



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**Control Interno y Desempeño Laboral en el área de Recursos  
Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas-  
2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Contador Público

**AUTORA:**

Romero Ccente, Yurasi Jenifer (orcid.org/0000-0002-5607-6288)

**ASESOR:**

Mg. Oblitas Otero, Roberto Carlos (orcid.org/0000-0002-6541-7005)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Auditoría

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

LIMA — PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi padre Pelayo Romero Gálvez, mi madre María Jesús Ccente Quispe, a mi menor hija Camila Ivanna Curi Romero, quienes son mis gran impulso y fortaleza, en todo el proceso de formación profesional, a nuestro creador Dios quien bendice los pasos y logros que obtenga a lo largo de mi formación profesional.

Yurasi Jenifer Romero Ccente

## **Agradecimiento**

A Dios misericordioso y bondadoso quien Me ha brindado sabiduría, a mi familia que, a lo largo de mi formación profesional, me ha apoyado incondicionalmente, en los buenos y malos momentos. a mi perseverancia que por el largo proceso de formación he persistido firme en el objetivo que es culminar una etapa más de mi formación profesional.

Yurasi Jenifer Romero Ccente.

## Índice de contenido

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenido .....	iv
Índice de tablas .....	vi
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos .....	24
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos .....	25
IV. RESULTADOS .....	26
4.1. Análisis descriptivo.....	26
4.2. Análisis inferencial.....	36
4.2.1. Prueba de normalidad .....	36
4.2.2. Contrastación de la hipótesis general.....	37
4.2.3. Contrastación de las hipótesis específicas .....	39
V. DISCUSIÓN.....	45

VI. CONCLUSIONES.....	50
VII. RECOMENDACIONES .....	52
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS .....	59

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Expertos validadores del instrumento .....	24
<b>Tabla 2</b> Resultado descriptivo del control interno .....	26
<b>Tabla 3</b> Dimensión 1: Ambiente de control .....	27
<b>Tabla 4</b> Dimensión 2: Evaluación del riesgo .....	28
<b>Tabla 5</b> Dimensión 3: Información y comunicación.....	29
<b>Tabla 7</b> Dimensión 4: Actividades de control .....	30
<b>Tabla 8</b> Dimensión 5: Supervisión .....	31
<b>Tabla 9</b> Variable: Desempeño Laboral.....	32
<b>Tabla 10</b> Dimensión 1: Tiempo de trabajo .....	33
<b>Tabla 11</b> Dimensión 2: Calidad de trabajo .....	34
<b>Tabla 12</b> Dimensión 3: Cantidad de trabajo.....	35
<b>Tabla 13</b> Análisis de normalidad .....	36
<b>Tabla 14</b> Tabla cruzada Control Interno y Desempeño laboral.....	37
<b>Tabla 15</b> Chi cuadrado de control interno y desempeño laboral .....	38
<b>Tabla 16</b> Tabla cruzado control interno y tiempo de trabajo .....	39
<b>Tabla 17</b> Pruebas de chi-cuadrado del tiempo de trabajo.....	40
<b>Tabla 18</b> Tabla cruzada control interno y calidad de trabajo.....	41
<b>Tabla 19</b> Pruebas de chi-cuadrado de la calidad de trabajo .....	42
<b>Tabla 20</b> Tabla cruzada control interno y cantidad de trabajo .....	43
<b>Tabla 21</b> Pruebas de chi-cuadrado de la cantidad de trabajo .....	44

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1</b> Control interno.....	26
<b>Figura 2</b> Ambiente de control.....	27
<b>Figura 3</b> Evaluación de riesgo .....	28
<b>Figura 4</b> Información y comunicación .....	29
<b>Figura 5</b> Actividades de control .....	30
<b>Figura 6</b> Supervisión.....	31
<b>Figura 7</b> Desempeño .....	32
<b>Figura 8</b> Tiempo de trabajo.....	33
<b>Figura 9</b> Calidad de trabajo .....	34
<b>Figura 10</b> Cantidad de trabajo .....	35
<b>Figura 11</b> Valores de chi-cuadrado para la hipótesis general.....	38
<b>Figura 12</b> Valores de chi-cuadrado para la hipótesis específica 1.....	40
<b>Figura 13</b> Valores de chi-cuadrado para la hipótesis específica 2.....	42
<b>Figura 14</b> Valores de chi-cuadrado para la hipótesis específica 3.....	44

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general el determinar la incidencia del control interno en el desempeño laboral en el área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022; para alcanzar el objetivo propuesto se empleó el tipo básico de investigación, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional; se utilizó como instrumento el cuestionario que fue previamente validado por el juicio de expertos, con una confiabilidad determinada a través del Alfa de Cronbach cuyo valor para el instrumento que mide el control interno fue de 0.919 y para desempeño el valor fue 0.844, determinando una alta confiabilidad, siendo administrado en los trabajadores de la unidad de estudio, los resultados encontrados mostraron ante el objetivo general que el control interno incide en el desempeño laboral de manera significativa, ello avalado a través del  $X^2 = 12,037$  y nivel de significancia  $0.017 < 0.05$ ; respecto a los objetivos específicos, el primero mostró que el control interno incide de manera significativa en el tiempo de trabajo, ante el segundo objetivo específico mostró que, el control interno incide en la calidad de trabajo, finalmente respecto al tercer objetivo específico, mostró que el control interno no incide en la cantidad de trabajo.

**Palabras Clave:** Control interno, desempeño laboral, ambiente de control, actividades de control, supervisión, desempeño laboral, calidad de trabajo.



## **Abstract**

The general objective of this study was to determine the incidence of internal control on job performance in the Human Resources area of the Apurimac II Health Directorate - Andahuaylas, 2022; To achieve the proposed objective, the basic type of research, quantitative approach, non-experimental design and correlational level was used; the questionnaire that was previously validated by expert judgment was used as an instrument, with a reliability determined through Cronbach's Alpha whose value for the instrument that measures internal control was 0.919 and for performance the value was 0.844, determining a high reliability, being administered in the workers of the study unit, the results found showed before the general objective that the internal control affects the work performance in a significant way, this endorsed through the  $X^2 = 12,037$  and level of significance  $0.017 < 0.05$ ; Regarding the specific objectives, the first showed that internal control has a significant impact on work time, before the second specific objective it showed that internal control affects the quality of work, finally with respect to the third specific objective, it showed that internal control does not affect the amount of work.

**Keywords:** Internal control, job performance, control environment, control activities, supervision, job performance, work quality

## **I. INTRODUCCIÓN**

El crecimiento demográfico mundial acelerado generó mayores exigencias ante la calidad de prestación de servicios de salud, puesto que, la coyuntura sanitaria demandó mayor eficiencia en el actuar de los profesionales de la salud, es por ello que, fue de vital importancia contar con el personal calificado que pueda responder a los requerimientos realizados por la sociedad para afrontar situaciones de riesgo a la vida humana, por formar parte de un derecho innegable. Es en ese sentido que, el control interno es considerado una herramienta clave de direccionalidad organizacional que permite medir y alcanzar los objetivos institucionales, bajo la capacidad de gestionar los recursos con los que cuenta cada entidad, principalmente al recurso humano y la productividad de este en el campo laboral (Vega y Tapia, 2018).

En países como Uruguay y Cuba, se designó un porcentaje muy bajo en el sector de la salud, cuyas actividades presentaron sostenibilidad financiera de las instituciones, causando un bajo control de la eficiencia de los recursos financieros y principalmente del recurso humano, dando pase a la importancia de realizar la implementación de estrategias que mejoren la calidad de atención de los centros de salud, con la dotación de compensaciones y ambientes que retribuyan la satisfacción de los trabajadores permitiendo su adecuado desenvolvimiento laboral y obteniendo los resultados esperados (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Durante el 2020, los sistemas de salud, se encontraron muy susceptibles a casos de corrupción, siendo este un gran riesgo que conllevó a consecuencias aberrantes, representando un obstáculo a la cobertura de salud universal e igualitaria para la población. La estimación de pérdidas anuales por motivos de corrupción en el sector salud ascendió a los 500.000 millones de dólares (Husmann, 2020). Esta situación implicó la necesidad de aplicar sistemas de control dentro de las instituciones, sin embargo, en estos últimos años se presentó problemas de ineficiencia en las organizaciones por una mala gestión por parte de los funcionarios responsables, con ello se reflejó la mala adaptación al puesto de trabajo y a sus funciones con relación a los objetivos institucionales, ocasionando resultados negativos, obligando que las instituciones implementen sistemas de control interno para un mejor desempeño laboral (Akhmetshin et al., 2018).

Las consecuencias que se presentaron de manera frecuente ante un inadecuado control interno fueron los delitos como el abuso de poder, fraude, y corrupción, lo cual causó déficit de los recursos públicos en posesión de los sistemas de salud, hechos que perjudicaron a los ciudadanos que urgían de atención médica, por consiguiente, fue fundamental que las instituciones u organizaciones cuenten con un adecuado sistema de control interno poniendo a la luz riesgos a través de un proceso de evaluación, comunicación, información y supervisión de las actividades y activos que poseen las instituciones (Vian, 2020). El constante proceso de modernización generó cambios en las necesidades de aprobar, diseñar e implementar distintos procesos de control interno, cuyo fin fue fomentar una ordenada conducción de las instituciones, siendo esto fundamental para un buen desempeño bajo el uso transparente de los recursos de las instituciones, obteniendo los resultados esperados, los cuales se verificaron en los estados financieros de las organizaciones (Serrano et al., 2017).

A nivel internacional, el control interno en diferentes instituciones del estado presentaron deficiencias administrativas causando que exista corrupción y fraudes, lo cual ocasionó mala administración y por consiguiente pérdidas de los recursos públicos, afectando así a los ciudadanos (Budianto et al., 2021). En EE. UU, en la mayoría de las organizaciones se emplearon malas acciones donde la más resaltante fueron las acciones de fraude respecto a la administración de los recursos materiales, debido a esto, se hizo fundamental la implementación de un sistema de control interno para reducir y eliminar los fraudes que se cometían en las organizaciones, para ello, se recurrió a la tecnología y estrategias para que exista una buena gestión de los recursos del estado (Bilbao, 2022).

La OMS consideró como elemento fundamental al personal que labora en el ámbito de la salud, ya que teóricamente son profesionales comprometidos con sus deberes para el bienestar de los ciudadanos y en muchos de los organismos internacionales, siempre se consideraron un recurso fundamental porque cumplen funciones de forma eficiente y eficaz, lo que demandó a contar con un ambiente equipado y adecuado para la realización de sus actividades (Inga-Berrosipi y Arosquipa, 2019).

En Colombia de acuerdo a un estudio sobre un modelo de evaluación del desempeño laboral, se identificó las debilidades y fortalezas de los empleados,

determinándose así la calidad del desempeño de los empleados y se conoció la responsabilidad de los trabajadores frente a sus funciones, además se establecieron las funciones de acuerdo al puesto que ocupan, precisándose los requisitos para selección del personal, realizar programas de capacitación y recompensas por el buen desempeño de los empleados y a raíz de estos cambios, se obtuvieron resultados precisos que permitieron evaluar a los empleados de acuerdo a sus competencias y tareas a su cargo para saber qué tanto influye el modelo aplicado (Marín y Delgado, 2020).

En referencia a lo mencionado, el Perú no se encuentra ajeno ya que, pese a los esfuerzos realizados para dar frente a los problemas coyunturales, los retos de adaptación y fortalecimiento de la atención en todos los niveles siguieron latentes, poniendo en consideración que, se tomó como estrategia el aumento de la contratación del personal dispuesto a asumir los riesgos a fin de dar prestación de servicios en los hospitales teniendo en cuenta la remuneración ofrecida, como parte de la política de aseguramiento de la salud implementado por el estado, que permitió alcanzar logros importantes, sin embargo, se puso en evidencia las carencias administrativas y gestión de los recursos por parte de los funcionarios a cargo, dando pase al muy sonado “SIS incapaz e ineficiente” como parte del rechazo al desempeño laboral demostrado hacia la población que se vio limitada al acceso del servicio (Del Caármen, 2019).

El desempeño laboral de los trabajadores de las redes de salud en el Perú, fueron factores altamente determinantes en relación a la aptitud y capacidad que estos presentaron durante la prestación de los servicios, que indudablemente jugó un papel fundamental en la prevalencia de la vida en términos de calidad, ya que el personal representa el pilar de existencia de los centros de salud, por lo que, su eficiencia presentó mejorías a través de supervisiones imparciales y objetivas, además, con la dotación de infraestructuras adecuadas, salarios equitativos y puntuales, recompensas, ascensos de acuerdo a sus méritos y presentándoles condiciones adecuadas en el ambiente laboral, lo cual influyó directamente en la productividad de los trabajadores, todos estos factores fueron importantes para aplicarlos en el cumplimiento de metas y objetivos (Tarqui y Quintana, 2019).

Por su parte la Dirección de Salud Apurímac, para mejorar el desempeño laboral realizó charlas de sensibilización a todos los trabajadores en su conjunto

con la dirección de capacitación, donde se abarcó los temas de Coaching Institucional y relaciones laborales e interpersonales con el fin mejorar la calidad de trabajo y el servicio que brindan a los usuarios, otro tema que se abordó fue la Ética, la integridad y su importancia en la Función Pública, cuyo fin fue la implementación de un Sistema de control interno Dirección de Salud Apurímac, además se resaltaron temas acerca de las funciones que se les designó a cada trabajador y de acuerdo al puesto que ocupan se les da las respectivas cantidades de carga laboral, y con respecto a la clasificación de los servidores públicos este proceso se realizó de acuerdo al tiempo que laboran y a la meritocracia de los trabajadores (Dirección de Salud Apurímac, 2019).

A raíz de los acontecimientos que se encontró se ha propuesto como problema general: ¿Cuál es la incidencia del control interno en el desempeño laboral en el área de Recursos Humanos en la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022?, y se planteó como problemas específicos: ¿Cuál es la incidencia del control interno en el tiempo de trabajo en el área de Recursos Humanos en la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022?, ¿Cuál es la incidencia del control interno en la calidad de trabajo en el área de Recursos Humanos en la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022?, ¿Cuál es la incidencia del control interno en la cantidad de trabajo en el área de Recursos Humanos en la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022?.

Asimismo, cuenta con las siguientes justificaciones que demuestran con que finalidad se está realizando la investigación, la primera es la justificación teórica que se basa en teorías del control interno a través de normas que regulan el uso de recursos por parte del personal de salud para lograr un desempeño laboral eficiente; seguidamente la segunda es la justificación metodológica que es realizado a través de instrumentos, pruebas o métodos con el fin de obtener los resultados para aceptar o rechazar las hipótesis planteadas de acuerdo a esos resultados del estudio la cuales van a ser bases para otras investigaciones; luego la justificación práctica sustenta que con la implementación de un sistema de control interno se pretende mejorar el desempeño laboral en el área de Recursos Humanos en la Dirección Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022, lo cual es fundamental para la institución en el logro de objetivos y si hubiera algunos riesgos poder corregirlos al instante; finalmente la justificación social, la investigación busca un adecuado

control interno en la institución con el propósito de generar mejoras en el desempeño laboral de los trabajadores brindado así una mejor atención a los usuarios de manera eficiente y eficaz, lo cual será beneficioso tanto para los trabajadores como para los ciudadanos.

Se planteó como objetivo general: Determinar la incidencia del control interno en el desempeño laboral en el área de Recursos Humanos en la Dirección de Salud Apurímac II- Andahuaylas, 2022; y como objetivos específicos: Determinar la incidencia del control interno en el tiempo de trabajo en el área de Recursos Humanos en la Dirección de Salud Apurímac II- Andahuaylas, 2022, determinar la incidencia del control interno en la calidad de trabajo en el área de Recursos Humanos en la Dirección de Salud Apurímac II- Andahuaylas, 2022 y determinar la incidencia del control interno en la cantidad de trabajo en el área de Recursos Humanos en la Dirección de Salud Apurímac II- Andahuaylas, 2022.

En la investigación se planteó la Hipótesis general: El control interno incide en el desempeño laboral en el área de Recursos Humanos en la Dirección de Salud Apurímac II- Andahuaylas, 2022, de igual modo se planteó las siguientes hipótesis específicas: El control interno incide en el tiempo de trabajo en el área de Recursos Humanos en la Dirección de Salud Apurímac II- Andahuaylas, 2022, el control interno incide en la calidad de trabajo en el área de Recursos Humanos en la Dirección de Salud Apurímac II- Andahuaylas, 2022 y el control interno incide en la cantidad de trabajo en el área de Recursos Humanos en la Dirección de Salud Apurímac II- Andahuaylas, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales se tomaron las siguientes investigaciones: Según Ramírez-Vielma, R. y Nazar, G. (2019), en su artículo de investigación “Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral”, en la universidad Concepción de Chile, su objetivo fue explorar la relación que existe entre las variables. La metodología aplicada es de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal, donde la muestra fue 197 trabajadores de dos organizaciones de Chile, la primera organización fue conformada por 120 empleados y la segunda por 70 empleados, obteniendo como resultados que  $\chi^2 = 0.876$  y el  $p = 0.00042$ , respecto a los objetivos específicos el primero muestra un valor  $r = 0.160$  y  $p < 0.01$  lo cual afirma que el factor características de tarea se relaciona significativamente con el desempeño adaptativo, asimismo para el segundo objetivo se obtuvo un valor  $r = 0.074$  y  $p = 0.01$  demostrando que existe una relación muy baja y significativa entre las características de tarea y el desempeño de tarea, por último para el tercer objetivo se tuvo como resultado  $r = 0.258$ ,  $p < 0.01$  hallando así que entre las características de tarea y el desempeño de tareas existe una relación significativa, concluyendo que hay una relación entre las características de tarea del trabajo y las dimensiones del desempeño.

Según Palacios, D. (2019), en su tesis “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador”, para optar grado de doctor de en la universidad nacional mayor de San Marcos, el propósito fue determinar la relación existente entre ambas variables, su metodología fue de tipo básico, nivel descriptivo-correlacional, enfoque cuantitativo, como instrumento se hizo uso de la encuesta, donde la muestra fue de 106 empleados a los cuales se le aplicó dos encuestas una por cada variable donde la primera constó de 50 ítems y la segunda de 48 ítems. Para la confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach para los 98 ítems donde el resultado fue de 0.970, obteniendo así un nivel alto de confiabilidad. De acuerdo a la correlación de Spearman se obtuvo como resultado un valor del 0.870, por tanto, tiene una correlación significativa entre las variables, con respecto a los resultados que se obtuvieron se puede concluir que hay una relación significativa

entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí en Ecuador.

Para Arslan, M. y Roudaki J. (2019), en su artículo "Examinar el papel del compromiso de los empleados en la relación entre el cinismo organizacional y el desempeño de los empleados" en la universidad de Lincoln Christchurch de Nueva Zelanda, tuvo como objetivo investigar la relación entre las variables de estudio. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, como instrumento de recolección de datos fue el cuestionario aplicándose a 200 empleados de distintas instituciones de salud en Pakistán para luego ser procesado a través del SPSS, donde los resultados obtenidos fueron que  $r=-0.622$  y  $p=0.000$ , donde se muestra que el cinismo organizacional y el desempeño de los empleados tienen una relación negativa significativa por ello es que la atención que se les brinda a los pacientes se ve comprometida en las organizaciones a raíz de que falta más compromiso por parte de los empleados.

De acuerdo a Ramos, J. et al. (2019), en su revista sobre "El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018", tuvo como objetivo conocer la incidencia del clima organizacional en el desempeño. La metodología aplicada fue cuantitativa, nivel descriptivo-correlacional, tipo básica, el instrumento fue la encuesta el cual fue aplicado a 212 empleados, obteniendo como resultado se obtuvo a través del Chi-cuadrado el cual salió 12, 09 el cual fue mayor a 7.8147, en conclusión se obtuvo que se acepta la hipótesis alterna que el clima organizacional incide directamente en el desempeño laboral de los colaboradores, proponiendo así un plan de mejora para fortalecer y mejorar el desempeño laboral en los funcionarios.

