



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Sistema de Control Interno y Desempeño Laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de
Fuerzas Especiales, 2018”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. Christian Giancarlo Menéndez Del Carpio

ASESORA:

Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2019

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN
GESTIÓN PÚBLICA

El bachiller **Menéndez Del Carpio Christian Giancarlo**, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

"Sistema de Control Interno y Desempeño Laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018"

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

Apruebas por unanimidad.

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

[Empty box for recommendations]

Mg. Zarith Nancy Garrido Campaña

-Presidente

[Signature]

Mg. Carlos Rojas Silva

- Secretario/a

[Signature]

Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado

-Vocal

[Signature]

Tarapoto 16 de enero 2019

Dedicatoria

A Estela Del Carpio López, mi mamá, incansable y siempre vigente, quien con su esfuerzo, orientación y firme carácter siempre me impulso a ser el mejor para alcanzar todo lo que me propusiera conseguir.

Christian

Agradecimiento

A mis dos adoradas almas mater, “La Salle” y la “Escuela Militar de Chorrillos”, la primera forjo del niño el corazón y me enseñó a ser un “rebelde con causa”, la segunda forjo mi carácter y mi destino y me condujo a seguir el camino del deber, el honor y la gloria, y a la Dra Gabriela del Pilar Palomino Alvarado por su gran comprensión e interminable paciencia.

EL AUTOR

Declaratoria de autenticidad

Yo **CHRSTIAN GIANCARLO MENENDEZ DEL CARPIO**, identificada con DNI N° 07762968, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **“Sistema de Control Interno y Desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales 2018”**;

Declaro bajo juramento que:

La Tesis es de mi autoría

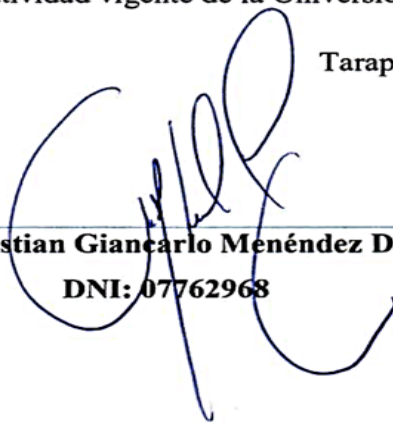
He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 18 de diciembre de
2018



Christian Giancarlo Menéndez Del Carpio
DNI: 07762968

Presentación

Señores miembros del jurado calificador; cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo; y guiado por el lineamiento de la unidad de investigación, pongo a su consideración la presente investigación titulada “Sistema de control Interno y desempeño Laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales”, con la finalidad de optar el título de Maestro en Gestión Pública.

La investigación está dividida en siete capítulos:

- I. INTRODUCCIÓN.** Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.
- II. MÉTODO.** Se menciona el diseño de investigación; variables, operacionalización; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.
- III. RESULTADOS.** En esta parte se menciona las consecuencias del procesamiento de la información.
- IV. DISCUSIÓN.** Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados en la tesis.
- V. CONCLUSIONES.** Se considera en enunciados cortos, teniendo en cuenta los objetivos planteados.
- VI. RECOMENDACIONES.** Se precisa en base a los hallazgos encontrados.
- VII. REFERENCIAS.** Se consigna todos los autores de la investigación.

Índice

Dictamen de la sustentación de tesis	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación.....	vii
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
II. MÉTODO	37
2.1 Tipo y Diseño de investigación.	37
2.2 Variables, operacionalización.....	38
2.3 Población y muestra.....	39
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
2.5 Métodos de análisis de datos	42
III. RESULTADOS.....	44
IV. DISCUSIÓN.....	48
V. CONCLUSIÓN.....	50
VI. RECOMENDACIONES.....	51
VII. REFERENCIAS	52
ANEXOS	

Matriz de consistencia

Instrumentos de recolección de datos

Validación de instrumentos

Índice de Confiabilidad

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

Autorización de publicación de tesis al repositorio

Informe de Originalidad

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Autorización de la versión final del trabajo de investigación

Índice de tablas

Tabla 1. Sistema de control interno del Estado Mayor de la 3era Brigada de Fuerzas Especiales, 2018.....	80
Tabla 2. Nivel de desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018.....	82
Tabla 3. Establecer la relación entre el Sistema de Control Interno y el desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018.....	82

Índice de figuras

Figura 1.Sistema de control interno del Estado Mayor de la 3era Brigada de Fuerzas Especiales, 2018..	80
Figura 2. Nivel de desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018.....	82

RESUMEN

Lo presente investigación, tiene como finalidad determinar la relación entre el sistema de control interno y el desempeño laboral del Estado Mayor de la 3a Brigada de Fuerzas Especiales en el 2018. Para cumplir con este objetivo, se desarrolló una investigación básica, correlacional de carácter cuantitativo, transversal orientada a la comprobación durante el año 2018, en el cuartel “Mariscal Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Morales de la ciudad de Tarapoto. Como instrumento de recolección de datos para el análisis se empleó dos cuestionarios conducidos a manera de encuestas, la primera para determinar el sistema de control interno del Estado Mayor de la 3ª brigada de Fuerzas Especiales y la segunda para medir el nivel de desempeño laboral de los mismos. Luego de tomadas las encuestas a los sesenta miembros que integran el Estado Mayor de la 3a Brigada de Fuerzas Especiales, y de realizar el análisis correspondiente se pudo determinar que Sistema de Control Interno del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018, es eficiente con un 51.7%, seguido de suficiente con un 46.7% y deficiente con un 1.7%., que el Nivel de desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, es alto con un 61.7%, seguido de un 36.7% que lo considera regular y un 1,7% lo considera bajo. Finalmente se pudo determinar que existe una correlación estadística nula después de realizado el estadístico correlacional de Pearson, evidenciándose un valor de $r = -0.169$ y un nivel de significancia $p = 0.197$.

Palabras clave: sistema de control interno, desempeño laboral

ABSTRACT

The present investigation has as purpose to determine the relationship between the internal control system and the labor performance of the 3a Brigada de Fuerzas Especiales in 2018. To fulfill this objective, a basic, correlational investigation of a quantitative nature was developed. , transversal oriented to the verification during the year 2018, in the "Mariscal Andrés Avelino Cáceres" barracks of the Morales district of the city of Tarapoto. As an instrument for data collection for the analysis, two questionnaires conducted in the form of surveys were used, the first to determine the internal control system of the General Staff of the 3a Brigada de Fuerzas Especiales in 2018 and the second to measure the level of work performance of the same. After taking the surveys of the sixty members that make up the General Staff of the 3a Brigada de Fuerzas Especiales in 2018, and of carrying out the corresponding analysis, it was determined that the Internal Control System of the General Staff of the 3a Brigada de Fuerzas Especiales in 2018, is efficient with 51.7%, followed by enough with 46.7% and deficient with 1.7%., that the Labor Performance Level of the General Staff of the 3a Brigada de Fuerzas Especiales in 2018, is high with 61.7%, followed by 36.7% that considers it regular and 1.7% considers it low. Finally, it was possible to determine that there is a null statistical correlation after the Pearson correlation statistic was performed, evidencing a value of $r = -0.169$ and a level of significance $p = 0.197$.

Keywords: internal control system, work performance

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día a nivel mundial, en los entes gubernamentales, se usa como herramienta de gestión la auditoría interna que es un trabajo minucioso y detallado pero que en la práctica presenta ciertos problemas como la “resistencia al cambio” cuando se encuentran personal reacio a aceptar sugerencias que pretenden mejorar la actuación en sus respectivas áreas de trabajo para un mejor desempeño, a los cuales debemos encontrar solución, dentro de las soluciones está en desarrollar un plan anual de auditoría en base a riesgos es una premisa que se debe cumplir e incorporar de manera sistemática en el trabajo. Al tomar en cuenta el análisis de riesgos se tiene una visión del estado de situación actual que resulta crucial para la toma de decisiones, se debe tomar en cuenta que una auditoría es una herramienta que permite la toma de decisiones en pos de una mejora, no es una provisión de datos muchas veces exagerados en cuanto al volumen que no aportan opinión.

Los controles internos de los organismos gubernamentales, como la segregación de funciones, la autorización, el acceso y la responsabilidad, juegan un papel importante para garantizar que la administración pueda lograr los objetivos de la organización. En consecuencia, esto es útil para la productividad general y la eficiencia de las organizaciones. Sin embargo, esto necesita un cambio en la actitud de los empleados para poder ver el control como un medio para lograr un objetivo establecido y no como un medio para aumentar la cantidad de trabajo. Los sistemas de control interno dependen del entorno de control (Amoudo e Inanga, 2009, p. 89).

La auditoría interna, por otro lado, está tomando muchas fases además de la auditoría financiera. El proceso se extiende para cubrir los beneficios de propiedad, activos, empleados y el desempeño de toda la institución. Una actividad de auditoría efectiva requerirá, entre otras cosas, personal competente, financiación, apoyo legal e independencia profesional para proporcionar un informe de auditoría creíble en medio de la presión política. La auditoría del sector público es esencial para la gobernanza y la rendición de cuentas de los recursos públicos gestionados por las instituciones. (Amoudo e Inanga, 2009, p. 89).

El 23 de julio de 2002 se promulga la Ley N°27785 “Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República”, cuya finalidad es: “(...) establece las normas que regulan el ámbito, organización, atribuciones y funcionamiento del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República como ente técnico rector de dicho Sistema”.(Ley N°27785, art 2, 2002).

Asimismo la mencionada ley dispone que:” Las normas contenidas en la presente Ley y aquellas que emita la Contraloría General son aplicables a todas las entidades sujetas a control por el Sistema, independientemente del régimen legal o fuente de financiamiento bajo el cual operen (...) incluyendo las Fuerzas Armadas (...)”.(Ley N°27785,art 3°, 2002).

