizado por Astudillo y Del rosario (2020), tuvo como propósito examinar el control interno administrativo para mejorar el desempeño laboral, en Guayaquil. La metodología fue descriptiva, cuantitativa, la información fue recolectada a través de la encuesta y el cuestionario, la población fue 344 organizaciones de acuerdo al rubro de estudio, los resultados precisaron la aceptación de las hipótesis planteadas según el coeficiente de Spearman con un valor de ,534. La investigación concluye con una correlación efectiva regular entre las variables de estudio.

De igual manera los órganos de control en las instituciones amparadas por la Constitución tienen el propósito de supervisión y seguimiento inmutable en los procesos administrativos y presupuestales, como un instrumento de soporte a los funcionarios y servidores públicos que con dedicación y transparencia brinden un buen servicio a la ciudadanía, mejorando su desempeño laboral dando cumplimiento de la normatividad, orientando el concepto de control interno a las diligencias de gestión económica, financiera e institucional (Huamán, 2021).

Según, Vásquez (2016) precisa que el control interno es un cumulo de tareas que deben implementarse en las organizaciones para lograr los objetivos trazados, con el fin de acertar la confiabilidad en las áreas administrativas, operativas o financieras, y así reducir los riesgos, y asegurar su cumplimiento con las normas y reglamentos establecidas. Según, Álvarez et al. (2018) cito a la Universidad de la Habana (2013) donde reseña a los colaboradores presentes en sus labores entre los años 1995 y 2009, quienes brindaron una nueva faceta innovadora, fijando como un instrumento predilecto para ser competentes, a través de la valoración del rendimiento laboral y en base a ello optimizar la producción en la empresa. Precizando que el control interno de acuerdo a las apreciaciones y definiciones influye en el desempeño laboral de los trabajadores en las instituciones estatales y privadas, teniendo en cuenta el buen manejo de este instrumento.

Consecutivamente de llevar a cabo el análisis descriptivo e inferencial de los datos derivados, se obtuvieron los consecutivos en función al objetivo específico 1 de la actual investigación, el cual fue: Establecer la relación del ambiente de control y el desempeño laboral en la Dirección regional de agricultura de Áncash, Huaraz, 2022. Los trabajadores encuestados manifestaron con un 62.20% casi siempre el ambiente de control se da en la entidad, asimismo se observa que los encuestados manifestaron con un 48.60% casi siempre el desenvolvimiento se da en la entidad.

En relación al coeficiente de Spearman, quedo determinado con una correlación de 0,958**, donde manifiesta una relación muy alta entre el ambiente del control y el desempeño laboral en la Dirección regional de agricultura de Áncash, Huaraz, 2022. A la vez se obtuvo un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, donde se rechaza la hipótesis alterna, estableciendo una relación significativa entre el ambiente de control y el desempeño laboral en la Dirección regional de agricultura de Áncash, Huaraz, 2022.

Los resultados mostrados anteriormente tienen coincidencias al estudio realizado por Mendivil y Erro (2021), el autor, buscó relacionar el control interno y la eficacia de los empleados, su método cuantitativo, descriptivo, correlacional, los resultados demuestran que el control interno es eficiente y un nivel bueno en la eficacia de los empleados, un 65.1% de la dimensión ambiente de control, donde es moderada, y un 72.3% es el nivel alto en la eficacia de los empleados. El ambiente de control, tal como indica, La Contraloría General de la República (2014)

es el conglomerado de normas, ordenamientos y ordenaciones que sostienen una conveniente inspección interna de un organismo. Así mismo según Gálvez (2018) nos evidencia que el ambiente de control es bueno con un 30.6% y regular con un 18.4%. Así mismo, Herrera (2019) describe los resultados del ambiente de control con un 65.9% donde los trabajadores perciben un nivel moderado en la institución.

Seguidamente de llevar a cabo el análisis descriptivo e inferencial de los datos derivados, se obtuvieron los consecutivos en función al objetivo específico 2 de la actual investigación, el cual fue: Establecer la relación de la evaluación de riesgo y el desempeño laboral en la Dirección regional de agricultura de Áncash, Huaraz, 2022. Los trabajadores encuestados manifestaron con un 45.90% regularmente la evaluación de riesgo se da en la entidad, asimismo se observa que los encuestados manifestaron con un 51.40% regularmente la capacidad laboral se da en la entidad.