Para Umar, U. y Umar, M. (2018), en su artículo de estudio sobre "El efecto del control interno en el desempeño de bancos comerciales de Nigeria", cuyo objetivo es encontrar el efecto de los sistemas de control interno en el desempeño de los bancos comerciales. Su método utilizado fue de tipo básico, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, se utilizó un cuestionario con escala Likert el cual luego de su aplicación será procesado a través del SPSS 23, donde la muestra fue de 382 encuestados, los resultados obtenidos fueron para los componentes del control interno para el primero  $p=0.029$  y el alfa de Cronbach fue de 0,847, para la



hipótesis 2  $p=0.000$  y el alfa de Cronbach es de 0.805, para la hipótesis 3  $p=0.575$  y el alfa de Cronbach 0.866, para la hipótesis 4  $p=0.004$  y el alfa de Cronbach fue de 0.773, finalmente para hipótesis 5  $p=0.010$  y su alfa de Cronbach es de 0.857, hallando como conclusión que existe una relación significativa y positiva entre 4 componentes del control interno y el desempeño del banco, mientras que el componente de información y comunicación no tiene una relación positiva con el desempeño de los bancos.

La presente investigación consideró los siguiente antecedentes nacionales: Calvanapón, P. y Aldo, J. (2020), en su estudio “Control Interno y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Servidores, UGEL 07 de San Borja, Lima – 2019” para obtener maestría en gestión pública en Universidad Cesar Vallejo, su finalidad fue determinar la influencia del desempeño laboral de los servidores, el enfoque de estudio fue cuantitativo, tipo no experimental y diseño correlacional causal transversal. Los resultados obtenidos de la presente investigación, llegaron a determinar, que hay una influencia significativa y positiva en lo que respecta al desempeño laboral de los servidores; es así que el valor coeficiente de Rho Spearman fue 0.047 ( $P<0,05$ ); dado ello se aceptó la hipótesis del estudio, también se identificó un buen avance del control interno con un 48.6%: con respecto al desempeño laboral fue regular con 82.9%; en ese sentido la conclusión indica que la influencia del control interno es de manera significativa en cuanto al desempeño laboral en virtud del valor Tau-b de Kendall es 0.343 con significancia de 0.047 indicando que es un 5% de significancia estándar ( $P<0,05$ ), en lo que respecta al coeficiente de Rho Spearman  $=0.368$ , por ello se aceptara la hipótesis de la investigación.

Menéndez, C. (2019), en su trabajo de investigación titulada “Control interno y desempeño laboral del estado mayor de la 3ra brigada de fuerzas especiales, 2018”, para lograr maestría en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo, tuvo el propósito fue determinar la relación del sistema de control interno y desempeño laboral, el estudio fue básico, correlacional cuantitativo, transversal: como resultado se llegó a determinar que hay eficiencia en el sistema de control interno con un 51.7% seguido de suficiente en 46.7%, en cuanto a la deficiencia es de 1.7%; en lo que respecta al desempeño laboral es alto con 61.7% y como regular tiene un 36.7% y un 1.7% lo considera bajo, en ese sentido se concluyó que hay una

existencia de correlación nula, con sig. ( bilateral de 0.197, del sistema de control interno y desempeño laboral), es así que se llega a determinar que no hay existencia de relación clara entre las dos variables objeto de estudio.

Según Tamariz, K. (2019), en su trabajo de investigación titulada, “Influencia del control interno y su incidencia en los estados financieros para la mejora de la gestión laboral en una empresa minera, caso: Perú S.A.C Arequipa 2017”, para optar el título de contador público en la universidad nacional de San Agustín, se consideró como propósito de conocer sobre la influencia que genera el control interno y la incidencia que tiene los estados financieros; con un enfoque cuantitativo, correlacional, con el nivel de investigación deductivo y diseño no experimental; el resultado dio a conocer que la mayoría total indica sobre la importancia del COSO ya que ejerce funciones de fundamentales en el sistema de control interno, en ese sentido se concluyó que los estados financieros en la empresa son los que reflejan los resultados así mismo la posición financiera, eso indica que es la base del rendimiento empresarial, por ello se debe llevar mediante un pertinente control con el fin de no generar manipulación negativa que perjudique las diversas operaciones realizadas por la empresa.

Para Arribasplata, J. (2018), en la investigación sobre el “Control interno y desempeño laboral del personal del hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota, 2018”; para lograr de maestría en gestión pública en la universidad César Vallejo, tuvo el propósito de determinar sobre la correlación del control interno y desempeño laboral, en cuanto al estudio fue de tipo cuantitativo, correlacional, diseño transversal descriptivo, dando como resultado de que hay una aceptación del sistema de control interno por parte de los trabajadores con 78.4%, lo que concierne a la satisfacción laboral es de 82.2%, dado ello se demuestra la existencia de una relación muy significativa en promedio de 80.2%, esto indica que hay una significativa relación con 80.3% en ambas variables, en conclusión se obtuvo respuestas favorables en un 77.7%, el ambiente de control es favorable con 82.3%, dado ello se puede afirmar que se cuenta con una buena implementación de control interno.

De acuerdo a Orihuela, P. (2018), en su estudio “Control interno y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un Municipio Limeño, 2017”, para lograr maestría en gestión pública en la universidad César Vallejo, se

palteó como objetivo de determinar sobre la relación con respecto al control interno y desempeño laboral, en cuanto a la metodología tuvo un estudio básico, correlacional con el enfoque cuantitativo de diseño no experimental. Los resultados obtenidos muestran que hay existencia de relación significativa, el resultado estadístico que corresponde a ( $Rho=.340$ ); así mismo otro hallazgo de importancia indica sobre la existencia de correlación baja, positiva y significativa en lo estadístico entre control interno y factores actitudinales de  $Rho$  Spearman = 359, en lo que respecta al control interno y factores operativos  $Rho$  Spearman = 269. Para los trabajadores administrativos hay una relación positiva entre las dos variables, siendo los datos no paramétricos de  $Rho$  Spearman de 0,340, indicando una correlación positiva baja así mismo la significancia es igual a 0.000. En conclusión se da a conocer sobre la existencia de relación entre las variables de estudio, dado ello se afirma que hay incidencia entre control interno y desempeño laboral.

En la investigación se identificó la primera variable el **control interno**, que para Koo y Ki (2020), es una herramienta fundamental para que las empresas desarrollen autodisciplina con el fin de mejorar el desempeño de la gestión mejorando la eficacia y eficiencia de operaciones, garantizando el cumplimiento de las leyes y reglamentos, esta herramienta ayuda a las empresas a mejorar su desempeño. Por otro lado para Cortés (2019), es una herramienta que ayuda a detectar si una organización funciona de acuerdo a lo deseado, asimismo es indispensable para las organizaciones que desean tener una competitividad en sus negocios, ya que a través de esta herramienta disminuyen la frecuencia de errores y fraudes en cuanto a la información financiera. También, Mendoza-Zamora et al (2018), es una herramienta para que las organizaciones tengan seguridad razonable en su dirección y cumplimiento de sus objetivos institucionales, así mismo permite a que la organización tenga una claridad en la observación de eficiencia y eficacia en cuanto a las actividades que desarrollan. Por otra parte, para Jau-Yang (2018), son procesos integrados, dinámicos y estratégicos de las instituciones u organizaciones para la gestión de posibles riesgos dentro de las instituciones las cuales podrían limitar el cumplimiento de las expectativas y objetivos internos y externos, causando en ocasiones por la responsabilidad social en el ambiente social.

Para Umar y Umar (2018), el control interno es diseñado por encargados de administración, el gobierno corporativo y otro personal con el fin de proporcionar una seguridad razonable en el logro de los objetivos de la entidad, esta herramienta puede verse como procedimientos o políticas que están incorporados con el fin de formar el control de las actividades al mismo tiempo garantizar que la entidad siga los objetivos establecidos. El autor considera cinco dimensiones las cuales son presentadas a continuación:

La dimensión de **ambiente de control** es considerada como la base del sistema de control interno, es fundamental para tener un control interno eficaz y eficiente, ya que marca la pauta de la función organizacional e influye en la forma de actuación de sus funcionarios, por ello tiene una gran importancia ya sea en una organización pública o privada, por otra parte, el componente también desarrolla aspectos relacionados con los administradores y colaboradores de las organizaciones. Por otro lado, Campos (2020), afirma que es esencial en la organización, ya que la presente herramienta es de suma importancia para los empresarios quienes están encargados de la implementación de un gobierno corporativo. Cabe precisar que, para un ejercicio de control y la generación de un ambiente de control, no importa si una empresa es grande o pequeña, pública o privada.

El ambiente de control para Umar y Umar (2018), son factores positivos para determinar, aumentar o disminuir la efectividad de las políticas, procedimientos y métodos específicos de un proceso; se destaca el ambiente de control con el entendimiento básico adoptado por una alta dirección de la corporación para controlar la organización, así mismo la actitud de poder resolver problemas; por ello el autor considera los siguientes indicadores: **a) la directiva de adquisiciones y contrataciones**, comprende una junta de miembros especializados en realizar la compras considerando las reglamentadas propuestas por la entidad y los proveedores para cubrir las necesidades de la organización ; **b) normas de conducta y convivencia**, establece una serie de criterios en el interno de la organización, cumple un rol fundamental para poder regular ciertos incumplimientos y deberán se cumplido obligatoriamente; **c) directiva de control de inventarios y activos**, una junta designada por la entidad para desempeñar el control de los movimientos de los recursos del área logística y económica del centro de salud.

El control e inventario de activos fijos **ayuda a las empresas a mejorar el flujo de efectivo**. Los activos fijos son los bienes o recursos que posee la empresa, y que están destinados a ser soporte y base para fabricar los productos o emitir los servicios que la compañía ofrece en el mercado.

Las **normas de convivencia** de un lugar determinado deben tener las siguientes características: Deben ser aprendibles, comunicables, comprensibles. Deben ser ciertas, válidas y con la menor posibilidad de ambigüedad posible. Deben ser obligatorias y coercitivas: de no cumplirse, deben acarrear sanciones de algún tipo **La evaluación de riesgo** para Dombrovskaya (2021), es fundamental para identificar riesgos a partir de reportes de actividades y funcionamiento de instalaciones, para que así la institución pueda realizar y proponer medidas para prevenir y corregir problemas operacionales futuros creando condiciones de desempeño eficiente y generando confiable información. Para Ormazza-Rodríguez et al (2020), es fundamental, ya que ayuda a detectar posibles amenazas y consecuencias, así mismo las debilidades; a través de ello se puede llegar a mejorar la calidad, logrando tener un mejor desempeño para la satisfacción de los clientes ya sean estos internos o externos; con la mencionada herramienta se puede lograr una correcta obtención de datos favorables para la organización. Por otro lado la evaluación de riesgos se puede definir como una herramienta que identifica y analiza los riesgos relevantes para el logro de los objetivos, también a través de ello se llega a determinar cómo poder tener éxito en cuanto a las actividades desarrolladas por la organización; dado ello el autor considera como indicadores al **riesgo de fraude**, todos los organismos están sujetos a sufrir en algún momento este tipo de perjuicios, por tanto es necesario implementar herramientas y estrategias para prevenir y evitar las disconformidades que; **mal manejo de incentivos y precisiones**, estos actos suceden siempre en cuando existe una corrupción intencionada o por falta de concomimiento del personal encargado; **actitudes**, una forma que el personal demuestra los hechos en el desempeño de su labor (Umar y Umar, 2018).

Para Tamayo et al (2021) **la información y comunicación** es la comunicación bidireccional en tiempo real, en la prontitud e interactividad que propicia las condiciones con el fin de informarse o acceder conocimientos nuevos; son escenarios a través del cual los usuarios intercambian aspectos emocionales,

sentimentales, así mismo de aprendizajes para el desarrollo de habilidades y destrezas.

Para Negash (2019), es un componente que brinda información relevante, clara, objetiva y útil mediante adecuados canales de comunicación, haciendo uso de los reportes proporcionados por las distintas áreas y niveles las cuales brindan información financiera y operativa, también la información es obtenida mediante la comunicación entre los trabajadores, directivos, accionistas, clientes entre otros. Es esencial en la organización por ello se debe establecer una comunicación efectiva, que incluya a todos los empleados en los distintos niveles de la empresa, se centra en la calidad y naturaleza de la información la cual es necesaria para un control efectivo, se debe utilizar para desarrollar las actividades, ya que producen información operativa, financiera y relacionada al cumplimiento de los objetivos; es por esto que se considera como indicadores lo siguiente: **a) comunicar objetivos y responsabilidades**, en los organismos se realizan diferentes actividades con la fin de conseguir metas los cuales es encargado por un responsable para ejecutarlos, de cual los logros son informados con total transparencia en la entidad, **b) identificar información relevante y de calidad**, es muy necesario cuantificar toda la información pertinente para luego consolidar, a través de ello tomar las medidas correctivas a fin de mejorar el manejo informativo, **c) procesar información interno y externo**, información interno consiste en agrupar los datos generados a través de las operaciones realizadas por la entidad para luego ser consolidadas con las informaciones de otras entidades lo que corresponde a datos externos, los cuales nos servirá de guía para tomar mejores decisiones para el bienestar de la entidad (Umar y Umar, 2018).

Por otro lado, la dimensión **Actividades de control** son establecidas mediante procedimientos y políticas , con el fin de poder dar respuesta de manera oportuna a los riesgos que podrían afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales; estas deben ser íntegras dentro del proceso de evaluación de riesgos, ya que después del análisis la administración desarrollará actividades de control que deben ser realizadas de manera apropiada y oportuna (Ortega-Marqués et al., 2017). Es la acción que permite que los trabajadores sean eficientes y responsables en cuanto a sus funciones, así mismo también permite que se logre

minimizar los posibles riesgos que pueden afectar los objetivos institucionales; las actividades de control, son políticas que ayudan en asegurar llevar a cabo las respuestas establecidas para la dirección de riesgos de manera adecuada, están establecidas con el propósito de garantizar que las metas sean alcanzadas (Angulo-rivera, 2019).

Son herramientas automatizadas o bienes manuales, que tienen el propósito de prevenir o reducir los riesgos que como consecuencia pueden impedir el cumplimiento de los objetivos y la misión de la organización por ello, la gerencia debe establecer las actividades de control ya que son relevantes para la auditoría para mitigar los posibles riesgos; como indicadores son considerados por el autor lo siguiente: **a) reevaluar procesos y procedimientos**, es una revisión que se desarrolla por la vez segunda con el propósito de asegurar una adecuada operación de las actividades en la entidad y sean confiables para el cumplimiento de metas **b) segregación de funciones**, una forma de determinar el control de funciones considerando la capacidad que posee el individuo para minimizar los riesgos en caso de incumplimientos que podrían suceder, **c) prontitud**, son operaciones que se realizan de manera rápida e inmediata con la finalidad de cumplir un fin determinado (Umar y Umar, 2018).

**La supervisión** es el proceso a través del cual se recoge de manera rutinaria la información, ya que es una actividad técnica y especializada, tiene como fin utilizar de manera racional los factores productivos, a través de ello se realiza el seguimiento sistemático de las actividades por parte de un supervisor a corto, mediano o largo plazo la cual está desarrollado a través de la integración de enfoques estratégicos, sistemático y de procesos que abarca desde la integración e incorporación de los supervisados, del grupo laboral (Pelayo y Velázquez, 2018). Es una actividad a través del cual se comprueba que el funcionamiento a lo largo del tiempo se mantiene de manera adecuada, en este proceso se verifica la adecuada función de las actividades, así mismo también puede permitir la introducción oportuna de posibles modificaciones pertinentes (Pelayo et al., 2019).

Umar y Umar (2018), es un proceso importante para un desarrollo y desempeño adecuado del control interno, se lleva durante el desarrollo y ejecución de las actividades de la organización, estableciendo responsabilidades con el fin de

poder operar y controlar el esfuerzo de las actividades, para que de manera individual puedan cumplir con las funciones o tareas que se les hayan sido asignadas; el autor considera los siguientes indicadores: **a) evaluación de desempeño**, es el análisis del trabajo personal en una entidad con el propósito de mejorar el desempeño laboral tanto organizacional y personal; **b) evalúa resultados**, una forma eficiente de conocer los logros conseguidos en la organización; **c) comunica deficiencias y las acciones correctivas**, consiste en informar las irregularidades que se presentan con sugerencias para luego ser consideradas para tomar acciones correctivas.

Como segunda variable de la investigación se tiene al **desempeño laboral**. Según Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardozo (2019), son actividades de las personas cuando aplican sus aptitudes para tener una calidad de servicio dentro de la organización a través de sus competencias profesionales y sus habilidades interpersonales, ya que estas inciden de manera directa en los logros de la empresa, se desenvuelven con el propósito de lograr resultados óptimos con el fin de asegurar las acciones deseadas. Es la acción generada por parte del trabajador con el ánimo de obtener resultados óptimos, así mismo el trabajo puede incluir conductas que estén orientadas al cumplimiento de responsabilidades del cargo y las actividades realizadas adicionalmente, agregando valor a la empresa en la búsqueda de los objetivos que fueron fijadas por la misma institución como una estrategia individual (Boada, 2019).

Según Buntaran et al. (2019), son las acciones o comportamientos de los trabajadores de una institución donde se ve reflejado si cumplen con las metas propuestas, el desempeño depende mucho de la información y conocimiento que tienen los trabajadores, por ello es importante realizar las capacitaciones correspondientes. Es el valor que esperan las instituciones u organizaciones por parte de todos los empleados en un tiempo determinado, mostrando su rendimiento frente a las actividades designadas y superando los obstáculos que se presenten durante el cumplimiento de sus metas todo con el fin de ser responsable de sus deberes en las organizaciones porque estas dependen mucho del desempeño de sus trabajadores (Kell y Motowidlo, 2018).

Son comportamientos que muestra el trabajador, los cuales son equivalentes a la entrega de los resultados deseados por la empresa en términos de calidad de



trabajo; es considerada también como el factor importante para el éxito de la organización, ya que es vital para las empresas, por ello es fundamental la evaluación del desempeño laboral con el fin de medir la eficiencia y productividad en cuanto al éxito organizacional (Na-Nan et al., 2018). Menciona las siguientes dimensiones.

**El tiempo de trabajo** es un elemento estratégico en el ámbito laboral, ya sea esto en una organización o una empresa, es la clave de la existencia de un mínimo de horas que serán elaboradas con el fin de garantizar una apropiada productividad en la institución así mismo para el trabajador, cabe precisar que es de gran importancia para que el trabajador pueda conocer ciertos derechos en el tiempo de trabajo como ejemplo el descanso por razones de salud o disfrutar del tiempo libre que le corresponde (Serrano, 2019). Periodo de tiempo durante el cual el trabajador permanece en su centro laboral a disposición del empresario o quien lo supervise, ejerciendo las actividades o funciones que le corresponde, también se puede decir que es el tiempo vital que brinda el trabajador con ciertos derechos, contribuyendo a la organización en su competitividad a través de su servicio profesional, con responsabilidades laborales contempladas por leyes en cuanto al tiempo determinado (Rodríguez, 2021).

Es la cantidad de tiempo necesario para desarrollar las actividades relacionadas con el trabajo en relación con la dificultad de las tareas. Los trabajadores cumplen con los objetivos de tiempo de trabajo siempre que las tareas se lleven con precisión y dentro del tiempo determinado, entregando las tareas de manera oportuna; dado ello el autor considera los siguientes indicadores: **a) entregas a tiempo**, son acciones muy importantes que un empleado debe practicar en la entidad, estas acciones provienen principalmente de la formación académica del personal, el cual emplea en sus labores cotidianas; **b) tiempo razonable**, es un acto de responsabilidad, lo cual implica hábito, la capacidad académica, entre otros complementos que hacen posible el cumplimiento de las tareas en tiempo prudente; **c) oportunidad**, es necesario que todo personal debe cumplir de manera oportuna las obligaciones que se encomienda en el organismo lo cual contribuye a un adecuado manejo; **d) logro de objetivos**, cada organismo se constituye con un propósito de cubrir las necesidades de un conjunto de individuos y ese es el objetivo con o sin fines de lucro (Na-Nan et al., 2018).

