



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Control interno y desempeño laboral docente en colegios de
Guayaquil, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Chiriguaya Villalta, David Ismael (orcid.org/0000-0002-4575-0345)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (orcid.org/0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

PIURA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, por ese poder de resiliencia y bondad que ha creado muy dentro mío, a mi madre Martha Villalta Lozano por el amor y paciencia brindada, también a Naomi Camba mi sobrina que a sus seis años me enseña a ver la vida de una manera más interesante, obstinada, paciente pero persistente a la vez, pero inteligente a la vez. Por último, pero no menos importante a mi señor padre Filiberto Chiriguaya Ramírez (+) que hoy está en un mejor lugar, como el hombre que me enseñó los valores de la vida y la templanza para seguir adelante.

Agradecimiento

Estoy completamente agradecido con la Universidad Cesar Vallejo con su sede en Piura-Perú, por darme la oportunidad y tomar un posgrado en Administración de la Educación, también a mi tutor el Dr. Cruz Cisneros Víctor Francisco que me asistió de una manera profesional, y como pasar por alto a quienes formaron parte del proceso de alguna manera, a Norma Molina, Raquel Valdiviezo y Loyola Chiriguaya.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla N° 1 Distribución de la población.....	20
Tabla N° 2 Distribución de la muestra	21
Tabla N° 3 Estadística de Confiabilidad	23
Tabla N° 4 V1 Control interno*V2 Desempeño laboral	28
Tabla N° 5 V1 Control interno*D1 Conocimiento del trabajo	29
Tabla N° 6 V1 Control interno*D2 Producción y factores actitudinales	30
Tabla N° 7 V1 Control interno*D3 Factores operativos.....	31
Tabla N° 8 Prueba de normalidad	32
Tabla N° 9 Estadística de normalidad	32
Tabla N° 10 Aplicación estadística	32
Tabla N° 11 Correlación general.	33
Tabla N° 12 Correlación específica 1	34
Tabla N° 13 Correlación específica 2	35
Tabla N° 14 Correlación específica 3.....	36

Índice de figuras

Figura N° 1 Esquema del diseño correlacional.....	18
---	----

Resumen

Este estudio planteó determinar la relación entre control interno y desempeño laboral docente en colegios de Guayaquil, 2022.; se seleccionó a dos colegios de distrito 1 y 4 de la zona 8, a través de un estudio descriptivo y correlacional con el uso de cuestionarios como instrumentos de recolección primarios dirigidos a 155 docente, se cuantifica que el 48.4% de los docentes están muy de acuerdo en que siempre se dan las afirmaciones de las interrogantes de los cuestionarios por sus dos variables. Los resultados inferenciales mostraron por Rho de Spearman de 0.448 lo cual demuestra una incidencia entre las variables, pero la cual debe de depender de muchos más factores por el cual el resultado se muestra de esta manera alejado de 1, por otra parte, de los 155 encuestados la significatividad bilateral tiene un valor por debajo 0.05, siendo 0.000 aceptando la hipótesis de H_1 : Existe correlación significativa entre control interno y desempeño laboral docente en colegios de Guayaquil, 2022. Para las dimensiones de conocimiento del trabajo, producción y factores actitudinales y factores operativos lo resultados fueron los siguientes: ,783** ,265** ,218** ante la variable de control interno.

Palabras clave: Control interno, desempeño laboral, conocimiento del trabajo, producción y factores actitudinales, factores operativos.

Abstract

This study proposed to determine the relationship between internal control and teacher job performance in schools in Guayaquil, 2022.; Two district schools 1 and 4 of zone 8 were selected, through a descriptive and correlational study with the use of questionnaires as primary collection instruments addressed to 155 teachers, it is quantified that 48.4% of teachers are very I agree that the statements of the questions in the questionnaires are always given by their two variables. The inferential results showed by Spearman's Rho of 0.448 which demonstrates an incidence between the variables, but which must depend on many more factors for which the result is shown in this way far from 1, on the other hand, of the 155 For those surveyed, the bilateral significance has a value below 0.05, with 0.000 accepting the Hi hypothesis: There is a significant correlation between internal control and teacher work performance in schools in Guayaquil, 2022. For the dimensions of work knowledge, production and attitudinal factors and factors Operational results were as follows: .783** .265** .218** before the internal control variable.

Keywords: internal control, job performance, job knowledge, production and attitudinal factors, operational factors

I. INTRODUCCIÓN

En esta investigación se planteó el tema de control Interno y desempeño laboral docente en Colegios de Guayaquil, 2022. El cual debe ser evidenciado por contraste a través de un estudio a nivel internacional, otro nacional y finalmente uno local en la ciudad con relación a las variables.

A nivel internacional en Perú el estudio presentado por Roras, Rodas y García (2018) con el objetivo determinar la existencia de relación que pueda tener entre el control interno con el desempeño laboral del docente. Siendo usado el método no experimental y descriptivo correlacional con un instrumento de encuestas en escala Likert a 36 ítems. Los resultados de la muestra de 95 individuos demostraron 35% de nivel alto el desempeño laboral a partir del control interno, 65% en nivel bajo de relación entre las variables; concluyendo que toda la misión institucional que aborda la dirección junto al control interno y la motivación no poseen una influencia significativa en el rendimiento del desempeño laboral. Este aporte al problema de describió que toda motivación produce una serie de cambios o influencias positivas sobre el desempeño de las acciones cotidianas de los educadores ante el logro de las metas establecidas por la institución educativa.

Rodríguez y Hurtado (2019) con el objetivo propuesto por el autor fue de identificar el nivel de vinculación entre control interno en el desempeño laboral de docentes a una población de 40 colaboradores, con un instrumento de 24 preguntas para cada variable. Describió que existe un nivel medio del 60%, bajo del 25% y alto del 15% en la variable de control interno; estos resultados concluyen que 45% bajo, 30% alto y 25% medio en la variable de desempeño laboral docente; se concluyó que existió una influencia débil de acuerdo a los resultados del estudio en la UGEL de Huaraz, 2019. Este estudio es de importancia por que plantea la relación que existió en el desarrollo del control interno sobre la capacidad de logros en los establecidos como metas en docentes a partir de la intervención de la directiva de la unidad educativa.

El estudio a nivel nacional de Salazar (2019) con el objetivo la determinar la relación que existe entra las variables ante el cumplimiento de las metas institucionales de la institución de educación superior de Manabí. Los resultados fueron en nivel de

desempeño del talento humano con el 6.94% bajo, muy alto con el 16.06%, alto con el 30.37% y moderado con el 43.06%; las conclusiones que se analizaron fueron en que, no existe relación significativa entre el control interno en el desempeño docente en la Universidad Técnica de Manabí donde los educadores cumplen sus funciones sin tener en conocimiento pleno el factor incidente del control interno. Este aporte es importante para el problema porque existe un alto porcentaje en niveles moderados y no en alto o muy alto que describe la problemática en el modo de ejecución del factor interno de parte de la administración educativa.

En la Universidad Técnica de Ambato Sandoval (2022) realizó un estudio con el objetivo de auditar la gestión de control en una Unidad Educativa para la evaluación de la eficiencia de desempeño de los colaboradores pedagogos, los resultados evidenciaron que existía una deficiente comunicación entre colaboradores y debilidades por parte de la administración en la toma de decisiones a través de control interno; se concluyó que el 12% de los docentes tuvo un bajo rendimiento de desempeño y el 87% tuvo un valor confianza sobre el conocimiento de las funciones operativas asignadas.

A nivel local de Ballesteros (2019) describió que, el 21% conocía sus funciones en las áreas asignadas, el 29% en nivel bajo conocía las políticas y estatutos internos de desempeño laboral, solo el 71% de los resultados en nivel medio cumple con los objetivos propuestos sobre el desempeño laboral. Este estudio describe a modo de conclusión que, los docentes a falta de un correcto control interno no logran desempeñar correctamente las labores designadas y es debido a esto que se dan esos valores antes mencionados.

Estos estudios describen claramente que la ausencia de un control interno desencadena que el desempeño laboral sea ineficiente, provocando a largo plazo el incumplimiento de los objetivos de calidad, producción y metas de la institución educativa, al demostrar que este no es un problema focalizado se debe tomar en cuenta su estudio de forma pertinente y correlacional.

Muchos de los problemas que se pueden dar dentro de las instituciones educativas suelen ser resultado de un escaso control interno a diferencia de las particulares

que estas poseen, cuyo control de eficiencia en el desempeño es elevado y el nivel de ineficacia es bajo de forma general. Por tal motivo el enfoque se plantea sobre las UEF de la ciudad de Guayaquil lo cual determinó entre estudio previos locales problemas de comunicación, desconocimientos de funciones y poco control administrativo. Es así que el problema general de fórmula de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre control interno y desempeño laboral docente en colegios de Guayaquil, 2022?; los problemas específicos se plantearon de la siguiente forma, PE1: ¿Cómo se relaciona el control interno con el conocimiento del trabajo en los colegios de Guayaquil, 2022?; PE2: ¿Cómo está relacionado el control interno con la producción y los factores actitudinales en los colegios de Guayaquil, 2022?; PE3: ¿Cuál es la relación entre el control interno y los factores operativos en los colegios de Guayaquil, 2022?

La investigación se justificó de forma teórica para la variable uno sobre la teoría de control interno según Holmes (1987), teoría de control organizacional del pensamiento crítico de Habermas (1993), la teoría clásica de control en sistemas abiertos de Monllau (1997), la teoría contemporáneos del control interno (MICIL) aprobado por la Asamblea General y conjunto a la Federación Latinoamericana de Auditores Internos (FLAI, 2003) que fue citado por Márquez (2019); para la variable dos se tuvo los fundamentos de la teoría de desempeño laboral de Frederick Taylor (1911), la teoría crítica de Herzberg (1968), la teoría del desempeño laboral de Campbell (1990) y la teoría de desempeño laboral de demandas y recursos de Bakker& Demerouti (2007).

En la justificación práctica se realizó a través de la medición de las variables y su relación entre estas se puede planificar modelos de control establecidos bajo los valores de correlación entre V1 y V2. Por otra parte, la justificación metodológica se realizó a partir de la planificación de las dimensiones e indicadores se propone el uso de nuevos instrumentos que serán validados para recopilar información bajo la confiabilidad de ser examinado por expertos y a través de herramientas métricas y software especializado como SPSS.

La justificación de tipo social se plantea a través de los resultados de este estudio se beneficia a la comunidad educativa para identificar problemas en el control

interno que estén afectando el ejercicio laboral de los colaboradores pedagogos, de forma indirecta a los estudiantes y comunidad externa en general.

Al tratar temas que se vinculan con la comunidad educativa es importante mencionar todo tipo de estudio que se relacione con las variables y así obtener un resultado desde otros contextos en correlación, sin dejar de lado el valor teórico de los estudios bibliográficos que se componen de fundamentos y elementos esenciales para dar validez al instrumento.

El aporte que se entrega a la comunidad científica será significativo para identificar como una variable afecta a las dimensiones de otra variable desde el análisis estadístico, que en este caso será empleada la Rho de Spearman, debido a que cumple con los criterios de normalidad obtenidos en la estadística inferencial. Todos estos valores de la estadística inferencial sirven para futuras líneas de investigación que se den por otros investigadores como referencia de antecedentes según su interés en el contexto de su localidad tomando en cuenta las variantes culturas y sus costumbres.

De la misma forma, da un aporte importante para la comunidad científica por ser una publicación que estará al alcance de investigadores que desean tener antecedentes de estudio sobre temas similares en el manejo y correlación de las variables en este contexto.

Tomando en cuenta todo lo anterior, es necesario que se plantee una propuesta de metas a cumplirse a través de los objetivos que son el pilar de todo estudio sobre los cuales se determinan las hipótesis y las interrogantes de investigación, está de más mencionar que a través de todos los resultados de los antecedentes que se obtengan se genera un cruce de valores para visualizar las similitudes y las diferencias que marca con otros autores.

El objetivo general de esta investigación fue de determinar la relación entre control interno y desempeño laboral docente en colegios de Guayaquil, 2022.

Por otra parte, los objetivos específicos se plantean a continuación: Establecer la relación entre el control interno y el conocimiento del trabajo en los colegios de Guayaquil, 2022. Examinar la relación entre el control interno con la producción y

los factores actitudinales en los colegios de Guayaquil, 2022. Evaluar la relación entre el control interno y los factores operativos en los colegios de Guayaquil, 2022.

Así las hipótesis se describen de la siguiente manera; hipótesis general, H_i : Existe correlación significativa entre control interno y desempeño laboral docente en colegios de Guayaquil, 2022. H_0 : No existe relación significativa entre control interno y desempeño laboral docente en colegios de Guayaquil, 2022.

Finalmente, las hipótesis específicas fueron tres:

H_1 : Existe relación significativa entre el control interno y el conocimiento del trabajo en los colegios de Guayaquil, 2022.

H_2 : Existe relación significativa entre el control interno con la producción y los factores actitudinales en los colegios de Guayaquil, 2022.

H_3 : Existe relación significativa entre el control interno y los factores operativos en los colegios de Guayaquil, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para elaborar el marco teórico se han considerado diversos antecedentes internacionales:

Un estudio de investigación realizado en Perú por Huapaya (2018) con el objetivo de determinar cómo el Control Interno optimiza la Gestión de las escuelas del distrito de Lince, mediante un estudio metodológico descriptivo y correlacional a un grupo objetivo de unidad de análisis de 54 personas de 10 instituciones educativas aplico encuestas por cuestionarios cerrados en escala Likert en 30 ítems. Sus resultados fueron por r de Pearson un nivel de significancia de $\alpha = 5\%$ (Significación asintótica bilateral de ,019) por lo cual concluyo en aceptar la hipótesis del control interno innova y mejoras el manejo de recursos de las unidades educativas.

Otro estudio realizado en Perú sobre control interno realizado por Díaz y Lozano (2018) con el objetivo de Determinar la relación entre control interno y administración una escuela en Bagua a través de un estudio descriptivo y correlacional con el uso de cuestionarios en escala cerrada Likert a 70 colaboradores de unidades educativas. Se obtuvieron los siguientes resultados, de R de Pearson un nivel de significancia de $\alpha = 5\%$ (Significación asintótica bilateral de ,018) el cual concluyó que se acepta la hipótesis de relación entre sistemas de control internos y la gestión administrativa de forma directa, lo cual demostró un buen manejo de la gestión interna a través de sistemas de control.

En el artículo científico relacionado a la variable de control interno realizado por Vergara, Guamán y Mogollón (2021) de revelar los efectos que posee el control interno con la productividad de los colaboradores, esto se logró por medio de un estudio descriptivo, explicativo y exploratorio con métodos inductivo, deductivo, analítico y sintético haciendo uso de instrumentos de encuestas a 80 personas. Los resultados obtenidos fueron que el nivel de confianza del control interno es del 89,00% ante los indicadores de ambiente de control, riesgos, actividades de eficiencia y monitoreo. Concluyendo que se cumple con las responsabilidades de los colaboradores a través de un correcto control interno de funciones y desempeño.

En un estudio internacional realizado en Colombia sobre el desempeño laboral realizado por Portela (2018) con el objetivo de determinar un sistema de evaluación docente, con miras a un mejor desempeño laboral y clima organizacional, esto se hizo a través de una metodología cualitativa con uso de entrevistas a dos directivos que tuvieron como resultado la aplicación de herramientas de medición laboral para evaluar el desempeño docente.