En relación al coeficiente de Spearman, quedo determinado con una correlación de 0,833**, donde manifiesta una relación alta entre la evaluación de riesgo y el desempeño laboral en la Dirección regional de agricultura de Áncash, Huaraz, 2022. A la vez se obtuvo un valor significativo de $p=0.001$ menor a 0.05, donde se rechaza la hipótesis alterna, estableciendo una relación significativa entre la evaluación de riesgo y el desempeño laboral en la Dirección regional de agricultura de Áncash, Huaraz, 2022.

Los resultados mostrados anteriormente tienen coincidencias al estudio realizado Palacios (2021), su finalidad fue comprobar la relación existente entre el control interno y el desempeño laboral de los empleados en la Municipalidad provincial de Lambayeque; las técnicas fueron básica, cuantitativo, no experimental y correlacional. Obteniendo un coeficiente de correlación, de 0.637, interpretado como la existencia de una relación moderada entre las variables investigadas. Así mismo se evidenció de los encuestados un 47.9% con nivel medio de la dimensión evaluación de riesgos, Con ello se concluyó que la estimación de la correlación entre el control interno y el desempeño laboral a través de sus dimensiones medidas en el estudio.

De igual manera la evaluación de riesgo, según, la Contraloría General de la República (2014) es la probabilidad o efecto de un evento que consiga entorpecer el logro de los fines, cuyos procedimientos continuos van a permitir a la entidad dar

la valoración oportuna a las inseguridades estableciendo los objetivos, tipificarlos y estimarlos, evaluar los fraudes. De igual manera Salizar (2021) en su investigación demuestra con un 48,3% de los trabajadores de la institución estudiada transmite que existe un nivel moderado de evaluación de riesgos que pueden perturbar a las responsabilidades determinadas en la entidad y el 8.6% supone que es de nivel inadecuado.

Consecutivamente de llevar a cabo el análisis descriptivo e inferencial de los datos derivados, se obtuvieron los consecutivos en función al objetivo específico 3 de la actual investigación, el cual fue: Establecer la relación de las actividades de control y el desempeño laboral en la Dirección regional de agricultura de Áncash, Huaraz, 2022. Los trabajadores encuestados manifestaron con un 51.40% regularmente las actividades de control se dan en la entidad, asimismo se observa que los encuestados manifestaron con un 83.80% regularmente la eficacia se da en la entidad.

En relación al coeficiente de Spearman, quedo determinado con una correlación de 0,801**, donde manifiesta una relación alta entre las actividades de control y el desempeño laboral en la Dirección regional de agricultura de Áncash, Huaraz, 2022. A la vez se obtuvo un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, donde se rechaza la hipótesis alterna, estableciendo una relación significativa entre las actividades de control y el desempeño laboral en la Dirección regional de agricultura de Áncash, Huaraz, 2022.

Los resultados precedidos tienen coincidencias al estudio realizado por Aguirre et al. (2021), el propósito fue analizar el control interno en el desempeño laboral de la organización Constronica, Estelí. Las técnicas fueron mixta, transversal, descriptiva y aplicada. La muestra fue de 10 miembros de la empresa. Los trabajadores describen que el feedback aporta una sincronización positiva para la mejora de las acciones y bienestar laboral, certificando cordialidad y fiabilidad en lo que realizan y esperado por sus jefaturas. Las evidencias indican que existe afinidad entre las variables. Así mismo los encuestados refirieron conocer sus funciones por medio del manual de funciones, ya que es una herramienta de las actividades de control. La Contraloría General de la República (2014), indica que las diligencias de control son las políticas y ordenamientos que se implantan para reducir las incertidumbres que logren alterar lograr los propósitos institucionales.

Consecutivamente de llevar a cabo el análisis descriptivo e inferencial de los datos derivados, se obtuvieron los sucesivos en función al objetivo específico 4 de la actual investigación, el cual fue: Establecer la relación de la información y comunicación y el desempeño laboral en la Dirección regional de agricultura de Ancash, Huaraz, 2022. Los trabajadores encuestados manifestaron con un 62.20% casi siempre la información y comunicación se dan en la entidad, asimismo se observa que los encuestados manifestaron con un 45.90% casi siempre el perfil de trabajador influye en la entidad.

En relación al coeficiente de Spearman, quedo determinado con una correlación de 0,958**, donde manifiesta una relación alta entre la información y comunicación y el desempeño laboral en la Dirección regional de agricultura de Ancash, Huaraz, 2022. A la vez se obtuvo un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, donde se rechaza la hipótesis alterna, estableciendo una relación significativa entre la información y comunicación y el desempeño laboral en la Dirección regional de agricultura de Ancash, Huaraz, 2022.