**La calidad de trabajo** está relacionada con el salario, los beneficios y las horas laborales porque impactan en las modificaciones estructurales, en el avance tecnológico, pero su prioridad es la seguridad en el trabajo, el control, la autonomía y el desarrollo del personal, con el fin de generar el bienestar de las personas y de sus hogares logrando así aumentar la productividad, el desempeño y la inserción laboral (Rodríguez-Modroño y López-Igual, 2021). Es definida como la actitud y voluntad que tienen los trabajadores para aumentar su productividad y así generar mejores beneficios en favor de las instituciones, de manera eficiente y eficaz generando el crecimiento de la Institución progresivamente de acuerdo a los objetivos establecidos (Gil y Gómez, 2020). Es el cumplimiento de los estándares y criterios que fueron establecidos en relación a la compra, producción, verificación y entrega de servicios y bienes, también es considerada para controlar los procesos de calidad de atención del personal lo cual se verá reflejado durante las inspecciones o supervisiones que se realizan en las instituciones, fomentando así que el personal tome conciencia acerca de la calidad de servicios y productos (Nan et al., 2018).

Según el autor la dimensión tiene los siguientes indicadores: **a) trabajos correctos**, son operaciones desarrolladas adecuadamente con fines de generar bienestar institucional y evitar problemáticas futuras; **b) específicos y estandarizados**, consiste en la adaptación de criterios de acuerdo a la necesidad que se requiere en el trabajo; **c) herramientas y materiales adecuados**, para el funcionamiento de una entidad necesariamente es importante contar con todo el apoyo de herramientas y materiales, lo cual contribuye al cumplimiento y logro de propósitos; **d) inspección de calidad y cumplimiento de expectativas**, comprende evaluaciones detalladas para evitar futuros irregularidades, además permite adecuadamente lograr metas cumpliendo las expectativas propuestas en un inicio.

La **cantidad de trabajo** es lo producido por el trabajador ya sea en un tiempo determinado o por etapas, porque el trabajo es el valor mientras la cantidad es la medida, por ello se ve reflejado las actividades realizadas en el desempeño laboral y en el cumplimiento de objetivos eficientemente (Gil y Gómez, 2020). Son estrategias importantes que demuestran que tan eficientes son los reclutamientos, capacitaciones y motivaciones que se les realiza a los trabajadores, también

permite que pueden aportar sus ideas para el logro de objetivos, y la realización de tareas asignadas de acuerdo al puesto que ocupan (Alawamleh y D Narasímha, 2022).

Es el resultado obtenido de la producción que fue realizado de acuerdo al comportamiento del personal, como la cantidad de desechos, de productos y las ventas realizadas; es fundamental medir la cantidad del trabajo producida con el fin de conocer las capacidades mentales y físicas del personal al momento de realizar sus funciones (Na-Nan et al., 2018). Dicha dimensión cuenta con los siguientes indicadores: **a) cantidad de empleados**, el número de trabajadores que se concentran en sus respectivas áreas para cumplir sus respectivas obligaciones encomendadas; **b) expectativas organizacionales**, tiene una dependencia de las autoridades encargos de la institución, el funcionamiento instruccional está en función del personal que labora en la entidad, son ellos que cumplen las expectativas que se quiere lograr o se ofrece al usuario; **c) distribución según habilidades y expectativas**, es la designación del trabajador adecuado de acuerdo las expectativas que requiere cada área para cubrir la necesidades del área usuaria; **d) asignación por cantidad**, es la distribución del trabajador en función de las actividades que se requiere ser ejecutado en un tiempo prudente.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

El desarrollo de la presente se realizó dentro del tipo aplicado de investigación, toda vez que se buscó solucionar el problema del desempeño laboral que presentaron los trabajadores del área de Recursos Humanos en la DISA Apurímac II, mediante la aplicación del Control interno en el área mencionada, para tal motivo, se consideró lo indicado por Nicomedes (2018), quien determinó que este tipo de investigación tiene como propósito dar solución a los problemas de la realidad mediante la aplicación directa de conocimientos que permitan absolver dichas deficiencias.

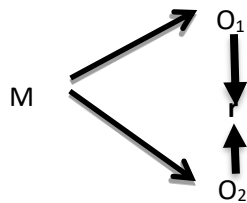
Además comprendió del enfoque metodológico cuantitativo, ya que según Baena (2017), es la base para poder realizar comparaciones, para construir hechos describiendo y explicando sus causas, se recogen los datos durante todo el proceso de la investigación, sus hipótesis son planteadas a medida que se avanza para descartarlas si no coinciden con el propósito del estudio.

##### **Diseño de investigación**

El diseño fue no experimental, ya que para conocer la incidencia de las variables estas fueron analizadas desde su entorno natural, sin alterar ni manipular ningún factor para observar los efectos en la variable dependiente tal como lo sugieren Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), dado lo expuesto en el presente trabajo de investigación, las variables fueron observadas y mostradas desde su comportamiento natural sin sufrir alteraciones o estímulos.

Así también, se consideró el nivel de investigación correlacional ya que se buscó conocer el grado de asociación entre las variables o categorías de la investigación, mismas que fueron evaluadas por separado y luego en conjunto, ya que Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), mencionan sobre este nivel que, tiene el fin de dar a conocer cómo se comporta una de las variables frente a la otra cuando se relacionan.

Donde:



Donde:

M = Trabajadores

O1 = Variable 1 "Control interno"

O2 = Variable 2 "Desempeño laboral"

r= Relación

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Identificación de las Variables

**Variable I:** Control interno

**Variable II:** desempeño laboral

#### Operacionalización de variables

**Variable I:** Control interno

#### Definición conceptual:

La variable control interno, según Umar y Umar (2018), es el conjunto de procedimientos, métodos y controles establecidos por la administración y la junta directiva de una organización pública o privada con la finalidad de alcanzar confiabilidad de informes financieros y metas.

#### Definición operacional:

El control interno según Umar y Umar (2018), lo define operacionalmente mediante cinco componentes: ambiente de control, evaluación de riesgos, información y control, actividades de control y supervisión.

#### Indicadores:

##### Dimensión: Ambiente de control

- Directiva de adquisiciones y contrataciones
- Normas de conducta y convivencia
- Directiva de control de inventarios y activos

##### Dimensión: Evaluación de riesgos

- Riesgo de fraude
- Incentivos y presiones

- Actitudes

**Dimensión: Información y control**

- Comunica objetivos y responsabilidades
- Identifica información relevante y de calidad
- Procesa información interno y externo

**Dimensión: Actividades de control**

- Reevalúa procesos y procedimientos
- Segregación de funciones
- Prontitud

**Dimensión: Supervisión**

- Evaluación de desempeño
- Evalúa resultados
- Comunica deficiencias
- Acciones correctivas

**Escala de medición:** Ordinal

**Variable II:** desempeño laboral

**Definición conceptual:**

La variable desempeño laboral, según Na-Nan et al. (2018), es una evaluación al desempeño de los trabajadores en cuanto a la eficiencia y productividad en relación a sus actividades las cuales contribuyen al logro de sus objetivos exitosamente de una organización.

**Definición operacional:**

El desempeño laboral es definido operacionalmente por las siguientes dimensiones: tiempo de trabajo, calidad de trabajo y cantidad de trabajo.

**Indicadores:**

**Dimensión: Tiempo de trabajo**

- Entregas a tiempo
- Tiempo razonable
- Oportunidad
- Logro de objetivos

**Dimensión: Calidad de trabajo**

- Trabajos correctos
- Específicos y estandarizados

- Herramientas y materiales adecuados
- Inspección de calidad
- Cumplimiento de expectativas

**Dimensión: Cantidad de trabajo**

- Cantidad de empleados
- Expectativas organizacionales
- Distribución según habilidades y expectativas
- Asignación por cantidad

**Escala de medición: Ordinal**

**3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

**Población**

También conocida como universo la cual engloba el total de los elementos, objetos o sujetos que se pretende investigar, para su selección se toman ciertas características y similitudes, también se toma en cuenta el tiempo y espacio geográfico, si es necesario en algunas ocasiones se selecciona una parte de ella para tomarla como muestra (Neill y Cortez, 2018). La investigación tomó en consideración a 30 trabajadores del área de Recursos Humanos en la DISA Apurímac II – Andahuaylas como población.

**Tabla 1**

*Trabajadores del área de Recursos Humanos*

Género del trabajador	Cantidad
Femenino	14
Masculino	16
Total	30

*Nota.* Elaboración propia.

**Muestra**

Es el subconjunto o parte de la población o universo, que son escogidas o seleccionadas de manera aleatoria, a dicha subconjunto se le aplica el instrumento seleccionado para obtener información y resultados donde la muestra representa a toda la población (Neill y Cortez, 2018). Para el presente estudio la muestra estuvo conformada por la totalidad de la población: 30 trabajadores.

## **Muestreo**

Es una técnica para hallar la muestra representativa, el cual se obtendrá mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple, donde todos los trabajadores tienen la misma probabilidad de ser parte de la muestra, sirviendo como fuente primaria para obtener información relevante para la solución de los problemas planteados (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por lo tanto, el estudio comprendió de un muestreo no probabilístico de tipo censal.

## **Unidad de análisis**

Son los trabajadores del área de Recursos Humanos dentro de la Dirección Salud Apurímac II – Andahuaylas.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

La técnica utilizada fue la encuesta mediante la cual se recolecta datos e información en el lugar correspondiente, con el propósito de comprar, explicar, describir factores como son actitudes, comportamientos y conocimientos (Bravo y Valenzuela, 2019).

#### **Instrumentos**

El cuestionario es un instrumento que se utiliza para recolectar la información de manera ordenada y organizada mediante el cual se va a medir las variables del trabajo que son el control interno y el desempeño laboral, lo componen una serie de preguntas que son elaboradas con los indicadores de la investigación (Bravo y Valenzuela, 2019).

El cuestionario se elaboró por cada una de las variables de forma independiente, en la que la variable control interno estuvo constituida por 16 preguntas correspondientes a cada uno de sus indicadores, con una escala de Likert donde 1= “Deficiente”, 2= “Regular”, 3= “Eficiente”, por otra parte, para la variable desempeño laboral también se elaboró 13 preguntas con sus indicadores y la escala fue Likert donde 1= “Bajo”, 2= “Medio”, 3= “Alto”.

#### **Validez**

La validación de los instrumentos se da a través de la medición de las variables, todo en relación a la opinión y juicio de expertos para validar el



constructo y contenido de los ítems con una opinión profesional en relación a la importancia, claridad y pertinencia del instrumento para una correcta recolección de datos (Silvestre y Huamán, 2019).

**Tabla 2**  
*Expertos validadores del instrumento*

	<b>Docente</b>	<b>Grado</b>	<b>Especialidad</b>
1	Jorge Enrique Cueva Burga	Mág.	Tributación y Finanzas
2	Ángel Poquioma Rodríguez	Mág.	Gestión Pública
3	Isaac Merino Quispe	Mág.	Administración Pública y Gestión Estratégica

*Nota.* Elaboración propia.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad es un grado de congruencia que es utilizado para medir los ítems del instrumento, con el propósito de aplicar un instrumento confiable y obtener los resultados esperados (López et al., 2019). Por tanto, la confiabilidad fue determinada a través del Alfa de Cronbach de una prueba piloto aplicada a 15 personas; tomando en cuenta la condición de que cuando el valor del Alfa es superior a 0,700 el instrumento presenta buena confiabilidad en tanto si es menor tendrá que reestructurarse el instrumento.

### **3.5. Procedimientos**

Para realizar la investigación se tomaron como fuente de información, la revisión bibliográfica, libros, revistas entre otros, para realizar así el trabajo de campo. Primero se elaboró el cuestionario con la pertinente escala, la cual fue validada mediante el juicio de expertos, y la confiabilidad fue determinada mediante el Alfa de Cronbach aplicada al 10% de la muestra como mínimo. El instrumento estuvo dirigido y aplicado al personal del área de Recursos Humanos de la Dirección Salud Apurímac II – Andahuaylas, de acuerdo a la fecha programada, los datos obtenidos fueron ordenados en una hoja de cálculos Excel para luego ser importados al IBM SPSS versión 26 para su respectivo procesamiento y análisis que se detallan en el siguiente capítulo.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para realizar el análisis de datos se pasó por dos procesos: el primero es el análisis de frecuencias por dimensiones y el segundo el análisis inferencial, que permitirá alcanzar los objetivos de la presente.

Estadística descriptiva según Mayorga-Ponce et al. (2020), llamada también como estadística deductiva, presenta los datos, organiza, sintetiza y describe datos y conclusiones de forma rápida y fácil, es aplicada en la investigación cuantitativa, económica, demográfica, biológica e industrial. Hace uso de diferentes medidas ya sea de dispersión, de tendencia, forma, desviación estándar y media las cuales son representadas de forma gráfica.

Estadística inferencial según Mayorga-Ponce et al. (2020), conocida también como estadística inductiva, estudia y analiza los datos mediante la muestra la cual representa a toda la población, es aplicada en las ciencias económico empresarial y experimental, analiza la hipótesis, series de tiempo, análisis de regresión e intervalos de características, es basada en probabilidades y realiza resultados a partir de las muestras. Por ello en la investigación se hará uso de la correlación Rho Spearman, para contrastar las hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para la realización de la investigación debe darse el cumplimiento a las normas, directivas y pautas que establece la Universidad César Vallejo, y con el consentimiento del personal que labora dentro del área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II, para su redacción se realiza de acuerdo a las normas APA séptima edición, respetándose las definiciones de los autores o redactores de libros, revistas, artículos entre otros a la vez serán cumplidos los procedimientos para realizar la investigación. Asimismo, será trabajado de manera profesional y respetando la privacidad de datos de las personas encuestadas para la recolección de información, dando fe que todos los datos y resultados obtenidos son verídicos y no fueron manipulados por ninguna circunstancia.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

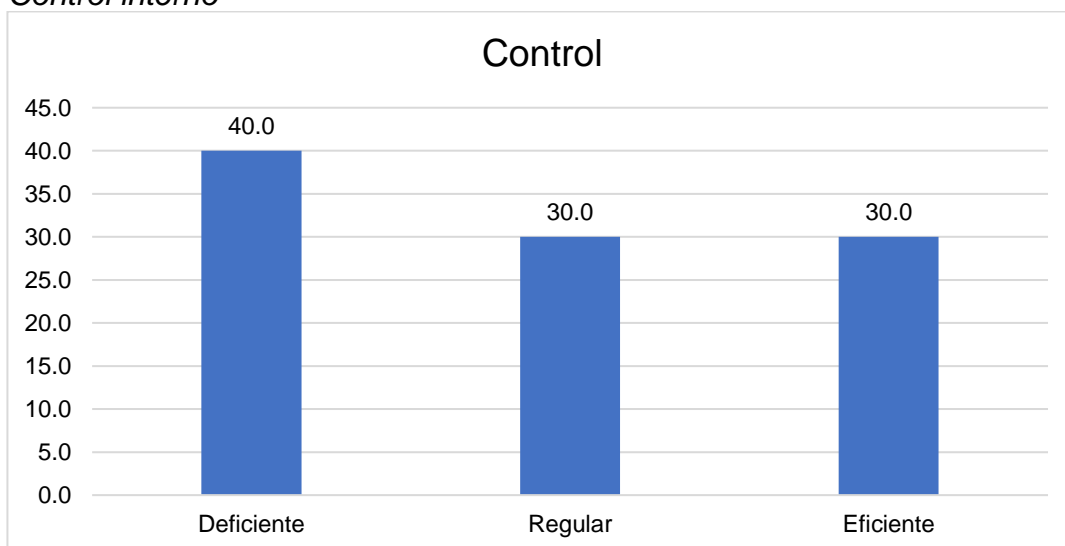
A continuación, se presentan los resultados descriptivos de las variables y sus respectivas dimensiones, representado en tablas y figuras de frecuencias.

**Tabla 3**  
*Resultado descriptivo del control interno*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	12	40.0	40.0
Regular	9	30.0	70.0
Eficiente	9	30.0	100.0
Total	30	100.0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 1**  
*Control interno*



*Nota.* Elaboración propia

#### **Análisis:**

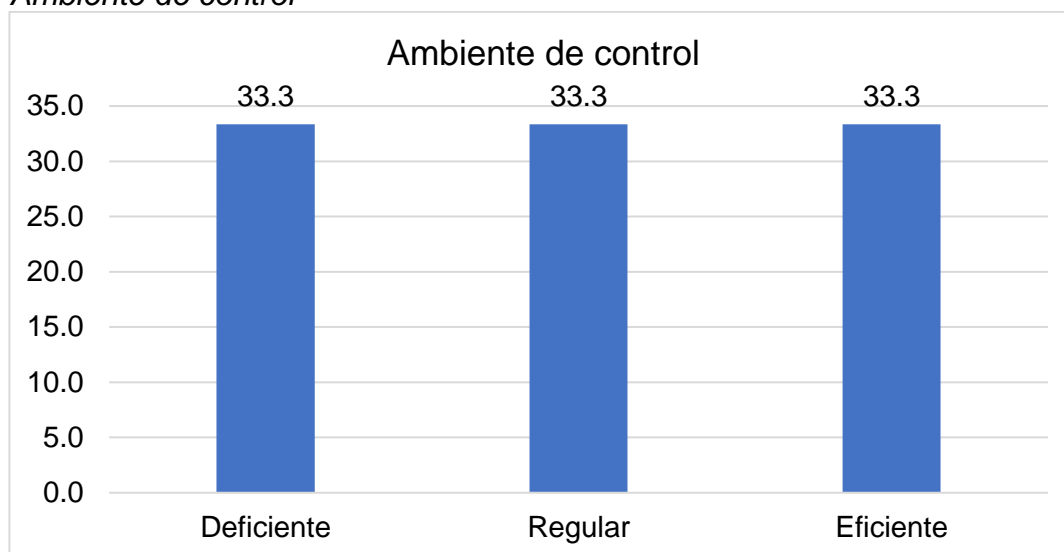
Mediante la tabla 3 y figura 1, se observó que el 40.0% de los encuestados mencionan que dentro de la institución existe un control interno deficiente, mientras que el 30.0% trabajadores lo consideraron regular, a diferencia del 30.0% quienes lo consideran eficiente, de ello se evidencia que, el control interno es deficiente, estos resultados demostraron que el proceso de control que se lleva dentro de la institución es deficiente, poniendo en riesgo el logro de los objetivos institucionales.

**Tabla 4**  
*Dimensión 1: Ambiente de control*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	10	33.3	33.3
Regular	10	33.3	66.7
Eficiente	10	33.3	100.0
Total	30	100.0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 2**  
*Ambiente de control*



*Nota.* Elaboración propia

**Análisis:**

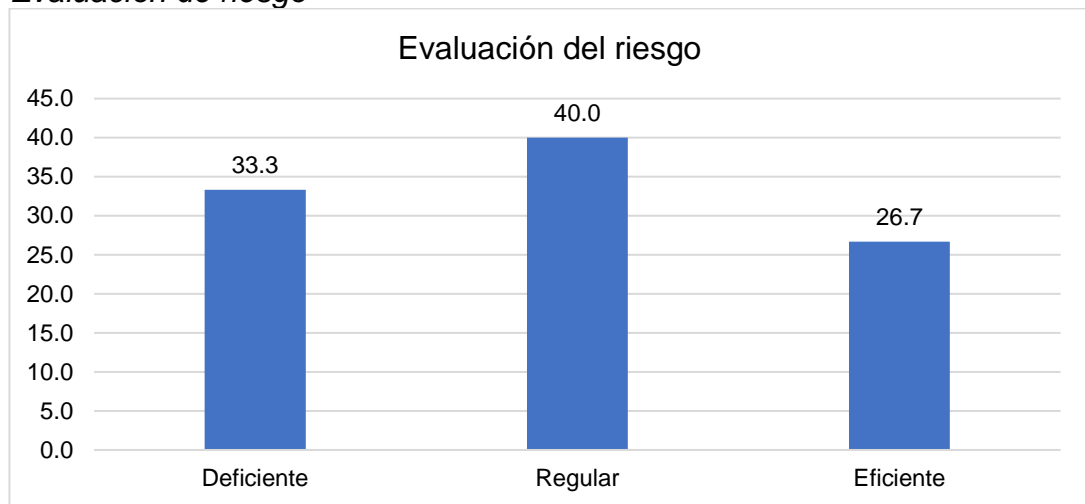
En la tabla 4 y figura 2 se demostró que el ambiente de control para el 33.3% de los trabajadores encuestados lo mencionaron deficiente, regular y eficiente de manera respectiva, ello permite asumir que en la Dirección Salud Apurímac II - Andahuaylas, se cuenta con un ambiente de control regularmente deficiente, lo cual perjudica en la eficacia y eficiencia del trabajo del personal estudiado, ya que evidenció que el Manual de Organización y Funciones no es de conocimiento general, reflejando un riesgo alto de fallas en el proceso de atención al usuario interno y externo.