El martes 18 de abril de 2006 se promulga la Ley N°28716 “Ley de Control Interno de las Entidades del Estado”, donde se define al control interno de la siguiente manera: ”Se denomina sistema de control interno al conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada identidad del Estado, para la consecución de los objetivos indicados en el artículo 4° de la presente ley”.(Ley N°28716,art 3°, 2006). Asimismo menciona que: ”Los compromisos de mejoramiento; por cuyo mérito los órganos y personal de la administración institucional efectúan auto evaluaciones conducentes al mejor desarrollo del control interno e informan sobre cualquier desviación o deficiencia susceptible de corrección, obligándose a dar cumplimiento a las disposiciones o recomendaciones que se formulen para la mejora u optimización de sus labores”.(Ley N°28716,art 3° inc "g", 2006).

Los principales objetivos del Control Interno que se relacionan con el desempeño laboral son: ”Promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta; (...) Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales; Promover el cumplimiento de los funcionarios o servidores públicos de rendir cuenta por los fondos y bienes públicos a su cargo y/o por una misión u objetivo encargado y aceptado”.(Ley N° 28716, art 4°, incs "a", "e" y "f", 2006).

La Directiva N°013-2016-CG/GPROD del 14 de mayo de 2016 define al control interno como:“(…) un proceso continuo dinámico e integral de gestión, efectuado por el Titular, funcionarios y servidores de la entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y dar seguridad razonable de que se alcancen los objetivos institucionales. De esta manera se contribuye a prevenir irregularidades y actos de corrupción en las entidades públicas” (Dva N°013-2016-CG/GPROD, parr 6.2), y la “Guía para la implementación y fortalecimiento del sistema de control interno en las entidades del Estado” indica que.” La implementación del SCI en la entidad contribuye al logro de sus objetivos institucionales mediante una gestión eficiente, eficaz y transparente de los recursos públicos, en beneficio de la ciudadanía”. (Guía para la Implementación y Fortalecimiento del SCI, 2017).

El Decreto Legislativo N°1137 Ley del Ejército del Perú del 10 de diciembre de 2012 en su Artículo 2° señala que:” la naturaleza jurídica del Ejército del Perú como una Institución, con calidad de órgano ejecutor, dependiente del Ministerio de Defensa. Es unidad ejecutora del Ministerio de Defensa” y en su Artículo N 5° define que: “El Órgano de Control Institucional es responsable del control gubernamental en la institución de conformidad con las normas del Sistema Nacional de Control. Está ubicado en el mayor nivel jerárquico de la estructura orgánica de la institución”.(DL N°1137" Ley del Ejército del Perú, 2012)

El Decreto Supremo N° 004-2013-PCM del 09 de enero de 2013, establece que:“(…) las entidades deben desarrollar una gestión ágil, eficaz, eficiente y oportuna, para lo cual deben tener la posibilidad de responder oportunamente a la heterogeneidad y coyunturas propias del medio donde intervienen (...) Todo ello, se debe lograr sin descuidar el control sobre el uso correcto de los recursos y bienes públicos, pero con un enfoque más centrado en los resultados que en el solo control de los procesos e insumos (...)”(DS N° 004-2013-PCM).

Por lo tanto, en el orden de ideas expuesto en los párrafos precedentes sobre la problemática planteada nos permite investigar y establecer la relación que existe entre el sistema de control interno y el desempeño laboral de los servidores y empleados públicos (Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales).

Los trabajos previos a nivel internacional, Morales, J. y Salinas S. (2016) en su tesis titulada “Implementación de un Sistema de Control Interno para la estación de servicios la Argelia de la ciudad Loja”, (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Loja, Ecuador, La metodología empleada es la deductivo, inductivo, descriptivo, analítico, sintético y estadístico. La muestra fue conformada por 18 integrante de la estación “Argelia” en ellos se empleó entrevistas y encuestas y además se realizó análisis de los documentos que norman la estructura de esta estación, llego a determinar primero un fiel conocimiento de la estructura de y funcionamiento de la Estación de Servicios “La Argelia” así como las falencias del mismo. Se concluye que la empresa al no contar con un sistema de control interno no permite el funcionamiento y cumplimiento adecuado de las actividades que se desarrolla en cada una de las áreas de la estación de servicios.

Solís, E. (2014) en su tesis titulada “El Sistema de Control Interno en los Procesos de Recaudación y su incidencia en la Gestión Administrativa del Gobierno Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo”, (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. La metodología empleada es el tipo de investigación básico de diseño no experimental, la muestra fue conformada por 9 empleados administrativos del Gobierno Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo, empleando la entrevista y encuestas, llegando a la conclusión de que la aplicación de un sistema de control interno en el área de tesorería no genera información y toma de decisiones oportunas para una eficiente gestión administrativa en el Gobierno Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo.

Cárdenas, J. (2012) en su tesis titulada “Evaluación del Impacto del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) como herramienta de Gestión para algunas Entidades Públicas de Palmira” (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales, Colombia. La metodología empleada se enmarca en la investigación analítica descriptiva, se tomó como muestra a tres entidades públicas de la ciudad de Palmira, empleando la entrevista, llegando a la conclusión de que es muy importante tener presente que los cambios en la cultura organizacional son relativamente lentos y que no se logran por la simple expedición de actos administrativos que demanden nuevas actitudes y prácticas de los servidores públicos.

A nivel nacional, Choez, W. (2017), en su tesis titulada “El sistema de Control Interno como Instrumento de Gestión para la adecuada toma de decisiones en la empresa Servicentro Primavera SRL 2015-2016” (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Cajamarca. Perú. La metodología empleada es el tipo de investigación básica de diseño no experimental, la muestra fue conformada por 33 trabajadores de la Empresa Servicentro Primavera SRL., a quienes se les aplicaron entrevistas y encuestas, llegando a la conclusión de que el Sistema de Control Interno incide de manera positiva en las distintas áreas de la empresa y que opera de manera normal.

Vásquez, C. (2015), en su tesis titulada “Implementación del Órgano de Control Institucional como herramienta de gestión en la Municipalidad distrital de Chao-La Libertad año 2014”. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo. La metodología utilizada ha combinado el descriptivo y propositivo de diseño no experimental, aplicando a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chao entrevistas y encuestas, concluyendo que mediante la implementación de la propuesta, basándose en el diagnóstico efectuado de la problemática para la implementación del Órgano de Control Institucional, como herramienta de gestión de la Municipalidad Distrital de Chao, se logrará promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones.

Aquipucho, R. (2015) en su investigación titulada “Control interno y su influencia en los procesos de adquisiciones y contrataciones de la municipalidad Distrital Carmen de la Legua Reynoso –Callao, periodo: 2010-2012”, Universidad Cesar Vallejo, Callao, Perú. (Tesis de Maestría). Es una investigación de tipo básica de diseño no experimental, cuya muestra de estudio comprende 02 procesos de selección de bienes y servicios llevados a cabo por la entidad y 30 funcionarios, empleando el análisis documentario, entrevistas y encuestas, concluyéndose que en la Municipalidad Distrital Carmen de la Legua Reynoso resultó no ser óptimo el sistema de control interno respecto a los procesos de Adquisiciones y Contrataciones durante el periodo 2010-2012.

A nivel regional, Valera, C. (2017) en su tesis “Influencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de la Dirección Sub Regional de Salud Huallaga Central”, 2016.

(Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. El tipo de investigación es básica no experimental, la muestra estuvo conformada por 30 trabajadores administrativos de la Dirección Sub Regional de Salud Huallaga Central, 2016, donde se empleó la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario, concluyo que existe una relación directa y significativa entre el Control Interno y la Gestión Administrativa de la Dirección Sub regional Salud Huallaga Central – Juanjuí, 2016.

Rivera, J. (2016) en su trabajo de tesis titulado “Sistema de Control Interno y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016”. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú. Tipo descriptivo correlacional, la muestra fueron 21 colaboradores de la oficina de gestión de las personas del gobierno Regional de San Martin, 2016, empleándose el análisis documentario y la encuesta, concluyéndose que existe relación significativa positiva entre el sistema de control interno y el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martin 2016.

Cotrina J. (2017). En su tesis: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, año 2016” (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional, con una muestra de 85 trabajadores. donde se empleó la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario, el estudio concluye que existe relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres; encontrando un Chí Cuadrado de Pearson (136.313) mayor al Chí tabular con 9 grados de libertad (16.919) ubicada en el área probabilística de rechazo con un 95% de confianza, aceptando que las variables son dependientes; por lo tanto, existe relación significativa entre las variables.

A nivel local, Orbegozo, Y. (2017) en su tesis “Control Interno y la efectividad en el tiempo de entrega de obras de obras del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto 2017, (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. El tipo de investigación es descriptivo correlacional, la muestra fueron 10 obras del proyecto

especial Huallaga y Bajo Mayo culminadas, donde se empleó la observación y análisis documental, concluyo que existe una relación directa y significativa entre el control interno de obras y la efectividad en el tiempo de entrega de las mismas.

Ortiz T. y Olano G. (2017). En su tesis: “Evaluación y propuesta de un sistema de control interno en el área de logística para mejorar la rentabilidad de la empresa plásticos torres s.a.c. período 2015”. (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Presenta un tipo de investigación básica y nivel descriptiva, la muestra estuvo constituida por el total de la población, donde se empleó la observación y análisis documental, la principal conclusión en la presente investigación se llegó a determinar que las actividades realizadas dentro de la empresa Plástico Torres S.A.C., período 2015 en lo que respecta al control interno del área de logística, no se realizan de forma eficiente, debido a la falta de capacidad del personal, es así que no se toman en consideración los manuales para las actividades dentro de la empresa, la cual ocasiona dificultades y deficiencias en su realización, ya que los trabajadores no se basan en un manual a la hora de realizar sus funciones, por el contrario solo se basan en supuestos.