Otro estudio realizado en Perú por García (2018) con el objetivo de determinar si existe algún tipo de vínculo correlacional entre el desempeño laboral y la forma en que se encuentra organizadas las instituciones educativas de Kcauri Quispicanchi, se realizó bajo la metodología Correlacional, no experimental de corte transversal a un grupo de 24 docentes con instrumentos validados a expertos en 30 ítems. Los resultados fueron la validación de la existencia correlacional entre clima institucional y el desempeño fue de $\rho=0.468$, en cuanto a la dimensión de trabajo en equipo con desempeño laboral fue de $\rho=0.565$, la dimensión y motivación con desempeño laboral de los docentes fue de $\rho=0.202$ son relación directa. Se concluyó que existe relación moderada y positiva entre variables de clima institucional y el desempeño laboral de los docentes.

El estudio científico sobre la variable de desempeño laboral docente realizada por Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardozo (2019) con el objetivo de demostrar la relación entre las variables de desempeño de labores en la Universidad ITSA, con uso de la metodología descriptiva a 79 docentes a través de encuestas con 26 ítems. Los resultados fueron que, existe correlación significativa entre la comunicación y la capacidad de desempeñar labores se ve afectado por el cumplimiento de funciones, de esta manera concluyó que es necesario mejorar el salario emocional de los colaboradores para perfeccionar sus acciones y aumentar la productividad de estos.

En cuanto a la dimensión ambiente de control de la variable de control interno se halo el estudio realizado por Calle-Álvarez, Narváez-Zurita y Erazo-Álvarez (2020) con el objetivo de Analizar la eficiencia del ambiente de control en la gestión de control interno, esto se realizó a través de una metodología explicativo – secuencial, basado en un enfoque mixto por cuestionarios con 22 ítems a 20 colaboradores.

Los resultados evidenciaron que la carencia de control interno sobre el entorno de control afecta en el desempeño de los colaboradores de manera significativa.

Según la revista científica analizada sobre la dimensión del ambiente de control realizado por Barreiro (2018) describió el objetivo de analizar el ambiente de control como parte de control interno en instituciones públicas y privadas a través de una metodología inductiva-deductiva y analítica-sintética. Sus resultados fueron en relación a los valores que poseen las organizaciones para llevar a cabo la gestión del ambiente de control o entorno en el cual se desempeñan los colaboradores bajo supervisión y evaluación de directivos, concluyendo que el mejoramiento del entorno de control se lleva a cabo a través de la correcta gestión de control interno.

Para el estudio en relación a la dimensión de evaluación, prevención y monitoreo de la variable de control interno realizado por Montalván (2018) con el objetivo de analizar el evaluación, prevención y monitoreo constante en docentes a través del control interno, se realizó en metodología cuantitativa a un grupo de 25 docentes por encuestas. Los resultados obtenidos fueron que evaluación, prevención y monitoreo influyen positivamente con el 78% de los resultados en el desempeño de docentes con un alto y evidente control interno.

Según el artículo científico de Morell, Velázquez y Zambrano (2017) con el objetivo de la incidencia del nivel de control en el desempeño de labores de los colaboradores. A través de los métodos teórico de análisis y síntesis con el uso de instrumentos de entrevistas del cual se tuvo resultados en que el modelo de perfección y de control del desempeño del control interno es a través de la aplicación de mejores métodos de control interno en la institución de educación superior.

Por otra parte, en cambio para el estudio de la dimensión comunicación y resultados de la variable de control interno se tiene la investigación publicada del autor Yto (2019) con el objetivo de determinar la incidencia del control interno en el desarrollo de las actividades diarias de los docentes del distrito de Taraco, 2018 con la metodología cuantitativa, nivel descriptivo y diseño no experimental aplicada a una población de 122 docentes a través de instrumentos de encuestas con 28 ítems. Los resultados obtenidos determinada que desconoce la comunicación

asertiva con el 57,4% en el control interno. Concluyó que es necesaria la potencialización de la comunicación interna bajo control administrativo para ser eficientes y eficaces los docentes en su labor en el uso de los recursos asignados y funciones establecidas.

Por esto según un estudio de revista científica realizado por Almenaba (2017) con el objetivo de dar a conocer la importancia de los sistemas de control interno (SCI) en la unidad de propiedad, con el uso de la metodología revisión literaria con uso de fichas bibliográficas obtuvo el resultado de 57 Universidades en el cual la estructura administrativa influyen con su control interno en la creación de una cultura de comunicación que favorezca el desarrollo de las funciones laborales de los docentes.

Sobre la dimensión de conocimiento del trabajo en la variable de desempeño laboral docente se tiene el estudio realizado por Saavedra (2018) con el objetivo de evaluar la relación del clima laboral y el desempeño docente en la dimensión de conocimiento del trabajo con el uso de la metodología de tipo cuantitativo y correlacional con el uso de instrumentos de encuestas con 49 ítems a 23 maestros, los resultados obtenidos por r de Pearson = 0,70 se concluyó que el clima laboral en la dimensión de conocimiento de trabajo del desempeño laboral docente es significativo por el cual se concluyó la importancia significativa de un correcto ambiente que dé a conocer las labores del docente para ejercer correctamente su trabajo.

En cuanto al artículo científico realizado por Rodríguez y Cardozo (2019) con el objetivo presentar informe de incidencia del control interno sobre la calidad de ejecución del trabajo de docentes de ITSA con el uso de la metodología no experimental, transversal descriptiva a través del uso de instrumentos de encuestas a 100 docentes con cuestionarios de 26 ítems, los resultados describieron que el 30% de los directivos se encarga de otorgar una guía de funciones para el cumplimiento de las labores de los docentes siendo una significatividad alta de necesidades.

En el estudio relacionado en producción y los factores actitudinales del desempeño laboral docentes se halló el realizado por Cabral (2022) con el objetivo de Identificar

el nivel de conocimiento que tienen los docentes sobre la evaluación por competencias y el modelo pedagógico, esto parte del análisis de las cualidades y actitudes para el buen desempeño laboral, se realizó por medio de una metodología cualitativa y cuantitativa con un estudio longitudinal de resultados entre desempeño con logros académicos de estudiantes de años anteriores, los instrumentos usados fueron encuestas a 123 participantes y los resultados fueron que el 78% de los docentes limita su producción debido a la falta de actitudes en el manejo de grupos de estudiantes lo cual afecta en un 85% el logro de metas en rendimientos y producción del desempeño laboral, se concluyó que la generalidad de la atención del control interno en el desempeño docente afecta en el logro de la producción y actitudes de los colaboradores en alcanzar sus metas propuestas.

En el artículo científico publicado por Fuentes et al. (2021) con el objetivo de elaborar perfiles o patrones actitudinales hacia la educación docente en ejercicio del magisterio a punto de egresar de la Universidad de Granada con el uso de la metodología cuantitativo de corte transversal en diseño descriptivo, recopilado por instrumentos de encuestas de 36 ítems a 328 participantes. Los resultados fueron obtenidos por T. Student donde el valor de significatividad de los factores actitudinales docentes con el desempeño laboral fue de $p < .001$ con fiabilidad de Alpha de Cronbach de $\alpha = .79$. Se concluyó que las actitudes del docente afectan en el desempeño de sus funciones que se refleja en los logros académicos de sus estudiantes.

En la dimensión de factores operativos en la variable de desempeño laboral docente se halló el estudio realizado por Barreto (2019) con el objetivo de determinar la relación entre el desempeño docente y el desarrollo de las capacidades operativas en gestión de control interno, esto se realizó a través de una metodología no experimental de tipo cuantitativa con una población de 20 docentes con aplicativo de instrumentos de encuestas con 37 ítems. Los resultados obtenidos de este estudio demostraron por el Chi cuadrado de Pearson que existe significancia entre el desempeño laboral docente con la dimensión de habilidades cognitivas (0.012), operatividad (0.039) y actitudes (0.027). Se concluyó que el desarrollo de las capacidades operativas de los docentes para el desempeño

laboral es esencial en el proceso de generación de conocimientos en los estudiantes a partir del correcto control interno de funciones.

Con el estudio científico de Hervis (2018) el objetivo fue de Analizar la calidad asociada al desempeño docente, esto es bajo el estudio de los factores operativos del mismo, con el uso de la metodología de no experimental en diseño documental determina de forma concluyente que la calidad de la educación en América Latina se basa en el potencial que adquieren los docentes para adaptarse a los cambios e innovaciones del medio como fuente de calidad en el desempeño de labores.

Según los resultados de la indagación para estudio nacionales se obtuvieron:

Se obtuvo a nivel nacional y local el estudio realizado en la Ciudad de Guayaquil por Delgado y Delgado (2017) con el objetivo de analizar los controles y procesos que utiliza el Colegio República de Francia. Se empleó el método cuantitativo de corte transversal con instrumentos de encuestas de 27 ítems a 29 docentes. Los resultados fueron que la hipótesis de mejoras de control interno a través de identificación de riesgos y gestiones administrativas fue aceptada debido que existe alto correlación y respuesta de riesgo del 41% entre control interno de actividades y cumplimiento de funciones de los colaboradores.

En el estudio nacional sobre desempeño laboral docente realizado por Valdiviezo (2020) con el objetivo de: conocer el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Agustín Castro de Guayaquil, empleo la metodología no experimental, cuantitativa y correlacional con el uso de instrumentos validados de 34 ítems a 50 docentes. Los resultados obtenidos fueron en Rho de Spearman de 0,793. Concluyendo que la las labores son afectadas por la satisfacción del docente.

En la teoría y modelos de la variable 1 fueron:

Teoría o modelo 1 de Control interno según Holmes (1987) se fundamenta en que el uso de las actitudes y conocimiento del gerente de la organización que está en la facultad de salvaguardar los bienes y recursos, en este caso el aplicativo de esta teoría se expresaría en la participación del administrador educativo que se encargará de gestionar el control del recurso humano en su eficacia de servicios (Munive, 2019).

En el control interno, se fundamenta en base a la primera teoría o modelo 2 de Habermas (1993) teoría de control organizacional del pensamiento crítico donde se exponen los conocimientos sobre la validez de la sistematización de la inteligibilidad, eficiencia, representatividad, rapidez y ética. A través de este conocimiento de la teoría se puede entender la validez de la veracidad o hechos inverosímil sobre el control y auditoría de desempeño de las funciones de una entidad u organización.

Dentro de esta perspectiva se enfatiza el control del ambiente de trabajo, como tal es el entorno en el cual se deben desempeñar las funciones por parte del colaborador desde la entrega de recursos de parte de la administración para llegar a tener los resultados deseados; la evaluación y la previsión de problemas con el monitoreo de sucesos es elemento contiguo al precedente que destina la observación de los procedimientos de planificación administrativa sobre el logro de los recursos humanos sea este fidedigno o no enfático sobre la operatividad de las funciones; la comunicación y los resultados son los procedimientos finales de la teoría que demuestra un práctica de contexto comportamiento (causas de comportamiento específico manifestado) de los trabajadores que elimina lo posible de probabilidad ante los hechos de algún conflicto en el área laboral.

La teoría o modelo 3 de Monllau (1997) conocida como teoría clásica de control en sistemas abiertos que tiene como finalidad un *feed-back* entre el entorno donde se desempeñan las funciones operativas de los colegios y contingencias, que se consideran la aplicación de los sistemas a partir de los factores que afectan al entorno (Dorta, 2015).

La teoría o modelo 4, la teoría contemporáneos del control interno (MICIL) aprobado por la Asamblea General y conjunto a la Federación Latinoamericana de Auditores Internos (FLAI, 2003) que fue citado por Márquez (2019) describe el modelo MICIL como los más populares que son adoptados por las organizaciones estos constan de cinco categorías Ambiente de Control; (2) Evaluación de los Riesgos; (3) Actividades de Control; (4) Información Y comunicación; y (5) Monitoreo. En cuanto a ambiente se refiere a la actitud de los líderes hacia sus colaboradores, en la evaluación de riesgos se encuentra el control de los procesos y evitar las futuras fallas del sistema de producción del docente, en el apartado de

actividades de control es cuando el administrador se encarga de monitorear el desempeño laboral de los colaboradores, la información y comunicación es cuando se otorga los canales adecuados para conocer de modelos y cambios de estructuras organizacionales en el área de trabajo y finalmente, el de monitoreo es llegar a controlar constantemente los procesos.

Las conceptualizaciones de la variable uno y sus dimensiones son:

Control interno, son aquellas funciones que sirve para salvaguardar los objetivos de la organización (Vega, Pérez y Nieves, 2017). Es aquel procedimiento que da la organización ante el manejo de los procesos productivos de una entidad (González, 2018). Se considera también como aquella función que desempeña la gerencia para cuidar y proteger los recursos de la institución (Rojas-Salvatierra y Chiriboga-Mendoza, 2018). Es de vital importancia por establecer medidas que permiten el desarrollo de las actividades de los colaboradores de una empresa (Solano, 2020). Finalmente es también considerado como la planificación exitosa de los procesos que se deben llevar a cabo para alcanzar la calidad y cantidad deseada de resultados y metas institucionales (Causil-Lengua, Bravo-Yepes y Becerra-Ossa, 2021).

En la dimensión uno de ambiente de control en la incidencia del entorno donde se desenvuelven las actividades de los colaboradores (Vera, Avilés y Quiñónez, 2016). Es también el lugar en el cual el directivo se encarga de proporcionar la motivación necesaria para enfocar el comportamiento humano hacia la productividad y calidad de resultados (Mejía, 2019).

En la dimensión dos de evaluación, prevención y monitoreo se describen como el análisis del riesgo que puede llevarse a cabo en las labores que afecte el desempeño del colaborador (Narvárez-Zurita y Calle-Álvarez, 2020). Es el control que se lleva a cabo para prevenir problemas y alcanzar las metas reduciendo la incidencia de factores que mitiguen el desempeño docente (Cruz y Delgado, 2021).

En la dimensión tres de comunicación y resultados se define como el sistema de captación de datos e información correctos ente áreas o departamentos de la organización (Apolo, Narvárez y Erazo, 2019). Por otra parte, es también considerado como la transparencia de los datos que se entrega de parte de control

interno para que se registren los resultados alcanzados por la organización en el cumplimiento de sus obligaciones (Espinoza y Vázquez, 2020).

A continuación, se procede a presentar las teorías a o enfoques que respaldan la variable 2 de desempeño laboral docente fueron:

La teoría o modelo 1 de desempeño laboral de Frederick Taylor (1911) describe la sistematización organizacional racional del trabajo, donde el gerente, en contexto educativo, vincula la eficiencia del trabajo mediante incentivos emocionales y de reconocimientos. El aplicativo de esta teoría para el estudio se enmarca en el logro de la eficiencia de funciones asignadas a los docentes y la eficacia en el reconocimiento participativo en aporte de ideas y resultados que faciliten la toma de decisiones (Huilcapi-Masacon, Castro-López y Jácome-Lara, 2017).

La teoría o modelo 2, teoría crítica de Herzberg (1968), es la encargada de evaluar los factores intrínsecos que motivan al individuo a realizar su trabajo, cumplimiento de responsabilidad, acceso a oportunidades de ascenso y el sentimiento de autorrealización, son los factores que evalúa como verdaderos factores operativos motivacionales. Desde el contexto del estudio, se aplica esta teoría para reconocer el trabajo en equipo, el liderazgo y el conocimiento de las funciones del docente dentro de la organización (Parada-Puentes, 2017).

En la teoría o modelo 3 del desempeño laboral de Campbell (1990) se basa en la medición integral de los aspectos que figuran como logro y cumplimiento de operaciones en puesto de trabajo, posee cuatro componentes: conocimiento, conducta, producción y operatividad, donde el primero es todo aquello que debe saber para cumplir con las tareas asignadas, el segundo es la actitud de relaciones interpersonales para facilitar el trabajo en equipo, el tercero es la cantidad y calidad de servicio o resultados logrados por el colaborador docente y finalmente el cuarto es la forma en que se llevan a cabo los pasos de productividad, siendo este esencial porque enmarca los tres pilares previos (Zanotto y Gaeta, 2018).