**Tabla 5**  
*Dimensión 2: Evaluación del riesgo*

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
10	33.3	33.3	33.3
12	40.0	40.0	73.3
8	26.7	26.7	100.0
30	100.0	100.0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 3**  
*Evaluación de riesgo*



*Nota.* Elaboración propia

**Análisis:**

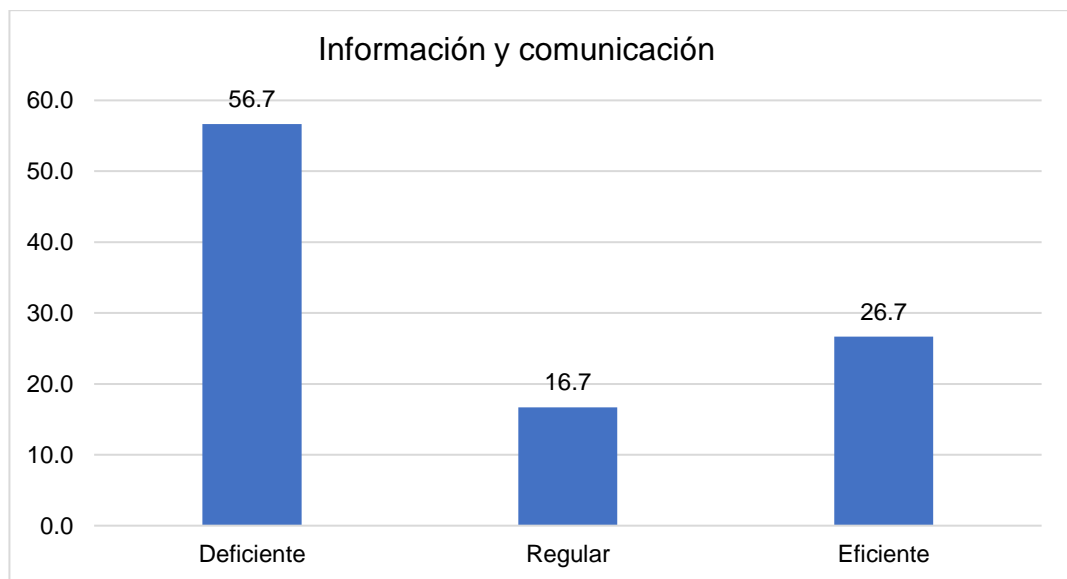
En la tabla 5 y figura 3, evidenció que, ante el rendimiento de la evaluación de riesgo en la entidad, el 40% de los encuestados consideraron regular, mientras que para el 33.3% fue deficiente a diferencia del 26.7% que lo asume como eficiente, en base a estos resultados se asume que el proceso de evaluación ante los riesgos que se presentan no es efectivo, puesto que no permite identificar las deficiencias a tiempo, evitando la toma adecuada y oportuna de decisiones que permitan mejorar la operatividad de la entidad en su conjunto.

**Tabla 6**  
*Dimensión 3: Información y comunicación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	17	56.7	56.7
Regular	5	16.7	73.3
Eficiente	8	26.7	100.0
Total	30	100.0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 4**  
*Información y comunicación*



*Nota.* Elaboración propia

**Análisis:**

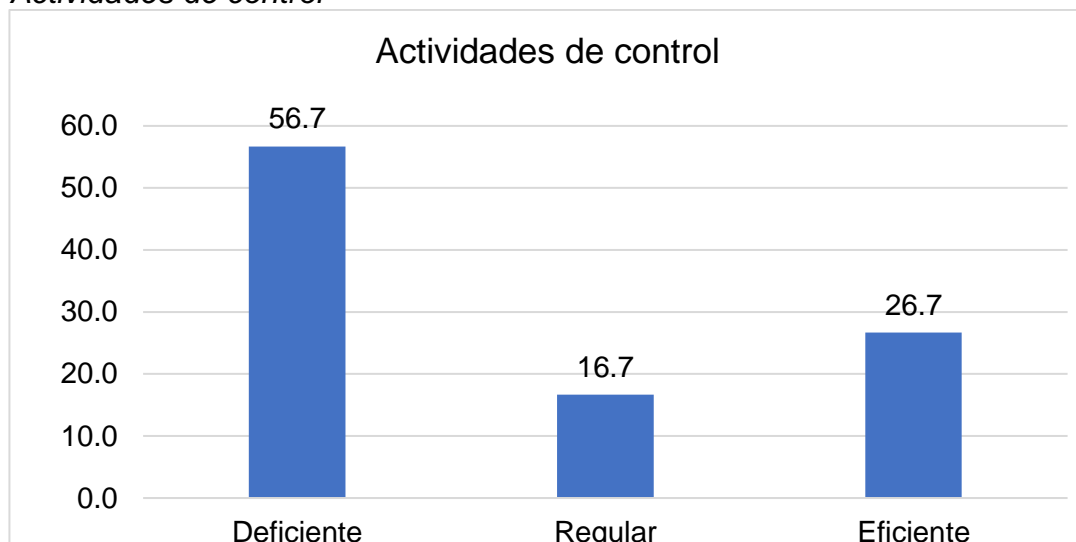
Con respecto a la tabla 6 y figura 4, se logró demostrar que, el 56.7% de los encuestados dieron a conocer que la información y comunicación sobre los resultados alcanzados es deficiente, por otro lado, el 16.7% de los trabajadores lo consideran regular, no obstante, el 26.7% restante indicaron que este proceso es eficiente; lo cual pone en evidencia de que las personas encargadas de brindar detalles de los resultados que se presentaron a través del trabajo que se realiza no fueron presentados ni socializados de manera eficiente, lo cual constituye un problema de corto y largo plazo, ya que no se presentaron oportunidades de mejora ante aspectos específicos.

**Tabla 7**  
*Dimensión 4: Actividades de control*

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
17	56.7	56.7	56.7
5	16.7	16.7	73.3
8	26.7	26.7	100.0
30	100.0	100.0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 5**  
*Actividades de control*



*Nota.* Elaboración propia

**Análisis:**

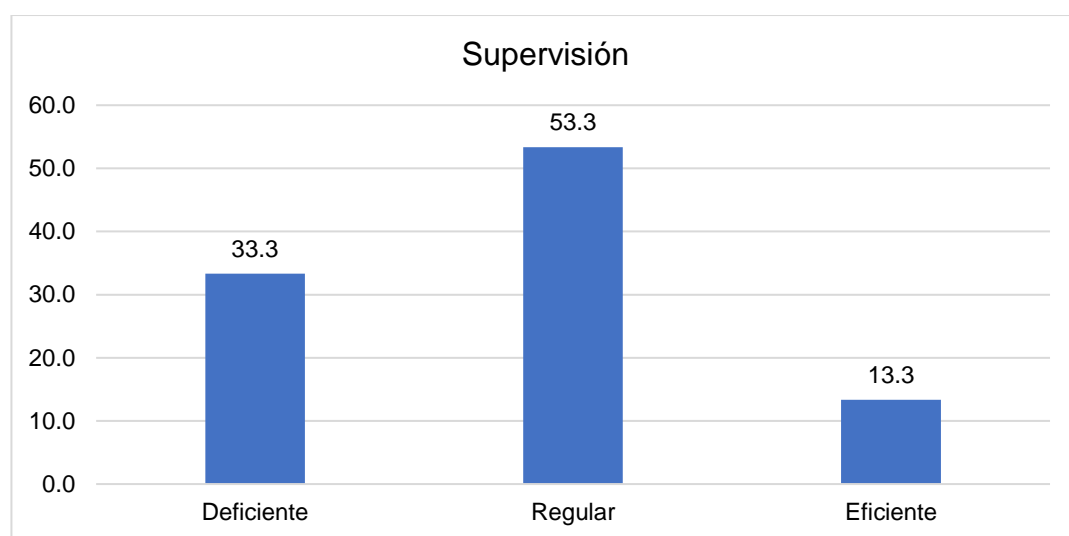
De acuerdo a la tabla 7 y figura 4 presento resultados conseguidos donde, el 56.7% de los encuestados indicaron que las actividades de control realizadas son deficientes, de similar forma el 16.7% lo considero regular, mientras que para el 26.7% es eficiente; lo cual muestra que, las actividades que se realizan en el proceso de control fue eficiente, ya que no se cuenta con reacciones oportunas ante los cambios o situaciones fortuitas que afectan en el logro de los objetivos, por lo que es necesario realizar una reevaluación y determinación de las acciones y capacidades que permitan adaptabilidad y respuestas eficientes a los imprevistos.

**Tabla 8**  
*Dimensión 5: Supervisión*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	10	33.3	33.3
Regular	16	53.3	86.7
Eficiente	4	13.3	100.0
Total	30	100.0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 6**  
*Supervisión*



*Nota.* Elaboración propia

**Análisis:**

En la tabla 8 y figura 6, respecto a la supervisión se vio que, el 33.3% de los encuestados lo consideraron deficiente, por otro lado, el 53.3% trabajadores indicaron que este proceso se lleva de manera regular, sin embargo, el 13.3% lo tomó como procedimiento eficiente; estos porcentajes demostraron que, la supervisión se da de manera regular y parcialmente deficiente, por lo que no se cuenta con información real sobre el funcionamiento y eficiencia de las actividades que se realizan cotidianamente dentro de la unidad de estudio.

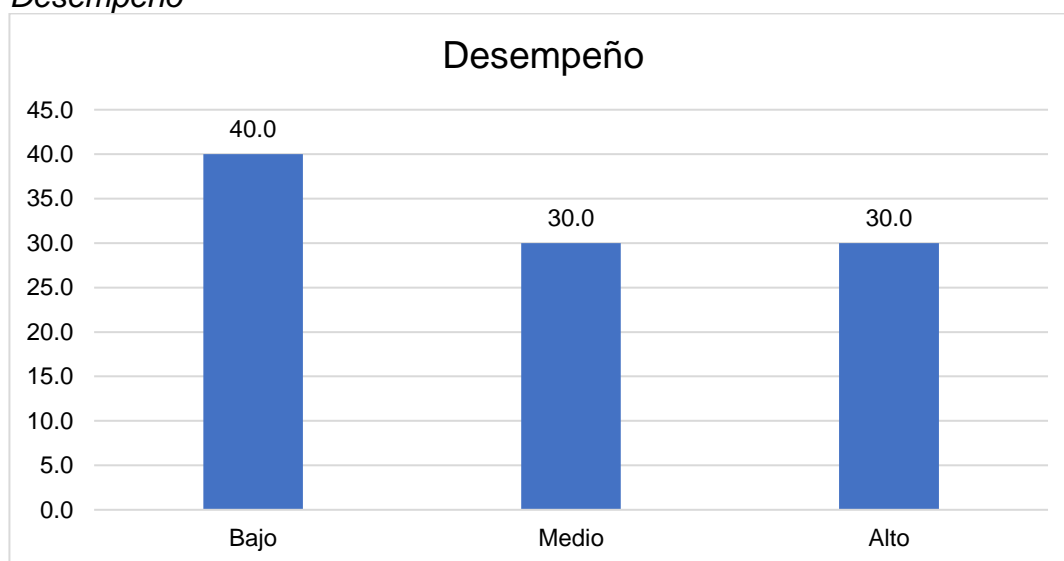


**Tabla 9**  
Variable: Desempeño Laboral

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
12	40.0	40.0	40.0
9	30.0	30.0	70.0
9	30.0	30.0	100.0
30	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia

**Figura 7**  
Desempeño



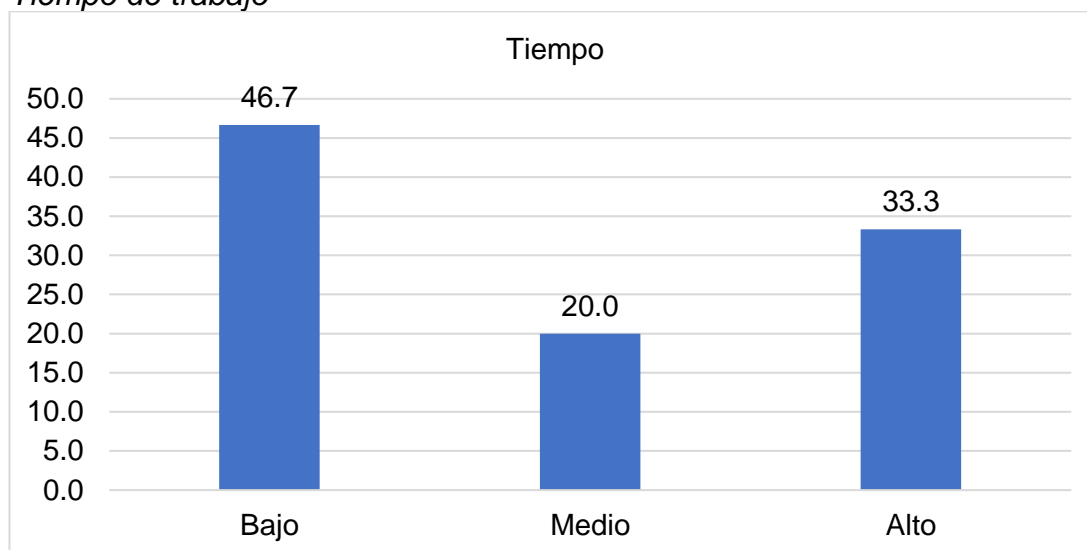
Nota. Elaboración propia

**Análisis:**

La tabla 9 y figura 7, demostró resultados respecto al desempeño laboral se muestra que, el 40.0% de los encuestados presentaron un nivel bajo de desempeño laboral, mientras que el 30.0% de trabajadores obtuvieron el un desempeño medio, a diferencia del otro 30.0% de profesionales quienes presentaron un nivel alto en su rendimiento laboral; ello evidenció que el desempeño laboral es bajo dentro de la entidad es baja, ya que existen diversos factores que afectan directamente a los servidores de la atención a la salud.

**Tabla 10***Dimensión 1: Tiempo de trabajo*

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
14	46.7	46.7	46.7
6	20.0	20.0	66.7
10	33.3	33.3	100.0
30	100.0	100.0	

*Nota.* Elaboración propia**Figura 8***Tiempo de trabajo**Nota.* Elaboración propia**Análisis:**

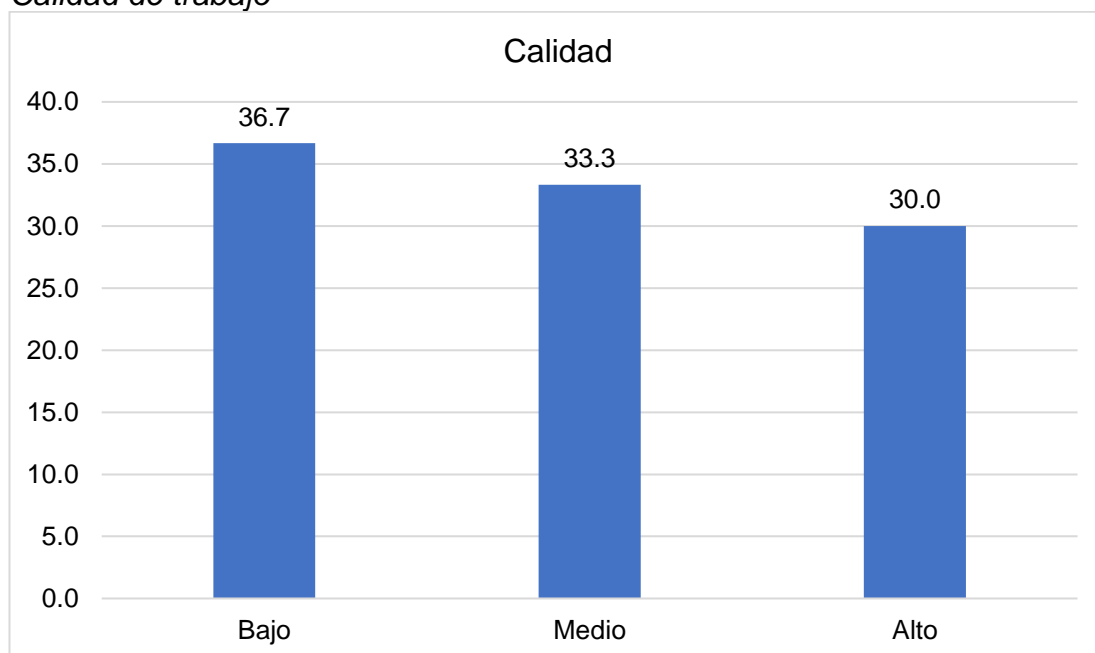
Mediante la tabla 10 y figura 8, se observó que el 46.7% de los trabajadores presentó un bajo desempeño laboral debido al tiempo de trabajo que realiza, mientras que el 20.0% de encuestados tuvo un nivel medio, a diferencia del 33.3% que se consideraron dentro del desempeño alto, estos resultados permitieron asumir que el personal que labora dentro de la Dirección Salud Apurímac-II, presenta menores niveles de desempeño debido al tiempo que labora, dificultando el cumplimiento adecuado de sus funciones determinadas.

**Tabla 11**  
*Dimensión 2: Calidad de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	11	36.7	36.7
Medio	10	33.3	70.0
Alto	9	30.0	100.0
Total	30	100.0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 9**  
*Calidad de trabajo*



*Nota.* Elaboración propia

**Análisis:**

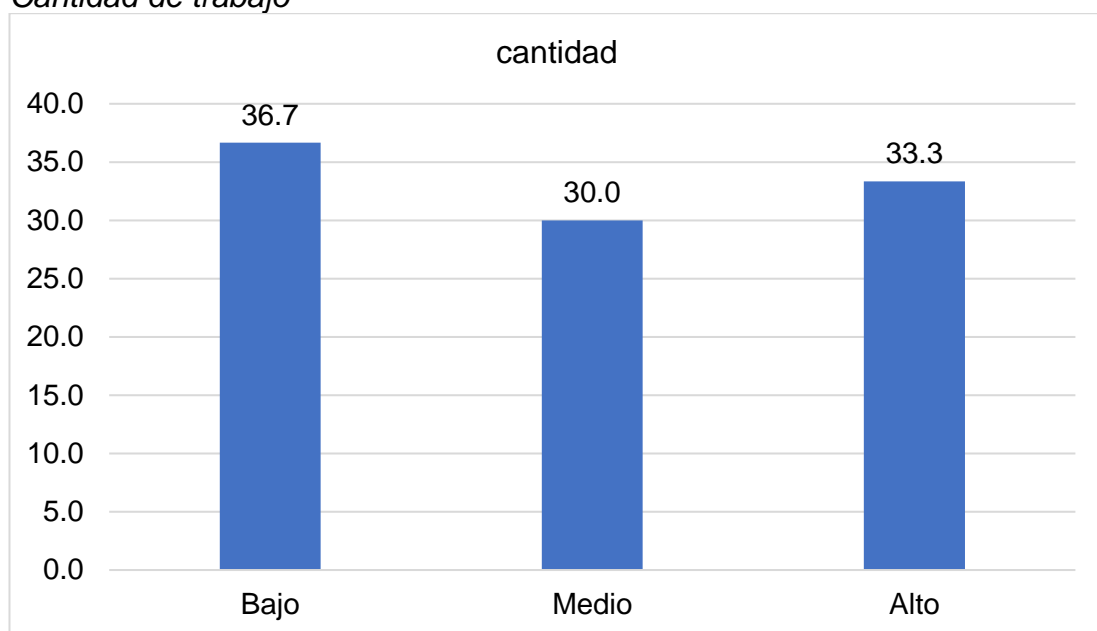
Respecto a la tabla 11 y figura 9, ante la calidad de trabajo que presentan los colaboradores de la unidad de estudio, se mostró que el 36.7% de los participantes en el estudio tienen nivel bajo de calidad en la función que desempeña en su área laboral, mientras que el 33.3% obtuvo calidad media a diferencia del 30% que se encuentra dentro de un desempeño de calidad alta, en base a estos datos se concluyó que existen deficiencias considerables en la calidad del cumplimiento de tareas asignadas.