Herrera G. (201). En su tesis: “La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de san Martín, Región san Martín, 2016”. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú. La investigación es de carácter transeccional o transversal de tipo correlacional. En base a esta metodología, se pasó a estudiar a la Municipalidad Provincial de San Martín, encuestándose a 152 trabajadores de esta entidad, basándose en el instrumento de inteligencia emocional de Hernández (2008), adaptado del cuestionario “ECI” (Emotional Competence Inventory) de Goleman (1999) y el instrumento de nivel de desempeño elaborado y validado por Hernández (2008), ambos instrumentos fueron adaptados y validados mediante juicio de expertos comprobándose su fiabilidad a través del alpha de crombach con un 0,93 para inteligencia emocional y un 0,87 para desempeño laboral lo cual indica que la confiabilidad es buena en los resultados obtenidos en la muestra. Además se realizó un análisis de correlación de Rho Spearman, los resultados muestran que existe una relación significativa ($r=0.729$; $<0,01$) de la inteligencia emocional y el

desempeño laboral. En conclusión, mientras más alta sea la inteligencia emocional en los trabajadores mayor será su desempeño.

Las teorías relacionadas al Sistema de Control Interno,

“El control es consustancial al acto de poder. A la acción de la autoridad corresponde la verificación procedimental-legal y de fines. En términos generales, el control tiene por objetivo “fiscalizar el ajuste que debe operarse entre los fines señalados por el legislador y las conductas manifestadas por el administrador”, donde se confronta la legalidad de los medios para la obtención de los fine”s. (Dromi, 2004, p.171).

Ley sobre control interno N° 27785:

A través del control se asegura el obrar de la Administración “a las reglas y principios del Derecho y buena administración”, debiendo imperar en él “la perspectiva finalista del bien común (causa-fin), a la que debe ajustarse el poder (causa-medio)”, constituyéndose así en el instrumento “para verificar esa correspondencia entre medios y fines” Los artículos 6, 7 y 8 de la Ley N° 27785 definen el Control Gubernamental, y los tipos de control. Así, tenemos que el artículo 6 indica que el Control Gubernamental consiste “(...) en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control, con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes”; el que puede ser interno y externo, siendo que su desarrollo constituye un proceso integral y permanente.(p. 89).

El Control en función de quien lo ejerce

La disposición contenida en el artículo 6 de la Ley N° 27782 es la que orienta a la consignada en los numerales 1.10 y 1.11 de las “Normas Generales de Control Gubernamental” aprobadas por Resolución de Contraloría N° 273-2014-CG, por la que se derogaron las NAGU aprobadas por Resolución de Contraloría N° 162-95-CG y las MAGU, aprobadas por Resolución de Contraloría N° 152-98-CG.

Tipos de control

Existen dos tipos de control: el externo y el interno.

- a) Control Externo es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos técnicos; y es aplicado por la Contraloría General de la República u otro órgano del Sistema Nacional de Control.
- b) El Control Interno es un proceso integral de gestión efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos en las operaciones de la gestión y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzaran los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos. (Contraloría General de la Republica, 2014, p. 27)

El control interno

En este orden tenemos que el Control Interno “(...) comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente. Su ejercicio es previo, simultáneo y posterior”. (Retamozo, 2015, p. 190).

Según los autores Navarro & Ramos, (2016) el control interno es:

Como control interno se conoce al contexto en el que se desenvuelven las organizaciones, como un proceso mediante el cual se asienta el estilo de gestión con el que deberán ser administradas, permiten detectar posibles

inconvenientes dentro de los procesos organizacionales, convirtiéndose en una ayuda dentro de la toma de decisiones, garantizando de esta manera un adecuado cumplimiento de los objetivos inicialmente establecidos (p. 53)

Según Retamozo (2015):

El control interno previo y simultáneo compete exclusivamente a las autoridades, funcionarios y servidores públicos de las entidades como responsabilidad propia de las funciones que le son inherentes, sobre la base de las normas que rigen las actividades de la organización y los procedimientos establecidos en sus planes, reglamentos, manuales y disposiciones institucionales, los que contienen las políticas y métodos de autorización, registro, verificación, evaluación, seguridad y protección.

El control interno posterior es ejercido por los responsables superiores del servidor o funcionario ejecutor, en función del cumplimiento de las disposiciones establecidas, así como por el órgano de control institucional según sus planes y programas anuales, evaluando y verificando los aspectos administrativos del uso de los recursos y bienes del Estado, así como la gestión y ejecución llevadas a cabo, en relación con las metas trazadas y resultados obtenidos.

Es responsabilidad del Titular de la entidad fomentar y supervisar el funcionamiento y confiabilidad del control interno para la evaluación de la gestión y el efectivo ejercicio de la rendición de cuentas, propendiendo a que este contribuya con el logro de la misión y objetivos de la entidad a su cargo. (p. 191)

¿Qué comprende el control interno?

Para Leonarte (2016):

El control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la

finalidad de que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente. Su ejercicio es previo, simultáneo y posterior. Como parte de las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior se encuentra toda norma de carácter interno-administrativo que permita consolidar a la entidad como una que cuenta con todos los controles internos, materializados a través de las normas internas antes referidas y dentro de estas, por ejemplo, las directivas de caja chica, de rendición de cuentas, de viáticos, de encargos, de entrega de cargo, de austeridad, de disciplina y calidad del gasto, de uso de bienes y medidas de eco eficiencia de las entidades, de contrataciones de bienes y servicios iguales o inferiores a tres (3) Unidades Impositivas Tributarias, así como directivas para los contratos administrativos de servicios - CAS y código de ética de los trabajadores de la institución, reglamento de organización y funciones, manuales de organización y funciones, manuales de procedimientos, etc. Hay que resaltar que estas normas deberán estar alineadas a la misión, visión, objetivos, etc., de la institución y no ser una mera copia de cualquier otra norma, teniendo en cuenta que las realidades de las entidades no son iguales entre sí. (p.20)

El estudio del “sistema de control interno” interesa a los directivos y a todos aquellos que manejen fondos públicos, pues “son responsables de establecer y mantener un sistema de control interno eficaz, que asegure el logro de los objetivos previstos, la custodia de los recursos, el cumplimiento de las leyes y normas jurídicas y la obtención de información fiable” (IGAE, 1997, párr. 2.1.2).

Objetivos del Control Interno en el sector público

Los objetivos del control interno son:

a) Gestión pública

Busca promover la efectividad, eficiencia y economía de las operaciones y calidad en los servicios, Este objetivo está relacionado

con los controles internos que adopta la entidad pública para asegurar que se ejecuten las operaciones, de acuerdo a criterios de efectividad, eficiencia y economía.

b) Lucha anticorrupción

Busca proteger y conservar los recursos contra cualquier pérdida, dispendio, uso indebido, acto irregular o ilegal, Este objetivo está relacionado con las medidas adoptadas por la entidad pública para prevenir o detectar operaciones no autorizadas, acceso no autorizado a recursos o apropiaciones indebidas, que podrían resultar en pérdidas significativas para la entidad, incluyendo los casos de dispendio, irregularidad o uso ilegal de recursos.

c) Legalidad

Busca cumplir las leyes, reglamentos y normas gubernamentales, concordante con las normas relacionadas con la gestión gubernamental; así como con el cumplimiento de sus competencias y funciones.

d) Rendición de Cuentas y Acceso a la Información Pública

Busca elaborar información válida y confiable, presentada con oportunidad, Este objetivo está relacionado con las políticas, métodos y procedimientos dispuestos por la entidad pública para asegurar que su información elaborada sea válida y confiable y revelada razonablemente en los informes. (Contraloría General de la Republica, 2014, p. 20)

Para los investigadores Dextre & Del Pozo, (2012): El control es establecido como el esquema de la estructura de una organización es indispensable que cubra los siguientes aspectos:

-Implementación de normas y aspectos para la descripción y ejecución de las actividades, con los controles pertinentes que las aseguren, así como las diversas formas de medir el rendimiento.

-Comprobación de las actividades y determinar si los resultados guardan concordancia con los objetivos inicialmente establecidos.

- Medición y evaluación de los resultados con respecto a las metas que se alcanzaron durante determinado periodo.
- Ejecución de acciones correctivas de ser necesarias.
- Realizar los ajustes necesarios para alcanzar los objetivos inicialmente propuestos. (p.23).

Sistema de control interno

El sistema de control interno SCI:

El SCI es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo las actitudes de las autoridades y el personal, organizados y establecidos en cada entidad del Estado; cuya estructura, componentes, elementos y objetivos se regulan por la Ley N° 28716 y la normativa técnica que emite la Contraloría sobre la materia. La normativa peruana respecto al SCI, toma lo establecido por el Marco Integrado de Control Interno - COSO, cuya estructura se basa en cinco componentes. Asimismo, la Ley N° 28716 establece siete componentes para el SCI, respecto de los cuales mediante Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, se agrupa en el componente de supervisión; los componentes de actividades de prevención y monitoreo, seguimiento de resultados y los compromisos de mejoramiento establecidos en la Ley N° 28716, alineando de esta manera los componentes del SCI al COSO. (Directiva N° 013-2016-CG/GPROD, p.4)

¿Cómo es el funcionamiento del control interno en las entidades del Estado?

El funcionamiento del control interno es continuo, dinámico y alcanza a la totalidad de la organización y actividades institucionales, desarrollándose en forma previa, simultánea o posterior, de acuerdo a ley. Sus mecanismos y resultados son objeto de revisión y análisis permanente por la administración institucional con la finalidad de garantizar la agilidad, confiabilidad, actualización y perfeccionamiento

del control interno, correspondiendo al titular de la entidad la supervisión de su funcionamiento, bajo responsabilidad. Por lo que, corresponde al titular la supervisión del funcionamiento del control interno en las entidades del Estado, pero evidentemente en la práctica por las labores que estos realizan son encargadas o delegadas en funcionarios de alto nivel (secretarios generales, gerentes regionales, gerentes municipales, etc.), los que deberán adoptar las acciones necesarias para el normal funcionamiento del control interno. (Leonarte, 2015, p. 139)

Dimensiones del sistema de control interno

Las dimensiones establecidas en la Ley N° 28716, alineando de esta manera los componentes del SCI al COSO son:

-Ambiente de control. Define el ambiente de control como el conjunto de factores del ambiente organizacional que deben establecer y mantener el jerarca, los titulares subordinados y los demás funcionarios de una organización, para permitir el desarrollo de una actitud positiva y de apoyo para el control interno y para una administración escrupulosa.