La teoría o modelo 4 de desempeño laboral de demandas y recursos de Bakker & Demerouti (2007) se aprecia la responsabilidad que posee el sujeto para alcanzar las metas deseadas por la organización, se describe el pilar de dominio de tareas específica como los conocimientos previos para desempeñar la labor docente,

habilidades en resolver problemas y tareas como discernimiento y pensamiento crítico de control de riesgos y aprovechamiento de oportunidades, la comunicación como criterio importante para la transferencias de información y finalmente la disciplina que es un nivel de conducta que se aprecia en las organizaciones y en las instituciones educativas (Cuello, Cienfuegos y Águila, 2020).

Las conceptualizaciones de la variable dos y sus dimensiones son:

La variable de desempeño laboral se define como todas aquellas acciones que son encaminadas a tener un logro satisfactorio en las obligaciones que se tienen en el lugar de trabajo (Álvarez, Alfonso y Indacochea, 2018). Es también considerada como la respuesta a resolver las labores asignadas en un tiempo y lugar determinado (Sandoval y Mamani, 2021). Proceso de transformación de los recursos para obtención de bienes o servicios (Moriy y Bardales, 2021). Se comprende también como la respuesta a la exigencia del directivo debidamente comunicadas (Aldaz y Alvarado, 2022). Finalmente se conceptualiza como todo aquel trabajo que se desempeña para la creación de valor a los recursos en forma de bienes o servicios educativos en el ámbito de calidad (Pedraza, Amaya y Conde, 2022).

En la dimensión uno de conocimiento del trabajo es toda aquella habilidad inherente de saberes técnicos (Pujol-Colsa y Lazzaro-Salazar, 2018). Es también todo lo que el docente sabe hacer y cómo hacerlo para lograr su meta en alcanzar los resultados positivos en sus labores asignadas con la debida puntualidad. (Tziner, Shkoler y Zur, 2019).

En la dimensión dos de producción y los factores actitudinales son todos los logros cumplidos desde la asignación de las funciones dentro de los tiempos establecidos por la directiva (Abelha, Carneiro y Cavazotte, 2018). Los factores actitudinales son las habilidades de predisposición y motivación que posee el trabajador para alcanzar a cumplir sus funciones bajo un control interno aceptable que valores su participación (Gutiérrez, Polo, Zambrano y Molina, 2020).

Para la dimensión tres de factores operativos, es la aceptación y adaptación de la modificación de los procesos de entrega de servicios donde el docente ejecuta sus conocimientos profesionales para lograr los objetivos de calidad (Hora, Júnior y

Souza, 2018). Finalmente se considera también el concepto en relación a al uso de las tecnologías y recursos para logra agilizar el desempeño laboral (Ho, Ip y Wong, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, se definió como el procedimiento de análisis objetivo en cuantía numérica ordinal medible, por modelos estadísticos (Aquiahuatl, 2019). Se ha seleccionado este tipo de investigación por ser la base para la comprobación de hipótesis que se formularon anticipadamente en el capítulo introductorio.

Otro tipo de investigación seleccionado fue de tipo básica, debido que se utilizó por ser aquella que radica en el cumplimiento de los objetivos en base a conocimientos teóricos (Carballo, 2019). Se eligió este tipo de investigación debido a su meta que fue de entregar nuevos conocimientos científicos relacionados entre la variable 1 y variable 2 enfocado al grupo docente en colegios de la ciudad de Guayaquil.

El diseño fue no experimental, considerado como aquella que se encargó de dar un acercamiento entre el investigador y los hechos del fenómeno sin tomar control de los factores o variables estudiadas (Cegarra, 2018). Se aplicó este diseño debido que es necesario analizar categoría, dimensiones e indicadores de las variables sin alterar la secuencia de sucesos de los hechos que tiene el objeto en análisis.

Fue correlacional, debido a que se comprendió como no experimental por cuanto solo se hizo una medición entre dos variables, se entendió y evaluó a través de métodos estadísticos sin influir sobre ellas (Ducoing, 2018). Es en este sentido que fue aplicada debido a la necesidad de medir la relación que hay entre la variable de control interno, variable dos de desempeño laboral docente y sus respectivas dimensiones de conocimiento del trabajo, producción y los factores actitudinales, factores operativos de la variable desempeño laboral con enfoque al grupo de interés que son los docentes en colegios de la ciudad de Guayaquil del distrito 1 y 4 de la zona 8.

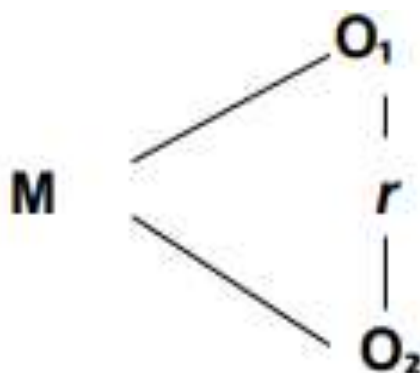
Su corte de tiempo fue transversal, es decir, se aplicó en un grupo objetivo en un periodo de tiempo determinado sin realizar un estudio posterior comparativo del mismo grupo de interés (Fresno, 2019). Lo cual es de utilidad porque facilitó la

medición de los resultados sin tener que realizar regresiones de tiempo en el análisis estadístico.

Por tal motivo, el esquema del diseño fue el siguiente:

Figura 1.

Esquema del diseño correlacional



Significado:

M: Muestra de estudio: Docentes de Unidades educativas del distrito 1 y 4 de la Zona 8.

O₁: Variable 1: Control interno

O₂: Variable 2: Desempeño laboral docente

r= Relación de las variables de estudio.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1

Definición conceptual: Es cualquier acción planificada o ejecutada por la administración de una entidad educativa u organización comercial (Pereira, 2020).

Definición operacional: Consiste en organizar las funciones del personal en sentido de la eficiencia, se compone de las dimensiones: ambiente de control; evaluación, prevención y monitoreo; comunicación y resultados.

Escalas de medición: Se determinó la escala de medición ordinal.

3.2.2. Variable 2

Definición conceptual: es todo tipo de comportamiento que presenta la persona para el logro de las metas laborales en su lugar de trabajo (Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardozo, 2019).

Definición operacional: Es personas que trabajan en conjunto de forma eficiente con cumplimiento de metas propuestas. Se compone de las dimensiones: conocimiento del trabajo, producción y los factores actitudinales, factores operativos.

Escalas de medición: Se determinó la escala de medición ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población se consideró como un conjunto mayoritario de hechos puestos en análisis por cumplir especificación de criterios de inclusión para la investigación y a criterio del investigador (Gómez, 2017). Es así que la población fue conformada por un grupo de docentes de los colegios de la ciudad de Guayaquil seleccionados en el distrito 1 y 4 de la Zona 8. Los criterios de inclusión fueron rasgos que selecciona el investigador para tomar en cuenta una población que posee las características deseadas y que cumplen con requerimientos para ser parte del grupo de análisis (Hernández, 2018). Es así que se toma en cuenta los siguientes criterios de inclusión:

- Docentes de colegios fiscales y particulares de la ciudad de Guayaquil.
- Área urbana del distrito 1 y 4 de la zona 8.
- Género indistinto.

Los criterios de exclusión fueron en cambio todos aquellos aspectos que no son compatibles con las necesidades de obtención de información de otros agentes involucrados en la investigación (Medina y otros, 2018). Es este caso se considera los siguientes criterios de exclusión:

- Estudiantes.
- Representantes legales.
- Directivos de los colegios.
- Personal administrativo de colegios.

- Docentes de áreas rurales o de otros distritos y zonas a nivel nacional diferentes a Zona 8 y distritos 1 y 4.
- Docentes jubilados.

Tabla 1.

Distribución de la población

Sujetos	Género		Total
	Masculino	Femenino	
Docentes	312	207	519
Total	312	207	519

Nota: Distribución por género de docentes en criterio de inclusión de los colegios de la ciudad de Guayaquil, 2022.

Fuente: Estadísticas educativas-Datos Abiertos, Ministerio de Educación del Ecuador.

La muestra es un grupo reducido de la población finita por la cual se reduce la extensión de los datos con menor margen de error posible para facilitar la obtención de información para la investigación (Nava y Monroy, 2018). Así la muestra es finita y está constituida por la siguiente formulación:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{e^2 (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Z: es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos.

N =	Población =	519
P =	Probabilidad de éxito =	0,5
Q =	Probabilidad de fracaso =	0,5
P*Q=	Varianza de la Población=	0,25
E =	Margen de error =	5,00%
NC (1-α) =	Confiabilidad =	95%
Z =	Nivel de Confianza =	1,96

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 519}{0,05^2 (519 - 1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,5 \times 0,5 \times 519}{0,0025 (518) + (1,96 \times 1,96) \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{498.4476}{1.295 + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{498.4476}{1.295 + 0.9604}$$

$$n = \frac{498.4476}{2.2554}$$

Muestra inicial obtenida $n = 221.00$

Pero como $= \frac{221}{519} = 0,4258 > 0,05$ (5%)

519

Entonces se procede a la corrección de la muestra inicial:

$$n = \frac{221}{1+221}$$

$$\frac{1+221}{519}$$

519

Muestra corregida $n = 155$

Tabla 2.

Distribución de la muestra

Sujetos	Género		Total
	Masculino	Femenino	
Docentes	93	62	155
Total	93	62	155

Nota: Distribución por género de docentes en criterio de inclusión de los colegios de la ciudad de Guayaquil, 2022.

Fuente: Estadísticas educativas-Datos Abiertos, Ministerio de Educación del Ecuador.

El muestreo consideró la técnica empleada para la obtención de la muestra que es a través de fórmula de población finita y posterior a esto se extrajo la cantidad de personas que corresponden al porcentaje ponderado de cada género dando así un grupo de 155 personas que son seleccionadas al azar entre los colegios de Guayaquil cumpliendo el requerimiento de inclusión, dando oportunidad a todos de participar de forma probabilística.

La unidad de análisis fue en base a la estructura categórica a partir de la cual se procedió a la respuesta de las preguntas formuladas según las interrogantes general y específicas de la investigación (Pardinas, 2019). Siendo estos la población y la muestra que entregaran la información necesaria para responder las interrogantes por método correlacional estadístico, incluyéndose solo docentes de colegios del distrito 1 y 4 de la zona 8 en Guayaquil.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la encuesta como instrumento de recolección de información primario, el cual se considera como el conjunto de preguntas orientadas a conocer un hecho o fenómeno que son comúnmente en cerradas en escala de satisfacción Likert (Pereira, 2020). A partir de esto se tomó en cuenta que son un grupo de 24 preguntas para variable 1 y 30 preguntas para la variable 2.

Así se empleó el cuestionario electrónico para la obtención de datos en mayor cobertura posible, esta técnica fue necesaria para distribuir fácilmente el link de enlace al formulario de preguntas a la unidad de análisis (D'Aquino & Barrón de Olivares, 2020). El enlace del cuestionario de Google Forms fue distribuido a los directivos de los colegios para que lo socialicen con los docentes en cantidad específica para no tener una demasía de datos y repetición de información.

La validez fue el grado de efectividad en que un instrumento mide lo que se desea conocer (Pérez y otros, 2020). Se refiere a saber si el contenido que posee los cuestionarios en relación a las dimensiones y variables en secuencia lógica y coherente.

La validez de contenido fue el grado de reflejo que posee el instrumento sobre el dominio de los indicadores y las dimensiones que desea medir (Fresno, 2019). Se emplea esto para poder medir la relación del instrumento con las variables que se desean medir, se analizó la configuración del instrumento con el análisis de las preguntas, su semántica y coherencia lógica en relación a las variables. Esto se determina a través del criterio de expertos.

La validez por criterio de expertos fue la primera instancia donde los cuestionarios del instrumento son puestos bajo análisis de personas profesionales en el tema de investigación para que dieran su aprobación u observaciones debidas (Hernández, 2018). Así se empleó este criterio para conocer cuáles deben ser los posibles cambios necesarios con el fin de relacionar correctamente los cuestionarios con las variables y tener una medición acertada sobre los hechos.

La validez del constructo fue el grado de correlación tuvo cada instrumento a través de una prueba piloto o encuesta piloto para medir previamente los resultados y saber su confiabilidad (Cortéz, 2019). Primero se analizó la validez con relación a

la teoría, procedió a la correlación de los datos pilotos y se interpreta los valores que se dan a través de modelos de confiabilidad.

Es así que, la confiabilidad del instrumento fue la verificación de la correlación de factores de los cuestionarios evaluados en su pertinencia de uso si estos valores fueron equivalentes a confiable (Hernández, 2018). En este caso se aplicó el método Omega de McDonald's que describe si existe una repetición de respuestas en grados idénticos que afecte la interpretación de los resultados estadísticos.

Tabla 3.

Estadística de Confiabilidad

Variable	Estadística de fiabilidad	
	McDonald's ω	N de elementos
Control interno	,990	24
Desempeño laboral	,913	30

Nota: Análisis de McDonald's ω para confiabilidad del instrumento de 54 elementos. Fuente: Encuesta piloto.

En esta tabla se pudo observar la fiabilidad del instrumento de desempeño laboral el cual tuvo un coeficiente de McDonald's ω ,990 y la variable de control interno fue de ,913 lo cual demuestra un valor excelente para su aplicación en la recolección de la información primaria.

3.5. Procedimientos

Los datos se han sido recolectados del siguiente modo en esta investigación de tipo correlacional:

- Se procedió a la observación inicial de los datos previos de los antecedentes del problema sobre estudios que guardan relación con el tema y las variables.
- Se elaboró los instrumentos necesarios en base a contenidos y dimensiones de terceros para guardar relación en la entrega de información científica actualizada sobre contextos locales.
- Se validó el instrumento en criterio de expertos.

- Se realizaron los cambios pertinentes para una serie de cuestionarios que posean coherencia y relevancia en sentido de los indicadores y dimensiones de las variables a medir.
- Se aplicaron las encuestas pilotos del instrumento para medir su constructo y confiabilidad por McDonald's ω a un grupo de 31 docentes.
- Teniendo los valores de confiabilidad, validez de constructo y de criterios de expertos se procede a la elaboración del cuestionario final.
- Se procedió a la coordinación con los directores del distrito 1 y 4 de la Zona 8 en la ciudad de Guayaquil para permitir la entrega a los la entrega de los debidos enlaces digitales para el llenado de cuestionarios por la unidad de análisis, docentes.

Todos estos procedimientos se aplicaron porque permitieron la obtención de datos confiables de la unidad de análisis para poder medir y evaluar el control interno sobre las dimensiones de desempeño laboral docente en los colegios de la ciudad de Guayaquil.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis fue de tipo descriptivo, es la extracción de valores de métodos estadísticos para la interpretación sobre una aproximación a la aceptación o negación de los objetivos (Hernández, 2018). Esto es un procedimiento necesario para saber si los valores que se obtienen dan una respuesta a los objetivos del estudio por medio de interpretación cuantitativa de los hallazgos estadísticos.

Por otra parte, el análisis inferencial de la información es la estimación de parámetros del comportamiento de la población para saber si cumplen o no con la hipótesis propuesta a través de valores numéricos provenientes de los hallazgos estadísticos de correlación (Hernández, 2018). Se selecciona este procedimiento para determinar la correlación de las hipótesis, si es aceptada (afinación de las hipótesis) o es refutada (Aceptación de hipótesis nula) entre la variable de control interno y las dimensiones de la variable de desempeño laboral docente en los colegios de la ciudad de Guayaquil. Para la aceptación de hipótesis se emplea la correlación de R de Pearson el cual se encarga de la medición con variación entre

distintas variables de forma lineal (Hernández, 2018). Esto mide la relación existente entre V1 y V2.

3.7. Aspectos éticos

Entre el análisis de los aspectos éticos se debe mencionar los criterios nacionales, lo cual describe por recomendaciones de la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador (2018) donde determina en el art. 13 las funciones del sistema de educación superior en el inciso C) que la formación académica de los estudiantes debe tener responsabilidades éticas y solidarias comprometidas en la sociedad en todos los campos científicos de formación y adquisición de conocimientos.