**Tabla 12**  
*Dimensión 3: Cantidad de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	11	36.7	36.7
Medio	9	30.0	66.7
Alto	10	33.3	100.0
Total	30	100.0	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 10**  
*Cantidad de trabajo*



*Nota.* Elaboración propia

**Análisis:**

En la tabla 12 y figura 10, se verificó resultados sobre el desempeño que se refleja ante la cantidad de trabajo que tiene cada personal, el 36.7% de los encuestados contaron con un nivel bajo, mientras que el 30.0% de los empleados demostraron desempeño medio, a diferencia del 33.3% restante que reflejó un alto desempeño, esto demostró que cuanto mayor sea la carga laboral el desempeño disminuye, ya que se representa ser un factor que genera estrés en los trabajadores, repercutiendo directamente en las expectativas de la institución.

## 4.2. Análisis inferencial

En adelante se ponen en evidencia los resultados frente a la contrastación de las hipótesis planteadas en la presente, ante ello se presenta la prueba de normalidad, mediante la cual se establece el porqué del estadístico empleado para el procesamiento de datos, así como las tablas que detallan los resultados encontrados en la presente pesquisa mediante la cual se da respuesta a los objetivos determinados.

### 4.2.1. Prueba de normalidad

**Tabla 13**

*Análisis de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Control	0.257	30	0.000	0.783	30	0.000
Desempeño	0.257	30	0.000	0.783	30	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

### **Análisis:**

A través de la tabla 13, se observaron los resultados de la prueba de normalidad, mediante el cual se toma en consideración la prueba Shapiro-Wilk puesto que se cuenta con una muestra menor a 50, demostrando que los datos procesados presentan una distribución normal, ello se sustenta mediante el valor de significancia igual a 0.000 el cual es menor al 0.05%, permitiendo determinar a la prueba Chi<sup>2</sup> como estadístico a emplear.

#### 4.2.2. Contrastación de la hipótesis general

**Hipótesis nula (H0):** El control interno no incide en el desempeño laboral en el área de Recursos Humanos en la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022.

**Hipótesis alterna (Ha):** El control interno incide en el desempeño laboral en el área de Recursos Humanos en la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022.

**Tabla 14**

*Tabla cruzada Control Interno y Desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Control Interno	Deficiente	8	3	1	12
	Regular	4	3	2	9
	Eficiente	0	3	6	9
	Total	12	9	9	30

*Nota.* Elaboración propia.

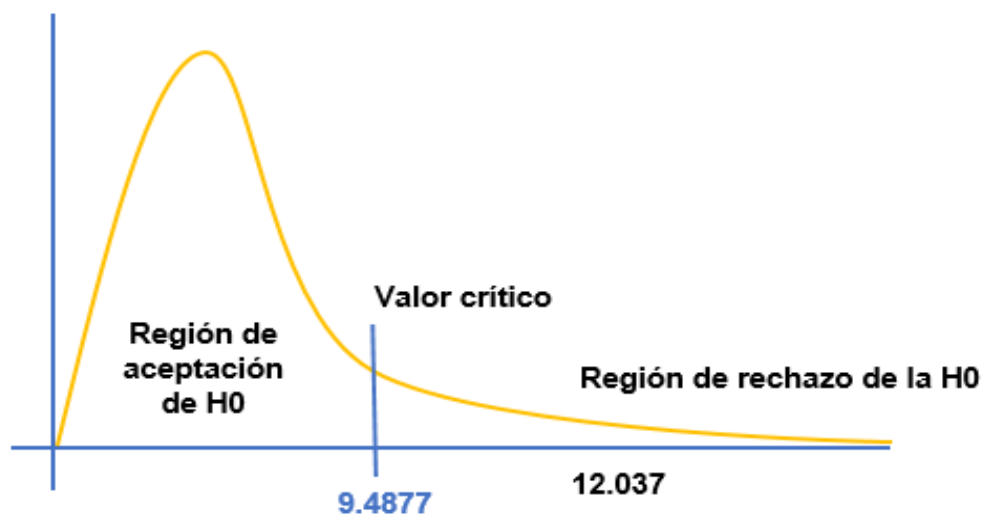
#### **Análisis:**

Mediante la tabla 14, se pone en evidencia que 12 trabajadores consideraron que el control es deficiente, de los cuales 8 trabajadores presentaron nivel bajo de desempeño laboral, 3 un nivel medio y solo 1 presentó el nivel alto, mientras que, 9 trabajadores indicaron que el proceso de control es regular, donde 4 profesionales tuvieron bajo nivel de desempeño, 3 se consideraron en nivel medio y 2 en nivel alto, a diferencia de los otros 9 que consideraron que el proceso es eficiente por lo que solo 3 obtuvieron desempeño medio y 6 se hallaron en el nivel alto. En base a estos resultados se asume que, a menor control de las actividades que realizan los profesionales, menor será el desempeño, poniendo en evidencia que se no se obtendrán los resultados esperados.

**Tabla 15***Chi cuadrado de control interno y desempeño laboral*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
hi-cuadrado de Pearson	12,037 <sup>a</sup>	4	0.017
Razón de verosimilitud	15.006	4	0.005
Asociación lineal por lineal	10.916	1	0.001
N de casos válidos	30		

a. 9 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,70.

**Figura 11***Valores de Chi-cuadrado para la hipótesis general*

Nota. Elaboración propia.

**Análisis:**

A través de la tabla 15 y figura 11, se observó que el valor chi cuadrado calculado es 12,037 con 4 grados de libertad y significancia menor al 0.05, este valor es mayor que el  $\chi^2$  teórico o valor crítico hallado de la siguiente manera:  $\chi^2_{(calculado)} = 12.037 > \chi^2_{(4,0.05)} = 9.487$ .

**Comentario:**

En base a las tabla y figura precedentes, se acepta la hipótesis de investigación, la cual explica que existe incidencia del control interno en el desempeño laboral de los trabajadores participantes, ya que cuando se emplea un control eficiente, se presentan mejores niveles de desempeño dentro de la Dirección de Salud Apurímac II, explicado por un valor de significancia del  $0.017 < 0.05$ .

### 4.2.3. Contrastación de las hipótesis específicas

#### Hipótesis específica 1

**Hipótesis nula (H0):** El control interno no incide en el tiempo de trabajo en el área de Recursos Humanos en la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022.

**Hipótesis alterna (Ha):** El control interno incide en el tiempo de trabajo en el área de Recursos Humanos en la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022.

**Tabla 16**

*Tabla cruzado control interno y tiempo de trabajo*

		Tiempo de trabajo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Control interno	Deficiente	9	3	0	12
	Regular	4	2	3	9
	Eficiente	1	1	7	9
Total		14	6	10	30

*Nota.* Obtenido del SPSS V 26.

#### **Análisis:**

De acuerdo a los resultados que se presentan en la tabla anterior se puede ver que, 12 colaboradores determinó que existe deficiencias en el control interno por lo que 9 profesionales presentaron bajo desempeño y 3 nivel medio, a diferencia de ellos 9 trabajadores indicaron que cuentan con un control regular por lo que se puede ver que 4 de los profesionales tiene bajo desempeño, mientras que 2 y 3 tienen nivel medio y alto respectivamente, a diferencia de los otros 9 que detallaron que eficiencia en el control, donde 7 trabajadores presentaron alto desempeño mientras que dentro del nivel bajo y medio solo se reportó a 1 trabajador de manera respectiva.



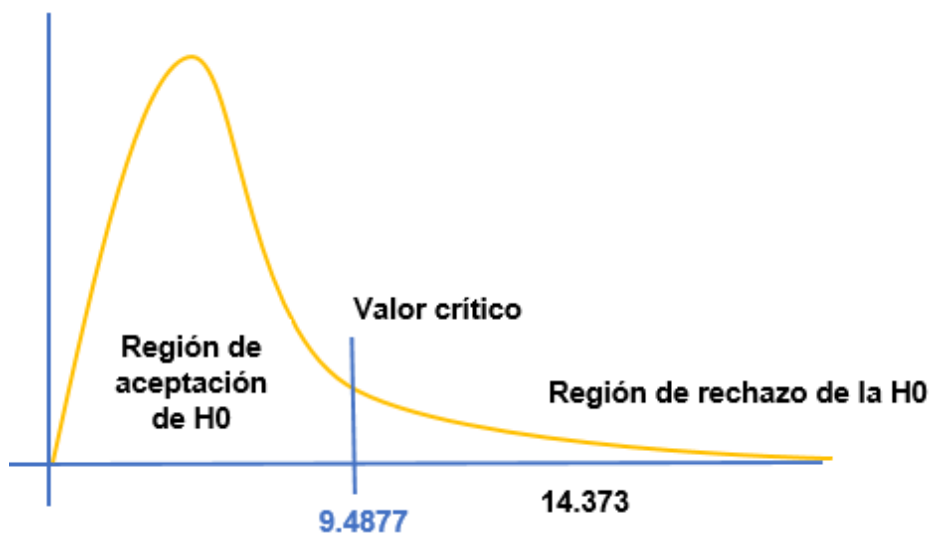
**Tabla 17**  
*Pruebas de Chi-cuadrado del tiempo de trabajo*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,373 <sup>a</sup>	4	0.006
Razón de verosimilitud	17.727	4	0.001
Asociación lineal por lineal	12.726	1	0.000
N de casos válidos	30		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,80

**Figura 12**

*Valores de Chi-cuadrado para la hipótesis específica 1*



Nota. Elaboración propia.

**Análisis:**

La tabla 4 y figura 2, muestran que el valor calculado del chi-cuadrado resulta 14,373 con cuatro grados de libertad, siendo mayor que el valor crítico, el cual es igual a 9.487, además presenta valor de significancia de  $0.006 < 0.05$ , ello permite dar aceptación de la hipótesis de investigación.

**Comentario:**

Dado que se llega a observar que, el valor calculado del chi-cuadrado teórico, y también el valor de significancia es menor al 0.05, de este resultado obtenido se procede a aceptar la H alterna en la cual se afirma que el control interno incide en el tiempo de trabajo. Lo cual permite asumir que, el control debe ser realizado según el tiempo que los colaboradores vienen laborando en el área, para con esto monitorear de manera eficiente su desempeño y

poder detectar a tiempo riesgos que afecten el desempeño recayendo y perjudicando directamente en el objetivo institucional.

### **Hipótesis específica 2**

**Hipótesis nula (H0):** El control interno no incide en la calidad de trabajo en el área de Recursos Humanos en la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022.

**Hipótesis alterna (Ha):** El control interno incide en la calidad de trabajo en el área de Recursos Humanos en la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022.

**Tabla 18**

*Tabla cruzada control interno y calidad de trabajo*

		Calidad			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Control	Deficiente	7	3	2	12
	Regular	4	4	1	9
	Eficiente	0	3	6	9
Total		11	10	9	30

*Nota.* Obtenido del SPSS V 26.

### **Análisis:**

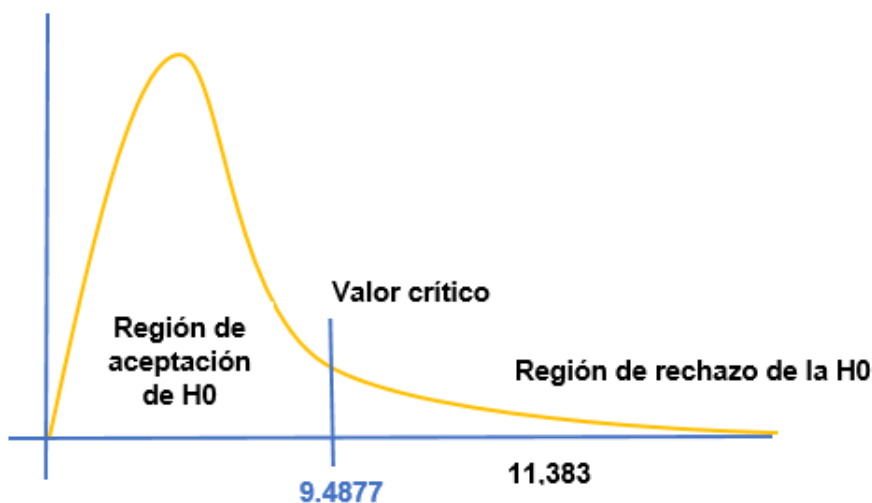
En la presente tabla se observó que 12 colaboradores indicó que el control interno respecto a la calidad de trabajo que presentan es deficiente, de los cuales 7 cuentan con nivel bajo de calidad laboral, mientras que 3 y 2 presentaron calidad media y alta, por otro lado, 9 personales mencionaron que el control es regular, donde 4 presentaron bajo y media calidad laboral y solo 1 presentó un nivel alto, a diferencia de los otros 9 profesionales que consideraron el control de manera eficiente, por lo que existen 3 y 6 trabajadores que cuentan con una calidad media y alta respectivamente, por ello se asume que, cuanto mayor eficiencia se presenta en el proceso de control institucional, la calidad del trabajo que realizan los profesionales de la salud será mayor.

**Tabla 19**  
*Pruebas de chi-cuadrado de la calidad de trabajo*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,383 <sup>a</sup>	4	0.023
Razón de verosimilitud	13.859	4	0.008
Asociación lineal por lineal	8.225	1	0.004
N de casos válidos	30		

*Nota.* a. 9 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,70.

**Figura 13**  
*Valores de chi-cuadrado para la hipótesis específica 2*



**Análisis:**

La tabla y figura anterior muestra que el valor del chi-cuadrado es 11,383 con cuatro grados de libertad, lo que indica que, este valor es mayor que el chi-cuadrado teórico igual a 9.4877, es decir,  $X^2_{\text{calculado}}=11,383 > X^2_{\text{teórico}}= 9.4877$ , además cuenta con valor de significancia del  $0.023 < 0.05$ , por lo que se procede a dar aceptación de la hipótesis alterna.

**Comentario:**

Dado los valores de  $X^2= 11.383$  y significancia del 0.023, se concluyó que el control interno incide de manera significativa en la calidad de trabajo, demostrando que la eficiencia que el personal asistencial del servicio de la salud presenta al momento de prestar atención a los usuarios, se encuentra determinada por la eficiencia del control que se realicen a los procesos y al

establecimiento en su totalidad, para con ello determinar las deficiencias y además de hallar riesgos a tiempo, lo cual permitirá tomar decisiones oportunas.

### Hipótesis específica 3

**Hipótesis nula (H0):** El control interno no incide en la cantidad de trabajo en el área de Recursos Humanos en la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022.

**Hipótesis alterna (Ha):** El control interno incide en la cantidad de trabajo en el área de Recursos Humanos en la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022.

**Tabla 20**

*Tabla cruzada control interno y cantidad de trabajo*

		Cantidad			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Control	Deficiente	7	3	2	12
	Regular	3	4	2	9
	Eficiente	1	2	6	9
Total		11	9	10	30

*Nota.* Obtenido del SPSS V 26.

### Análisis:

En la tabla anterior, en referencia al control interno según la cantidad de trabajo se muestra que, 12 de los trabajadores consideraron que el control interno es deficiente, de los cuales 7, 3 y 2 presentaron un nivel bajo, medio y alto de cantidad de trabajo respectivamente, mientras que 9 encuestados opinaron que el control es regular, donde se muestra que 3,4 y 2 tienen baja, media y alta cantidad de trabajo a diferencia de los otros 9 trabajadores que consideraron el control interno como eficiente, donde 1, 2 y 6 tienen baja, media y alta recarga laboral.

**Tabla 21***Pruebas de chi-cuadrado de la cantidad de trabajo*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,407 <sup>a</sup>	4	0.078
Razón de verosimilitud	8.314	4	0.081
Asociación lineal por lineal	6.549	1	0.010
N de casos válidos	30		

a. 9 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,70.

**Figura 14***Valores de chi-cuadrado para la hipótesis específica 3***Análisis:**

En base a la tabla, se observó que el valor chi cuadrado calculado es 8,407 con cuatro grados de libertad, dado ello, este valor es menor que el chi cuadrado teórico igual a 9.4877, siendo así  $X^2_{\text{calculado}}=8,407 < X^2_{\text{teórico}}=9.4877$  con de significancia  $0.078 > 0.05$ , por lo que se procede a dar aceptación de la H0, la cual determina que no existe incidencia del control ante la cantidad o carga laboral.

**Comentario:**

Dado los resultados, se demostró que no existe incidencia del control interno en la cantidad de trabajo que posee cada personal, por lo que se asume que, a pesar de contar con un eficiente proceso de control, la carga laboral de cada trabajador es determinado por otros factores externos al proceso.

## V. DISCUSIÓN

El control interno es considerado como una herramienta primordial para que las instituciones, empresas puedan desarrollar autodisciplina, a fin de mejorar la gestión de desempeño eficaz y eficientemente relacionado a sus operaciones, lo cual garantiza el cumplimiento de leyes, normas y reglamentos, además de que contribuye al mejoramiento del desempeño de la institución y sus trabajadores (Koo y Ki, 2020). Asimismo, para Mendoza-Zamora et al. (2018), lo definen como un instrumento que brinda a las organizaciones, empresa e instituciones seguridad razonable del cumplimiento y la dirección de sus objetivos institucionales, también les permite tener una visión clara de actividades que realizan de manera eficiente y eficaz. Por otra parte, la variables desempeño laboral según Boada (2019), es una acción que genera el trabajador para que obtenga resultados favorables y óptimos, asimismo, conductas orientadas al cumplimiento de sus funciones y actividades adicionales, lo que agrega valor a la empresa en la búsqueda de sus objetivos como una estrategia individual. En el mismo sentido para Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardozo (2019), lo definen como actividades que realizan los empleados aplicando aptitudes para que su desempeño sea de calidad mediante habilidades interpersonales y competencias profesionales, puesto que inciden directamente en el logro de objetivos de la empresa, cuyo proposito es lograr resultados eficientes y contribuir a las acciones deseadas o esperadas por parte de la institución. Según Kell y Motowidlo (2018), el desempeño laboral es el valor esperado por las instituciones o empresas por parte de sus colaboradores en un determinado tiempo, demostrando su rendimiento laboral frente a sus funciones o tareas designadas, superando todos los obstaculos que surgen durante el desarrollo, lo cual refleja que el trabajador se encuentra en la capacidad de hacer frente a los riesgos, y lo responsable que es con sus deberes lo cual es muy importante para la institución porque se llega a lograr cpon los resultados que se espera. Teniendo las definiciones anteriores, en la investigación de acuerdo al objetivo general se tuvo como resultado el valor de chi-cuadrado igual a 12.037 con 4 grados de libertad al ser mayor que le chi-cuadrado teórico que es 9.4877, con un valor de significancia  $0.017 < 0.05$ , se determina que se acepta la hipótesis alterna la cual muestra que el control interno incide el el desempeño laboral de los trabajadores del área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II,

lo cual demuestra que se debe realizar el control interno con mas frecuencia e implementar sistemas de control interno para que el desempeño laboral de los trabajadores sea el adecuado, y se cumpla con las expectativas y objetivos que tienen la Institución. En comparacion con Orihuela (2018), en su investigación halló los siguientes resultados un Rho de Spearman igual a 0.340, un valor de significancia igual a 0.000 menor que 0.05, de lo cual se muestra que existe una correlacion baja, positiva pero significativa entre el control interno y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un Municipio limeño. Mientras que Ramos et al. (2019), en su investigación tuvieron como resultados un chi-cuadrado igual a 12.09 con tres grados de libertad siendo este mayor que el chi-cuadrado teórico igual a 7.8147, por ende se acepta la hipotesis alterna que demuestra que existe incidencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los colaboradores, por ello propone fortalecer y mejorar el desempeño laboral. Mientras que Calvanapón y Aldo (2020), en su investigación tuvieron los siguientes resultados con el estadístico Tau-b de Kendall un valor de 0.343, con  $p=0.47 < 0.05$ . asimismo para el estadístico Rho de Spearman fue igual a 0.368 aceptándose la hipotesis alterna, lo cual demuestra que existe una influencia significativa del control interno sobre el desempeño laboral de los servidores de la Ugel 07, San borja, Lima-2019. De acuerdo con los resultados que obtuvieron de la investigacion como de los antecedentes se deduce que realizar un estricto control interno por parte de las instituciones o empresas conlleva a que el desempeño laboral de los trabajadores mejoren, lo cual se ve reflejado cuando alcanzan las metas propuestas y se observa a los trabajadores satisfechos con sus actividades, se visualizará un mejor ambiente laboral y se cumplirá con las tareas asignadas de manera eficiente en los tiempos que se establecieron, si por el contrario existiera un bajo o deficiente control interno esto afectará al desempeño laboral pudiendo ocasionar deficiencias en el logro de metas, acumulación de carga laboral, baja productividad, lo que a su vez ocasiona estrés laboral, por ende, lo mas factible para las instituciones es la aplicación de sistemas de control interno.