-Evaluación de riesgos. La evaluación de riesgos se define como un proceso dinámico e interactivo orientado específicamente a identificarlos y gestionarlos, teniendo como eje rector garantizar la consecución de los objetivos definidos y consensuados para la empresa dentro del consejo de administración. El COSO distingue varias categorías de objetivos, destacando, en principio, los de tipo operacional, que incluyen el desempeño financiero y operativo, así como la base sobre la cual se asignan y se aplican los recursos para mejorar el valor de la organización.

Actividades de control. El control interno es un proceso, ejecutado por la Junta Directiva o Consejo de Administración de una entidad, por su grupo directivo (gerencial) y por el resto del personal, diseñado específicamente

para proporcionarles seguridad razonable de conseguir en la empresa los objetivos de: efectividad y eficiencia de las operaciones, suficiencia y confiabilidad de la información financiera y Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.

-**Información y comunicación.** Los sistemas de información y comunicación producen reportes que contienen información operacional, financiera y de cumplimiento que hace posible conducir y controlar la organización. La información generada internamente, así como aquella que se refiere a eventos acontecidos en el exterior, es parte esencial de la toma de decisiones, así como en el seguimiento de las operaciones. La información cumple con distintos propósitos a diferentes niveles. Están diseminados en todo el ente y todos ellos atienden a uno o más objetivos de control. De manera amplia, se considera que existen controles generales y controles de aplicación sobre los sistemas de información.

-**Supervisión.** Planeado e implementado un sistema de Control Interno, se debe vigilar constantemente para observar los resultados obtenidos por el mismo. La Administración tiene la responsabilidad de desarrollar, instalar y supervisar un adecuado sistema de control interno. Cualquier sistema, aunque sea fundamentalmente adecuado, puede deteriorarse sino se revisa periódicamente. Corresponde a la administración la revisión y evaluación sistemática de los componentes y elementos que forman parte de los sistemas de control. El sistema de control interno debe estar bajo continua supervisión para determinar si: las políticas descritas están siendo interpretadas apropiadamente y si se llevan a cabo, los cambios en las condiciones de operación no han hecho estos procedimientos obsoletos o inadecuados y es necesario tomar oportunamente efectivas medidas de corrección cuando sucedan tropiezos en el sistema. (Directiva N° 013-2016-CG/GPROD, p.4).

Desempeño laboral

La gestión del talento humano

“La Gestión del Talento Humano (GTH) hace uso de la gestión de competencias para desarrollar los diversos procesos propios de la administración de personas, trabajándose ambos elementos de manera conjunta, de tal forma que al referirnos a la GTH quede implícito que se está gestionando basado en competencias” (Chenet, 2015, p.1).

Componentes del talento

Para Alles (2009), el talento es:

Necesario para obtener un desempeño superior en un determinado puesto de trabajo, de cualquier índole, será considerado como una combinación de conocimientos, competencias, valores y experiencia. Una mezcla adecuada de tales elementos permitirá a una persona en particular tener talento o ser considerada con talento. Por el contrario, contar con solo uno de ellos, aunque fuera en grado superlativo, será insuficiente para alcanzar la denominación de “talento”. (p. 93)

Tal como menciona Chiavenato (2009):

Tener personas no significa necesariamente tener talentos. ¿Cuál es la diferencia entre personas y talentos? Para ser talento, la persona debe poseer algún diferencial competitivo que la valore. El talento incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual:

1. Conocimiento. Se trata del saber. Constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua.
2. Habilidad. Se trata de saber hacer. Utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. Es la transformación del conocimiento en resultados.
3. Juicio. Saber analizar la situación y el contexto. Obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades.
4. Actitud. Saber hacer que ocurra. Es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización de su potencial. (p. 106).

Desempeño laboral

Entendemos por comportamiento laboral, aquel que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales, es decir, aquello que hacen y que los demás perciben como su aporte a la consecución de los objetivos organizacionales. Franklin, & Krieger, (2011). “Es un proceso para determinar qué exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales”. (p. 201)

Según, Gómez, Balkin y Cardy. (2008), “La evaluación del desempeño, implica la identificación, medida y gestión del rendimiento de las personas de una organización”. (P. 259).

“El desempeño laboral se visibiliza a través del comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos organizacionales”. (Chiavenato, 2000, p. 162).

Según Chiavenato (2000):

Las personas tienen desempeños diferentes debido a varias razones. La diversidad genera patrones de comportamiento distintos que, casi siempre, están relacionados con necesidades y metas. Se han empleado muchas variables para explicar las diferencias individuales en el desempeño de las personas, por ejemplo, las habilidades y competencias y las recompensas intrínsecas y extrínsecas, los niveles de aspiración, etc., pero la motivación ocupa casi siempre el primer lugar entre todos estos factores. (P. 164).

Dessler (2009), Manifiesta que:

La evaluación del desempeño se define como cualquier procedimiento que incluya 1. El establecimiento de estándares laborales, 2. La evaluación del desempeño real de los empleados en relación con esos estándares, y 3. Informar a los empleados con el fin de motivarlos a superar deficiencias en su desempeño o para que continúen con su buen nivel (p.336).

¿Quién debe medir el desempeño?

Para Chiavenato (2009), una de las preguntas más complicadas de responder es: ¿quién debe medir el desempeño? A primera vista pareciera que tal función corresponde únicamente a los jefes, sin embargo, existen diversas alternativas, como las siguientes:

- a. Autoevaluación de desempeño: lo ideal sería que cada persona evalúe su propio desempeño, tomando algunas referencias como criterios que le permitan evitar la subjetividad implícita en el proceso. En organizaciones abiertas y democráticas, el propio colaborador es responsable de su desempeño y del monitoreo del mismo, con la ayuda de un superior.
- b. El gerente: corresponde al gerente la responsabilidad de línea por el desempeño de sus subordinados, así como por la evaluación y comunicación constantes de los resultados. En estas organizaciones, el gerente o supervisor evalúa el desempeño del personal, con la asesoría del órgano de Recursos Humanos, que establece los medios y criterios para realizar la evaluación.
- c. El colaborador y el gerente: si la evaluación de desempeño es una responsabilidad de línea, y si el mayor interesado en ella es el propio colaborador, una alternativa interesante es la aproximación de las dos partes: el gerente sirve de guía y orientación, mientras el colaborador evalúa su desempeño en función de la retroalimentación suministrada por el gerente.
- d. Equipo de trabajo: en esta modalidad el equipo de trabajo evalúa el desempeño de los miembros, programando con cada uno de ellos las medidas necesarias para mejorar. El equipo se responsabiliza de la evaluación de desempeño de sus participantes y define los objetivos y las metas por alcanzar.
- e. Evaluación de 360: se trata de una modalidad novedosa. En esta evaluación circular de desempeño participan todas las personas que mantienen alguna interacción con el evaluado: el jefe, los colegas y pares, los subordinados, los clientes internos y externos, los proveedores, etc.; en fin, todas las personas en una amplitud de 360.

- f. Evaluación hacia arriba: constituye una faceta específica de la alternativa anterior. A diferencia de la evaluación del subordinado por el supervisor, la evaluación hacia arriba es la otra cara de la moneda, pues permite que el equipo evalúe cómo el gerente proporcionó los medios y recursos para que el equipo alcance sus objetivos, y cómo podría incrementar la eficacia del equipo y ayudar a mejorar los resultados.
- g. Comisión de evaluación de desempeño: en algunas organizaciones, la evaluación de desempeño la lleva a cabo una comisión especialmente designada para este fin. En este caso, se trata de una evaluación colectiva, realizada por un grupo de personas interesadas –directa o indirectamente– en el desempeño de los colaboradores.
- h. El órgano de Recursos Humanos: en este caso el órgano de Recursos Humanos asume totalmente la responsabilidad de la evaluación del desempeño de todas las personas de la organización. En esta modalidad, casi siempre cada gerente proporciona información sobre el desempeño pasado de las personas, y los datos son procesados e interpretados para generar informes; más, debe tenerse en cuenta que las reglas y normas burocráticas limitan la libertad y flexibilidad de las personas involucradas en el sistema. (p. 205)

Según Gómez, Balkin y Cardy. (2008), la medición del desempeño debe ser de la siguiente manera:

La identificación significa determinar qué áreas del trabajo debería analizar el directivo cuando mide el rendimiento. Una identificación racional y defendible legalmente exige que el sistema de medición parta del análisis del puesto de trabajo. El sistema de evaluación, por tanto, debería centrarse en el rendimiento que afecta al éxito de la organización en lugar de en características irrelevantes para el rendimiento, tales como la raza, la edad o el sexo. La medición, punto central del sistema de evaluación, implica la realización de un juicio sobre la “bondad” o “maldad” del rendimiento del empleado. Una buena medida del rendimiento debe ser algo coherente en toda

la organización. Es decir, todos los directivos de la organización deben mantener estándares de calificación comparables. La gestión es el objetivo general de cualquier sistema de evaluación. La evaluación debería ser algo más que una actividad retrospectiva que critica o alaba a los trabajadores por su rendimiento durante el año anterior. En lugar de ello, la evaluación debe adoptar una visión orientada al futuro respecto de lo que los trabajadores pueden hacer para alcanzar su potencial en la organización. Esto significa que los directivos deben ofrecer información a los trabajadores sobre su rendimiento anterior y ayudarles para alcanzar un rendimiento superior. (p. 259).

¿El talento asegura siempre un alto desempeño?