En los aspectos éticos internacionales cabe recalcar el respectivo respecto a los derechos de los autores que se han citado en este trabajo de investigación, debido que se han mencionado en todo su momento usando ha sido necesario tomar de sus investigaciones datos referénciales y conceptualizaciones relevantes.

Se aplicó en este estudio el consentimiento del infante, donde se especifica el anonimato del encuestado y se explica la finalidad del estudio con los datos obtenidos y el procesamiento de la información para mayor tranquilidad, se explica que todo análisis se hará sin identidad ni solicitará documentación personal.

Por otra parte, es necesario mencionar lo descrito por Babativa (2017) se debe actuar bajo principios éticos, naturales y de construcción de valores de parte del investigador, del cual se asocian:

- **Autonomía:** se considera como la particularidad del sujeto de estudio en el cual tiene la libertad de dar la respuesta sobre los cuestionarios que sea de su percepción sin manipulación de respuestas.
- **Beneficencia:** se describe como el aporte del investigador a la generación de nuevos conocimientos científicos sobre el tema que sea de utilidad para nuevos indagadores y que proporciones datos veraces y de contraste para posibles propuestas de soluciones doctorales.
- **No maleficencia:** es la entrega de datos con orientación de criterios académicos y científicos que no estén orientados a la ruptura de criterios ni

daño a la moral de otros autores, es de esta forma que se determina la entrega de la información de forma anónima.

- Justicia: se describe claramente el análisis de la información con responsabilidad sin manipulación de datos para favorecer un resultado que no es el real ante la recopilación de la información.

IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos se enfocan en un análisis de tipo correlacional entre las variables dispuestas en este estudio, partiendo desde el estudio de la normalidad entre variables de Kolmogorov-Smirnov, que es la observación del acumulado de las variables con una distribución no normal entre sus sujetos de estudios (Hernández, 2018).

Posterior a cada uno de estos resultados se procedió a establecer los valores del coeficiente de correlación de Spearman, es la asociación existente entre las variables y las dimensiones de la variable que fueron afectadas por otra en mayor medida, cuyo valor de correlación debe ser próximo a 1 para decir que es incidente, pero mayor distancia a 1, quiere decir que, no incidió en mayor efecto debido a muchos factores contextuales que no fueron evaluados en los cuestionarios. Así se procedió a la presentación de los resultados por objetivos y por hipótesis que precedieron en los capítulos previos.

Se pudo apreciar claramente a través de los cuestionarios y las respuestas dadas por los docentes en relación a las variables y sus respectivos indicadores que es importante hallar la relación que existió tanto en los niveles alto, medio y bajo con referencia a la variable o dimensión de cada columna y la respuesta que se dio según la variable uno de las tablas que se mostraron a continuación; es así que se puede interpretar la relación existente entre cada una de las respuestas para entender la vinculación entre variables y dimensiones.

Según la documentación de los datos obtenidos a través de análisis descriptivo cuantificable después medir el control interno y de desempeño laboral, es necesario que se considere sus informaciones según el nivel de sumatoria ante los rangos de alto, medio y bajo a partir de la sumatoria mínima de respuestas en la escala Likert y la escala máxima que este puede dar por dimensión.

Resultados descriptivos

Objetivo general

Determinar la relación entre control interno y desempeño laboral docente en colegios de Guayaquil, 2022.

Tabla 4.

*Tabla cruzada V1 Control interno*V2 Desempeño laboral docente*

		V2 Desempeño laboral docente		Total
		Alto	Medio	
V1 Control interno	Alto	48,4%		48,4%
	Bajo	16,1%		16,1%
	Medio	22,6%	12,9%	35,5%
Total		87,1%	12,9%	100,0%

Nota: Análisis de los cuestionarios realizados a docentes de Guayaquil

Fuente: Cuestionarios.

Comentario:

Según se detalla en la tabla 4, un valor de 48,4% nivel alto de control interno como nivel alto de desempeño laboral; 22,6% nivel medio de control interno como nivel alto de desempeño laboral; 16,1% nivel bajo de control interno como nivel alto de desempeño laboral; 12,9% nivel medio de control interno como nivel medio de desempeño laboral.

Objetivo 1

Establecer la relación entre el control interno y el conocimiento del trabajo en los colegios de Guayaquil, 2022.

Tabla 5.

*Tabla cruzada V1 Control interno*D1 Conocimiento del trabajo*

		D1 Conocimiento del trabajo		Total
		Alto	Medio	
V1 Control interno	Alto	48,4%		48,4%
	Bajo	6,5%	9,7%	16,1%
	Medio	16,1%	19,4%	35,5%
Total		71,0%	29,0%	100,0%

Nota: Análisis de los cuestionarios realizados a docentes de Guayaquil

Fuente: Cuestionarios.

Comentario:

Se comprendió a través de la interpretación de la tabla 5 que el 48.4% es nivel alto en control interno y la dimensión de conocimiento del trabajo, con el 19.4% de forma media entre las mismas variables y la dimensión respectiva, a continuación, se detalló que el 16.1% es en nivel medio para V1 y alto para dimensión uno de la v2, seguido de 9.4% para nivel bajo entre la V1 y la dimensión uno de la V2 y 6.5% para la V1 y la dimensión uno en nivel alto.

Objetivo 2

Examinar la relación entre el control interno con la producción y los factores actitudinales en los colegios de Guayaquil, 2022.

Tabla 6.

*Tabla cruzada V1 Control interno*D2 Producción y factores actitudinales*

		D2 Producción y factores actitudinales		Total
		Alto	Medio	
V1 Control interno	Alto	48,4%		48,4%
	Bajo	16,1%		16,1%
	Medio	29,0%	6,5%	35,5%
Total		93,5%	6,5%	100,0%

Nota: Análisis de los cuestionarios realizados a docentes de Guayaquil

Fuente: Cuestionarios.

Comentario:

Según se pudo apreciar en el resultado de la descripción de la relación entre la variable 1 y la dimensión de producción y los factores actitudinales mostró un valor alto de 48.4% así como el resultado de 29.0% que es medio para la v1 y alto para la dimensión dos de la v2, seguido de 16.1% en nivel alto para la dimensión de producción y factores actitudinales y bajo para V1; finalmente se halló que el nivel medio entre ambas variables con la respectiva dimensión fue de 6.5%.

Al final, ante la comparativa que se tuvo de ambas respuestas en categoría por cada variable y dimensión, se determina el dominio de la categorización de alto, tanto para la primera variable y la dimensión segunda de la variante dos.

Objetivo 3

Evaluar la relación entre el control interno y los factores operativos en los colegios de Guayaquil, 2022.

Tabla 7.

*Tabla cruzada V1 Control interno*D3 Factores operativos*

		D3 Factores operativos		Total
		Alto	Medio	
V1 Control interno	Alto	41,9%	6,5%	48,4%
	Bajo	12,9%	3,2%	16,1%
	Medio	22,6%	12,9%	35,5%
Total		77,4%	22,6%	100,0%

Nota: Análisis de los cuestionarios realizados a docentes de Guayaquil

Fuente: Cuestionarios.

Comentario:

Tal como se pudo observar en la tabla 7, el 41.9% es de nivel alto entre la V1 y la Dimensión tres de factores actitudinales en la variable dos de desempeño laboral docente, 22.6% es de nivel medio para V1 y alto para D3 de V2, 12.9% es medio para ambas variables y al mismo tiempo es de 12.9% bajo control interno y alto para factores operativos, seguido de 6.5% de valor medio para dimensión de factores operativos y alto en control interno, 3.2% bajo para V1 y medio para dimensión tres de V2.

Prueba de normalidad

Se empleó para establecer el estadístico con el que se comprobó la correlación entre las variables. En este caso se usó Kolmogorov-Smirnov recomendado para grupo de informantes superior a 30 sujetos.

Criterios de normalidad:

Sig. = $> \alpha$ aceptar H_0 = la información es de un distributivo en calidad normal.

Sig. $< \alpha$ aceptar H_1 = la información es de un distributivo en calidad no normal.

Tabla 8.

	Kolmogorov-Smirnov ^a				Rho de Spearman
	Estadístico	gl	Sig.	α	
V1 Control interno	0,128	155	0,000	$< 0,05$	
V2 Desempeño laboral docente	0,147	155	0,000	$< 0,05$	

Decisión estadística de Normalidad:

Tabla 9.

Normalidad	
V1 Sig. = 0,000	$< \alpha = 0,05$
V2 Sig. = 0,000	$< \alpha = 0,05$

Aplicación de estadístico

Tabla 10.

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	r de Pearson	Cuando Sig. V1 y V2 > 0.05
No paramétrico	Rho de Spearman	Cuando Sig. V1 y V2 < 0.05 ; Cuando en una variable Sig. < 0.05 y en la otra variable Sig. > 0.05 o viceversa.

Comentario: Según se expresa en la tabla 10, en este caso los valores de Sig. estuvieron por debajo 0,05 indicando que los datos procesados no provenían de una distribución normal, en consecuencia, correspondió usar Rho de Spearman para determinar las correlaciones y probar cada hipótesis formulada.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

Hi: Existe correlación significativa entre control interno y desempeño laboral docente en colegios de Guayaquil, 2022.

H0: No existe relación significativa entre control interno y desempeño laboral docente en colegios de Guayaquil, 2022.

Tabla 11.

Correlación general.

			V2 Desempeño laboral docente
Rho de Spearman	V1 Control interno	Coefficiente de correlación	,448**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	155

Comentario:

Según se aprecia en la tabla 11, la correlación fue moderada entre las variables según la Rho de Spearman que resultó 0,448 lo cual demuestra correlación moderada entre las variables, por otra parte, de los 155 encuestados la significatividad bilateral tiene un valor por debajo 0,01 siendo 0,000; lo cual demuestra que existe una moderada y significativa correlación entre ambas variables fortaleciendo el valor de Rho de Spearman.

Hipótesis 1

H₁: Existe relación significativa entre el control interno y el conocimiento del trabajo en los colegios de Guayaquil, 2022.

H₀₁: No existe relación significativa entre el control interno y el conocimiento del trabajo en los colegios de Guayaquil, 2022.

Tabla 12.

Correlación específica 1

			D1 Conocimiento del trabajo
Rho de Spearman	V1 Control interno	Coefficiente de correlación	,783**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	155

Comentario:

Tal como se pudo apreciar en los resultados obtenidos en la tabla 12, se determinó correlación alta y significativa entre la variable 1 y la dimensión primera de la variable 2, es decir se tiene un valor próximo a 1 siendo la Rho de Spearman 0,783 y la significatividad bilateral fue menor a 0,01 siendo 0,000 lo cual mostró claramente que se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula.

Hipótesis 2

H₂: Existe relación significativa entre el control interno con la producción y los factores actitudinales en los colegios de Guayaquil, 2022.

H₀₂: No existe relación significativa entre el control interno con la producción y los factores actitudinales en los colegios de Guayaquil, 2022.

Tabla 13.

Correlación específica 2

		D2
		Producción y factores actitudinales
Rho de Spearman	V1 Control interno	Coeficiente de correlación ,265**
		Sig. (bilateral) 0,001
		N 155

Comentario:

Se observó en los resultados de los cuestionarios realizados a docentes en la tabla 13, el valor indicó correlación baja de 0,265; de igual forma la significancia entre la variable y la dimensión bajo el análisis se determinó un valor menor a 0,01 siendo 0,001; se acepta de esta forma la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis nula, por tal motivo existe correlación baja y significativa entre el control interno y la dimensión de producción y factores actitudinales.

Hipótesis 3

H₃: Existe relación significativa entre el control interno y los factores operativos en los colegios de Guayaquil, 2022

H₀₃: No existe relación significativa entre el control interno y los factores operativos en los colegios de Guayaquil, 2022

Tabla 14.

Correlación específica 3

		D3 Factores operativos
Rho de Spearman	V1 Control interno	Coeficiente de correlación ,218**
		Sig. (bilateral) 0,006
		N 155

Comentario:

Se observó en los resultados de los cuestionarios realizados a docentes en la tabla 14, el valor indica correlación baja de 0,218; de igual forma la significancia entre la variable y la dimensión bajo el análisis se determinó un valor menor a 0,01 siendo 0,006; se acepta de esta forma la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis nula, por tal motivo existe correlación baja y significativa entre el control interno y la dimensión de factores operativos.

V. DISCUSIÓN

Se pudo observar claramente la relación existente entre las variables de control interno y desempeño laboral docente. Como se mostró en la tabla cuatro, un valor de 48,4% nivel alto de control interno como nivel alto de desempeño laboral; 22,6% nivel medio de control interno como nivel alto de desempeño laboral; 16,1% nivel bajo de control interno como nivel alto de desempeño laboral; 12,9% nivel medio de control interno como nivel medio de desempeño laboral. Roras, Rodas y García (2018) tuvieron resultados similares en un 35% de nivel alto el desempeño laboral a partir del control interno, 65% en nivel bajo de relación entre la variable. En el artículo científico relacionado a la variable de control interno realizado por Vergara, Guamán y Mogollón (2021) los resultados obtenidos fueron que el nivel de confianza del control interno es del 89,00% ante los indicadores de ambiente de control, riesgos, actividades de eficiencia y monitoreo. Concluyendo que se cumple con las responsabilidades de los colaboradores a través de un correcto control interno de funciones y desempeño.

La correlación entre las variables según la Rho de Spearman que resultó 0,448 lo cual demuestra correlación moderada entre las variables, por otra parte, de los 155 encuestados la significatividad bilateral tiene un valor por debajo 0,01 siendo 0,000; lo cual demuestra que existe una moderada y significativa correlación entre ambas variables fortaleciendo el valor de Rho de Spearman. investigación realizada en Perú por Huapaya (2018) sus resultados fueron por r de Pearson un nivel de significancia de $\alpha = 5\%$ (Significación asintótica bilateral de ,019) por lo cual concluyo en aceptar la hipótesis del control interno y mejoras el manejo de recursos de las unidades educativas como parte del control interno sobre el desempeño laboral docente. Esto es semejante a los resultados de García (2018) los resultados fueron la validación de la existencia correlacional entre clima institucional y el desempeño fue de $\rho=0.468$, en cuanto a la dimensión de trabajo en equipo con desempeño laboral fue de $\rho=0.565$, la dimensión y motivación con desempeño laboral de los docentes fue de $\rho=0.202$ son relación directa. Se concluyó que existe relación moderada y positiva entre variables de clima institucional y el desempeño laboral de los docentes.

En el control interno, se fundamenta en base a la primera teoría epistemológica de Habermas (1993, citado por Franco, 2020) teoría de control organizacional del pensamiento crítico donde se exponen los conocimientos sobre la validez de la sistematización de la inteligibilidad, eficiencia, representatividad, rapidez y ética. A través de este conocimiento de la teoría se puede entender la veracidad o hechos inverosímil sobre el control y auditoría de desempeño de las funciones de una entidad u organización.

Dentro de esta perspectiva se enfatiza el control del ambiente de trabajo, como tal es el entorno en el cual se deben desempeñar las funciones por parte del colaborador desde la entrega de recursos de parte de la administración para llegar a tener los resultados deseados; la evaluación y la previsión de problemas con el monitoreo de sucesos es elemento contiguo al precedente que destina la observación de los procedimientos de planificación administrativa sobre el logro de los recursos humanos sea este fidedigno o no enfático sobre la operatividad de las funciones; la comunicación y los resultados son los procedimientos finales de la teoría que demuestra un práctica de contexto comportamiento (causas de comportamiento específico manifestado) de los trabajadores que elimina lo posible de probabilidad ante los hechos de algún conflicto en el área laboral.