De acuerdo a Umar y Umar (2018), el control interno lo diseñan los administradores, los gobiernos corporativos y otro encargado que tenga conocimiento acerca del tema, cuyo propósito es brindar una seguridad acerca del logro de objetivos planteados en la organización, entidad o institución, además de

considerarlo como una herramienta de procedimientos y políticas que son incorporadas para que controlen las actividades que desarrollan y garanticen que se dará cumplimiento con las metas y objetivos de la organización. Mientras que la dimensión tiempo de trabajo de acuerdo a (Serrano, 2019), es el período que el trabajador viene laborando en su centro de trabajo a la disposición de su empleador, realizando actividades o funciones según corresponda al cargo que ocupa, también es considerado como el tiempo vital que proporciona el trabajador adquiriendo ciertos deberes y derechos, además de contribuir a la competitividad de las instituciones con su servicio profesional y responsabilidad laboral de acuerdo a las leyes y normas. En el mismo sentido Na-Nan et al. (2018), definieron al tiempo de trabajo como un porcentaje de tiempo que es útil para el desarrollo de actividades de trabajo que tienen dificultades en ser cumplidas, por ende, las tareas deben ser realizadas con la precisión correcta y con tiempos establecidos para que se entreguen en el tiempo determinado sin ningún error. De los conceptos anteriores se obtiene los siguientes resultados respecto al objetivo específico 1 de la investigación, que el valor de chi-cuadrado resultó 14.373 con cuatro grados de libertad, el cual es mayor que el valor crítico igual a 9.4877, su valor de significancia fue de  $0.006 < 0.05$  lo que demuestra que se acepta la hipótesis de la investigación que existe incidencia del control interno sobre el tiempo de trabajo en el área de Recursos Humanos de la DISA Apurímac II. En el mismo sentido Ramírez-Vielma y Nazar (2019), en su investigación obtuvieron como resultados un valor de  $r=0.160$  y  $p < 0.01$  al ser menor que 0.05 existe una significancia entre las variables, por tanto se muestra que existe una relación baja y significativa entre los factor características de tarea y el desempeño adaptativo. Lo cual muestra que el control interno se debe realizar en relación al tiempo que vienen laborando los trabajadores del área de Recursos Humanos, con el propósito de que exista un monitoreo eficiente del desempeño evitando así posibles riesgos, si fuera el caso que se presenten poder solucionarlos a tiempo sin afectar a los objetivos institucionales, asimismo los trabajadores al estar laborando más tiempo están expuestos a posibles cambios lo que se demuestra al momento de darse los cambios y evaluar su desempeño se refleja que no existe muchos cambios, porque se encuentran en la capacidad de hacer frente a posibles cambios.



El control interno son procesos dinámicos, integrados y estratégicos de las empresas, instituciones y organizaciones para que gestionen los posibles riesgos que surjan y puedan mitigarlos, evitando que afecten al cumplimiento de los objetivos internos y externos, de tal manera que se cumpla con la responsabilidad social que tienen con el ambiente social y natural (Jau-Yang, 2018). La dimensión calidad de trabajo para Rodríguez-Modroño y López-Igual (2021), lo relacionan con el salario, hora laboradas y los beneficios debido a que repercuten el avance tecnológico, en las modificaciones estructurales, pero sobre todo en el desarrollo del personal, la seguridad del trabajo, la autonomía y el control, cuyo propósito es proporcionar seguridad y bienestar en las personas como en sus hogares, lo que genera aumentar el desempeño, la productividad y la inserción laboral. Mientras que, Gil y Gómez (2020), lo definen como la actitud y voluntad que demuestran los trabajadores en su productividad lo cual genera mayores beneficios para las instituciones de manera eficaz y eficiente, lo que genera que las instituciones tengan un crecimiento progresivamente de acuerdo a su objetivos que están establecidos. De acuerdo al objetivo específico 2 de la investigación se tienen los siguientes resultados, donde sus chi-cuadrado es de 11.383 con cuatro grados de libertad al ser mayor que el chi-cuadrado teórico o valor crítico igual a 9.4877, y con valor de significancia de 0.023 al ser menor que 0.05 es significativo por tanto se acepta la hipótesis alterna o la hipótesis de la investigación que son las misma la cual sustenta que el control interno incide significativamente en la calidad de trabajo en el área de Recursos Humanos. Por su parte, Ramírez-Vielma y Nazar (2019), en su investigación tiene como resultado  $r=0.074$  y  $p=0.000<0.05$  por ende, se muestra que existe una relación significativa y baja entre las características de tarea y el desempeño de tareas. De los resultados obtenidos se evidencia que es fundamental realizar un control interno para que se pueda medir la calidad de trabajo en los trabajadores, puesto que esto se verá reflejando en la atención que brinden a los usuarios, esto también depende mucho también de que les brinden los recursos correspondientes y cuenten con un establecimiento acorde con sus necesidades y de los usuarios, si existiera deficiencias subsanarlas en el momento oportuno evitando riesgos.

Según Cortés (2019), define al control interno como una herramienta que detecta si la empresa o institución está desarrollando sus actividades de acuerdo a

lo planificado, asimismo es fundamental e indispensable para que las empresas sean competitivas en su rubro, puesto que ayuda a que existan mínimos errores y disminuyan los fraudes financieros. La dimensión cantidad de trabajo según Alawamleh y D Narasimha (2022), son definidas como estrategias fundamentales que muestran la eficiencia del reclutamiento, capacitaciones, talleres y la motivación que se le da a los trabajadores, además de permitir que aporten sus ideas para maximizar el logro de objetivos y cumplir sus tareas asignadas de acuerdo al puesto que ocupan. Por otra parte, Gil y Gómez (2020), lo definen como lo producido por el trabajador por etapas o en un tiempo determinado, asimismo mencionan que el trabajo representa el valor mientras que la cantidad es la medida, viéndose esto reflejado en el desempeño laboral al cumplirse con las actividades programadas de manera eficiente y direccionada hacia los objetivos de la institución. Teniendo en cuenta la información redactada anteriormente respecto al objetivo específico 3, se encontró que no existe una incidencia del control interno sobre la cantidad de trabajo en el área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II, lo que se demuestra con un valor de chi-cuadrado de 8.407 con cuatro grados de libertad el cual es menor que el valor crítico o chi-cuadrado teórico=9.4877, además de tener un valor de significancia de  $0.078 > 0.05$  por ello se aceptó la Hipótesis nula. Por el contrario, Ramírez-Vielma y Nazar (2019), en su investigación tuvo como resultado un valor de  $r=0.258$  y un valor de significancia menor a 0.01 y a 0.05 demostrando así que las variables de la investigación son significativas y se acepta la Hipótesis de la investigación que muestra que existe una relación positiva y significativa entre las características de la tarea y el desempeño proactivo. Teniendo en cuenta los siguientes resultados se deduce de la investigación que por más que exista un proceso de control eficiente la carga laboral de los trabajadores será la misma debido a que esta influenciada por otros factores que son ajenos al proceso de control interno, mientras que en el antecedente se muestra que cuando exista características de las tareas definidas el desempeño proactivo mejorará permitiendo que las actividades se realicen de manera eficiente hasta el punto de que se colaboren entre compañeros para que disminuyan su carga laboral.

## VI. CONCLUSIONES

1. Habiéndose realizado el presente trabajo de investigación, respecto al objetivo general el cual buscó determinar la incidencia del Control interno en el Desempeño laboral de los colaboradores de la unidad de estudio, se logró hallar que existe incidencia significativa mediante el Chi-cuadrado calculado  $= 12.037$  y nivel de significancia igual a  $0.017 < 0.05$ , demostrando de este modo que los niveles presentados en el desempeño de cada personal que labora se encuentran determinados por la eficiencia y frecuencia del control de cumplimiento de funciones. Por otra parte, en los resultados descriptivos se demostró que, el 40% de los participantes consideran deficiente el control interno, mientras 30% consideran regular y deficiente respectivamente; así mismo, para 33.3% de los trabajadores la dimensión ambiente de control es eficiente, regular y deficiente respectivamente; al respecto de la dimensión evaluación de riesgos el 40% de encuestados mencionan regular, el 33.3% califica deficiente y solo el 26.7% eficiente; así mismo, sobre la dimensión actividades de control e información y comunicación el 56.7% de colaboradores lo considera deficiente a ambos; y finalmente la dimensión supervisión el 53.3% trabajadores lo consideran regular, mientras la variable desempeño laboral resultó que, el 40% de participantes consideran un nivel bajo, mientras el 30% indicaron medio y alto respectivamente.
2. Se concluye en referencia al primer objetivo específico, se demostró que el Control interno incide de manera significativa en el tiempo que laboran los trabajadores, conclusión avalada por el resultado del  $X^2=14.373$  y valor de significancia del  $0.006 < 0.05$ , demostrando que el personal que lleva laborando mucho más tiempo presenta niveles bajos de desempeño. Además, considerando los resultados descriptivos donde, el 30% de los encuestados lo consideran un manejo regular y eficiente el control interno mientras el 40% responde que es ineficiente; así mismo, las respuestas de la dimensión tiempo de trabajo se concluye que, el 46.7% lo considera un nivel bajo, estos datos afirman que en el área de recursos humanos del establecimiento del centro de salud estudiada no existe adecuado control el cual se refleja el desempeño laboral.

3. Con respecto al segundo objetivo específico los resultados mostraron que el control interno incide de manera significativa en la calidad de trabajo que presenta cada personal integrante del área en estudio, ello explicado mediante el valor de Chi cuadrado igual a 11.383 y sig.=0.023, por lo que se concluye que, la calidad laboral que reflejan los trabajadores se determina por el control que se realiza hacia sus funciones y demás actividades de la entidad. Por otra parte, se precisan resultados descriptivos del control interno donde consideran el 40% de los participantes un manejo no apropiado, mientras la dimensión calidad de trabajo tuvo opiniones donde el 36.7% consideran un nivel bajo, el 33.3% establece un nivel regular y el 30% lo define que es alta la calidad de trabajo; en definitiva, la mayoría de los participantes concluyeron que un buen control mejora la calidad de trabajo el hecho no se está cumpliendo adecuadamente.
4. Finalmente, frente al tercer objetivo específico se tuvo como resultado un valor  $X^2=8.407$  y significancia de 0.078, valores que se encuentran fuera de los límites que permiten aceptar que existe incidencia del control interno en la cantidad de trabajo que posee cada trabajador, por lo que se asume que el bajo desempeño demostrado se genera a partir de factores externos al proceso de control que se realiza. Así mismo, el resultado descriptivo respecto de control interno, por la mayoría de la población encuestada lo considera ineficiente, por otra parte, al respecto a la dimensión cantidad de trabajo opinaron que, el 36.7% cuentan con nivel bajo de desempeño, mientras 33.3% tiene un desempeño alto y finalmente el 30% tienen desempeño regular, en conclusión, se estima que el control interno tiene influencia considerable regular en el desempeño de cantidad de trabajo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A los directivos de la entidad, se les recomienda mejorar los procesos de control interno con el propósito de mejorarlos a fin de alcanzar los objetivos y metas establecidas, ya que a través este proceso se reflejan los resultados y permiten realiza la planeación, organización, además de proporcionar seguridad razonable en cuanto a la consecución de los objetivos, asimismo se debe capacitar a los trabajadores para la información sobre temas de control interno con el fin de poder mejorar su desempeño laboral.
2. A los responsables del área en cuestión, se recomienda priorizar un buen control interno, ya que, contribuirá a tener una gestión organizacional adecuada a beneficio de la organización, bajo la detección de riesgos de manera anticipada por lo que la toma de decisiones acertadas permitirá alcanzar mejores índices de desempeño y por ende favorecerá a brindar una atención de calidad a la sociedad, específicamente a los usuarios del servicio que prestan.
3. Al personal que labora dentro del área en estudio, involucrase de manera íntegra y comprometida en los procesos de control que se realizan en la entidad, además de cumplir con la entrega de los documentos y detalles solicitados durante el proceso, ya que esto permitirá resaltar las deficiencias que se tienen, dando pase a alternativas de mejora que incrementen la eficiencia de su desempeño y permitan la satisfacción individual y colectiva.
4. A la población usuaria, se recomienda dar detalle sobre las situaciones y acciones con las cuales se encuentra a favor o en contra respecto al servicio que recibe mediante la entidad, ya que estos datos permitirán tener la perspectiva ante la calidad de servicio que se presta y permitan mejorar los procesos de atención que permitan satisfacer las necesidades y con ello dilatar las brechas existentes en el sector de salud.

## REFERENCIAS

- Akhmetshin, E., Vasílev, V., Mironov, D., Zatsarinnaya, E., Romanova, M., y Yumashev, A. (2018). Internal control system in enterprise management: Analysis and interaction matrices. *European Research Studies Journal*, 21(2). [https://www.researchgate.net/publication/327248963\\_Internal\\_control\\_system\\_in\\_enterprise\\_management\\_Analysis\\_and\\_interaction\\_matrices](https://www.researchgate.net/publication/327248963_Internal_control_system_in_enterprise_management_Analysis_and_interaction_matrices)
- Alawamleh, H., y D Narasímha, M. (2022). The influence of social media on organisational performance and Job performance. *Revista Internacional de Innovación, Creatividad y Cambio*, 13(12). [https://www.researchgate.net/publication/358357365\\_The\\_Influence\\_of\\_Social\\_Media\\_on\\_Organisational\\_Performance\\_and\\_Job\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/358357365_The_Influence_of_Social_Media_on_Organisational_Performance_and_Job_Performance)
- Angulo-rivera, R. (2019). Control Interno y Gestión de Inventarios de la Empresa Constructora Peter Contratistas S.R. Ltda. *Gaceta Científica*.
- Arribasplata, J. (2018). *El Control interno y desempeño laboral del personal del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28822/arribasplata\\_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28822/arribasplata_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arslan, M., y Roudaki, J. (2019). Examining the role of employee engagement in the relationship between organisational cynicism and employee performance. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 39(1/2), 118–137. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2018-0087>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación, serie integral por competencias* (3ra edición). [https://universoabierto.org/2020/08/25/metodologia-de-la-investigacion\\_-serie-integral-por-competencias/](https://universoabierto.org/2020/08/25/metodologia-de-la-investigacion_-serie-integral-por-competencias/)
- Berbey, E., y Valencia, M. (2017). Estudio de la Relación del Control Previo con el Ambiente de Control de las Empresas Públicas en Panamá: Su Vinculación con la Contabilidad Financiera y la Auditoría. *Revista Colón Ciencias, Tecnología y Negocios*, 2313–7819.
- Bilbao, M. (2022). Thurston commission, auditor defend handling of suspected rent assistance fraud. *The Olympian*.
- Bravo, T., y Valenzuela, S. (2019). *Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios*. <https://docer.com.ar/doc/n58ve88>

- Budianto, R., Putra, R. K., y Mulyasari, W. (2021). The Effect of Internal Control Unit And Implementation of Internal Control on The Achievement Good University Governance. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 14(2), 180–193. <https://doi.org/10.35448/jrat.v14i2.10804>
- Buntaran, F., Andika, D., y Alfiyana, V. (2019). Impact of job satisfaction on job performance. *Review of Behavioral Aspect in Organizations and Society*, 1(2), 121–128. <https://doi.org/10.32770/rbaos.vol1121-128>
- Calvanapón, P., y Aldo, J. (2020). Control Interno y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Servidores, UGEL 07 de San Borja, Lima – 2019. In *Universidad César Vallejo*. Tesis de Maestría: Universidad Cesar Vallejo.
- Campos, J. (2020). Gobierno Corporativo y Ambiente de Control a Partir del Sistema COSO , una Separación Entre Propiedad y Control. *Gestión y Finanzas*.
- Cortés, A. (2019). El Control Interno como Proceso Administrativo para las PYMES. *Revista FAECO Sapiens*.
- Del Caármén, J. (2019). Lineamientos y estrategias para mejorar la calidad de la atención en los servicios de salud. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4449>
- Diresa Apurimac. (2019). *Charlas de Sensibilización para un mejor desempeño laboral del personal de la Diresa*. [Www.Diresaapurimac.Gob.Pe/](http://www.Diresaapurimac.Gob.Pe/). <https://www.diresaapurimac.gob.pe/web/noticias/para-un-mejor-desempeno-laboral-personal-de-la-diresa-participo-en-charlas-de-sensibilizacion/>
- Dombrovskaya, E. (2021). *Risk-Based internal control over formation of financial reporting* (pp. 42–52). [https://doi.org/10.1007/978-3-030-49264-9\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-030-49264-9_4)
- Gil, C., y Gómez, F. (2020). Salario y desempeño: influencia en la calidad del trabajo. *Revista Boliviana de Administración*, 2(2), 75–82. <https://doi.org/10.33996/reba.v2i4.3>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hussmann, K. (2020). *corrupción en el sector salud*.
- Inga-Berrospi, F., y Arosquipa, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos

- humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(2), 312. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
- Jau-Yang, L. (2018). An internal control system that includes corporate social responsibility for social sustainability in the new era. *Sustainability*, 10(10), 3382. <https://doi.org/10.3390/su10103382>
- Kell, H., y Motowidlo, S. (2018). Job performance. *Rice University*. [https://www.researchgate.net/publication/303918880\\_Job\\_performance](https://www.researchgate.net/publication/303918880_Job_performance)
- Koo, J., y Ki, E. (2020). Internal Control Personnel's Experience, Internal Control Weaknesses, and ESG Rating. *Sustainability*, 12(20), 8645. <https://doi.org/10.3390/su12208645>
- López, R., Lalangui, Y., Maldonado, A., y Palmero, D. (2019). Validación de un instrumento sobre los destinos turísticos para determinar las potenciales turísticas en la provincia de El Oro. *Universidad y Sociedad*, 11(2). <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1197/1245>
- Marín, J., y Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139–1159. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.145](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145)
- Mayorga-Ponce, R., Sillis-Palma, K., Martínez-Alamilla, A., Salazar-Valdez, D., y Mota-Vélazquez, U. (2020). Cuadro comparativo “Estadística inferencial y descriptiva.” *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de La Salud Universidad Autónoma Del Estado de Hidalgo*, 8(16), 93–95. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/5806/720>
- 2
- Mendoza-Zamora, W., García-Ponce, T., Delgado-Chávez, M., y Barreiro-Cedeño, I. (2018). El Control Interno y su Influencia en la Gestión Administrativa del Sector Público. *Dominio de Las Ciencias*. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>
- Menéndez, C. (2019). *Sistema de Control Interno y Desempeño Laboral del Estado Mayor de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018*. Tesis de Maestría: Universidad César Vallejo.
- Mundial, B. (2022). *Panorama General de la Salud*. Banco Mundial.
- Na-Nan, K., Chaiprasít, K., y Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of*



- Quality y Reliability Management*, 35(10), 2436–2449.  
<https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- Negash, T. (2019). Assessing the effectiveness of the internal control system in the commercial banks of Ethiopia: A case of Hawassa City. *International Journal of Science and Research (IJSR)* ISSN: 2319-7064, 8(12), 414–418.  
<https://doi.org/10.21275/ART20203192>
- Neill, D., y Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica* (1ra edición). [www.utmachala.edu.ec](http://www.utmachala.edu.ec)
- Nicomedes, E. (2018). Tipos de investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán*. <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Orihuela, P. (2018). *Control Interno y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un Municipio Limeño, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14446>
- Ormaza-Rodríguez, S., Reyes-Reinoso, J., Cepeda-Luna, F., y Torres-Palacios, M. (2020). Evaluación de Riesgo y Gestión Administrativa en Organizaciones Públicas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*.  
<https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.913>
- Ortega-Marqués, A., Padilla-Domínguez, S., Torres-Durán, J., y Ruz-Gómez, A. (2017). Nivel de Importancia del Control Interno de los Inventarios Dentro del Marco Conceptual de una Empresa. *Liderazgo Estratégico*.
- Palacios, D. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador* [Tesis de doctorado, Unmsm].  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10989>
- Pelayo, M., Roberto, J., Velázquez, J., y Gacía, B. (2019). Supervisión del Control Interno en Microempresas Mexicanas. *Retos de La Dirección*.
- Pelayo, M., y Velázquez, J. (2018). La Supervisión del Control Interno en el Área de Refacciones de Empresa Dedicada a la Compra Venta de Maquinaria Agrícola, Refacciones y Taller de Servicio. *Revista Visión Contable*.  
<https://doi.org/10.24142/rvc.n18a2>
- Ramírez-Vielma, R., y Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(4), 791–799. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>

- Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K., y Martínez, A. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 58. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1246>
- Rodríguez-Modroño, P., y López-Igual, P. (2021). Job quality and work—life balance of teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3239. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>
- Serrano, P., Señalín, L., Vega, F., y Herrera, J. (2017). El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala (Ecuador). *Espacios*. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/11787>
- Silvestre, I., y Huamán, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria* (San Marcos (ed.); 1st ed.). Editorial San Marcos.
- Tamariz, K. (2019). Influencia del Control Interno y su Incidencia en los Estados Financieros para la Mejora de la Gestión Laboral en una Empresa Minera, Caso: Perú S.A.C. Arequipa 2017. In *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. Tesis para Título Profesional: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Tamayo, Y., Janeth, M., y Torres, M. (2021). Las Tecnologías de la Información y Comunicación en la Gestión del Conocimiento. *Revista Universidad y Sociedad*.
- Tarqui, C., y Quintana, D. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123–132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Trabajo, O. I. del. (2021). *Panorama laboral 2021: américa Latina y el Caribe*.
- Umar, H., y Umar, M. (2018). The effect of internal control on performance of commercial banks in Nigeria. *International Journal of Management Research and Review*, 8(6), 13–32.
- Vega, L., y Tapia, I. (2018). Contribution to the implantation of internal control through its active variables in a hospital entity. *Revista Médica Electrónica*,

40(1).