Los resultados mostrados anteriormente tienen coincidencias al estudio realizado por Arribasplata (2018), su finalidad fue comprobar la correlación entre el control interno y desempeño laboral de los servidores públicos del hospital, Chota, Cajamarca, 2018, la técnica fue cuantitativa, no experimental descriptivo, correlacional, transversal, su universo fue conformado por 192 trabajadores, la muestra fue establecida por 65 empleados, el resultado demuestra que la inspección interna es aprobada por los empleados con un índice del 78,4% y el delecto laboral es del 82,2%, donde se concluye con una correlación muy importante en la investigación.

Según, Salizar (2021), en su estudio se considera el uso de información y comunicación importante para dar soporte al ejercicio de la inspección interna con un 46.55% regular y 32.18% adecuado quedando claro que los servidores tienen conocimiento de lo que tienen que realizar. Así mismo, la información y comunicación, según, según, la Contraloría General de la República (2014) hace referencia a la información ineludible para que la institución acate con sus compromisos de control interno para asegurar el logro de los propósitos de la entidad. La administración recaba/crea y utiliza pesquisa distinguida y de

excelencia de medios intrínsecos y extrínsecos para proteger la operatividad de otras partes de la inspección interna.

Consecutivamente de llevar a cabo el análisis descriptivo e inferencial de los datos derivados, se obtuvieron los consecutivos en función al objetivo específico 5 de la actual investigación, el cual fue: Establecer la influencia de las actividades de supervisión en el desempeño laboral en la Dirección regional de agricultura de Áncash, Huaraz, 2022. Los trabajadores encuestados manifestaron con un 43.20% casi siempre las actividades de supervisión se dan en la entidad, asimismo se observa que los encuestados manifestaron con un 64.90% regularmente el desempeño laboral se da en la entidad.

En relación al coeficiente de Spearman, quedo determinado con una correlación de 0,851**, donde manifiesta una relación alta entre las actividades de supervisión y el desempeño laboral en la Dirección regional de agricultura de Áncash, Huaraz, 2022. A la vez se obtuvo un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, donde se rechaza la hipótesis alterna, estableciendo una relación significativa entre las actividades de supervisión y el desempeño laboral en la Dirección regional de agricultura de Áncash, Huaraz, 2022.

Los resultados mostrados anteriormente tienen coincidencias al estudio realizado por Palacios (2021), tuvo como finalidad establecer si el control interno y el desempeño se hallan relacionadas en el Gobierno provincial de Lambayeque. El método fue básica, no experimental, correlacional. La población fueron 300 colaboradores del área administrativa y la muestra 73 empleados, los resultados muestra un coeficiente de correlación de Spearman, con un valor 0,637, permitiendo descifrando una correlación alta entre las variables. Determinando la conclusión estimada de una relación demostrativa intensa media alta. Así mismo las actividades de supervisión, según, la Contraloría General de la República (2014), son todas las actividades de autocontrol que se incorporarán a los procedimientos y actividades de monitoreo de la institución con resultados de perfeccionamiento y valoración.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Se concluyó que existe una positiva y perfecta correlación entre el control interno y el desempeño laboral en la entidad estatal, alcanzando un coeficiente de correlación de Spearman de 1,000 y obteniendo una significación bilateral de $0.000 < 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis general diseñada.
- 6.2.** Se concluyó que existe una alta correlación entre el ambiente de control y el desempeño laboral en la entidad estatal, alcanzando un coeficiente de correlación de Spearman de 0,958 y obteniendo una significación bilateral de $0.000 < 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis específica diseñada.
- 6.3.** Se concluyó que existe una alta correlación entre la evaluación de riesgo y el desempeño laboral en la entidad estatal, alcanzando un coeficiente de correlación de Spearman de 0,833 y obteniendo una significación bilateral de $0.000 < 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis específica diseñada.
- 6.4.** Se concluyó que existe una alta correlación entre las actividades de control y el desempeño laboral en la entidad estatal, alcanzando un coeficiente de correlación de Spearman de 0,801 y obteniendo una significación bilateral de $0.000 < 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis específica diseñada.
- 6.5.** Se concluyó que existe una alta correlación entre la información y comunicación y el desempeño laboral en la entidad estatal, alcanzando un coeficiente de correlación de Spearman de 0,958 y obteniendo una significación bilateral de $0.000 < 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis específica diseñada.
- 6.6.** Se concluyó que existe una alta correlación entre las actividades de supervisión y el desempeño laboral en la entidad estatal, alcanzando un coeficiente de correlación de Spearman de 0,851 y obteniendo una significación bilateral de $0.000 < 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis específica diseñada.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Se recomienda que a la máxima autoridad de la Institución de la entidad conforme una comisión especial que realice labores de coordinación con los responsables de recursos humanos para realizar inspecciones de eficiencia en las labores del personal, en la búsqueda de maneras optimas de cómo incentivarlos, estimulándoles a través de programas de incentivos generando un mejor desempeño laboral dentro de la organización, también al mismo tiempo otorgar a los trabajadores todos los implementos para el cumplimiento cabal de sus funciones.
- 7.2.** Se recomienda al director de la institución buscar generalizar el trabajo en equipo de todas las áreas y departamentos velando el buen rendimiento en sus labores de los servidores con el claro compromiso de cumplir los fines y objetivos organizacionales, para ello deberá tener coordinadores que estarán monitoreando las labores de acuerdo a las responsabilidades propuestas.
- 7.3.** Se exhorta al director de la entidad emita una resolución directoral que el área de gestión de talento revise los perfiles del personal si cumplen de acuerdo a las funciones al mismo tiempo comunicar al órgano de control interno sobre los casos encontrados y buscar la solución saludable frente a esta situación. Para ello deberá tener funcionarios responsables que tengan compromisos firmes con la institución y deben realizar supervisiones periódicas con indicadores de medición adecuados.
- 7.4.** Se recomienda al director de la entidad estatal en proyección del desarrollo de las políticas estatales y sostenimiento del buen desempeño laboral, mantener al personal capacitado en sus diferentes procesos de acuerdo a las funciones a cumplir y en base a ello optimizar su rendimiento en sus labores. Deberá tener un plan de programación de capacitaciones periódicas bimestrales manteniendo al personal con conocimientos actuales.