En la teoría de enfoque contemporáneos del control interno de (Márquez, 2019) describe el modelo MICIL como los más populares que son adoptados por las organizaciones estos constan de cinco categorías Ambiente de Control; (2) Evaluación de los Riesgos; (3) Actividades de Control; (4) Información Y comunicación; y (5) Monitoreo. En cuanto a ambiente se refiere a la actitud de los líderes hacia sus colaboradores, en la evaluación de riesgos se encuentra el control de los procesos y evitar las futuras fallas del sistema de producción del docente, en el apartado de actividades de control es cuando el administrador se encarga de monitorear el desempeño laboral de los colaboradores, la información y comunicación es cuando se otorga los canales adecuados para conocer de modelos y cambios de estructuras organizacionales en el área de trabajo y finalmente, el de monitoreo es llegar a controlar constantemente los procesos.

En la teoría del desempeño laboral de Campbell se basa en la medición integral de los aspectos que figuran como logro y cumplimiento de operaciones en puesto de

trabajo, posee cuatro componentes: conocimiento, conducta, producción y operatividad, donde el primero es todo aquello que debe saber para cumplir con las tareas asignadas, el segundo es la actitud de relaciones interpersonales para facilitar el trabajo en equipo, el tercero es la cantidad y calidad de servicio o resultados logrados por el colaborador docente y finalmente el cuarto es la forma en que se llevan a cabo los pasos de productividad, siendo este esencial porque enmarca los tres pilares previos (Cuello, Cienfuegos y Águila, 2020).

En el enfoque de la epistemológico de la teoría del desempeño laboral se aprecia la responsabilidad que posee el sujeto para alcanzar las metas deseadas por la organización, se describe el pilar de dominio de tareas específica como los conocimientos previos para desempeñar la labor docente, habilidades en resolver problemas y tareas como discernimiento y pensamiento crítico de control de riesgos y aprovechamiento de oportunidades, la comunicación como criterio importante para la transferencias de información y finalmente la disciplina que es un nivel de conducta que se aprecia en las organizaciones y en las instituciones educativas. (Zanotto y Gaeta, 2018) Esto se buradamente al mismo tiempo en teoría de Monllau (1997) conocida como teoría clásica de control en sistemas abiertos que tiene como finalidad un feedback entre el entorno donde se desempeñan las funciones operativas de los colegios y contingencias, que se consideran la aplicación de los sistemas a partir de los factores que afectan al entorno (Dorta, 2015).

En esta relación descriptiva de los resultados, según se describe en la tabla 5 que describieron el 48,4% es nivel alto en control interno y la dimensión de conocimiento del trabajo, con el 19.4% de forma media entre las mismas variables y la dimensión respectiva, a continuación, se detalló que el 16.1% es en nivel medio para V1 y alto para dimensión uno de la v2, seguido de 9.4% para nivel bajo entre la V1 y la dimensión uno de la V2 y 6.5% para la V1 y la dimensión uno en nivel alto. Rodríguez y Cardozo (2019) los resultados describieron que el 30% de los directivos se encarga de otorgar una guía de funciones para el cumplimiento de las labores de los docentes siendo una significatividad alta de necesidades.

Tal como se pudo apreciar en el resultado inferencial en los resultados obtenidos, se determinó correlación alta y significativa entre la variable 1 y la dimensión primera de la variable 2, es decir se tiene un valor próximo a 1 siendo la Rho de

Spearman 0,783 y la significatividad bilateral fue menor a 0,01 siendo 0,000 lo cual mostró claramente que se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula. Saavedra (2018) por r de Pearson = 0,70 se concluyó que el clima laboral en la dimensión de conocimiento de trabajo del desempeño laboral docente es significativo por el cual se concluyó la importancia significativa de un correcto ambiente que dé a conocer las labores del docente para ejercer correctamente su trabajo. Siendo fundamentado en la Teoría de conocimiento de labores según Holmes (1987), se fundamenta en que el uso de las actitudes y conocimiento del gerente de la organización que está en la facultad de salvaguardar los bienes y recursos, en este caso el aplicativo de esta teoría se expresaría en la participación del administrador educativo que se encargará de gestionar el control del recurso humano en su eficacia de servicios (Munive, 2019).

Según se pudo apreciar en el resultado de la descripción de la relación entre la variable de control interno y la dimensión de Producción y los factores actitudinales mostró un valor alto de 48,4% así como el resultado de 29.0% que es medio para la v_1 y alto para la dimensión dos de la v_2 , seguido de 16.1% en nivel alto para la dimensión de producción y factores actitudinales y bajo para V_1 ; finalmente se halló que el nivel medio entre ambas variables con la respectiva dimensión fue de 6.5%. Al final, ante la comparativa que se tuvo de ambas respuestas en categoría por cada variable y dimensión, se determina el dominio de la categorización de alto, tanto para la primera variable y la dimensión segunda de la variante dos.

Cabral (2022) el 78% de los docentes limita su producción debido a la falta de actitudes en el manejo de grupos de estudiantes lo cual afecta en un 85% el logro de metas en rendimientos y producción del desempeño laboral. Al final, ante la comparativa que se tuvo de ambas respuestas en categoría por cada variable y dimensión, se determina el dominio de la categorización de alto, tanto para la primera variable y la dimensión segunda de la variante dos.

Se observó en los resultados inferenciales de los cuestionarios realizados a docentes, el valor indicó correlación baja de 0,265; de igual forma la significancia entre la variable y la dimensión bajo el análisis se determinó un valor menor a 0,01 siendo 0,001; se acepta de esta forma la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis nula, por tal motivo existe correlación baja y significativa entre el control

interno y la dimensión de producción y factores actitudinales. Estos se asemejan a los resultados de Fuentes et al. (2021) Los resultados obtenidos por T. Student, donde el valor de significatividad de los factores actitudinales docentes con el desempeño laboral fue de $p < .001$ con Rho de Spearman de 0,79. Se concluyó que las actitudes del docente afectan en el desempeño de sus funciones que se refleja en los logros académicos de sus estudiantes.

Fundamentada por La teoría desempeño laboral de Frederick Taylor (1911), describe la sistematización organizacional racional del trabajo, donde el gerente, en contexto educativo, vincula la eficiencia del trabajo mediante incentivos emocionales y de reconocimientos. El aplicativo de esta teoría para el estudio se enmarca en el logro de la eficiencia de funciones asignadas a los docentes y la eficacia en el reconocimiento participativo en aporte de ideas y resultados que faciliten la toma de decisiones (Huilcapi-Masacon, Castro-López y Jácome-Lara, 2017).

Tal como se pudo observar en la tabla 7, el 41,9% es de nivel alto entre la V1 y la Dimensión tres de factores actitudinales en la variable dos de desempeño laboral docente, 22.6% es de nivel medio para V1 y alto para D3 de V2, 12.9% es medio para ambas variables y al mismo tiempo es de 12.9% bajo control interno y alto para factores operativos, seguido de 6.5% de valor medio para dimensión de factores operativos y alto en control interno, 3.2% bajo para V1 y medio para dimensión tres de V2. Al finalizar el análisis, se pudo determinar que la correlación descriptiva se ubica en la categoría de alto para ambas variables. Esto es semejante a los resultados obtenidos por Delgado y Delgado (2017) Los resultados fueron de la hipótesis de mejoras de control interno a través de identificación de riesgos y gestiones administrativas fue aceptada debido que existe alto correlación y respuesta de riesgo del 41% entre control interno de actividades y cumplimiento de funciones de los colaboradores.

Se observó en los resultados inferenciales de los cuestionarios realizados a docentes, el valor indica correlación baja de 0,218; de igual forma la significancia entre la variable y la dimensión bajo el análisis se determinó un valor menor a 0,01 siendo 0,006; se acepta de esta forma la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis nula, por tal motivo existe correlación baja y significativa entre el control

interno y la dimensión de factores operativos. Barreto (2019) los resultados obtenidos de este estudio demostraron por el Chi cuadrado de Pearson que existe significancia entre el desempeño laboral docente con la dimensión de habilidades cognitivas (0.012), operatividad (0.039) y actitudes (0.027).

Se concluyó que el desarrollo de las capacidades operativas de los docentes para el desempeño laboral es esencial en el proceso de generación de conocimientos en los estudiantes a partir del correcto control interno de funciones. Tuvo como respaldo la teoría crítica de Herzberg (1968) es la encargada de evaluar los factores intrínsecos que motivan al individuo a realizar su trabajo, cumplimiento de responsabilidad, acceso a oportunidades de ascenso y el sentimiento de autorrealización, son los factores que evalúa como verdaderos factores operativos motivacionales. Desde el contexto del estudio, se aplica esta teoría para reconocer el trabajo en equipo, el liderazgo y el conocimiento de las funciones del docente dentro de la organización (Parada-Puentes, 2017).

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre control interno y desempeño laboral docente en colegios de Guayaquil, 2022 donde según la Rho de Spearman debe ser fue de 0.448 lo cual demuestra una incidencia entre las variables, pero la cual debe de depender de muchos más factores de los 155 docentes encuestados la significatividad bilateral tiene un valor por debajo 0.05, siendo 0.00; existe una fuerte correlación entre ambas variables. Esto quiere decir que al existir alguna variación entre una de los sucesos de la variable afecta de forma directa los hechos de aquella que se considera dependiente.
2. Se estableció la relación entre el control interno y el conocimiento del trabajo en los colegios de Guayaquil, 2022. Donde el valor inferencial fue de la Rho de Spearman 0.783 y la correlación de significatividad bilateral es menos a 0.05 siendo 0.000; con nivel alto de categoría con el 48.4% de los encuestados por cuestionarios en aceptación de las preguntas en relación a las variables.
3. Se examinó la relación entre el control interno con la producción y los factores actitudinales en los colegios de Guayaquil, 2022. Donde el valor de categorías descriptivas de respuestas fue alto de 48.4%; el valor de la Rho de Spearman fue de 0.265; de igual forma la significancia entre las variables y la dimensión bajo el análisis se determina un valor menos a 0.01, es de 0.001; se acepta de esta forma la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis nula, por tal motivo existe una correlación fuerte entre el control interno y la dimensión de producción y factores actitudinales.
4. Se evaluó la relación entre el control interno y los factores operativos en los colegios de Guayaquil, 2022. En los resultados descriptivos, el 48.4% de los docentes de la ciudad de Guayaquil que respondieron el cuestionario en un nivel alto de relación entre la variable de control interno y la dimensión tercera de la segunda variable, factores operativos. Siendo la Rho de Spearman de 0.218; de igual forma la significancia entre las variables y la dimensión bajo el análisis se determina un valor menos a 0.001, es de 0.006; se acepta de esta forma la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis nula, por tal motivo existe una correlación fuerte entre el control interno y la dimensión de factores operacionales.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda establecer un estudio a fondo para nuevas investigaciones con entrevistas y a través de la valoración de la infraestructura de trabajo y ambiente laboral para los docentes a partir de los resultados descriptivos de la relación entre el control interno y el desempeño laboral docente donde el valor de categorías fue medio que fue del 16.1%, esto detalla claramente una insatisfacción en el logro que posee el control interno sobre el valor de desempeño laboral de los docentes de las unidades educativas de la ciudad de Guayaquil.
2. Es recomendable que se aplique para nuevas investigaciones las capacitaciones sobre el valor de conocimiento del trabajo en los colegios de Guayaquil a partir del control interno a los directivos y docentes debido a los valores de categoría media en un 16.1%, para las preguntas de la variable correspondiente a estas dimensiones.
3. Por otra parte, es necesario para nuevas investigaciones recomendar que se realiza un mayor control para que se alcance los estándares deseados de producción y los factores actitudinal, debido que el nivel de categoría media fue 16.1%, por esta razón es importante promover una cultura de desarrollo entre los colaboradores que a su vez deben ser guiados por el director de las unidades educativas y los gestores de la gestión educativa distrital.
4. Finalmente, se les recomienda para nuevas investigaciones a los docentes, aumentar su nivel de operatividad a través de la correcta relación y comunicación entre ellos y los de más departamentos administrativos a los cuales deben reportar sus logros y acciones según los itinerarios semanales. Esto es debido que el 12.9% de los docentes se halla en nivel medio de satisfacción en operatividad a través del control interno en las unidades educativas de la ciudad de Guayaquil.

REFERENCIAS

- Abelha, D. M., Carneiro, P. C., & Cavazotte, F. d. (2018). Transformational leadership and job satisfaction: Assessing the influence of organizational contextual factors and individual characteristics. *Review of Business Management*, Vol. 20 (Núm. 4), 516-532. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.3949>
- Aldaz, A. D., & Alvarado, W. Y. (2022). Organizational climate and work performance. *Latin Science Multidisciplinary Scientific Journal*, Vol. 6 (Núm. 1), 1382-1393. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Almenaba, Y. F. (2017). Importance of the internal control system in Higher Education of Ecuador. *Quarterly magazine "Connect Freedom"*, Vol. 1 (Núm. 1), pp. 11-20. <https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/download/95/286/507>
- Álvarez, B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). EL DESEMPEÑO LABORAL: UN PROBLEMA SOCIAL DE LA CIENCIA. *Didáctica y Educación.*, Vol. IX, 1-12. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6596591.pdf>
- Álvarez, J. F. (2017). Auditoria gubernamental integral. Lima-Perú: Instituto Pacífico. <https://isbn.cloud/9789972234071/auditoria-gubernamental-integral/>
- Apolo, G. M., Narváez, C. I., & Erazo, J. C. (2019). El Control interno como herramienta de apoyo a la gestión financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Zaruma. *Cienciamatria*, Vol. 5 (Núm. 1), 551-579. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i1.280>
- Aquihuatl, E. C. (2019). Metodología de la investigación interdisciplinaria. México: Editorial INK.
- Babativa, C. A. (2017). Investigación cuantitativa. Bogotá-Colombia: Catalogación en la fuente Fundación Universitaria del Área Andina. <https://core.ac.uk/download/pdf/326424046.pdf>

- Ballesteros, E. m. (2019). Manual de control internos del área de tesorería dela Unidad Educativa Particular Santa Ana. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/42381/1/TESIS%20MANUAL%20DE%20CONTROL%20INTERNO.pdf>
- Barreiro, I. (2018). Internal control and its influence on the administrative management of the public sector. Scientific journal domain of sciences, Vol. 4 (Núm. 4), pp. 206-240. <https://doi.org/http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/835>
- Barreto, I. (2019). Desempeño docente y desarrollo de las capacidades en gestión empresarial y marketing en estudiantes de la Escuela Superior Tecnológica – Sencico. Repositorio Académico USMP. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1961/barreto_bir.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bejarano, P. K. (2018). Control Interno y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un Municipio Limeño, 2017. Lima: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14446/Orihuela_BPK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabral, J. M. (2022). Estrategias de evaluación por competencias utilizadas por los docentes en entornos virtuales de aprendizaje en la universidad abierta para adultos. España: Universitat de les Illes Balears. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/674720/Rodriguez_Cabral_JovannyMaria.pdf?sequence=1
- Calle-Álvarez, G. O., Narváez-Zurita, C. I., & Erazo-Álvarez, J. C. (2020). Internal control system as a tool for optimizing the financial processes of the company Austroseguridad Cia. Ltda. Scientific journal domain of sciences, Vol. 6(Núm. 1), pp. 429-465. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i1.1155>