Vian, T. (2020). Anti-corruption, transparency and accountability in health: concepts, frameworks, and approaches. *Global Health Action*, 13(sup1).  
<https://doi.org/10.1080/16549716.2019.1694744>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>Título:</b> Control interno y desempeño laboral en el área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022.						
<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Categorías y sub categorías</b>			
<b>Problema General:</b>	<b>Objetivo general:</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Categoría 1: Control Interno</b>			
¿Cuál es la incidencia del control interno en el desempeño laboral en el área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022?	Determinar la incidencia del control interno en el desempeño laboral en el área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022	El control interno incide en el desempeño laboral en el área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022.	<b>Sub categorías</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Instrumento</b>
			Ambiente de control	- Directiva de adquisiciones y contrataciones - Normas de conducta y convivencia - Directiva de control de inventarios y activos	1-3	Cuestionario tipo Escala Likert 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
			Evaluación de riesgo	- Riesgo de fraude - Incentivos y presiones - Actitudes	4-6	
			Información y comunicación	- Comunica objetivos y responsabilidades - Identifica información relevante y de calidad - Procesa información interno y externo	7-9	
			Actividades de control	- Reevalúa procesos y procedimientos - Segregación de funciones - Prontitud	10-12	
Supervisión	- Evaluación de desempeño - Evalúa resultados - Comunica deficiencias - Acciones correctivas	13-16				
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Categoría 2: Desempeño laboral</b>			
a. ¿Cuál es la incidencia del control interno en el tiempo de trabajo en el área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022?	a. Determinar la incidencia del control interno en el tiempo de trabajo en el área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022.	a. El control interno incide en el tiempo de trabajo en el área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022.	<b>Sub categorías</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Instrumento</b>
			Tiempo de trabajo	- Entregas a tiempo - Tiempo razonable - Oportunidad - Logro de objetivos	17-20	Cuestionario tipo Escala Likert 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
			Calidad de trabajo	- Trabajos correctos - Específicos y estandarizados - Herramientas y materiales adecuados - Inspección de calidad - Cumplimiento de expectativas	21-25	
Cantidad de trabajo	- Cantidad de empleados - Expectativas organizacionales - Distribución según habilidades y expectativas - Asignación por cantidad	26-29				
b. ¿Cuál es la incidencia del control interno en la calidad de trabajo en el área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022?	b. Determinar la incidencia del control interno en la calidad de trabajo en el área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022.	b. El control interno incide en la calidad de trabajo en el área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022.				
c. ¿Cuál es la incidencia del control interno en la cantidad de trabajo en el área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022?	c. Determinar la incidencia del control interno en la cantidad de trabajo en el área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022.	c. El control interno incide en la cantidad de trabajo en el área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022.				

Diseño de investigación:	Escenario de estudio y Participantes:	Técnicas e instrumentos:	Rigor científico:	Método de análisis de datos:
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Diseño: No experimental Alcance: Correlacional	Escenario de estudio: Participantes: Trabajadores del área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas, 2022.	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario	Hipotético - deductivo	Análisis descriptivo y análisis inferencial por <i>Chi cuadrado</i> ( $\chi^2$ ) SPSS v26.

**Anexo 2:** Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Escala
<b>Control interno</b>	Es el conjunto de procedimientos, métodos y controles establecidos por la administración y la junta directiva de una organización pública o privada con la finalidad de alcanzar confiabilidad de informes financieros y metas (Umar y Umar, 2018).	La variable “control interno” se medirá por cinco dimensiones, las cuales son los componentes del COSO III adaptado por Umar y Umar (2018), a través de un cuestionario con una escala de cinco respuestas tipo Likert.	Ambiente de control	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directiva de adquisiciones y contrataciones</li> <li>- Normas de conducta y convivencia</li> <li>- Directiva de control de inventarios y activos</li> </ul>	Escala Likert 1= Deficiente 2= Regular 3= Eficiente
			Evaluación de riesgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riesgo de fraude</li> <li>- Incentivos y presiones</li> <li>- Actitudes</li> </ul>	
			Información y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunica objetivos y responsabilidades</li> <li>- Identifica información relevante y de calidad</li> <li>- Procesa información interno y externo</li> </ul>	
			Actividades de control	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reevalúa procesos y procedimientos</li> <li>- Segregación de funciones</li> <li>- Prontitud</li> </ul>	
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación de desempeño</li> <li>- Evalúa resultados</li> <li>- Comunica deficiencias</li> <li>- Acciones correctivas</li> </ul>	

*Nota.* Tomado de Umar y Umar (2018), en “El efecto del control interno en el desempeño de los Bancos de Nigeria”.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Escala
----------	-----------------------	------------------------	-------------	-------------	--------

<b>Desempeño laboral</b>	Es una evaluación al desempeño de los trabajadores en cuanto a la eficiencia y productividad que contribuyen al éxito de una organización (Na-Nan et al., 2018).	La variable “desempeño laboral” se medirá por las dimensiones tiempo de trabajo, calidad de trabajo y cantidad de trabajo, a través de un cuestionario “Escala integral de desempeño laboral de los empleados validada por análisis factorial” con una escala de cinco respuestas tipo Likert.	Tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entregas a tiempo</li> <li>- Tiempo razonable</li> <li>- Oportunidad</li> <li>- Logro de objetivos</li> </ul>	Escala Likert 1= Bajo 2= Medio 3= Alto
			Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajos correctos</li> <li>- Específicos y estandarizados</li> <li>- Herramientas y materiales adecuados</li> <li>- Inspección de calidad</li> <li>- Cumplimiento de expectativas</li> </ul>	
			Cantidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cantidad de empleados</li> <li>- Expectativas organizacionales</li> <li>- Distribución según habilidades y expectativas</li> <li>- Asignación por cantidad</li> </ul>	

*Nota.* Tomado de Na-Nan et al. (2018) en “Escala integral de desempeño laboral de los empleados validada por análisis factorial”.



### Anexo 3. Cuadro de valores Rho Spearman

<b>VALOR</b>	<b>CRITERIO</b>
<b>R=1,00</b>	Correlación grande, perfecta y positiva
<b><math>0,90 \leq r &lt; 1,00</math></b>	Correlación muy alta
<b><math>0,70 \leq r &lt; 0,90</math></b>	Correlación alta
<b><math>0,40 \leq r &lt; 0,70</math></b>	Correlación moderada
<b><math>0,20 \leq r &lt; 0,40</math></b>	Correlación muy baja
<b>r=0,00</b>	Correlación nula
<b>r=-1,00</b>	Correlación grande, perfecta y negativa

## Anexo 4: Instrumento de medición

### INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

#### Instrumento de recolección de datos

#### Datos generales:

Sexo: (F)      (M)

Edad: .....

#### Introducción:

El presente Instrumento tiene como propósito recolectar datos para la investigación titulada “**Control Interno y el Desempeño Laboral en el área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas**” periodo 2022. Que tiene carácter netamente académico manteniendo absoluta discreción.

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas y responda los ítems con la sinceridad y objetividad del caso marcando con un aspa (X) en la alternativa que crea pertinente.

#### Cuestionario que mide la variable Control Interno

Escala de medición	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

VARIABLE CONTROL INTERNO						
<b>DIMENSIÓN 1: Ambiente de control</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	En el área de Recursos Humanos existe una directiva que permite manejar de forma adecuada las contrataciones.					
2	En cada área de trabajo existe normas de conducta y convivencia entre los colaboradores de la entidad.					
3	La entidad cuenta con el Cuadro de Asignación de Personal idónea para gestionar de forma eficiente los recursos humanos.					
<b>DIMENSIÓN 2: Evaluación de riesgo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4	La entidad cuenta con un procedimiento que permite evitar errores en la elaboración de planillas del personal.					
5	La entidad cuenta con un Reglamento de Organización y Funciones que son aplicados a todos los colaboradores.					

6	Considera que la gestión de Recursos Humanos es adecuada para mantener un buen clima laboral que contribuye en la actitud de los trabajadores.					
<b>DIMENSIÓN 3: Información y comunicación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Los responsables de área comunican de forma oportuna las responsabilidades a los colaboradores a través de los canales adecuados para cumplir los objetivos planteados					
8	La entidad capacita al personal con el propósito de mejorar la comunicación entre trabajadores con el objetivo de llegar a ser eficientes y eficaces.					
9	La entidad proporciona líneas de comunicación interna y externa para reportar informes, quejas y sugerencias de los colaboradores.					
<b>DIMENSIÓN 4: Actividades de control</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	La entidad dispone de procedimientos para verificar las operaciones de manera independiente a través de una adecuada gestión de seguridad.					
11	El responsable de área define y asigna responsabilidades según el puesto que ocupa el trabajador.					
12	El responsable de área realiza acciones correctivas de forma oportuna para la solución de deficiencias en los procesos.					
<b>DIMENSIÓN 5: Supervisión</b>						
13	La organización evalúa periódicamente el desempeño de los profesionales que colaboran en la misma.					
14	El responsable de área evalúa los resultados de las tareas que desarrollan los trabajadores.					
15	El responsable de área mantiene en constante comunicación sobre las deficiencias en la organización para tomar medidas ante posibles riesgos de manera oportuna.					
16	El responsable de área aplica medidas correctivas cuando se reportan deficiencias en el control interno.					

## Cuestionario que mide la variable Desempeño Laboral

Escala de medición	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL						
<b>DIMENSIÓN 1: Tiempo de trabajo</b>		1	2	3	4	5
17	Cuando le asignan un determinado trabajo, usted realiza la entrega de forma puntual.					
18	El tiempo que le asignan para desarrollar sus tareas son adecuadas o razonables para cumplir en el tiempo establecido.					
19	La entidad brinda oportunidades de crecimiento laboral a sus trabajadores.					
20	El tiempo asignado para sus tareas, le permite alcanzar los objetivos planteados por la entidad.					
<b>DIMENSIÓN 2: Calidad de trabajo</b>		1	2	3	4	5
21	Durante el último mes ha realizado la entrega de su trabajo de forma correcta y adecuada.					
22	Le asignan trabajos específicos y estandarizados el cual usted puede lograrlo.					
23	Le proporcionan las herramientas y materiales adecuados para que pueda desarrollar la actividad asignada.					
23	Los trabajos asignados son supervisados por el jefe encargado del área en la entidad.					
25	La calidad del trabajo que presenta cumple con las expectativas planteadas por el jefe encargado del área.					
<b>DIMENSIÓN 3: Cantidad de trabajo</b>		1	2	3	4	5
26	La cantidad de trabajo se distribuye de acuerdo a la cantidad de trabajadores que laboran en el área determinada, dentro de la entidad.					
27	Los trabajadores en conjunto logran alcanzar las metas de la entidad.					
28	Los trabajos se distribuyen de acuerdo a las habilidades y expectativas de los trabajadores de la entidad.					
29	Cada área de trabajo de la entidad tiene una determinada cantidad de trabajo.					

¡Gracias por su colaboración!

## Anexo 5: Carta de validación de instrumento



### CARTA DE PRESENTACIÓN

**Señor: Jorge Enrique Cueva Burga**

**Presente**

**Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE EXPERTO.**

Por medio del presente me dirijo a usted para expresarle mis saludos y así mismo hacer de su conocimiento que, habiendo sido estudiante de la Escuela Profesional de Contabilidad, requiero validar los instrumentos con los cuales debo recoger la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y posteriormente optar el Título Profesional de Contador Público.

El título del Informe de investigación es: **“Control Interno y Desempeño Laboral en el área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recorro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores.
- Matriz de Operacionalización.
- Matriz de consistencia.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Cuestionario de encuesta.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Yurasi Jenifer Romero Ccente

DNI: 70755702



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

**I. DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del experto: Cueva Burga Jorge Enrique

Institución donde labora: Ministerio Público

Especialidad: Mg Tributación y Finanzas

Instrumento de evaluación: Cuestionario sobre control interno

Autor del instrumento: Yurasi Jenifer Romero Ccente

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Control Interno en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable, Control Interno responde a las necesidades internas y externas de la investigación.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de tal manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde a la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y problemas del estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recolecta a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realizar, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PROMEDIO DE VALORACION</b>		45				

(Nota. Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene puntaje mínimo de 41 "excelente", sin embargo, un puntaje menor se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:** El instrumento es aplicable

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.5

Moyobamba, 10 de agosto de 2022

MG. CPCC JORGE E. CUEVA BURGA



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del experto: Cueva Burga Jorge Enrique  
 Institución donde labora: Ministerio Público  
 Especialidad: Mg. Tributación y Finanzas  
 Instrumento de evaluación: Cuestionario sobre desempeño laboral  
 Autor del instrumento: Yurasi Jenifer Romero Ccente

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Desempeño Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable, Desempeño laboral responde a las necesidades internas y externas de la investigación.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de tal manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde a la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y problemas del estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recolecta a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar el motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PROMEDIO DE VALORACION</b>		46				

(Nota. Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene puntaje mínimo de 41 "excelente", sin embargo, un puntaje menor se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:** El instrumento es aplicable

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6**

Moyobamba, 10 de agosto de 2022

MG. CPCC JORGE E. CUEVA BURGA



**INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

**Instrumento de recolección de datos**

**Datos generales:**

Sexo: (F) (M)

Edad: .....

**Introducción:**

El presente Instrumento tiene como propósito recolectar datos para la investigación titulada **“Control Interno y el Desempeño Laboral en el área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas” periodo 2022**. Que tiene carácter netamente académico manteniendo absoluta discreción.

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas y responda los ítems con la sinceridad y objetividad del caso marcando con un aspa (X) en la alternativa que crea pertinente.

**Cuestionario que mide la variable Control Interno**

Escala de medición	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

VARIABLE CONTROL INTERNO						
<b>DIMENSIÓN 1: Ambiente de control</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	En el área de Recursos Humanos existe una directiva que permite manejar de forma adecuada las contrataciones.					
2	En cada área de trabajo existe normas de conducta y convivencia entre los colaboradores de la entidad.					
3	La entidad cuenta con el Cuadro de Asignación de Personal idónea para gestionar de forma eficiente los recursos humanos.					
<b>DIMENSIÓN 2: Evaluación de riesgo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4	La entidad cuenta con un procedimiento que permite evitar errores en la elaboración de planillas del personal.					
5	La entidad cuenta con un Reglamento de Organización y Funciones que son aplicados a todos los colaboradores.					
6	Considera que la gestión de Recursos Humanos es adecuada para mantener un buen clima laboral que contribuye en la actitud de los trabajadores.					
<b>DIMENSIÓN 3: Información y comunicación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>





7	Los responsables de área comunican de forma oportuna las responsabilidades a los colaboradores a través de los canales adecuados para cumplir los objetivos planteados					
8	La entidad capacita al personal con el propósito de mejorar la comunicación entre trabajadores con el objetivo de llegar a ser eficientes y eficaces.					
9	La entidad proporciona líneas de comunicación interna y externa para reportar informes, quejas y sugerencias de los colaboradores.					
<b>DIMENSIÓN 4: Actividades de control</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	La entidad dispone de procedimientos para verificar las operaciones de manera independiente a través de una adecuada gestión de seguridad.					
11	El responsable de área define y asigna responsabilidades según el puesto que ocupa el trabajador.					
12	El responsable de área realiza acciones correctivas de forma oportuna para la solución de deficiencias en los procesos.					
<b>DIMENSIÓN 5: Supervisión</b>						
13	La organización evalúa periódicamente el desempeño de los profesionales que colaboran en la misma.					
14	El responsable de área evalúa los resultados de las tareas que desarrollan los trabajadores.					
15	El responsable de área mantiene en constante comunicación sobre las deficiencias en la organización para tomar medidas ante posibles riesgos de manera oportuna.					
16	El responsable de área aplica medidas correctivas cuando se reportan deficiencias en el control interno.					



Cuestionario que mide la variable Desempeño Laboral

Escala de medición	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL						
<b>DIMENSIÓN 1: Tiempo de trabajo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	Cuando le asignan un determinado trabajo, usted realiza la entrega de forma puntual.					
18	El tiempo que le asignan para desarrollar sus tareas son adecuadas o razonables para cumplir en el tiempo establecido.					
19	La entidad brinda oportunidades de crecimiento laboral a sus trabajadores.					
20	El tiempo asignado para sus tareas, le permite alcanzar los objetivos planteados por la entidad.					
<b>DIMENSIÓN 2: Calidad de trabajo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21	Durante el último mes ha realizado la entrega de su trabajo de forma correcta y adecuada.					
22	Le asignan trabajos específicos y estandarizados el cual usted puede lograrlo.					
23	Le proporcionan las herramientas y materiales adecuados para que pueda desarrollar la actividad asignada.					
23	Los trabajos asignados son supervisados por el jefe encargado del área en la entidad.					
25	La calidad del trabajo que presenta cumple con las expectativas planteadas por el jefe encargado del área.					
<b>DIMENSIÓN 3: Cantidad de trabajo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
26	La cantidad de trabajo se distribuye de acuerdo a la cantidad de trabajadores que laboran en el área determinada, dentro de la entidad.					
27	Los trabajadores en conjunto logran alcanzar las metas de la entidad.					
28	Los trabajos se distribuyen de acuerdo a las habilidades y expectativas de los trabajadores de la entidad.					
29	Cada área de trabajo de la entidad tiene una determinada cantidad de trabajo.					

¡Gracias por su colaboración!



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **Angel Puquioma Rodriguez**

### Presente

**Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE EXPERTO**

Por medio del presente me dirijo a usted para expresarle mis saludos y así mismo hago de su conocimiento que, habiendo sido estudiante de la Escuela Profesional de Contabilidad, requiero validar los instrumentos con los cuales debo recoger la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y posteriormente optar por el Título Profesional de Contador Público.