REFERENCIAS

- Aguirre, A., Beatriz, R., and Castellón, J. (2021) Analysis of internal control for the improvement of work performance of the company Construnica in the city of Estelí, first semester 2020. (Thesis degree) Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
<https://repositorio.unan.edu.ni/15671/>
- Álvarez, B., Alfonso, D., Indacochea, B. (2018) El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Revista Didasc@lia: IX(2)*.
<https://dialnet.unirioja.es>
- Arribasplata, J. (2018) El Control interno y desempeño laboral del personal del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota, 2018. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Chota.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28822/arribasplata_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J., Villasís, M., Miranda, M. (2016) The research protocol III: the study population. *Allergy Magazine Mexico*, 63(2), pp. 201-206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arias, J. (2021) Diseño y metodología de la investigación. Recuperado de:
<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Astudillo, A. y Del rosario, G. (2020) El análisis del control interno administrativo para el Mejoramiento del desempeño laboral de las microempresas del sector alimenticio. (Tesis titulación) Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.
<http://201.159.223.180/bitstream/3317/15551/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-576.pdf>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aquilar, J. (2020) El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista Científica Valor agregado*, 7(1).
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación científica (3° ed.) Colombia: Pearson Educación.
- Calderón, J. y Mantilla, D. (2017) Enfoques contemporáneos en el Control Interno Empresarial. *Revista Publicando*, 4(11) (2), pp.49-57.
<https://core.ac.uk/download/pdf/236644495.pdf>

- Canales, A., López, J., and Napán, A. (2021) Organizational Climate and Work Performance during Covid-19. *Interdisciplinary Peer Review Koinonía*, 6(1), pp.124-142.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7941178>
- Castro, K. y Delgado, M. (2020) Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Revista ciencia latina multidisciplinar*,4(2), pp. 684
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos (10ma.ed.)*. Colombia: Mc Graw Hill Interamericana.
- Choi, J., Miao, C., Oh, I., Berry, C., y Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), pp. 377– 389.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/cjas.1495>
- Contraloría general de la republica (2014) Marco conceptual del control interno. Recuperado de:
https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf.
- Contraloría General de la República (2021). La reforma del control gubernamental en el Perú: Balance al trienio de su implementación. Lima, Perú. Recuperado de :
https://doc.contraloria.gob.pe/prensa/libros/LA_REFORMA_DEL_CONTROL_GUBERNAMENTAL.pdf
- Comendeiro, H. (2021) Internal control and its relationship with business performance. *Vinculatégica EFAN*, 7(1), 257–266.
<https://doi.org/10.29105/vtga7.2-63>
- Guevara, J., Idárraga, A., y Posada, N. (2017). Riesgos empresariales y sistemas de control interno: una mirada desde los impactos Medioambientales. *Revista Visión Contable*, (15), pp. 80–106.
<https://doi.org/10.24142/rvc.n15a4>