Según Chiavenato, (2009):

El talento no asegura por sí mismo un alto desempeño laboral. Así como existen trabajadores que no poseen talento, de igual forma existen trabajadores que tienen talento, pero no poseen el interés de desarrollarlo, o no les gusta el trabajo que van a desempeñar. En este escenario, es rol del Área de Gestión del Talento Humano (AGTH) brindar a los talentos las oportunidades para desarrollarse, la motivación apropiada y el soporte para lograr altos desempeños. Es sumamente difícil encontrar talentos para las organizaciones; por ello, el AGTH también debe asumir las funciones de atracción, mantenimiento y desarrollo del talento humano. Pese a aparentar un halo de discriminación entre “talentosos” y “no talentosos”, la AGTH reconoce que todas las personas poseen talento: lo que se examina es si el talento que poseen es similar al talento que requiere la organización. (p. 189)

La gestión del rendimiento

“La evaluación del desempeño ha sido considerada como parte de la gestión del rendimiento por los especialistas de Servir, siendo el cuarto subsistema de la Gestión de Recursos Humanos”. (Chenet, 2015, p.136)

Conforme a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE:

El subsistema Gestión del Rendimiento es el encargado de identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Asimismo, por medio de este subsistema, se evidencian las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad. En este subsistema se considera el siguiente proceso:

- a) Evaluación de desempeño: constituye un proceso integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor civil, en cumplimiento de los objetivos y funciones del puesto. Este proceso contempla las siguientes etapas: planificación, establecimiento de metas y compromisos, seguimiento, evaluación y retroalimentación.
- b) Productos esperados: Plan anual de evaluación (comunicación del proceso en la entidad, capacitación a evaluadores), herramientas y metodologías de evaluación ajustadas a la entidad de acuerdo a las disposiciones de Servir, registro de calificaciones, matriz de monitoreo, plan de mejora de acuerdo a los resultados obtenidos, reportes a Servir, entre otros.

Conforme al artículo 26 de la Ley del Servicio Civil, la evaluación del desempeño es la base para la progresión en el grupo de servidores civiles de carrera, las compensaciones y la determinación de la permanencia en el servicio civil. (Ley 30057, p.4)

Culminada la evaluación, se califica a los servidores como:

- a) Personal de rendimiento distinguido.
- b) Personal de buen rendimiento.
- c) Personal de rendimiento sujeto a observación.
- d) Personal desaprobado.

Dimensiones del desempeño laboral

Según Chiavenato (2002) las dimensiones del desempeño laboral son:

Eficacia. La eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado", también lo podemos definir como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo.

Eficiencia. Consiste en la medición de los esfuerzos que se requieren para alcanzar los objetivos. El costo, el tiempo, el uso adecuado de factores materiales y humanos, cumplir con la calidad propuesta, constituyen elementos inherentes a la eficiencia. Los resultados más eficientes se alcanzan cuando se hace uso adecuado de estos factores, en el momento oportuno, al menor costo posible y cumpliendo con las normas de calidad requeridas.

Economía. En economía el ahorro es un término que hace referencia a la diferencia entre el ingreso disponible y el consumo efectuado por una persona, empresa, o cualquier organismo y la gestión por resultados es gestionar y evaluar el desempeño de las organizaciones del Estado en relación con políticas públicas definidas para atender las demandas de la sociedad. (p. 24).

El Problema general, fue ¿Cuál es la relación entre el Sistema de Control Interno y el desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018?

Los Problemas específicos. ¿Cuál es el nivel del sistema de control interno del Estado Mayor de la 3era Brigada de Fuerzas Especiales, 2018?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018?

El presente trabajo se justifica por conveniencia: el Sistema de Control Interno y el desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales es poder determinar y dar a conocer como es esta relación, a fin de poder emitir recomendaciones para potenciar las fortalezas, corregir y evitar los errores y las vulnerabilidades que se observen. Por relevancia social: De la comprensión de la relación entre el Sistema de

Control Interno y el desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales se beneficiarán las personas que desempeñan trabajos de Estado Mayor al poder tomar decisiones que mejoren su eficacia y eficiencia en su labor administrativa, que redundara en provecho del servicio que brindan a la comunidad. Valor teórico: La presente investigación brindará un aporte teórico a la comunidad científica con respecto al estudio de cada una de las variables como es el sistema de Sistema de Control Interno y el desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, éstas serán tomadas para elaborar distintos estudios similares usando las teorías que se mencionarán y serán puestas en práctica para realizar la investigación. Implicancia práctica: La implicancia práctica del presente trabajo surge de la evaluación del Sistema de Control Interno en la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales y su relación con el desempeño laboral a fin de que se puedan resolver problemas prácticos en el desarrollo del trabajo administrativo y mejorar su calidad de servicio a la sociedad. Utilidad metodológica: La presente investigación se justifica metodológicamente por la utilización de los métodos e instrumentos que ayudaran a tener en claro los conceptos de Sistema de Control Interno y desarrollo laboral, así como su relación en el ámbito del Estado Mayor de la 3ª brigada de Fuerzas Especiales.

El objetivo general fue establecer la relación entre el Sistema de Control Interno y el desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018.

Los objetivos específicos fueron determinar el nivel del sistema de control interno del Estado Mayor de la 3era Brigada de Fuerzas Especiales, 2018, y Determinar el nivel de desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018.

También se formuló como hipótesis general: Existe relación entre el Sistema de Control Interno y el desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018.

Así como las **hipótesis específicas**: H₁: El nivel del Sistema de control interno del Estado Mayor de la 3era Brigada de Fuerzas Especiales, 2018, es inadecuado. H₂: El nivel de desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018, es regular.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de investigación.

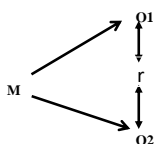
Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo no experimental que pertenece a las ciencias sociales, al ser no experimental no existió manipulación de las variables, se estudió tal como se presentaron en el momento de la investigación. Además, es de corte transversal, debido a que el levantamiento de información respectivo es en un punto determinado de tiempo, año 2018. Se aplicó el método deductivo analítico, donde se partió de hechos particulares como es el caso del Sistema de Control Interno de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales y el desempeño laboral del mismo, para llegar a hechos generales como es el problema de conocer si existe relación entre las variables control interno y desempeño laboral de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín.

Diseño de Investigación

El diseño que se aplicó a la investigación es el Diseño descriptivo correlacional, ya que en un primer momento describe y determina cada una de las variables en sus diferentes niveles para posteriormente determinar la relación existente entre las dos variables en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio.

Esquema:



Dónde:

M: Es la muestra representada por los trabajadores del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales.

O1: Sistema de Control Interno.

O2: Desempeño laboral

r: Es la relación entre variables (Sistema de Control Interno y desempeño laboral).

2.2 Variables, operacionalización.

Variables:

Variable 01: Sistema de Control Interno

Variable 02: Desempeño laboral

Operacionalización

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Sistema de Control Interno	El Sistema de Control Interno es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo las actitudes de las autoridades y el personal, organizados y establecidos en cada entidad del Estado; cuya estructura, componentes, elementos y objetivos se regulan por la Ley N° 28716 y la normativa técnica que emite la Contraloría sobre la materia («Sistema de Control Interno Presidencia de la República del Perú», s. f.)	Está referido a la medición de las dimensiones del sistema de control interno tales como: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, asignándoles puntuación a cada uno de los indicadores.	Ambiente de control Evaluación de riesgos Actividades de control Información y comunicación Supervisión	Disposiciones Decisiones Implementación Planeamiento de la administración de riesgos Identificación y valoración de riesgos Respuesta al riesgo Procedimientos de autorización y aprobación Segregación de funciones Controles sobre el acceso a los recursos o archivos Funciones y características de la información Sistemas de información Comunicación interna. Autoevaluación Seguimiento de resultados Compromiso de mejoramiento	Ordinal

Fuente: elaboración propia

Variabl e 2	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escal a
Desem peño Labor al	El desempeño laboral de un profesional, el cual según Bohórquez (2002) citado por Bermúdez, (2015, p.24) es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Otra definición importante es la que usa Chiavenato (2002) citado por Bermúdez, (2015, p.24), quien expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.	Está referido a la medición del desempeño laboral a través de la eficacia, eficiencia y manejo económico de la población en estudio.	Eficacia Eficiencia Economía	Responsabilidad Planificación Reconocimiento Capacidad de respuesta Puntualidad Desarrollo Ahorro Gestión por resultados	Ordi nal

2.3 Población y muestra

Población

La población para el presente trabajo de investigación científica estuvo compuesta por 60 integrantes del Estado Mayor de la 3ª Brigada de fuerzas Especiales del Ejército Peruano acantonado en la ciudad de Tarapoto. (Fuente: Departamento administrativo personal).

Muestra

La muestra estuvo compuesta por una muestra no probabilística e intencional, conformada por 60 integrantes del Estado mayor de la 3a Brigada de Fuerzas Especiales del Ejército Peruano acantonado en la ciudad de Tarapoto, que es igual al de la población. (Fuente: Departamento administrativo personal).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron en la presente investigación se presentan en la siguiente tabla:

Técnica	Instrumento	Alcance	Informante
Encuesta	Cuestionario 15 ítems	Se recopila información para medir la variable Sistema de control interno	Se aplicó el cuestionario a todo el personal de la 3ra. Brigada de Fuerzas Especiales acantonada en la provincia de San Martín. Tarapoto.
Encuesta	Cuestionario 9 ítems	Se recopila información para medir la variable Desempeño laboral.	Se aplicó el cuestionario a todo el personal de la 3ra. Brigada de Fuerzas Especiales acantonada en la provincia de San Martín. Tarapoto.

Técnica

En el presente trabajo de investigación, para la recolección y registro de información se utilizó la técnica de la encuesta, que nos permitió medir las variables mencionadas.