El título del Informe de investigación es: "**Control Interno y Desempeño Laboral en el área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II 2022**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores.
- Matriz de Operacionalización.
- Matriz de consistencia.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Cuestionario de encuesta.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Yurasi Jenifer Romero Ccente

DNI: 70755702

---



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del experto: Poquioma Rodriguez Angel

Institución donde labora: Universidad Cesar vallejo

Especialidad: Mg Gestión Pública

Instrumento de evaluación: Cuestionario sobre control interno

Autor del instrumento: Yurasi Jenifer Romero Ccente

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Control Interno en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable, Control Interno responde a las necesidades internas y externas de la investigación.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de tal manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde a la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y problemas del estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recolecta a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realizar, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PROMEDIO DE VALORACION</b>		4.6				

(Nota. Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene puntaje mínimo de 41 "excelente", sin embargo, un puntaje menor se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:** El instrumento es aplicable

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.6

Andahuaylas, 10 de agosto de 2022

  
 Mg. CPC. Angel Poquioma Rodriguez  
 MAT. N° 19 - 218





**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del experto: Poquioma Rodriguez Angel  
 Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo  
 Especialidad: Mg. Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación: Cuestionario sobre desempeño laboral  
 Autor del instrumento: Yurasi Jenifer Romero Ccente

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Desempeño Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable, Desempeño laboral responde a las necesidades internas y externas de la investigación.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de tal manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde a la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y problemas del estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recolecta a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar el motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>		4.7				

(Nota. Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene puntaje mínimo de 41 "excelente", sin embargo, un puntaje menor se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: El instrumento es aplicable**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7**

Andahuaylas, 10 de agosto de 2022



Mg. CPC. Angel Poquioma Rodriguez  
 MAT. N° 19 - 206



**INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

**Instrumento de recolección de datos**

**Datos generales:**

Sexo: (F)      (M)

Edad: .....

**Introducción:**

El presente Instrumento tiene como propósito recolectar datos para la investigación titulada **“Control Interno y el Desempeño Laboral en el área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas” periodo 2022.** Que tiene carácter netamente académico manteniendo absoluta discreción.

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas y responda los ítems con la sinceridad y objetividad del caso marcando con un aspa (X) en la alternativa que crea pertinente.

**Cuestionario  
variable Control**

**que mide la  
Interno**

Escala de medición	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

VARIABLE CONTROL INTERNO						
DIMENSION 1: Ambiente de control		1	2	3	4	5
1	En el área de Recursos Humanos existe una directiva que permite manejar de forma adecuada las contrataciones.					
2	En cada área de trabajo existe normas de conducta y convivencia entre los colaboradores de la entidad.					
3	La entidad cuenta con el Cuadro de Asignación de Personal idónea para gestionar de forma eficiente los recursos humanos.					
DIMENSION 2: Evaluación de riesgo		1	2	3	4	5
4	La entidad cuenta con un procedimiento que permite evitar errores en la elaboración de planillas del personal.					
5	La entidad cuenta con un Reglamento de Organización y Funciones que son aplicados a todos los colaboradores.					
6	Considera que la gestión de Recursos Humanos es adecuada para mantener un buen clima laboral que contribuye en la actitud de los trabajadores.					
DIMENSION 3: Información y comunicación		1	2	3	4	5
7	Los responsables de área comunican de forma oportuna las					



	responsabilidades a los colaboradores a través de los canales adecuados para cumplir los objetivos planteados					
8	La entidad capacita al personal con el propósito de mejorar la comunicación entre trabajadores con el objetivo de llegar a ser eficientes y eficaces.					
9	La entidad proporciona líneas de comunicación interna y externa para reportar informes, quejas y sugerencias de los colaboradores.					
<b>DIMENSION 4: Actividades de control</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	La entidad dispone de procedimientos para verificar las operaciones de manera independiente a través de una adecuada gestión de seguridad.					
11	El responsable de área define y asigna responsabilidades según el puesto que ocupa el trabajador.					
12	El responsable de área realiza acciones correctivas de forma oportuna para la solución de deficiencias en los procesos.					
<b>DIMENSION 5: Supervisión</b>						
13	La organización evalúa periódicamente el desempeño de los profesionales que colaboran en la misma.					
14	El responsable de área evalúa los resultados de las tareas que desarrollan los trabajadores.					
15	El responsable de área mantiene en constante comunicación sobre las deficiencias en la organización para tomar medidas ante posibles riesgos de manera oportuna.					
16	El responsable de área aplica medidas correctivas cuando se reportan deficiencias en el control interno.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario

que mide la  
Desempeño

variable

Laboral

Escala de medición	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL						
<b>DIMENSIÓN 1: Tiempo de trabajo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	Quando le asignan un determinado trabajo, usted realiza la entrega de forma puntual.					
18	El tiempo que le asignan para desarrollar sus tareas son adecuadas o razonables para cumplir en el tiempo establecido.					
19	La entidad brinda oportunidades de crecimiento laboral a sus trabajadores.					
20	El tiempo asignado para sus tareas, le permite alcanzar los objetivos planteados por la entidad.					
<b>DIMENSIÓN 2: Calidad de trabajo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21	Durante el último mes ha realizado la entrega de su trabajo de forma correcta y adecuada.					
22	Le asignan trabajos específicos y estandarizados el cual usted puede lograrlo.					
23	Le proporcionan las herramientas y materiales adecuados para que pueda desarrollar la actividad asignada.					
23	Los trabajos asignados son supervisados por el jefe encargado del área en la entidad.					
25	La calidad del trabajo que presenta cumple con las expectativas planteadas por el jefe encargado del área.					
<b>DIMENSIÓN 3: Cantidad de trabajo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
26	La cantidad de trabajo se distribuye de acuerdo a la cantidad de trabajadores que laboran en el área determinada, dentro de la entidad.					
27	Los trabajadores en conjunto logran alcanzar las metas de la entidad.					
28	Los trabajos se distribuyen de acuerdo a las habilidades y expectativas de los trabajadores de la entidad.					
29	Cada área de trabajo de la entidad tiene una determinada cantidad de trabajo.					

¡Gracias por su colaboración!



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Isaac Merino Quispe

### Presente

**Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE EXPERTO.**

Por medio del presente me dirijo a usted para expresarle mis saludos y así mismo hacer de su conocimiento que, habiendo sido estudiante de la Escuela Profesional de Contabilidad, requiero validar los instrumentos con los cuales debo recoger la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y posteriormente optar el Título Profesional de Contador Público.

El título del Informe de investigación es: **“Control Interno y Desempeño Laboral en el área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores.
- Matriz de Operacionalización.
- Matriz de consistencia.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Cuestionario de encuesta.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Yurasi Jenifer Romero Ccente

DNI: 70755702

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Isaac Merino Quispe

Institución donde labora: Universidad Nacional Jose Maria Arguedas y Universidad Tecnológica de los Andes

Especialidad: Maestro en Administración y Gestión Estratégica con Mención en Comercio Exterior

Instrumento de evaluación: Cuestionario sobre desempeño laboral

Autor del instrumento: Yurasi Jenifer Romero Ccente

**IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)


INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Desempeño Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable, Desempeño laboral responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de tal manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde a la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y problemas del estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recolecta a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar el motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						65

(Nota. Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene puntaje mínimo de 41 "excelente", sin embargo, un puntaje menor se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**
**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

65

Andahuaylas, 10 de agosto de 2022




---

 Mg. Isaac Merino Quispe  
 Maestro en Administración y Gestión  
 Estratégica con mención en Comercio Exterior  
 DNI:10249109

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Isaac Merino Quispe

Institución donde labora: Universidad Nacional Jose Maria Arguedas y Universidad Tecnológica de los Andes

Especialidad: Maestro en Administración y Gestión Estratégica con Mención en Comercio Exterior

Instrumento de evaluación: Cuestionario sobre control interno

Autor del instrumento: Yurasi Jenifer Romero Coente

**III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)


INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Control Interno en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable, Control Interno responde a las necesidades internas y externas de la investigación.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de tal manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde a la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y problemas del estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recolecta a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realizar, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						60

(Nota. Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene puntaje mínimo de 41 "excelente", sin embargo, un puntaje menor se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**
**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

60

Andahuaylas, 10 de agosto de 2022




---

 Mg. Isaac Merino Quispe  
 Maestro en Administración y Gestión  
 Estratégica con mención en Comercio Exterior  
 DNI:10249109



**INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

**Instrumento de recolección de datos**

**Datos generales:**

Sexo: (F)      (M)

Edad: .....

**Introducción:**

El presente Instrumento tiene como propósito recolectar datos para la investigación titulada **“Control Interno y el Desempeño Laboral en el área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas” periodo 2022.** Que tiene carácter netamente académico manteniendo absoluta discreción.

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas y responda los ítems con la sinceridad y objetividad del caso marcando con un aspa (X) en la alternativa que crea pertinente.

**Cuestionario  
variable Control**

**que mide la  
Interno**

Escala de medición	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

VARIABLE CONTROL INTERNO						
DIMENSION 1: Ambiente de control		1	2	3	4	5
1	En el área de Recursos Humanos existe una directiva que permite manejar de forma adecuada las contrataciones.					
2	En cada área de trabajo existe normas de conducta y convivencia entre los colaboradores de la entidad.					
3	La entidad cuenta con el Cuadro de Asignación de Personal idónea para gestionar de forma eficiente los recursos humanos.					
DIMENSION 2: Evaluación de riesgo		1	2	3	4	5
4	La entidad cuenta con un procedimiento que permite evitar errores en la elaboración de planillas del personal.					
5	La entidad cuenta con un Reglamento de Organización y Funciones que son aplicados a todos los colaboradores.					
6	Considera que la gestión de Recursos Humanos es adecuada para mantener un buen clima laboral que contribuye en la actitud de los trabajadores.					
DIMENSION 3: Información y comunicación		1	2	3	4	5
7	Los responsables de área comunican de forma oportuna las					





	responsabilidades a los colaboradores a través de los canales adecuados para cumplir los objetivos planteados					
8	La entidad capacita al personal con el propósito de mejorar la comunicación entre trabajadores con el objetivo de llegar a ser eficientes y eficaces.					
9	La entidad proporciona líneas de comunicación interna y externa para reportar informes, quejas y sugerencias de los colaboradores.					
<b>DIMENSION 4: Actividades de control</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	La entidad dispone de procedimientos para verificar las operaciones de manera independiente a través de una adecuada gestión de seguridad.					
11	El responsable de área define y asigna responsabilidades según el puesto que ocupa el trabajador.					
12	El responsable de área realiza acciones correctivas de forma oportuna para la solución de deficiencias en los procesos.					
<b>DIMENSION 5: Supervisión</b>						
13	La organización evalúa periódicamente el desempeño de los profesionales que colaboran en la misma.					
14	El responsable de área evalúa los resultados de las tareas que desarrollan los trabajadores.					
15	El responsable de área mantiene en constante comunicación sobre las deficiencias en la organización para tomar medidas ante posibles riesgos de manera oportuna.					
16	El responsable de área aplica medidas correctivas cuando se reportan deficiencias en el control interno.					



variable

Laboral

Escala de medición	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN 1: Tiempo de trabajo		1	2	3	4	5
17	Cuando le asignan un determinado trabajo, usted realiza la entrega de forma puntual.					
18	El tiempo que le asignan para desarrollar sus tareas son adecuadas o razonables para cumplir en el tiempo establecido.					
19	La entidad brinda oportunidades de crecimiento laboral a sus trabajadores.					
20	El tiempo asignado para sus tareas, le permite alcanzar los objetivos planteados por la entidad.					
DIMENSIÓN 2: Calidad de trabajo		1	2	3	4	5
21	Durante el último mes ha realizado la entrega de su trabajo de forma correcta y adecuada.					
22	Le asignan trabajos específicos y estandarizados el cual usted puede lograrlo.					
23	Le proporcionan las herramientas y materiales adecuados para que pueda desarrollar la actividad asignada.					
23	Los trabajos asignados son supervisados por el jefe encargado del área en la entidad.					
25	La calidad del trabajo que presenta cumple con las expectativas planteadas por el jefe encargado del área.					
DIMENSIÓN 3: Cantidad de trabajo		1	2	3	4	5
26	La cantidad de trabajo se distribuye de acuerdo a la cantidad de trabajadores que laboran en el área determinada, dentro de la entidad.					
27	Los trabajadores en conjunto logran alcanzar las metas de la entidad.					
28	Los trabajos se distribuyen de acuerdo a las habilidades y expectativas de los trabajadores de la entidad.					
29	Cada área de trabajo de la entidad tiene una determinada cantidad de trabajo.					

¡Gracias por su colaboración!

## Anexo 6: Análisis de fiabilidad

### Resumen de procesamiento de casos – Control interno

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	10	100.0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.919	16

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P_1	53.6000	100.933	0.864	0.906
P_2	53.6000	112.267	0.504	0.918
P_3	53.5000	116.722	0.493	0.918
P_4	53.9000	103.878	0.752	0.910
P_5	53.2000	115.733	0.367	0.922
P_6	52.8000	110.400	0.647	0.913
P_7	53.6000	122.267	0.221	0.923
P_8	54.4000	102.489	0.824	0.907
P_9	54.5000	104.944	0.767	0.909
P_10	54.3000	102.233	0.930	0.904
P_11	53.2000	111.289	0.826	0.910
P_12	53.1000	117.211	0.703	0.915
P_13	53.7000	106.900	0.734	0.911
P_14	54.0000	110.444	0.676	0.913
P_15	53.2000	120.178	0.559	0.918
P_16	53.4000	126.044	-0.019	0.927

## Resumen de procesamiento de casos - Desempeño laboral

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	10	100.0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.844	13

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P_17	47.7000	40.678	0.499	0.836
P_18	48.6000	35.378	0.705	0.817
P_19	49.0000	32.667	0.546	0.839
P_20	48.4000	38.267	0.480	0.834
P_21	47.8000	39.956	0.600	0.832
P_22	47.9000	39.211	0.518	0.833
P_23	48.9000	35.211	0.617	0.824
P_24	48.1000	38.322	0.445	0.837
P_25	48.0000	38.889	0.581	0.830
P_26	48.6000	38.933	0.450	0.836
P_27	48.1000	39.878	0.375	0.841
P_28	48.5000	38.500	0.522	0.832
P_29	48.0000	40.444	0.388	0.840



## Resumen de procesamiento de casos - fiabilidad general

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	10	100.0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.921	29

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P_1	105.9000	210.767	0.831	0.912
P_2	105.9000	229.878	0.391	0.920
P_3	105.8000	232.844	0.463	0.919
P_4	106.2000	213.289	0.770	0.913
P_5	105.5000	233.611	0.290	0.922
P_6	105.1000	226.767	0.533	0.918
P_7	105.9000	240.544	0.191	0.922
P_8	106.7000	212.456	0.807	0.913
P_9	106.8000	213.733	0.816	0.913
P_10	106.6000	212.044	0.909	0.911
P_11	105.5000	221.833	0.932	0.913
P_12	105.4000	236.267	0.492	0.919
P_13	106.0000	216.000	0.802	0.913
P_14	106.3000	227.567	0.531	0.918
P_15	105.5000	240.056	0.335	0.920
P_16	105.7000	245.344	-0.029	0.924
P_17	104.9000	243.211	0.105	0.922
P_18	105.8000	230.400	0.481	0.919
P_19	106.2000	205.733	0.868	0.911
P_20	105.6000	240.711	0.136	0.923
P_21	105.0000	238.000	0.424	0.920
P_22	105.1000	238.100	0.305	0.921
P_23	106.1000	229.656	0.441	0.919
P_24	105.3000	224.900	0.705	0.915
P_25	105.2000	232.844	0.576	0.918
P_26	105.8000	237.733	0.266	0.921
P_27	105.3000	234.900	0.399	0.920
P_28	105.7000	235.567	0.371	0.920
P_29	105.2000	241.956	0.131	0.922

## Anexo 7: Carta de autorización

"Año de Fortaleciendo de la Soberanía Nacional"

Lunes, 08 de agosto de 2022.

Señores

Escuela de Ciencias Contables  
Universidad César Vallejo

A través del presente, Albino Huaman Cosio, identificado con DNI N° 31183539  
Director del área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II –  
Andahuaylas, con el cargo de Director del área de Recursos Humanos, me  
dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) Yurasi Jenifer Romero Ccente.

Está autorizada para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra Institución a efecto de la realización de  
su proyecto y posterior tesis titulada Control Interno y Desempeño Laboral  
en el área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II-  
Andahuaylas 2022.

Si  No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los  
interesados.

Atentamente,

  
GOBIERNO REGIONAL APURÍMAC  
DIRECCIÓN DE SALUD APURÍMAC II  
  
Bach. Albino Huaman Cosio  
DIRECTOR EJECUTIVO DE GESTIÓN  
Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS



**Anexo 9: Base de datos SPSS-V26**

ID	Sexo	ED AD	P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_7	P_8	P_9	P_0	P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_7	P_8	P_9	P_0	P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_7	P_8	P_9	V1	V2	D1	D2	D3	D4	D5	DD1	DD2	DD3	Control	Desempeño	Tiempo	Calidad	Cantidad	Dimen1_v1	Dimen2_v1	Dimen3_v1	Dimen4_v1	Dimen5_v1		
1	1	45	5	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	1	1	1	1	4	4	1	4	4	5	2	3	4	2	4	4	4	42	32	11	10	7	7	4	13	18	14	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1		
2	1	30	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	63	44	14	14	9	9	14	20	25	19	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2		
3	2	41	3	4	2	2	3	4	3	3	2	2	3	4	1	3	4	3	4	3	1	4	5	4	3	1	4	3	3	2	2	46	27	9	9	8	8	11	12	17	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	2	42	4	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	4	52	28	9	12	9	9	13	14	17	11	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	
5	2	32	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	63	39	12	14	11	11	15	18	22	17	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2		
6	1	38	1	2	3	2	4	5	2	1	1	1	3	4	2	2	4	4	5	3	2	4	5	5	3	2	3	3	4	3	3	41	31	6	11	4	4	12	14	18	13	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
7	2	26	4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	61	33	11	14	10	10	15	15	18	15	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2		
8	2	27	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	57	32	11	10	11	11	14	13	17	15	2	1	1	1	2	2	1	3	3	2			
9	2	24	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	54	32	11	12	9	9	10	12	20	12	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1			
10	2	38	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	5	5	1	4	5	5	1	2	5	4	3	2	1	29	28	7	9	3	3	5	15	18	10	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1		
11	1	35	5	4	5	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	51	31	14	9	9	9	9	14	18	13	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3		
12	1	40	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68	43	14	14	9	9	18	19	24	19	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	
13	2	47	5	4	5	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	31	14	9	9	9	9	14	18	13	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	
14	2	55	3	5	2	1	1	3	4	1	2	2	3	4	4	4	4	5	4	3	1	4	4	4	2	4	5	5	4	3	5	48	36	10	5	7	7	17	12	19	17	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	3	
15	2	44	2	2	4	2	4	2	4	1	1	1	3	3	1	1	3	3	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37	35	8	8	6	6	8	14	20	15	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	
16	1	31	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	64	38	13	12	11	11	16	18	22	16	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2			
17	1	39	1	1	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	1	1	2	3	5	3	2	4	5	5	5	4	5	1	4	4	4	40	37	6	11	10	10	7	14	24	13	1	2	1	3	1	1	2	2	2	2	1	
18	2	53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	45	15	15	15	15	20	20	25	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	68	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	62	29	12	12	11	11	14	14	17	12	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2		
20	1	50	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	5	4	3	3	5	5	5	2	3	4	3	3	4	51	32	11	11	7	7	13	15	19	13	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2		
21	2	50	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	58	37	10	13	10	10	14	17	21	16	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
22	1	66	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	68	39	14	15	10	10	16	16	22	17	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	
23	2	44	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	68	43	14	14	9	9	18	19	24	19	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	
24	2	55	3	4	1	3	5	1	2	1	5	1	5	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48	44	8	9	8	8	16	16	24	20	1	3	2	3	3	1	1	1	1	1	2		
25	1	32	5	4	5	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	1	4	5	4	51	32	14	9	9	9	9	14	18	14	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	
26	1	30	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	71	38	15	15	11	11	16	18	25	13	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2		
27	2	37	4	5	5	3	5	5	4	4	2	4	4	5	3	4	5	4	5	2	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	66	35	14	13	10	10	16	14	19	16	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2		
28	1	35	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	3	3	4	4	57	36	10	11	9	9	16	16	21	15	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	
29	1	43	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	44	12	13	11	11	16	20	25	19	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2
30	1	30	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	45	12	13	11	11	16	20	25	20	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, OBLITAS OTERO ROBERTO CARLOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Control Interno y Desempeño Laboral en el área de Recursos Humanos de la Dirección de Salud Apurímac II -Andahuaylas -2022", cuyo autor es ROMERO CCENTE YURASI JENIFER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 12 de Octubre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
OBLITAS OTERO ROBERTO CARLOS <b>DNI:</b> 45960647 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6541-7005	Firmado electrónicamente por: ROBLITAS el 12-10- 2022 16:18:54

Código documento Trilce: TRI - 0434086