- Carballo, R. (2019). Innovación y gestión del conocimiento: modelo, metodología, sistemas y Herramientas de innovación. España: Díaz de Santos.
- Causil-Lengua, C. A., Bravo-Yepes, A., & Becerra-Ossa, J. (2021). Diagnóstico del Sistema de Control Interno en la Fundación vida nueva y digna de la ciudad de Montería. *Revista Científica ANFIBIOS*, Vol. 4(Núm 2), 11-20.
- Cegarra, J. (2018). Metodología de la investigación científica y tecnológica. Madrid-España: Díaz de Santos. Retrieved 30 de enero de 2020, from <https://books.google.com.ec/books?id=-XG4KMFNnP4C&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion+cientifica&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi4wb7L5PrcAhVST98KHWI6BLgQ6AEIJTAA#v=onepage&q&f=false>
- Cortéz, M. (2019). Generalidades sobre Metodología de la Investigación. España: AOC.
- Cruz, L. V., & Delgado, F. M. (2021). Evolución del control interno. *Revista internacional de Administración* (10), 212-232. <https://doi.org/https://doi.org/10.32719/25506641.2021.10.10>
- Cuello, R. B., Cienfuegos, R., & Águila, E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, Vol 7(Núm. 1), 109-121. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- D'Aquino, M., & Barrón de Olivares, V. (2020). Proyectos y metodología de la investigación. Argentina: Editorial Maipue.
- Delgado, A., & Delgado, A. (2017). Revisión del Control interno en el colegio República de Francia. Guayaquil-Ecuador: Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/16484/1/Revisi%C3%B3n%20del%20Control%20Interno%20en%20el%20Colegio%20Rep%C3%ABlica%20de%20Francia%20.pdf>

- Díaz, E. G., & Lozano, P. (2018). Sistema de control interno y gestión administrativa de la unidad de gestión educativa local – Bagua. Bagua-Perú: Universidad César Vallejo.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/265111/D%
 adaz_REG-Lozano_PP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/265111/D%c3%adaz_REG-Lozano_PP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dorta, J. A. (2015). Perspectiva organizativa versus visión auditora-contable del control. Revista Internacional Legis de Contabilidad y Auditoría(Núm. 22). Teorías organizativas y los sistemas de control interno:
[https://xperta.legis.co/visor/rcontador/rcontador_7680752a7d9f404ce0430a0
 10151404c/revista-internacional-legis-de-contabilidad-y-auditoria/teorias-
 organizativas-y-los-sistemas-de-control-interno](https://xperta.legis.co/visor/rcontador/rcontador_7680752a7d9f404ce0430a010151404c/revista-internacional-legis-de-contabilidad-y-auditoria/teorias-organizativas-y-los-sistemas-de-control-interno)
- Ducoing, W. A. (2018). Epistemologías y metodologías de la investigación educativa. México: Newton Edición y Tecnología Educativa.
- Espinoza, F., & Vázquez, L. (2020). Determinants of internal control in the credit management of Ecuadorian cooperatives. Apuntes Contables (27), 95-111.
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/contad/article/view/6879>
- Franco, R. (2020). Las teorías del control y evaluación organizacional independiente. Criterio Libre, Vol. 18(Núm. 32), pp. 71-107.
- Fresno, C. C. (2019). Metodología de la investigación: así de fácil. Argentina: Ciudad Educativa.
- Fuentes, A. R., Ortega, J. L., Rincón, A. N., & Caurcel, M. J. (2021). Attitudinal perspectives of practising and trainee teachers toward educational inclusion. Psychoperspectives: Individual and Society, Vol. 20(Núm. 1), 1-13.
[https://doi.org/https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol20-issue1-
 fulltext-1892](https://doi.org/https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol20-issue1-fulltext-1892)
- García, J. Y. (2018). Clima institucional y desempeño laboral en la Institución Educativa “José María Arguedas” Kcauri – Ccatca –Quispicanchi, 2018. Perú: Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33549/garcia_a_j.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gómez, M. M. (2017). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (Primera ed.). Argentina: Editorial Brujas. http://books.google.com.ec/books?id=9UDXPe4U7aMC&pg=PA85&dq=dise%C3%B1o+de+la+investigacion&hl=es&sa=X&ei=jeLvU--CDY_LsATTkYHIBg&ved=0CCcQ6AEwAg#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20de%20la%20investigacion&f=false
- González, A. L. (2018). Procedure of integrated management of risks for the university internal control. *ECA Sinergia*, Vol. 8(Núm. 2), 1-25. https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/Vol8_2_pag_80-98
- Gutiérrez, O. I., Polo, J. D., Zambrano, M. J., & Molina, D. C. (2020). Meta-analysis and scientific mapping of well-being and job performance. *The Spanish Journal of Psychology*, 23(43). <https://www.cambridge.org/core/journals/spanish-journal-of-psychology/article/abs/metaanalysis-and-scientific-mapping-of-wellbeing-and-job-performance/A24F99CDC96E7A4FF5C6F30CE86AF54C>
- Hernández, R. S. (2018). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: McGraw-Hill Education.
- Hervis, E. E. (2018). The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. *education magazine*, Vol. 42 (Núm. 2), 1-25. <https://doi.org/https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Ho, S. K., Ip, F. F., & Wong, M. W. (2020). Self-Efficacy, work engagement, and job satisfaction among teaching assistants in Hong Kong's Inclusive Education. *Sage Journals*, Vol. 10 (Núm. 3). <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/2158244020941008>
- Hora, G. P., Júnior, R. R., & Souza, M. A. (2018). State of the art of job satisfaction measures: a systematic review. *Trends Psychol*, Vol. .26 (Núm. 2), pp. 987-1002.

<https://www.scielo.br/j/tpsy/a/xbTN7gyT3zdVRVJDBrN7Pgf/?format=pdf&lang=en>

- Huapaya, J. J. (2018). El control interno en la gestión administrativa de las instituciones educativas privadas de educación básica regular en el Distrito de Lince, 2016. Lima-Perú: Repositorio Académico USMP. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3174/huapaya_fjj.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Huilcapi-Masacon, M. R., Castro-López, G. A., & Jácome-Lara, G. A. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, Vol. 3(Núm. 2), pp. 311-333. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.311-333>
- Iturralde, J. I. (2021). Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados de rendimiento de los trabajadores de una cooperativa d Horro y Crédito. . Ambato: Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Márquez, G. R. (2019). Modelos contemporáneos de control interno. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, Vol. 4 (Núm 8), 115-136. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv4n8/art6.pdf>
- Medina, D. M., Domínguez, G. M., & Martínez, S. M. (2018). Metodología de la investigación para la educación y la diversidad. Madrid-España: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Mejía, N. J. (2019). Internal control in financial activities as a tool in business organizations. *Revista científica, arbitrada e indizada, bajo la modalidad electrónica*, Vol. 3(Núm 1), 1-19.
- Montalván, F. (2018). Monitoreo, acompañamiento y evaluación para una evaluación formativa en docentes de la Institución Educativa pública San Francisco de Asís en Acobamba. Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0c90ea2d-ff5d-4947-819b-a3ad45f7b459/content>

- Morell, L. M., Velázquez, L. F., & Zambrano, R. M. (2017). Internal Control System in Teaching Departments: A Way to Promote Sustainability in University Management. *Habana*, 12(2), pp. 295-310. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000200020
- Moriy, C., & Bardales, D. (2021). Management of human talent in work performance, Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo 2020. *Latin Science Multidisciplinary Scientific Journal*, Vol. 4 (Núm. 2), 284-304. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Munive, G. K. (2019). Mecanismos de control interno en el área de tesorería del Hospital Docente Belén, Lambayeque-2018. Perú: Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5569/Munive%20Guerra%20Ketty%20Alicia.pdf?sequence=1>
- Narváez-Zurita, C. I., & Calle-Álvarez, e. O. (2020). Sistema de control interno como herramienta de optimización de los procesos financieros de la empresa Austroseguridad Cía. Ltda. *Dom. Cien*, Vol. 1 (Núm 6), pp. 429-465.
- Nava, S. N., & Monroy, M. M. (2018). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Éxodo.
- Parada-Puentes, J. A. (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. *Mundo Fesc* (Núm. 14), 42-56. <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/140/198>
- Pardinas, F. (2019). Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales. España: AOC.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2022). Labor Performance and the Stability of Administrative Personnel Contracted in the School of Medicine at the University of Zulia. *Journal of Social Sciences*, Vol. 16 (Núm. 3), pp. 493-505. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-

- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Work performance of teachers at ITSA University Institution. *School of Business Administration Magazine* (Núm. 87), pp. 79-101. <https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rojas-Salvatierra, W., & Chiriboga-Mendoza, M. (2018). COMPONENTES DEL CONTROL INTERNO EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS. *REVISTA CIENTÍFICA YACHASUN*, Vol. 2 (Núm 3), 1-8. <https://doi.org/https://doi.org/10.46296/yc.v2i3.0009>
- Roras, J. L., Rodas, J., & García, K. (2018). control interno y desempeño docente relacionado con el rendimiento académico de los alumnos matriculados en cursos con mayor índice de desaprobación. *UCV-HACER Revista de Investigación y Cultura*, Vol. 6(Núm. 1), 1-13. <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758009011/521758009011.pdf>
- Saavedra, J. A. (2018). *Relación Entre El Clima Laboral Y El Desempeño Docente En La Institución Educativa De Acción Conjunta Dean Saavedra – Huanchaco 2018*. Perú: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32689/saavedra_lj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar, G. V. (2019). Internal control in teaching performance and its relationship with the achievement of institutional objectives. Case: Universidad Técnica De Manabí. *QUIPUKAMAYOC*, Vol. 27(Núm. 55), 9-15. <http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v27i55.16760>
- Sandoval, M. S. (2022). *Auditoría de gestión a la Unidad Educativa Juan León Mera La Salle período 2020*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35421/1/T5373i.pdf>
- Sandoval, T., & Mamani, B. R. (2021). A theoretical approach to job performance. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86-99. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1633

- Solano, K. (2020). Manual de procedimientos de control interno para departamentos contables en federaciones deportivas región sierra ecuatoriana, caso de estudio. *Espacios*, Vol. 41 (Núm 14), 1-13. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n14/20411413.html>
- Tziner, A., Shkoler, O., & Zur, B.-E. B. (2019). Revisiting Work Engagement from a Moderated-Mediation Vantage Point. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 207-215. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n3/1576-5962-rpto-35-3-0207.pdf>
- Valdiviezo, C. M. (2020). Satisfacción laboral y desempeño docente en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil -2020. Guayaquil: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51823/Valdiviezo_ICM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vega, L. O., Pérez, M. C., & Nieves, A. F. (2017). ROCEDIMIENTO PARA EVALUAR EL NIVEL DE MADUREZ Y EFICACIA DEL CONTROL INTERNO. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, vol. 21(núm. 2), pp. 212-230. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446006.pdf>
- Vera, S., Avilés, T., & Quiñónez, E. (2016). La auditoría y el control como base para minimizar los riesgos en ambiente empresarial moderno. *Revista científica UPSE*, Vol. 3(Núm. 3), pp. 106-112. <https://doi.org/https://doi.org/10.26423/rctu.v3i3.203>
- Vergara, Y. N., Guaman, R. E., & Mogollón, P. F. (setiembre-octubre de 2021). Control interno y su incidencia en la gestión administrativa y financiera en la federación ecuatoriana de operadores y mecánicos de equipo caminero, (estudio de caso fedesomec, 2020). *Revista científica Ciencia Latina*, Vol. 5(Núm. 5), pp. 7571-7604. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.866
- Yto, J. L. (2019). Caracterización del control interno en la gestión administrativa de los colegios secundarios de jornada escolar completa del distrito de Taraco,

2018. Perú: Universidad Católica Los Ángeles Chimbote.
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/16560/CONTROL_INTERNO_GESTION_ADMINISTRATIVA_Y_JORNADA_ESCOLAR_COMPLETA_YTO_APAZA_JUAN_LUIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zanotto, M., & Gaeta, M. L. (2018). Epistemología personal y aprendizaje en la formación de investigadores. *Revista perfiles*, Vol. XL(Núm. 162), 1-18.
<https://www.redalyc.org/journal/132/13258437011/html/>

ANEXO 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Título: Control Interno y desempeño laboral docente en Colegios de Guayaquil, 2022

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Control interno	Es cualquier acción planificada o ejecutada por la administración de una entidad educativa u organización comercial, con la finalidad de procurar la eficiencia, eficacia y economía en el uso de los recursos. (Pereira, 2020)	Consiste en organizar las funciones del personal en sentido de la eficiencia y eficacia del uso de recursos, se compone de las dimensiones: ambiente de control; evaluación, prevención y monitoreo; comunicación y seguimiento de resultados de mejoramiento.	Dimensión 1: Ambiente de control (Bejarano, 2018)	Indicador 1: Entorno	Ordinal
				Indicador 2: Reglamentos internos	
			Dimensión 2: Evaluación, prevención y monitoreo (Álvarez J. F., 2017)	Indicador 1: Análisis de riesgos	
				Indicador 2: Plan de prevención	
				Indicador 3: Logro de metas	
			Dimensión 3: Comunicación y resultados (Bejarano, 2018)	Indicador 1: Registro de información	
				Indicador 2: Transparencia de datos	
	Indicador 3: Evaluación de resultados				
	Indicador 4: Cumplimiento y obligaciones de mejoramiento				

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Desempeño laboral Docente	Es la actuación de las personas cuando en estas se aplican sus aptitudes, inclinaciones y necesidades en función de los objetivos de la empresa, sitio de estudio, hogar o, en general, la sociedad en la que se desenvuelven, con el propósito de obtener un resultado específico (Rodríguez-Marulanda & Lechuga-Cardozo, Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA, 2019).	Forma en que los integrantes de la organización trabajan en conjunto de forma eficiente con cumplimiento de metas propuestas.	Dimensión 1: Conocimiento del trabajo (Iturralde, 2021)	Indicador 1: Disciplina de funciones operativas	Ordinal
				Indicador 2: Iniciativa	
				Indicador 3 Habilidad de seguridad	
			Dimensión 2: Producción y los factores actitudinales (Rodríguez-Marulanda & Lechuga-Cardozo, Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA, 2019)	Indicador 1: Calidad	
				Indicador 2: Cantidad	
				Indicador 3: Capacidad de realización	
				Indicador 4: Presentación personal e interés	
			Dimensión 3: Factores operativos (Bejarano, 2018)	Indicador 1: Trabajo en equipo	
				Indicador 2: Liderazgo	
				Indicador 3: Conocimiento de las funciones del trabajo	

ANEXO 2 INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: CONTROL INTERNO						
DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN 1: Ambiente de control						
INDICADOR: Entorno favorable						
1	¿Consideras que en el entorno de la institución se promueve el cumplimiento de las funciones delegadas?	1	2	3	4	5
2	¿Se observa actitudes positivas entre los colaboradores docentes dentro del entorno laboral?	1	2	3	4	5
3	¿Se observa compromiso en el cumplimiento de funciones entre los docentes con su entorno?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Reglamentos internos						
4	¿Consideras que en la institución se aplica el reglamento interno para el control de tus funciones?	1	2	3	4	5
5	¿En la institución se promueve el cumplimiento de las normas motivadoras de conducta?	1	2	3	4	5
6	¿Consideras que las normativas de control aportan a mejorar el desempeño docente favoreciendo el control de sus funciones?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: Evaluación, prevención y monitoreo						
INDICADOR: Análisis de riesgos						
7	¿En la institución se prevee la detección oportuna de riesgos con la finalidad de controlarlos?	1	2	3	4	5
8	¿En la institución se analizan las características de los riesgos para que sean tomados en cuenta por el personal docente?	1	2	3	4	5
9	¿En la institución se efectúa seguimiento para prevenir los posibles riesgos?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Plan de prevención						
10	¿Consideras que se capacita oportunamente al personal para planificar acciones oportunas ante posibles riesgos?	1	2	3	4	5
11	¿Consideras que en la institución se planifica los procedimientos ante situaciones de riesgo?	1	2	3	4	5
12	¿En la institución se monitorea las funciones asignadas ante la observación de riesgos detectados por la oportuna intervención del personal docente?	1	2	3	4	5
13	¿Consideras que en la institución se maneja apropiadamente los informes de riesgos para la elaboración de planes correctivos de acción?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Logro de metas de calidad de servicios educativos						
14	¿En la institución se verifica periódicamente el cumplimiento de la calidad de servicios educativos en las funciones asignadas al personal docente?	1	2	3	4	5
15	¿En la institución educativa se verifica la ejecución de actividades para el control interno?	1	2	3	4	5
16	¿En la institución educativa se controla el cumplimiento interno de las responsabilidades del personal docente?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: Comunicación y seguimiento de resultados de mejor						
INDICADOR: Registro de información						
17	¿En la institución se lleva un adecuado registro de la información de logros de metas del personal docente en el cumplimiento de las funciones asignadas?	1	2	3	4	5
18	¿La institución emplea medios de comunicación e información de manera adecuada para la entrega de registros de control interno?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Transparencia de datos						
19	¿En la institución se promueve transparencia en el uso de información de control interno sobre el desempeño laboral docente?	1	2	3	4	5
20	¿En la institución se controla la transparencia de la información otorgada al personal docente para mejorar su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
INDICADOR:						
21	¿En la institución se evalúa la calidad de los resultados del personal acorde a su plan de trabajo para mejorar el desempeño laboral?	1	2	3	4	5
22	¿En la institución se revisan los documentos elaborados por control interno para tomar decisiones acordes a las capacidades del personal docente?	1	2	3	4	5
INDICADOR:						
23	¿En la institución se motiva a los docentes hacer una autoevaluación de sus logros para mejorar la percepción de los informes de control interno?	1	2	3	4	5
24	¿En la institución se realizan acciones que motiven a los docentes al cumplimiento de sus obligaciones para el adecuado control interno?	1	2	3	4	5