Instrumentos

Para la recolección y registro de información se utilizó un cuestionario elaborado por el autor en base al marco teórico, que nos permitió medir las variables mencionadas. El cuestionario Sistema de Control Interno consta de 15 ítems cuyas valoraciones de respuestas oscilan entre 1 a 5 puntos: muy adecuado (5 puntos), adecuado (4 pts.), suficiente (3 pts.), regular (2 pts.) e inadecuado (1 pto.). Siendo el valor mínimo de 15 puntos y el valor máximo de 75 puntos. Luego se categorizó las variables tomando como referencia las valoraciones mínimas y máximas, según se detalla:

Cuestionario de Sistema de Control Interno:

Eficiente 75 – 51

Suficiente 50 -26

Deficiente 25 – 15

De igual modo el cuestionario de desempeño laboral, consta de 9 ítems, cuyas valoraciones de respuestas oscilan entre 1 a 5 puntos: siempre (5 puntos), casi siempre (4 ptos.), regularmente (3 ptos.), a veces (2 ptos.) y nunca (1 pto.), obteniéndose como valor mínimo 9 ptos. y como máximo 45 ptos.

Luego se categorizó las variables tomando como referencia las valoraciones mínimas y máximas, según se detalla:

Cuestionario de Desempeño laboral (*)

Alto 45 - 31

Regular 30 – 16

Bajo 15 - 9

(*) Se empleó esta doble interpretación para hacer más amigable el cuestionario.

Para la interpretación y análisis de los datos obtenidos, se procesaron los mismos empleando la prueba estadística de correlación de Pearson.

Validez

La validación del instrumento será realizada por la modalidad de juicio de expertos:

Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado, metodólogo.

Dr. Henry Santa Cruz Muñoz, administrador.

Dr Franklin Huayan Monzón

Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad se aplicó la escala Alfa de Cronbach para dar confiabilidad a ambos instrumentos, para ello se aplicó una prueba piloto, el valor

que se obtuvo para ambos instrumentos fue mayor a 0.70, indicando con ello la confiabilidad de los instrumentos para su aplicación. Ver Anexos.

2.5 Métodos de análisis de datos

Aplicado los instrumentos de medición (cuestionarios uno para cada variable) se ingresó la información a una matriz en Excel y se transfirió al software estadístico SPSS vs 24 y se efectuó el análisis de datos mediante tablas de frecuencia y figuras en donde se presentan los niveles de cada una de las variables

Las tablas de frecuencia: la información que se presenta se desagregan en niveles, frecuencias y porcentajes para ambas variables.

Figuras: cada tabla se presenta conjuntamente con un gráfico de barra de forma simple y rápida para una observación más práctica de las características de los datos de cada una de las variables.

Posteriormente se describió lo más resaltante de lo que se observa tanto en las tablas como en las figuras de cada una de las variables que responden a objetivos tanto específicos como al objetivo general a esta descripción se le llama interpretación de los resultados.

Para establecer el grado de acercamiento y dirección de las variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

Para la contrastación de la hipótesis

Luego se determinó la correlación de las hipótesis estadísticas mediante la correlación de Pearson:

Además, se evaluó el coeficiente de correlación de Pearson, mediante los siguientes niveles:

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta

-0,9 a - 0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
+1	Correlación positiva grande y perfecta

Aspectos éticos

La presente investigación es de autoría del suscrito, toda información concerniente a la misma es verdadera, habiéndose coordinado con la entidad respectiva el desarrollo de la misma.

III. RESULTADOS

3.1. Determinar el Sistema de control interno del Estado Mayor de la 3era Brigada de Fuerzas Especiales, 2018.

Tabla 1

Sistema de control interno del Estado Mayor de la 3era Brigada de Fuerzas Especiales, 2018.

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	75 – 51	31	51.7%
Suficiente	50 – 26	28	46.7%
Deficiente	25 – 15	1	1.7%
TOTAL		60	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, Tarapoto

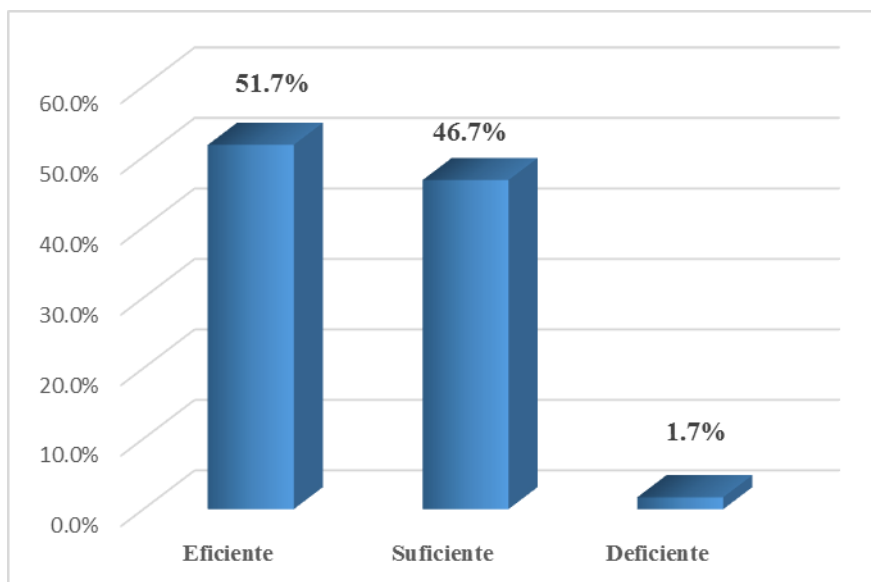


Figura 1. *Sistema de control interno del Estado Mayor de la 3era Brigada de Fuerzas Especiales, 2018.*

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, Tarapoto.

Interpretación

En la tabla 1 y figura 1 se muestran y observan los resultados de la medición de la variable Sistema de Control Interno del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018, donde se aprecia que el nivel percibido por los encuestados del SCI es el de eficiente con un 51.7%, seguido de suficiente con un 46.7% y deficiente con un 1.7%.

3.2. Determinar el nivel de desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018.

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018.

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Alto	45 – 31	37	61.7%
Regular	30 – 16	22	36.7%
Bajo	15 – 09	1	1.7%
TOTAL		60	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, Tarapoto

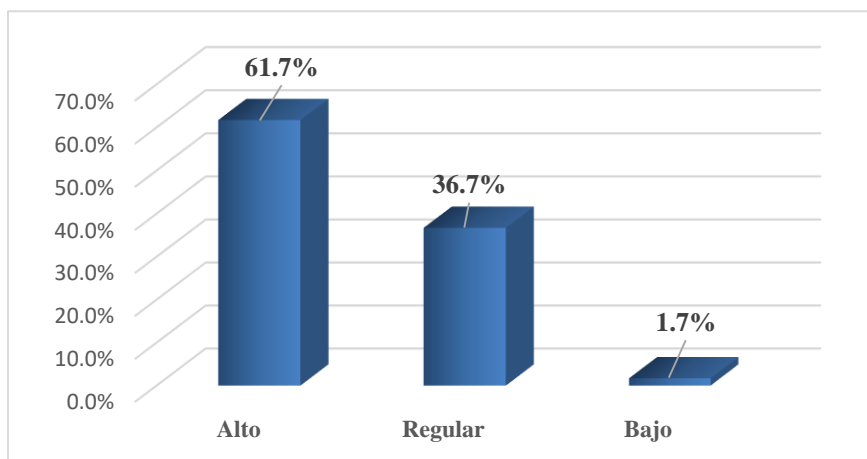


Figura 2 . Nivel de desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018.

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, Tarapoto

Interpretación

En la tabla 2 y figura 2 se muestran y observan los resultados de la medición de la variable Nivel de desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018, donde se aprecia que el nivel percibido por los encuestados del desempeño laboral es el siguiente: el 61.7% lo considerada alto un 36.7% lo considera regular y un 1,7% lo considera bajo.

3.3. Establecer la relación entre el Sistema de Control Interno y el desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018.

Luego de conocer de manera descriptiva cada uno de las variables objeto de estudio, se aplicó el estadístico de correlación de Pearson con la finalidad de establecer la relación entre las variables, para lo cual planteamos la siguiente hipótesis estadística:

H_0 : No existe relación entre el sistema de control interno y el desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018.

H_1 : Existe relación entre el sistema de control interno y el desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018.

Nivel de significación:

El nivel de significancia teórica es $\alpha = 0,05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Regla de decisión:

Rechazar la H_0 cuando la significación observada “p” es menor a α .

No rechazar la H_1 cuando la significación observada “p” es mayor a α .

Tabla 3

Relación entre el Sistema de Control Interno y el desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018.

		PUNTAJE DESEMPEÑO LABORAL	
		PUNTAJE SCI	LABORAL
PUNTAJE SCI	Correlación de Pearson	1	-,169
	Sig. (bilateral)		,197
	N	60	60
PUNTAJE DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	-,169	1
	Sig. (bilateral)	,197	
	N	60	60

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, Tarapoto

Interpretación

Para determinar la relación entre el Sistema de Control Interno y el desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de fuerzas Especiales, 2018, se realizó el estadístico correlacional de Pearson, evidenciándose un valor de $r = -0.169$, esto significa que existe una correlación negativa (inversa) muy baja con tendencia a nula y un Sig (bilateral) de 0.197, lo que indica que aceptamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula porque 0.197 es mayor a 0.05 (nivel de significancia). Esto nos confirma que no existe relación entre el Sistema de Control Interno y el desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018.