- Guartán, A., Torres, K. and Ollague, J. (2019) The evaluation of job performance from a comprehensive perspective of various factors. Publisher digital magazine. 4(6).<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Hanco, M., Carpio, A. y Laura, Z. (2021) Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Revista Comuni@cción*, 12(3), pp. 186-194.
<https://www.redalyc.org/journal/4498/449870439003/>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (Sexta ed.). México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, s.a.
- Herrera, Y. (2019). Control Interno COSO III y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37411/herrera_ty.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lino, K. (2020) Control interno contable y el desempeño financiero de la compañía de taxis convencionales Aeropuerto Salinas S.A, provincia de Santa Elena, año 2018. (Tesis titulación) Universidad Estatal Península de Santa Elena.
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5315>
- López, O. y Guevara, J. (2016). Control Interno en Colombia: Un diagnóstico desde lo teórico. *Revista En-Contexto*, 5(5), pp.243–268.
<https://doi.org/10.53995/23463279.377>
- López, A. and Pesántez, J. (2017) Comparative evaluation of the internal control system of the commercial sector and the public sector of the Morona Canton. *Killkana Social Magazine*, 1(1), pp. 31-38.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6297494>
- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., y Olano, D. (2021) El desempeño laboral en organizaciones públicas y privada. *Revista Pakamuros*, 9(1), pp. 12-20
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/159>
- Marín, J. and Delgado, J. (2020) Labor Performance in Municipal Management 2020. *Ciencia Latina, Multidisciplinary Scientific Magazine*, 4(2), pp.1139.
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145>

- Menéndez, C. (2019) Sistema de Control Interno y Desempeño Laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31651/Men%203%a9ndez_DCCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendivil, Y. and Erro, L. (2021) Internal control as a determining factor of effectiveness in maquiladora company employees. *Journal of Academic Research Without Borders* 15(18).
<https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx>
- Ortega, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).
<https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>
- Parada, J. (2018). Estrategias Gerenciales para el Reconocimiento del Desempeño Laboral Docente. *Revista Mundo FESC*, 7(14),pp 42-56.
<https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/140>
- Palacios, M. (2021) Internal control and its relationship with the work performance of personnel in the Provincial Municipality of Lambayeque.(T(Master's thesis) Cesar Vallejo University..
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68687/Palacios_BMT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, R. and, Nazar, G. (2019) Motivational factors of job design and their relationship with job performance. *Psychological Magazine Work Organism*, 19(4), pp. 791-799.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000400008
- Rodríguez, J. y Hurtado, J. (2019) Impacto del Control Interno en el Desempeño Laboral en los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019. (Tesis de Titulación). Universidad Cesar Vallejo, Huaraz.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41097/Rodr%20c3%adguez_MJE-Hurtado_RJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rodríguez, K. and Lechuga, J. (2019) Job performance of teachers at the ITSA University Institution. *Business Administration School Magazine*, 87, pp. 79-101.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079
- Robles, B. (2019) Población y muestra. *Pueblo Continente*. 30(1), pp.245-246.
<http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269>
- Salazar, G. (2019) Internal control in teaching performance and its relationship with the achievement of institutional objectives. Case: Technical University of Manabí. *Quipukamayoc*, 27(55), pp.1609-8196.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/16760/14551>
- Salizar, S. (2021). Relación entre el control interno y el desempeño laboral del personal de la sede del Gobierno regional de Tacna, 2020. (Tesis de maestría). Universidad Privada de Tacna. Tacna.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2037/Salizar-Suarez-Susan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, C. (2021) Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Psicología*, 25, pp, 71-81.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322021000100007&script=sci_arttext
- Serrano, P., Señalín, L., Vega, F. y Herrera, J. (2017) El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala (Ecuador). *Revistas espacios*. 39(3), pp 30.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf>
- Tamara, O. and Manterola, C. (2017) Sampling Techniques on a Study Population. *International Journal of Morphology*, 35(1) pp. 227-232.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext
- Vásquez, O. (2016). Visión integral del control interno. *Revista Contaduría, Universidad De Antioquia*, (69), 139–154.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/cont/article/view/328434>

Vivanco, M. (2019) Procedure manuals as internal control tools of an organization.
University and Society, 9(2), 247-252.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000300038

ANEXOS

1. Matriz operacionalización de variables
2. Matriz de consistencia
3. Carta de aceptación
4. Instrumento de recolección de datos
5. Confiabilidad del instrumento
6. Validez de expertos