Ficha Técnica del Cuestionario de control interno

1	Nombre del instrumento	Cuestionario de control interno		
2	Autor	David Ismael Chiriguaya Villalta		
3	Fecha	2022		
4	Objetivo	Medir el control interno mediante la opinión de los docentes de una institución.		
5	Dirigida a	Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador, 2022.		
6	Administración	Electrónica		
7	Aplicación	Directa		
8	Duración	25 minutos		
9	Tipo de ítems	Cuestionario		
10	N° de ítems	24		
11	Distribución	Dimensiones: Dimensión 1: Ambiente de control. (6 ítems)) Dimensión 2: Evaluación, prevención y monitoreo. (10 ítems) Dimensión 3: Comunicación y resultados. (8 ítems)		
14	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:	
		Nunca	1	
		Casi nunca	2	
		A veces	3	
		Casi siempre	4	
		Siempre	5	
15	Nivel	Valor:	Intervalo:	
	Bajo	1	89	120
	Medio	2	57	88
	Alto	3	24	56

Fuente: Elaboración propia

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN 1: Cocimiento del trabajo						
INDICADOR: Disciplina de funciones operativas						
1	¿Se realiza el trabajo de forma organizada en horarios y plazos establecidos?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Iniciativa						
2	¿Se valora los altos niveles de desempeño laboral?	1	2	3	4	5
3	¿Toma la iniciativa en ayudar a sus compañeros de trabajo cuando tiene dificultades?	1	2	3	4	5
4	¿Brinda información necesaria cuando se la solicitan en la Institución Educativa?	1	2	3	4	5
5	¿Propone o planea ideas que son de beneficio para el desempeño laboral del personal docente?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Habilidad de seguridad						
6	¿Analiza la información que está a su disposición para mejorar la toma de decisiones?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: Producción y factores actitudinales						
INDICADOR: Calidad						
7	¿Refleja en sus funciones la creatividad y calidad de su desempeño laboral realizado?	1	2	3	4	5
8	¿Evita errores en las funciones que se designan?	1	2	3	4	5
9	¿Realiza con precisión y cuidado las tareas asignadas?	1	2	3	4	5
10	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la Unidad Educativa?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Cantidad						
11	¿Alcanza el cumplimiento de todas sus funciones asignadas?	1	2	3	4	5
12	¿Considera que los conocimientos que usted posee son necesarios para el cumplimiento de las tareas asignadas?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Capacidad de realización						
13	¿Se ejecutan reconocimientos e incentivos por tareas realizadas en su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
14	¿Sus aspiraciones están de acuerdo a las políticas de control interno en la Unidad Educativa?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Capacidad de realización						
15	¿Su vestimenta es acorde a las normas de la institución?	1	2	3	4	5
16	¿Realiza con interés sus funciones operativas para el beneficio de la Unidad Educativa?	1	2	3	4	5
17	¿Considera que sus competencias profesionales le motivan a realizar un mejor desempeño laboral en la institución?	1	2	3	4	5
18	¿Observa que las capacidades y habilidades administrativas de sus superiores es acorde a los requerimientos de control interno del desempeño laboral de los docentes?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4: Factores operativos						
INDICADOR: Trabajo en equipo						
19	¿Colabora en la entrega de información que beneficie el desempeño laboral de sus compañeros docentes?	1	2	3	4	5
20	¿Recibe el apoyo necesario de sus compañeros de trabajo para un mejor desempeño laboral?	1	2	3	4	5
21	¿Considera que el entorno de trabajo es satisfactorio para alcanzar un buen desempeño laboral?	1	2	3	4	5
22	¿Se motiva al trabajo colaborativo dentro la Institución Educativa para mejorar el desempeño laboral de los docentes y personal administrativas?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Liderazgo						
23	¿Toma la iniciativa de proyectos que beneficien el desempeño laboral de los docentes de forma eficiente en las Institución Educativa?	1	2	3	4	5
24	¿Motiva la participación conjunta de docentes y comunidad educativa para mejorar la calidad del desempeño laboral en la entrega del servicio educativo?	1	2	3	4	5
25	¿Toma en cuenta la directiva las ideas y propuestas de mejoras para el desempeño de la laboral docente?	1	2	3	4	5
26	¿Apoya a sus compañeros ante dificultades o desconocimiento de funciones operativas en la institución educativa para mejorar el desempeño laboral?	1	2	3	4	5
27	¿Planea y propone el cumplimiento de metas y objetivos en el desempeño laboral de sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Conocimiento de las funciones de trabajo						
28	¿Recibe la debidas capacitaciones de nuevas funciones en para su desempeño laboral en su lugar de trabajo?	1	2	3	4	5
29	¿Se le otorga el material necesario para conocer sus nuevas funciones laborales?	1	2	3	4	5
30	¿Está en pleno conocimiento de todas sus obligaciones y funciones que le asigna control interno?	1	2	3	4	5

Ficha Técnica del Cuestionario de desempeño laboral docente

1	Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño laboral docente	
2	Autor	David Ismael Chiriguaya Villalta	
3	Fecha	2022	
4	Objetivo	Medir el control desempeño laboral desde la opinión de los docentes de una institución.	
5	Dirigida a	Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador, 2022.	
6	Administración	Electrónica	
7	Aplicación	Directa	
8	Duración	30 minutos	
9	Tipo de ítems	Cuestionario	
10	N° de ítems	30	
11	Distribución	Dimensiones: D1 Conocimiento del trabajo. (6 ítems) D2 Producción y factores actitudinales. (12 ítems) D3 Factores operativos. (12 ítems)	
14	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		Casi nunca	2
		A veces	3
		Casi siempre	4
		Siempre	5
15	Nivel	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	111 150
	Medio	2	71 110
	Alto	3	30 70

Fuente: Elaboración propia

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: CONTROL INTERNO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Control interno (VI): es cualquier acción planificada o ejecutada por la administración de una entidad educativa u organización comercial, con la finalidad de procurar la eficiencia, eficacia y economía en el uso de los recursos.	Ambiente de control	Entorno	1	¿Consideras que en el entorno de la institución se promueve el cumplimiento de las funciones delegadas?				X		X		X		X				
			2	¿Se observa actitudes positivas entre los colaboradores docentes dentro del entorno laboral?				X		X		X		X				
			3	¿Se observa compromiso en el cumplimiento de funciones entre los docentes con su entorno?				X		X		X		X				
		Reglamentos internos	4	¿Consideras que en la institución se aplica el reglamento interno para el control de tus funciones?				X		X		X		X				
			5	¿En la institución se promueve el				X		X		X		X				

Validación de instrumento de V1 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Cuestionario de control interno.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del control interno.

Dirigido a: Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil.

Apellidos y nombres del evaluador: MSc. María Eugenia Rodríguez

Grado académico del experto evaluador: Master en Educación.

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Escuela de Educación Básica "Atahualpa"

Tiempo de experiencia profesional en el área: 28 años.

Valoración del instrumento:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
✓		

Guayaquil, octubre del 2022.



MSc. María Eugenia Rodríguez

Experto 1

Validación de instrumento de V1 por Experto 2

Nombre del instrumento: Cuestionario de Cuestionario de control interno.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del control interno.

Dirigido a: Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil.

Apellidos y nombres del evaluador: MSc. Cecilia Vera Lara

Grado académico del experto evaluador: Master en Educación.

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Escuela de Educación Básica "Atahualpa"

Tiempo de experiencia profesional en el área: 25 años.

Valoración del instrumento:

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Guayaquil, octubre del 2022.



MSc. Cecilia Vera Lara

Experto 2

Validación de instrumento de V1 por Experto 3

Nombre del instrumento: Cuestionario de Cuestionario de control interno.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del control interno.

Dirigido a: Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil.

Apellidos y nombres del evaluador: MSc. Pedro Panchana Lazo

Grado académico del experto evaluador: Master en Educación.

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Escuela de Educación Básica "Atahualpa"

Tiempo de experiencia profesional en el área: 29 años.

Valoración del instrumento:

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Guayaquil, octubre del 2022.



MSc. Pedro Panchana Lazo

Experto 3

Validación de instrumento de V1 por Experto 4

Nombre del instrumento: Cuestionario de Cuestionario de control interno.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del control interno.

Dirigido a: Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil.

Apellidos y nombres del evaluador: MSc. Gardenia Barzola Ochoa

Grado académico del experto evaluador: Master en Educación.

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Escuela de Educación Básica "Atahualpa"

Tiempo de experiencia profesional en el área: 20 años.

Valoración del instrumento:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
✓		

Guayaquil, octubre del 2022.



MSc. Gardenia Barzola Ochoa

Experto 4

Validación de instrumento de V1 por Experto 5

Nombre del instrumento: Cuestionario de Cuestionario de control interno.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del control interno.

Dirigido a: Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil.

Apellidos y nombres del evaluador: MSc. Raquel Ortiz M.

Grado académico del experto evaluador: Master en Educación.

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Unidad Educativa Particular "Yolanda Pérez"

Tiempo de experiencia profesional en el área: 4 años.

Valoración del instrumento:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
✓		

Guayaquil, octubre del 2022.



MSc. Raquel Ortiz M.

Experto 5

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO		
Desempeño laboral docente (V2): La actuación de las personas cuando estas aplican sus aptitudes, inclinaciones y necesidades en función de los objetivos de la empresa, sólo de estudio, hogar o, en general, la	Cocimiento del trabajo	Disciplina de funciones operativas	1	¿Consideras que en la institución se realiza el trabajo de forma organizada en horarios dentro de los plazos establecidos?					X	X	X	X							
			2	¿En la institución se valora periódicamente los altos niveles de desempeño laboral?					X	X	X	X							
			3	¿Tomas la iniciativa de ayudar a tus compañeros de					X	X	X	X							

Validación de instrumento de V2 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño laboral docente.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del control interno.

Dirigido a: Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil.

Apellidos y nombres del evaluador: MSc. María Eugenia Rodríguez

Grado académico del experto evaluador: Master en Educación.

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Escuela de Educación Básica "Atahualpa"

Tiempo de experiencia profesional en el área: 28 años.

Valoración del instrumento:

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Guayaquil, octubre del 2022.



MSc. María Eugenia Rodríguez

Experto 1

Validación de instrumento de V2 por Experto 2

Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño laboral docente.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del control interno.

Dirigido a: Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil.

Apellidos y nombres del evaluador: MSc. Cecilia Vera Lara

Grado académico del experto evaluador: Master en Educación.

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Escuela de Educación Básica "Atahualpa"

Tiempo de experiencia profesional en el área: 25 años.

Valoración del instrumento:

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Guayaquil, octubre del 2022.



MSc. Cecilia Vera Lara

Experto 2

Validación de instrumento de V2 por Experto 3

Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño laboral docente.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del control interno.

Dirigido a: Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil.

Apellidos y nombres del evaluador: MSc. Pedro Panchana Lazo

Grado académico del experto evaluador: Master en Educación.

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Escuela de Educación Básica "Atahualpa"

Tiempo de experiencia profesional en el área: 29 años.

Valoración del instrumento:

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Guayaquil, octubre del 2022.



MSc. Pedro Panchana Lazo

Experto 3

Validación de instrumento de V2 por Experto 4

Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño laboral docente.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del control interno.

Dirigido a: Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil.

Apellidos y nombres del evaluador: Dra. Gardenia Barzola Ochoa

Grado académico del experto evaluador: Dra. en Educación.

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Escuela de Educación Básica "Atahualpa"

Tiempo de experiencia profesional en el área: 20 años.

Valoración del instrumento:

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Guayaquil, octubre del 2022.



Dra. Gardenia Barzola Ochoa

Experto 4

Validación de instrumento de V2 por Experto 5

Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño laboral docente.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del control interno.

Dirigido a: Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil.

Apellidos y nombres del evaluador: MSc. Raquel Ortiz M.

Grado académico del experto evaluador: Master en Educación.

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Unidad Educativa Particular "Yolanda Pérez"

Tiempo de experiencia profesional en el área: 4 años.

Valoración del instrumento:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
✓		

Guayaquil, octubre del 2022.



MSc. Raquel Ortiz M.

Experto 5

ANEXO 4. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Confiabilidad total de V1

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.990	0.990

Confiabilidad por ítems de V1

Item Reliability Statistics

	if item dropped	
	Cronbach's α	McDonald's ω
1	0.989	0.990
2	0.990	0.990
3	0.989	0.989
4	0.989	0.990
5	0.989	0.989
6	0.991	0.991
7	0.989	0.990
8	0.989	0.989
9	0.989	0.989
10	0.989	0.990
11	0.989	0.989
12	0.989	0.989
13	0.989	0.989
14	0.989	0.989
15	0.989	0.989
16	0.990	0.990
17	0.989	0.989
18	0.989	0.990
19	0.989	0.990
20	0.989	0.989
21	0.989	0.989
22	0.989	0.989
23	0.989	0.989
24	0.989	0.989

Confiabilidad total de V2

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.913	0.937

Confiabilidad por ítems de V2

Item Reliability Statistics

	if item dropped	
	Cronbach's α	McDonald's ω
1	0.918	0.939
2	0.917	0.939
3	0.911	0.937
4	0.91	0.935
5	0.909	0.935
6	0.909	0.934
7	0.909	0.934
8	0.915	0.939
9	0.909	0.935
10	0.908	0.933
11	0.91	0.936
12	0.908	0.934
13	0.909	0.936
14	0.906	0.936
15	0.91	0.935
16	0.909	0.934
17	0.91	0.934
18	0.91	0.937
19	0.907	0.931
20	0.91	0.936
21	0.908	0.936
22	0.908	0.936
23	0.91	0.935
24	0.908	0.934
25	0.909	0.934
26	0.908	0.933
27	0.908	0.935
28	0.91	0.937
29	0.913	0.938
30	0.909	0.935

ANEXO 5. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EN LA PRUEBA PILOTO

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA PILOTO

Msc. Pedro Antonio Panchana Lazo.