IV. DISCUSIÓN.

El tipo de Sistema de Control Interno del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018 percibido por los encuestados es SCI es el de eficiente con un 51.7%, seguido de suficiente con un 46.7% y deficiente con un 1.7%, está por debajo del resultado general de la tesis “El sistema de Control Interno como Instrumento de Gestión para la adecuada toma de decisiones en la empresa Servicentro Primavera SRL 2015-2016”, llevado a cabo en la Universidad Nacional de Cajamarca De Choez (2017) en cuyo resultado de su objetivo específico número uno que fue diagnosticar las condiciones con que opera el sistema de control interno en la mencionada empresa obtiene el resultado de que el sistema de control interno en Servicentro Primavera SRL opera de manera normal con conocimiento del 85% del personal SERPRI SRL. Asimismo referente a este resultado y en comparación con la investigación de Rivera (2016) en su trabajo de tesis titulado “Sistema de Control Interno y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016”, que para su variable Sistema de Control Interno de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín en al año 2016, determino que sus trabajadores lo perciben como “eficiente” en base los resultados valorativos, los resultados del presente estudio son iguales.

El nivel de desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018, se perciben de la siguiente manera: el 61.7% lo considerada alto un 36.7% lo considera regular y un 1,7% lo considera bajo, lo que está por encima de los resultados de la tesis de Rivera (2016) en su trabajo de tesis titulado “Sistema de Control Interno y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016”, que determino para su variable desempeño laboral la escala valorativa de alto, en base a : la dimensión “Planificación” el porcentaje de respuesta fue del 33%, para la dimensión “Relaciones interpersonales” fue del 43% y para la dimensión “Responsabilidad” se observó un 48%.

La relación entre el Sistema de Control Interno y el desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de fuerzas Especiales, 2018, realizada en el estadístico

correlacional de Pearson, evidenciándose un valor de $r = -0.169$ y un nivel de significancia $p = 0.197$, lo que indica que el resultado de la correlación estadística es nula, en comparación es contraria al resultado obtenido por Rivera (2016) en su trabajo de tesis titulado “Sistema de Control Interno y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016” donde de determinó que existe una alta correlación positiva.

V. CONCLUSIÓN.

- 5.1.** Existe una correlación nula, con un Sig (bilateral) de 0.197, entre el Sistema de Control Interno y el desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de fuerzas Especiales, 2018. Por lo que podemos determinar que no existe una relación clara entre las variables de estudio.
- 5.2.** El nivel del Sistema de Control Interno del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018, es mayormente percibido como eficiente con un 51.7%, seguido de suficiente con un 46.7% y deficiente con un 1.7%. De estos datos se puede determinar que el nivel del Sistema de Control Interno del Estado Mayor de la 3ra Brigada de Fuerzas Especiales es lo bastante optimo, cumple con los estándares requeridos para la función de control que impone el sistema de control nacional, y se puede asegurar que las labores administrativas de esta Gran Unidad se desarrollan con transparencia en cumplimiento de las leyes y normas administrativas y jurídicas vigentes.
- 5.3.** El nivel de desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018, se percibe por la mayoría de los encuestados como el 61.7% lo considerada alto un 36.7% lo considera regular y un 1,7% lo considera bajo. Por lo que se puede determinar que el desempeño laboral de los integrantes del Estado Mayor de esta Gran Unidad de Fuerzas Especiales es el más adecuado, cumpliendo con la eficacia, eficiencia y economía en la ejecución de su labor administrativa que redundan en beneficio de la atención determinada por los nuevos roles del Ejército en apoyo de la población de la Región San Martín

VI. RECOMENDACIONES.

- 6.1. Se recomienda al comando de la 3a Brigada de Fuerzas Especiales a fin de cambiar o modificar la correlación negativa baja existente o nula, que se programen charlas y orientaciones al personal que labora en el Estado Mayor para que puedan conocer y apreciar con mayor criterio la labor que ejecuta la inspección de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales a través del Sistema de Control interno, asimismo realizar los estudios de Estado Mayor correspondiente para poder determinar porque se genera esa falta de relación.

- 6.2. Se recomienda al comando de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales continuar e incrementar el cumplimiento eficiente de las políticas, leyes y normas referentes al Sistema de Control Interno Nacional, incrementando cada vez más el grado de conciencia del personal que labora en el estado mayor sobre la importancia del mismo, asimismo poner especial atención sobre todo en el personal que lo considera suficiente y regular, realizando la planificación correspondiente del trabajo de control, ubicando en los puestos del Sistema de Control Interno al personal idóneo y capacitado en la materia.

- 6.3. Se recomienda al comando de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales mantener e incrementar la capacidad de desempeño laboral existente, asimismo incrementar las apreciaciones sobre el desempeño laboral, sobre todo del personal que lo considera suficiente y realizar charlas motivacionales de clima organizacional, relaciones laborales así como efectuar la distribución del personal que labora y que llega a laborar en el Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales en puestos correspondientes a su especialidad y capacitaciones correspondientes, remitiendo a la Dirección de Planeamiento del Ejército, las acciones tomadas y las recomendaciones al respecto.

VII. REFERENCIAS

- Contraloría General, R. (2016). Interno En Las Entidades. *“Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado”*.
- 28716, L. (2006). Elperuano.
- Administrativo, C. (2017). “Influencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de la Dirección Sub Regional de Salud Huallaga Central, 2016” TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN FINANCIERA Y TRIBUTARIA.
- Autonomos, O. (2013). Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. *Normas legales*.
- Bach, A., Rivera, J., Asesor, V., Investigaci, N. E. A. D. E., & Humano, T. (2016). No Title.
- CARDENAS. (2012).
- Contraloría General de la República. (2017). Guía Para La Implementación Y Fortalecimiento Del Sistema De Control Interno En Las Entidades Del Estado, 56. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/contenidos/sis_control_interno/normativa/RCG004_2017_Guia_implemen_SCI.pdf
- De Contabilidad, C., Auditoría, Y., Fernanda, S., Guamán, S., María, D. J., & Espinosa, M. (s. f.). «Implementación De Un Sistema De Control Interno Para La Estación De Servicios La Argelia De La Ciudad De Loja» Universidad Nacional De Loja Área Jurídica Social Y Administrativa Autora.
- En, M., Gubernamental, A., & Pelileo, P. D. E. (s. f.). Universidad técnica de ambato.
- En, M., Pública, G., & Local, Y. D. (2015). Universidad Nacional de Trujillo Escuela de Postgrado.
- Estado Peruano. (2002). Ley N° 27785 - Ley Organica del Sistema Nacional de Control y

de la Contraloría General de la República. *El Peruano*, 9.

Gómez L; Balkin D. y Cardy R. (2008). *Gestión de recursos humanos* (5.ª edc.) PEARSON EDUCACIÓN, S.A., Madrid, España.

LEGALES, N. (2012). Normas legales 480433 11.1., 480433-480437.

Nacional, U., & San, M. D. E. (2015). “ CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LOS PROCESOS DE ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CARMEN DE LA LEGUA REYNOSO –.

Posgrado, E. D. E. (2017). Universidad nacional de cajamarca.

Sistema de Control Interno | Presidencia de la República del Perú. (s. f.). Recuperado 13 de agosto de 2018, de <http://www.presidencia.gob.pe/normas-resoluciones/sistema-control-interno>

Vilda, Y., Alvarez, O., & Ram, G. (2017). “ Control Interno y la efectividad en el tiempo de entrega de obras del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto 2017 ” TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: “Sistema de Control Interno y Desempeño Laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018”.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis		Técnica e Instrumentos		
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el Sistema de Control Interno y el desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018?</p> <p>Específicos ¿Cómo es el Sistema de control interno del Estado Mayor de la 3era Brigada de Fuerzas Especiales, 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre el Sistema de Control Interno y el desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018</p> <p>Objetivos específicos Determinar el Sistema de control interno del Estado Mayor de la 3era Brigada de Fuerzas Especiales, 2018.</p> <p>Determinar el nivel de desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre el Sistema de Control Interno y el desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas El Sistema de control interno del Estado Mayor de la 3era Brigada de Fuerzas Especiales, 2018, es deficiente.</p> <p>El nivel de desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018, es bajo.</p>		<p>Técnica En el presente trabajo de investigación, para la recolección y registro de información se utilizará la técnica de la encuesta, que nos permitirá medir las variables mencionadas. Para la interpretación y análisis de los datos obtenidos, se procesarán los mismos empleando la prueba estadística de correlación de Pearson.</p> <p>Instrumentos Para la recolección de datos se empleará como instrumento dos cuestionarios, el primero de ellos en referencia a la variable Sistema de Control Interno contendrá cinco dimensiones: Ambiente de control, Evaluación de riesgos, Información y supervisión cada uno con tres preguntas las que suman 15 preguntas en total con una escala valorativa del 1 al 5, donde 1 equivale a no adecuado, 2 a regular, 3 a suficiente, 4 a adecuado y 5 a muy</p>		
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones				
<p>Comprenderá la búsqueda de información en las fuentes que son los trabajadores del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fueras Especiales. El diseño será correlacional porque se pretende demostrar la relación que existe entre las variables de estudio Sistema de Control Interno y Desempeño laboral, representado de la siguiente manera:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 -- r --> O2 </pre> </div> <p>Dónde:</p>	<p>Población La población estará compuesta por 60 integrantes del Estado Mayor de la 3ª Brigada de fuerzas Especiales.</p> <p>Muestra La muestra estará compuesta por una muestra no probabilística e intencional, conformada por 60 integrantes del Estado mayor de la 3a Brigada de Fuerzas Especiales.</p>	Variables	Dimensiones			
		Sistema de control interno	Ambiente de control			
			Evaluación de riesgos			
			Actividades de control			
			Información y comunicación			
		Desempeño laboral	Supervisión			
			Eficacia			
Eficiencia						
		Economía				

<p>M: Es la muestra representada por los trabajadores del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales.</p> <p>Oo2: Es la variable Sistema de Control Interno.</p> <p>Y: Es la variable desempeño laboral.</p> <p>r:Es la relación entre variables (Sistema de Control Interno y desempeño laboral).</p>			<p>adecuado y un segundo cuestionario en referencia a la variable Desempeño Profesional con tres dimensiones Eficacia, Eficiencia y Economía con tres preguntas cada uno lo que suman un total de 9 preguntas, con una escala valorativa del 1 al 5 donde 1 equivale a nunca, 2 a a veces, 3 a regularmente, 4 a casi siempre y 5 a siempre, que se aplicara a 60 integrantes del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales.</p>
---	--	--	--

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE EL SISTEMA DEL CONTROL INTERNO

Señor(a), tenga mi cordial saludo. El propósito del presente cuestionario es recolectar información necesaria para el desarrollo de una tesis, la cual estudia la relación entre el Sistema de Control Interno y el desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales. Sobre el particular usted encontrará a continuación, un conjunto de preguntas, las mismas que tendrán diferentes alternativas, debiendo elegir la que considere correcta, marcando al lado derecho de la misma con una (x).