1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE CONTROL INTERNO

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Control Interno	Contraloría general de la república (2014) es un proceso de integridad llevado a cabo por los directores, administradores y trabajadores de la entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y brindar garantías razonables para lograrlos, una vez lograda el cometido de la unidad, se efectuarán los propósitos de la misma.	Se aplicará un cuestionario como instrumento para medir la variable desempeño laboral, donde las preguntas estarán reguladas por cada indicador que corresponden a las cuatro dimensiones del desempeño laboral	Ambiente de control	Integridad y valores.	Cumple a cabalidad las funciones que se le asigna	1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. Algunas veces 4. Casi Siempre, 5. Siempre
				Independencia de la supervisión.	Es responsable en sus labores cotidianas en la entidad	
				Estructura organizacional.	Es promocionado en su cargo, si demuestra buen desempeño laboral en la entidad	
				Competencia profesional.	Está comprometido con los objetivos institucionales	
				Administración de recursos humanos	Son motivados por su desempeño laboral en la entidad	
			Evaluación de riesgo	Objetivos claros	Son motivados para mejorar su desempeño laboral	
				Gestión de riesgos	Cuando cometen un error en sus funciones son corregidos inmediatamente	
				Evaluación de riesgo	Son prevenidos en sus acciones diarias para evitar desvíos funcionales	
				Monitoreo de cambios.	Son sancionados cuando reinciden en las faltas	
			Actividades de control	Actividades para mitigar riesgos	Son supervisados permanentemente en la entidad	
				Controles para apoyar la consecución de los objetivos.	Cumple con sus actividades programadas en la entidad	
				Segregación de funciones.	Realiza actividades decisivas en la entidad	
				Implementación de trabajo colegiado	Cumple con sus horas efectivas en la entidad	
			Información y comunicación	Información de calidad.	Conocen las normas vigentes en relación al derecho laboral	
				Comunicación de la información para apoyar al Control Interno.	Son comunicados oportunamente por la entidad	
				Comunicación de la información sobre asuntos que afecten al Control interno.	Está capacitado en informática para la atención al usuario	
				Uso adecuado de los medios informáticos.	Conoce a cabalidad los medios informáticos	
			Actividades de supervisión	Prevención	Es monitoreado en sus labores diarias en la entidad.	
				Monitoreo.	Cumple con destreza sus actividades en la entidad	
				Reporte de deficiencias.	Los equipos informáticos están en buen estado	
Implementación y seguimiento de medidas correctivas.	Cumple con las políticas y normas establecidas en la entidad					

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Desempeño Laboral	Robbins y Timothy (2013).Es el proceso eficaz del personal que desarrolla su trabajo dentro de las organizaciones, la cual es de mucha utilidad para la organización en el logro de sus objetivos, originando en el trabajador un funcionamiento con motivación y satisfacción laboral	Se aplicará un cuestionario como instrumento para medir la variable desempeño laboral, donde las preguntas estarán reguladas por cada indicador que corresponden a las cuatro dimensiones del desempeño laboral	Desenvolvimiento	Habilidades individuales	Se desarrolla profesionalmente en la entidad	1.Nunca, 2. Casi nunca, 3. Algunas veces, 4. Casi Siempre, 5. Siempre
					Realiza sus labores con excelencia	
				Comunicación abierta y directa	Se siente integrado en la entidad	
					Realiza buen trabajo en la entidad	
				Bienestar en el centro de labores	Tiene limitaciones en sus funciones en la entidad	
					Conoce los objetivos organizacionales	
			Capacidad laboral	Puesto de trabajo	Goza de conocimientos de gestión pública adquiridos en la entidad	
					Su desempeño es de acorde a su campo profesional	
				Conocimientos en gestión Pública	Realiza actividades después de su faena normal	
					El tiempo en sus labores es organizado en la entidad	
			Eficacia	Percepción del trabajo	Es recompensado por las funciones que desempeña	
					Es valorado su trabajo y reconocido por sus colegas	
				Metas alcanzadas	Su trabajo es acorde con la misión institucional	
			Perfil del trabajador	Edad	Su trabajo es acorde con la visión institucional	
					Realiza labores en equipo	
					Cumple retos laborales con confianza	
					Asume riesgos laborales	
					Conocen las normas vigentes en relación al derecho laboral	
				Identificación con la empresa	Son comunicados oportunamente por la entidad	
					Está capacitado en informática para la atención al usuario	
Conoce a cabalidad los medios informáticos						
responsable en sus tareas que desempeña						
Está capacitado para mejorar su trabajo						
	Tiene experiencia en sus tareas asignadas por sus superiores					
	Aprende y se desarrolla en la entidad					
	Aporta nuevos conocimientos con los compañeros					
	Brinda confianza a sus compañeros de trabajo					
	Esta orgullosa de trabajar en la entidad					