Director de la Escuela de Educación Básica "Atahualpa"

El Lic. David Ismael Chiriguaya Villalta con cédula de ciudadanía 091883440-9 estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Perú, Me encuentro en el desarrollo de la tesis con el tema: Control Interno y desempeño laboral docente en Colegios de Guayaquil, 2022. La asesoría la realiza el Dr. Cruz Cisneros Víctor Francisco, por lo que es necesario realizar una encuesta piloto a una muestra de 15 docentes de la Unidad Educativa con la finalidad de medir las variables independiente y dependiente

En este sentido se solicita a usted Msc. Pedro Antonio Panchana Lazo, director de la Escuela de Educación Básica "Atahualpa", me emita una autorización para poder realizar el levantamiento primario de la información.

Guayaquil, 1 de noviembre del 2022



David Ismael Chiriguaya Villalta

CI: 091883440-9

Recibido
1/11/2022
11:30
[Handwritten signature]



**SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA
PILOTO**

Mgtr. July Alexandra Azúa Briones

Directora de la Unidad Educativa "Carlos Estarellas Avilés"

El Lic. David Ismael Chiriguaya Villalta con cédula de ciudadanía 091883440-9 estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Perú, Me encuentro en el desarrollo de la tesis con el tema: Control Interno y desempeño laboral docente en Colegios de Guayaquil, 2022. La asesoría la realiza el Dr. Cruz Cisneros Víctor Francisco, por lo que es necesario realizar una encuesta piloto a una muestra de 16 docentes de la Unidad Educativa con la finalidad de medir las variables independiente y dependiente

En este sentido se le solicita a usted Mgtr. July Alexandra Azúa Briones, directora de la Unidad Educativa "Carlos Estarellas Avilés", me emita una autorización para poder realizar el levantamiento primario de la información.

Guayaquil, 1 de noviembre del 2022

David Ismael Chiriguaya Villalta

CI. 091883440-9



Escuela de Educación Básica

"Atahualpa"

Código AMIE: 09H00291



AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA PILOTO

Director de la Escuela de Educación Básica "Atahualpa" suscribase la presente:

Autoriza:

Al Lic. David Ismael Chinguaya Villalta con cédula de ciudadanía 091883440-9 que es estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Perú, para que aplique el instrumento que miden las variables independiente y dependiente de su tesis titulada: Control Interno y desempeño laboral docente en Colegios de Guayaquil, 2022. La muestra seleccionada es de 15 docentes (Prueba Piloto) de esta Unidad Educativa.

Se expide la presente autorización a fin que se le otorgue las facilidades correspondientes.

Guayaquil, 4 de noviembre del 2022.

Msc. Pedro Antonio Panchana Lazo

Ci:091084027-1





Unidad Educativa
"Carlos Estarellas Avilés"
Código AMIE: 09H02521



AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA PILOTO

Directora de la Unidad Educativa "Carlos Estarellas Avilés" suscribase la presente:

Autoriza:

Al Lic. David Ismael Chiriguaya Villalta con cédula de ciudadanía 091883440-9 que es estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Perú, para que aplique el instrumento que miden las variables independiente y dependiente de su tesis titulada: Control Interno y desempeño laboral docente en Colegios de Guayaquil, 2022. La muestra seleccionada es de 16 docentes (Prueba Piloto) de esta Unidad Educativa.

Se expide la presente autorización a fin que se le otorgue las facilidades correspondientes.

Guayaquil, 4 de noviembre del 2022



Mgtr. July Alexandra Azúa Briones

Ci: 0917567943

ANEXO 6. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EN LA MUESTRA

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

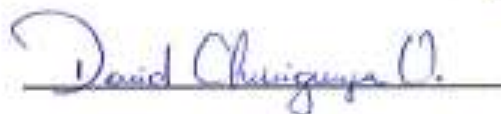
Msc. Pedro Antonio Panchana Lazo.

Director de la Escuela de Educación Básica "Atahualpa"

El Lic. David Ismael Chiriguaya Villalta con cédula de ciudadanía 091883440-9 estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Perú, Me encuentro en el desarrollo de la tesis con el tema: Control Interno y desempeño laboral docente en Colegios de Guayaquil, 2022. La asesoría la realiza el Dr. Cruz Cisneros Víctor Francisco, por lo que es necesario realizar una encuesta piloto a una muestra de 45 docentes de la Unidad Educativa con la finalidad de medir las variables independiente y dependiente

En este sentido se solicita a usted Msc. Pedro Antonio Panchana Lazo, director de la Escuela de Educación Básica "Atahualpa", me emita una autorización para poder realizar el levantamiento primario de la información.

Guayaquil, 19 de noviembre del 2022



David Ismael Chiriguaya Villalta

CI: 091883440-9





Escuela de Educación Básica

"Atahualpa"

Código AMIE: 09H00291



AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Director de la Escuela de Educación Básica "Atahualpa" suscribase la presente:

Autoriza:

Al Lic. David Ismael Chiriguaya Villalta con cédula de ciudadanía 091003440-9 que es estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Perú, para que aplique el instrumento que miden las variables independiente y dependiente de su tesis titulada: Control Interno y desempeño laboral docente en Colegios de Guayaquil, 2022. La muestra seleccionada es de 45 docentes de esta Unidad Educativa.

Se expide la presente autorización a fin que se le otorgue las facilidades correspondientes.



Guayaquil, 22 de noviembre del 2022

Msc. Pedro Antonio Panchana Lazo

CI:091084027-1

**SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

Mgtr. July Alexandra Azúa Briones

Directora de la Unidad Educativa "Carlos Estarellas Avilés"

El Lic. David Ismael Chiriguaya Villalta con cédula de ciudadanía 091883440-9 estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Perú, Me encuentro en el desarrollo de la tesis con el tema: Control Interno y desempeño laboral docente en Colegios de Guayaquil, 2022. La asesoría la realiza el Dr. Cruz Cisneros Victor Francisco, por lo que es necesario realizar una encuesta piloto a una muestra de 110 docentes de la Unidad Educativa con la finalidad de medir las variables independiente y dependiente

En este sentido se le solicita a usted Mgtr. July Alexandra Azúa Briones, directora de la Unidad Educativa "Carlos Estarellas Avilés", me emita una autorización para poder realizar el levantamiento primario de la información.

Guayaquil, 20 de noviembre del 2022

*Recibido
10/11/2022*



David Ismael Chiriguaya Villalta

CI: 091883440-9



Unidad Educativa
"Carlos Estarellas Avilés"

Código AMIE: 09H02521



AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.

Directora de la Unidad Educativa "Carlos Estarellas Avilés" suscribase la presente:

Autoriza:

Al Lic. David Ismael Chinguaya Villalta con cédula de ciudadanía 091883440-9 que es estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Perú, para que aplique el instrumento que miden las variables independiente y dependiente de su tesis titulada: Control Interno y desempeño laboral docente en Colegios de Guayaquil, 2022. La muestra seleccionada es de 110 docentes de esta Unidad Educativa.

Se expide la presente autorización a fin que se le otorgue las facilidades correspondientes.


Guayaquil, 21 de noviembre del 2022



Mgr. July Alexandra Azúa Briones

Ci: 0917567943



ANEXO 7. CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
Control Interno y desempeño laboral docente
en Colegios de Guayaquil, 2022.

Cuestionario

 [\[redacted\]](#) (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#) 

*Obligatorio

Se le solicita dar el consentimiento como informante con anonimato para que yo, * David Ismael Chiriguaya Villalta (ORCID 0000-0002-4575-0345) pueda realizarle el cuestionario relacionado al tema de: "Control Interno y desempeño laboral docente en Colegios de Guayaquil, 2022", con la finalidad de obtener información relevante para la realización de mi estudio de correlacional de mi Tesis para la Universidad César Vallejo de Piura-Perú en el programa académico de Maestría en Administración de la Educación.

Al ser informado, a través de su aceptación permite el uso de sus respuestas para ser presentados como respaldo de análisis en el desarrollo del estudio de investigación en la sección de resultados.

De antemano se le agradece su participación.

Gracias.

Acepto

No acepto

[Siguiente](#) [Borrar formulario](#)

ANEXO 8. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Control interno y desempeño laboral docente en Colegios de Guayaquil, 2022			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	JUSTIFICACIÓN
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre control interno y desempeño laboral docente en Colegios de Guayaquil, 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre control interno y desempeño laboral docente en colegios de Guayaquil, 2022.</p>	<p>Hipótesis General: H_i: Existe correlación significativa entre control interno y desempeño laboral docente en colegios de Guayaquil, 2022. H₀: No existe relación significativa entre control interno y desempeño laboral docente en colegios de Guayaquil, 2022.</p>	<p>Teórica: Porque se fundamenta en los aportes de la Teoría de control interno de gestión organizacional de Monllau (1997), la Teoría de Control interno según Holmes (1987), asimismo en la Teoría desempeño laboral de Frederick Taylor (1911) y en la teoría crítica de Herzberg (1968). Práctica: A través de la medición de las variables y su relación entre estas se puede planificar modelos de control establecidos bajo los valores de correlación entre el control interno y el desempeño laboral.</p>
<p>Problemas Específicos: PE1: ¿Cómo se relaciona el control interno con el conocimiento del trabajo en los colegios de Guayaquil, 2022? PE2: ¿Cómo está relacionado el control interno con la producción y los factores actitudinales en los colegios de Guayaquil, 2022? PE3: ¿Cuál es la relación entre el control interno y los factores operativos en los colegios de Guayaquil, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos: OE1: Establecer la relación entre el control interno y el conocimiento del trabajo en los colegios de Guayaquil, 2022. OE2: Examinar la relación entre el control interno con la producción y los factores actitudinales en los colegios de Guayaquil, 2022. OE3: Evaluar la relación entre el control interno y los factores operativos en los colegios de Guayaquil, 2022.</p>	<p>Hipótesis Específicas: H1: Existe relación significativa entre el control interno y el conocimiento del trabajo en los colegios de Guayaquil, 2022. H2: Existe relación significativa entre el control interno con la producción y los factores actitudinales en los colegios de Guayaquil, 2022 H3: Existe relación significativa entre el control interno y los factores operativos en los colegios de Guayaquil, 2022.</p>	<p>Metodológica: A partir de la planificación de las dimensiones e indicadores se propone el uso de nuevos instrumentos válidos y confiables. Social: A través de los resultados de este estudio se beneficia a la comunidad educativa de la ciudad de Guayaquil para identificar problemas en el control interno que estén afectando el desempeño laboral de los docentes. De la misma forma, da un aporte importante para la comunidad científica por ser una publicación que estará al alcance de investigadores que desean tener antecedentes de estudio sobre temas similares.</p>

ANEXO 9. EVIDENCIA FOTOGRÁFICA



76	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	58	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	57	Alto	145	Alto		
77	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Alto	120	Alto		
78	3	2	3	4	4	20	Medio	4	5	4	5	5	3	2	5	4	4	5	2	49	Alto	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	4	39	Medio	108	Medio	
79	4	3	5	5	5	27	Alto	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	3	48	Alto	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	50	Alto	125	Alto	
80	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	149	Alto	
81	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Alto	120	Alto	
82	3	2	3	4	4	20	Medio	4	5	4	5	5	3	2	5	4	4	5	2	49	Alto	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2	4	39	Medio	108	Medio
83	4	2	5	5	5	26	Alto	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	4	53	Alto	5	3	5	4	5	5	5	5	5	2	2	5	51	Alto	130	Alto	
84	5	5	5	5	3	27	Alto	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	54	Alto	5	3	4	4	3	3	4	5	5	4	5	50	Alto	131	Alto	
85	1	1	5	5	5	22	Medio	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	142	Alto	
86	3	3	5	5	4	23	Alto	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3	53	Alto	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	48	Alto	124	Alto	
87	1	2	5	5	5	23	Alto	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	58	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	52	Alto	133	Alto
88	5	4	5	5	5	29	Alto	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	56	Alto	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	1	5	49	Alto	134	Alto
89	5	5	5	5	5	30	Alto	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	56	Alto	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	52	Alto	138	Alto	
90	1	2	5	5	5	23	Alto	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	58	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	52	Alto	133	Alto
91	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	149	Alto	
92	4	2	5	5	5	26	Alto	5	5	5	5	4	5	1	3	5	5	4	53	Alto	5	3	5	4	5	5	5	5	5	2	2	5	51	Alto	130	Alto	
93	3	2	4	4	4	21	Medio	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	48	Alto	4	4	2	1	5	4	4	5	4	2	2	3	40	Medio	109	Medio	
94	5	3	5	5	5	28	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	55	Alto	143	Alto	
95	5	5	4	5	1	25	Alto	5	5	5	5	4	5	1	3	5	5	5	54	Alto	4	1	1	3	4	3	3	2	1	3	5	5	35	Medio	114	Alto	
96	3	2	4	4	4	21	Medio	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	48	Alto	4	4	2	1	5	4	4	5	4	2	2	3	40	Medio	109	Medio	
97	5	3	5	5	5	28	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	55	Alto	143	Alto	
98	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	149	Alto	
99	3	4	3	5	3	22	Medio	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Alto	120	Alto
100	5	4	4	4	5	26	Alto	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	52	Alto	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	56	Alto	134	Alto
101	2	1	5	5	5	23	Alto	4	4	4	4	5	1	1	5	5	5	4	46	Alto	5	5	2	1	4	5	5	5	4	1	1	4	42	Medio	111	Alto	
102	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	Alto	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	57	Alto	146	Alto	
103	5	5	5	5	3	27	Alto	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	54	Alto	5	3	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	50	Alto	131	Alto	
104	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Alto	120	Alto	
105	1	1	5	5	5	22	Medio	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	1	53	Alto	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	55	Alto	130	Alto	
106	5	5	4	5	1	25	Alto	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	54	Alto	4	1	1	3	4	3	3	2	1	3	5	5	35	Medio	114	Alto	
107	1	1	5	5	5	22	Medio	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	142	Alto	
108	1	1	5	5	5	22	Medio	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	142	Alto	
109	3	2	3	5	4	20	Medio	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	43	Medio	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	43	Medio	106	Medio	
110	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Alto	120	Alto	
111	4	3	3	4	5	24	Alto	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	53	Alto	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	54	Alto	131	Alto	
112	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	149	Alto	
113	3	3	4	3	3	19	Medio	4	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	35	Medio	3	2	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	39	Medio	93	Medio	
114	3	2	3	5	4	23	Medio	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	43	Medio	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	43	Medio	106	Medio
115	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	58	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	57	Alto	145	Alto	
116	1	1	5	5	5	22	Medio	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	1	53	Alto	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	55	Alto	130	Alto	
117	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	Alto	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	57	Alto	146	Alto	
118	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	149	Alto	
119	3	3	1	4	5	21	Medio	4	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	52	Alto	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	57	Alto	130	Alto	
120	1	1	5	5	5	22	Medio	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	142	Alto	
121	5	3	3	5	5	28	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	55	Alto	143	Alto	
122	4	2	5	5	5	26	Alto	5	5	5	5	5	1	3	5	5	4	5	3	48	Alto	5	3	5	4	5	5	5	5	2	2	5	51	Alto	130	Alto	
123	5	4	4	4	5	26	Alto	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	52	Alto	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	56	Alto	134	Alto	
124	1	1	5	5	5	22	Medio	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	142	Alto	
125	3	4	3	5	3	22	Medio	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Alto	120	Alto
126	3	3	1	4	5	21	Medio	4	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	52	Alto	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	57	Alto	130	Alto	
127	4	3	3	4	5	24	Alto	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	3	48	Alto	5	4	5	4	5	5	5	5	4							



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CRUZ CISNEROS VICTOR FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN COLEGIOS DE GUAYAQUIL, 2022", cuyo autor es CHIRIGUAYA VILLALTA DAVID ISMAEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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 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.

PIURA, 07 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CRUZ CISNEROS VICTOR FRANCISCO DNI: 00244802 ORCID: 0000-0002-0429-294X	Firmado electrónicamente por: VCRUZCI8 el 09-01- 2023 22:39:32

Código documento Trilce: TRI - 0512478