	No adecuado	Regular	Suficiente	Adecuado	Muy adecuado				
	1	2	3	4	5				
ÍTEMS									
	Ambiente de control				1	2	3	4	5
1	Según su opinión las disposiciones con respecto al SCI son:								
2	Cree Ud. que las decisiones que se toman para incentivar el desarrollo transparente de la entidad son:								
3	La implementación del Control interno en el EM de la 3ª BRIGFFEE es:								
	Evaluación de riesgos				1	2	3	4	5
1	El planeamiento para la administración de riesgos es:								
2	La identificación y valoración de riesgos interno en el EM de la 3ª BRIGFFEE es:								
3	Las disposiciones para las respuestas ante los riesgos detectados son								
	Actividades de Control				1	2	3	4	5
1	Los procedimientos de autorización y aprobación de las actividades de la identidad son:								
2	La rotación de puestos del personal que labora en la entidad es:								
3	El registro de acceso a la información de clasificada es:								
	Información y control				1	2	3	4	5
1	Los niveles definidos para el acceso a la información del personal que labora en la entidad es:								
2	Los sistemas de información de la entidad son:								
3	La orientación para la comunicación interna es:								
	Supervisión				1	2	3	4	5
1	Las actividades de autoevaluación son:								
2	La comunicación de las evaluaciones es:								
3	La implementación de las recomendaciones de la evaluación es:								

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

	Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre				
	1	2	3	4	5				
ÍTEMS									
	Eficacia				1	2	3	4	5
1	Cumpló mis labores de manera puntual								
2	Soy organizado y planifico mi trabajo								
3	Mis superiores reconocen mi esfuerzo								
	Eficiencia				1	2	3	4	5
1	Resuelvo inconvenientes que se presenten durante el trabajo								
2	Doy respuesta inmediata a las solicitudes documentarias								
3	Aporto nuevas ideas para el desarrollo del trabajo								
	Economía				1	2	3	4	5
1	Evito errores que acarreen mayor consumo de recursos								
2	Desempeño mis obligaciones dentro del horario de trabajo								
3	Realizó recomendaciones para minimizar gastos administrativos								

Validación de instrumentos

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: “Sistema de Control Interno y Desempeño Laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018”
- Apellidos y Nombres del experto: Henry Santa Cruz Muñoz
- Grado Académico: Dr. en Educación
- Institución en la trabaja el experto: Ministerio de Defensa – Ejército Peruano
- Instrumento motivo de evaluación: Medición del Sistema de Control Interno de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales en la región San Martín
- Autor del instrumento: Br. Christian Giancarlo Menendez del Capiro

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) REGULAR (3) EFICIENTE (4) MUY EFICIENTE (5)

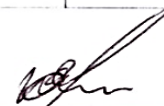
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado. es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión pública.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para determinar el sistema de control interno del Estado Mayor de la 3ra Brigada de Fuerzas Especiales. 2018					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUB TOTAL					8	40
TOTAL					48	

Fuente: personal

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicar Instrumento

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8


 Dr. Henry Santa Cruz Muñoz
 DNI: 43606081

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: “Sistema de Control Interno y Desempeño Laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018”
- Apellidos y Nombres del experto: Henry Santa Cruz Muñoz
- Grado Académico: Dr. en Educación
- Institución en la trabaja el experto: Ministerio de Defensa – Ejército Peruano
- Instrumento motivo de evaluación: Medición del desempeño Laboral de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales en la región San Martín
- Autor del instrumento: Br. Christian Giancarlo Menendez del Capiro

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) REGULAR (3) EFICIENTE (4) MUY EFICIENTE (5)


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				x	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión pública.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para determinar el nivel de desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ra Brigada de Fuerzas Especiales. 2018					x
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					x
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					x
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				x	
SUB TOTAL					12	35
TOTAL		47				

Fuente: personal

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicar Instrumento

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.7


 Dr. Henry Santa Cruz Muñoz
 DNI: 43606081

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: “Sistema de Control Interno y Desempeño Laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018”
- Apellidos y Nombres del experto: Huayan Monzon Franklin Edison
- Grado Académico: Maestro en Ciencias Militares y Planeamiento Estratégico
- Institución en la trabaja el experto: Ministerio de Defensa – Ejército Peruano
- Instrumento motivo de evaluación: Medición del Sistema de Control Interno de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales en la región San Martín
- Autor del instrumento: Br. Christian Giancarlo Menendez del Capiro

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) REGULAR (3) EFICIENTE (4) MUY EFICIENTE (5)

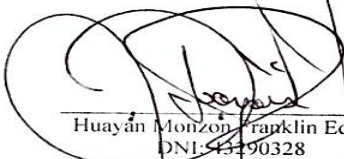
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión pública.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para determinar el sistema de control interno del Estado Mayor de la 3ra Brigada de Fuerzas Especiales, 2018					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUB TOTAL					8	40
TOTAL					48	

Fuente: personal

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicar Instrumento

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8


 Huayan Monzon Franklin Edison
 DNI: 43390328

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: “Sistema de Control Interno y Desempeño Laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018”
- Apellidos y Nombres del experto: Huayan Monzon Franklin Edison
- Grado Académico: Maestro en Ciencias Militares y Planeamiento Estratégico
- Institución en la trabaja el experto: Ministerio de Defensa – Ejército Peruano
- Instrumento motivo de evaluación: Medición del **desempeño Laboral** de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales en la región San Martín
- Autor del instrumento: Br. Christian Giancarlo Menendez del Capiro

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) REGULAR (3) EFICIENTE (4) MUY EFICIENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				x	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión pública.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para determinar el nivel de desempeño laboral del Estado Mayor de la 3ra Brigada de Fuerzas Especiales, 2018					x
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					x
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					x
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				x	
SUB TOTAL					12	35
TOTAL					47	

Fuente: personal

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicar Instrumento

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.7



Huayan Monzon Franklin Edison
DNI: 43290328

Índice de Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos		
Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	15

Variable desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos		
Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	9

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



PERÚ

Ministerio de
Defensa

Ejército
del Perú

3ª Brigada de
Fuerzas Especiales

"Año del diálogo y la reconciliación nacional"

Morales, 14 de diciembre de 2018

Oficio N° 020-2018/SEC GRAL – 3ra Brig FFEE.

Señor Tte Crl EP Menéndez del Carpio Christian Giancarlo

Asunto: Autorización para realizar el trabajo sobre Sistema de Control Interno y Desempeño Laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018.

Ref : OGE 06/2018

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, para autorizar la realización del trabajo con fines académicos sobre el Sistema de Control Interno y Desempeño Laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018, para optar el grado de magister en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo-Tarapoto.

Hago propicia la oportunidad para renovarle las muestras de mi especial consideración y deferente estima.

Atentamente.



O - 300359901-B +
ALDO REYMER MEDINA SUCLLA
General de Brigada
Comandante General - 3ª BRIG FFEE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

MENÉNDEZ DEL CARPIO CHRISTIAN GIANCARLO

D.N.I. : 07762968
Domicilio : Calle 10 Mz. R3 Lote 27 Urbanización San Diego - Lima
Teléfono : Fijo : Móvil : 948067214
E-mail : jediobi44@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Tesis de Posgrado
 Maestría Doctorado
Grado : Maestro
Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

MENÉNDEZ DEL CARPIO CHRISTIAN GIANCARLO

Título de la tesis:

**"Sistema de control interno y desempeño laboral del Estado
Mayor de la 3° Brigada de Fuerzas Especiales, 2018"**

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.


Firma :

Fecha : 12/04/2019

Informe de Originalidad

Feedback Studio - Mozilla Firefox
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=1&o=1111358614&lang=es&u=1086810489&s=1

feedback studio Sistema de Control Interno y Desempeño Laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018

**ESCUELA DE POSGRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Sistema de Control Interno y Desempeño Laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018"

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública
AUTOR:
Br. Christian Giancarlo Menéndez Del Carpio
ASESOR:
Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado

Resumen de coincidencias

24 %

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 %
2	docs.com Fuente de Internet	3 %
3	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	es.scribd.com Fuente de Internet	2 %
5	www.slideshare.net Fuente de Internet	1 %
6	www.industrialfacil... Fuente de Internet	1 %
7	www.monografias.com Fuente de Internet	1 %
8	corladjunin.org.pe Fuente de Internet	1 %
9	www.eumed.net Fuente de Internet	1 %

Página: 1 de 68 Número de palabras: 12670 Text-only Report High Resolution Activado

Mostrar iconos ocultos

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Gabriela del Pilar Palomino Alvarado, asesora del curso de Desarrollo de Proyecto de Tesis, del ciclo IV, y revisor de la tesis del estudiante Christian Giancarlo Menéndez del Carpio, titulado "Sistema de Control Interno y Desempeño Laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018", constato que la misma tiene un índice de similitud de 24%

Verificable en el reporte de originalidad del programa *TURNITIN*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Tarapoto, 12 de Abril de 2019



Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado
DOCENTE POSGRADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Menéndez Del Carpio Christian Giancarlo

INFORME TÍTULADO:

**“Sistema de control interno y desempeño laboral del Estado Mayor de la
3º Brigada de Fuerzas Especiales, 2018”**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: **16 de enero de 2019**

NOTA O MENCIÓN: **Aprobado por Unanimidad**



Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
UCV - TARAPOTO