3. CARTA DE ACEPTACIÓN



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huaraz, 18 NOV. 2022

CARTA N° 017 -2021-GRA-GRDE-DRA-OA-U.RR.HH

Srta.
KATTERINE QUITO PAUCAR
CIUDAD. -

OFICINA DE U.RR.HH.
R.G. DOC N° 2224906
R.G. EXP. N° 1346824

ASUNTO : Autorización para realización de trabajo de investigación (encuestas)

REFERENCIA: 1) Solicitud de fecha 08 de Noviembre del 2022
2) Exp. N° 1346824 (SIGGEDO)

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes; con la finalidad de **AUTORIZARLE**, la realización de las encuestas al personal que labora en esta entidad, con la finalidad de que cumplan con los objetivos del trabajo de investigación denominado: "Control Interno y Desempeño Laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash – Huaraz 2022". Para su conocimiento y demás fines.

Aprovecho la oportunidad para expresarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

GOBIERNO REGIONAL ANCASH
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

MG ABOG. CESAR A. DEXTRE PADILLA
RESPONSABLE (e)

CADP/URRHH
C.C.
-U.RRHH
-ARCH.
FOLIOS:02

4. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA ÁNCASH, HUARAZ SOBRE EL CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL.

CUESTIONARIO

Estimado encuestado (a):

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad determinar la influencia del control interno en el desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Áncash, Huaraz 2022. La información es totalmente confidencial, anónima y voluntaria, por lo cual, le agradeceré responder con la sinceridad que se requiere.

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Control Interno						
Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Ambiente de control						
1	Cumple a cabalidad las funciones que se le asigna					
2	Es responsable en sus labores cotidianas en la entidad					
3	Es promocionado en su cargo, si demuestra buen desempeño laboral en la entidad					
4	Está comprometido con los objetivos institucionales					
5	Son motivados por su desempeño laboral en la entidad					
Dimensión: Evaluación de riesgo						
6	Son motivados para mejorar su desempeño laboral					
7	Cuando cometen un error en sus funciones son corregidos inmediatamente					
8	Son prevenidos en sus acciones diarias para evitar desvíos funcionales					
9	Son sancionados cuando reinciden en las faltas					
Dimensión: Actividades de control						
10	Son supervisados permanentemente en la entidad					
11	Cumple con sus actividades programadas en la entidad					

12	Realiza actividades decisivas en la entidad					
13	Cumple con sus horas efectivas en la entidad					
Dimensión: Información y comunicación						
14	Conocen las normas vigentes en relación al derecho laboral					
15	Son comunicados oportunamente por la entidad					
16	Está capacitado en informática para la atención al usuario					
17	Conoce a cabalidad los medios informáticos					
Dimensión: Actividades de supervisión						
18	Es monitoreado en sus labores diarias en la entidad.					
19	Cumple con destreza sus actividades en la entidad					
20	Los equipos informáticos están en buen estado					
21	Cumple con las políticas y normas establecidas en la entidad					

Desempeño Laboral						
Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Desarrollo						
1	Se desarrolla profesionalmente en la entidad					
2	Realiza sus labores con excelencia					
3	Se siente integrado en la entidad					
4	Realiza buen trabajo en la entidad					
5	Tiene limitaciones en sus funciones en la entidad					
6	Conoce los objetivos organizacionales					
Dimensión: Capacidad laboral						
7	Goza de conocimientos de gestión pública adquiridos en la entidad					
8	Su desempeño es de acorde a su campo profesional					
9	Realiza actividades después de su faena normal					
10	El tiempo en sus labores es organizado en la entidad					
11	Es recompensado por las funciones que desempeña					
12	Es valorado su trabajo y reconocido por sus colegas					
Dimensión: Eficacia						
13	Su trabajo es acorde con la misión institucional					
14	Su trabajo es acorde con la visión institucional					
15	Realiza labores en equipo					
16	Cumple retos laborales con confianza					
17	Asume riesgos laborales					
Dimensión: Perfil del trabajador						

18	Conocen las normas vigentes en relación al derecho laboral					
19	Son comunicados oportunamente por la entidad					
20	Está capacitado en informática para la atención al usuario					
21	Conoce a cabalidad los medios informáticos					
22	responsable en sus tareas que desempeña					
Dimensión: Perfil del trabajador						
23	Está capacitado para mejorar su trabajo					
24	Tiene experiencia en sus tareas asignadas por sus superiores					
25	Aprende y se desarrolla en la entidad					
26	Aporta nuevos conocimientos con los compañeros					
27	Brinda confianza a sus compañeros de trabajo					
28	Esta orgullosa de trabajar en la entidad					

5. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO CONTROL INTERNO

Prueba de confiabilidad – Alfa De Cronbach

I. Datos informativos:

1. Investigador: Quito Paucar Katterine Sandra

2. Muestra Piloto: 10

3. Número de ítems: 21

4. Número de unidades muestrales: 10

Datos recolectados ANÁLISIS DE LA PRUEBA PILOTO PARA PROBAR LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

BASE DE DATOS																						
CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH																						
Variable	CONTROL INTERNO																					SUMA
dimensi on	Ambiente laboral					Evaluacion de riesgo				Actividades de control				Información y comunicación			Actividades de supervisión					
ID	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	
5	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	90
	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	68
	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	75
	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	72
	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	80
	6	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	93
	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
	8	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	56
	9	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	82
	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
Varianza	0.16	0.41	0.45	0.24	0.44	0.44	0.56	0.64	0.36	0.44	0.81	0.64	0.81	0.16	0.56	0.44	0.25	0.41	0.41	0.61	0.61	
Sumatoria de	9.8500000000																					
Varianza de la suma	125.01																					
CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD: $\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$																						
$\alpha =$	$\frac{21}{20}$																			1 -	$\frac{9.8500}{125.01}$	
$\alpha =$	1.05																			1 -	0.0788	
$\alpha =$	1.05																				0.921206	
$\alpha =$																					0.967	

II. Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Valido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

a) La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

III. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	21

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach para los servidores públicos donde fueron encuestados sobre el cuestionario de control interno mostrando el coeficiente 0,967, señalando muy alta confiabilidad de la herramienta.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Prueba de confiabilidad – Alfa De Cronbach

I. Datos informativos:

1. Investigador: Quito Paucar Katterine Sandra
2. Muestra Piloto: 10
3. Número de ítems: 28
4. Número de unidades muestrales: 10

Datos recolectados ANÁLISIS DE LA PRUEBA PILOTO PARA PROBAR LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

BASE DE DATOS																														
CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH																														
Variable	DESEMPEÑO LABORAL																													
	Desenvolvimiento							Cpacidad laboral						Eficacia						Perfil del trabajador										
ID	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44	A45	A46	A47	A48	A49	SUMA	
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	118	
2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	89	
3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	1	4	99
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	2	4	95	
5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	104	
6	4	4	4	3	4	2	2	2	5	5	5	5	3	4	2	2	5	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	106	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	82	
8	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	73	
9	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	1	104	
10	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	99	
Varianza	0.4	0.4	0.2	0.2	0.5	0.7	0.4	0.4	0.4	0.5	0.69	0.64	0.65	0.44	0.69	1.24	0.56	0.56	0.64	0.41	0.61	0.65	0.16	0.41	0.44	0.44	1.01	2.20		
Sumatoria de Varianzas	16.53																													
Varianza de la suma de ítem	149.69																													

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

$$\alpha = \frac{28}{27} \left(1 - \frac{16.5300}{149.69} \right)$$

$$\alpha = 1 \left(1 - 0.1104 \right)$$

$$\alpha = 1 \left(0.889572 \right)$$

$$\alpha = 0.923$$

II. Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Valido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

b) La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

V. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	28

VI. Interpretación

Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach donde los servidores públicos encuestados con el cuestionario de desempeño laboral, muestra el coeficiente 0.923. Esto señala que el dispositivo es confiable.

6. VALIDEZ DE EXPERTOS

Tabla 1 Juicio de expertos

Experto	Opinión
Dr. Chávez Vera Kerwin José	Aplicable
Mg. Lázaro Díaz, Juan Renee	Aplicable
Dr. Africa del Valle Calanchez Urribarri	Aplicable

Tabla 2 Confiabilidad del instrumento

Contenido	Alfa de Cronbach	Nº Elementos
Cuestionario del control interno	,967	21
Cuestionario del desempeño laboral	,923	28



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis Completa titulada: "CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE ANCASH, HUARAZ 2022", cuyo autor es QUITO PAUCAR KATTERINE SANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

HUARAZ, 17 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 17- 01-2023 19:18:18

Código documento Trilce: TRI - 0522192