



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Control interno y desempeño laboral del personal del Gobierno
Regional de Piura, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Tesen Timana, Dania Margot (orcid.org/0000-0002-1173-120X)

ASESOR:

Dr. Alarcon Llontop, Luis Rolando (orcid.org/0000-0001-9912-1299)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA – PERÚ
2023

DEDICATORIA

A mis hijos, César y Agustín, motivo incesante de mi lucha diaria, porque han sido mi fortaleza para culminar esta investigación.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor de tesis por sus enseñanzas compartidas durante la elaboración de esta tesis.

A mis padres Indaura y Pedro, por su apoyo incondicional en mi carrera, por sus consejos para perseverar y cumplir con esta meta.

Índice de contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos	15
3.6. Métodos de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Personal del Gobierno Regional de Piura-Sede Central	12
Tabla 2: Muestra de estudio	13
Tabla 3: Prueba de normalidad	13
Tabla 4: Correlación entre el control interno y desempeño laboral	13
Tabla 5: Correlación entre autocontrol y desempeño laboral	18
Tabla 6: Correlación entre organización y desempeño laboral	19
Tabla 7: Correlación entre supervisión y desempeño laboral	19

RESUMEN

Este trabajo investigó la relación entre Control Interno y Desempeño Laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Piura, 2022. Fue un estudio básico, metodología cuantitativa, nivel descriptivo, no experimental y tipo correlacional. Se utilizó la técnica de la encuesta mediante el instrumento cuestionario sobre Control Interno y cuestionario sobre Desempeño laboral, validados y sometidos a la prueba de confiabilidad. Se aplicaron a 50 trabajadores. La variable Control Interno se dimensionó en Autocontrol, Organización y Supervisión. La variable Desempeño Laboral se dimensionó en Competencia, Calidad de Servicios y Trabajo en Equipo. El estudio partió de la hipótesis de que el Control Interno tiene una relación directa con el Desempeño Laboral, comprobándose un alto nivel de correlación positiva; reafirmando la teoría y los trabajos anteriores. La dimensión Organización tuvo mayor incidencia sobre el Desempeño Laboral; la dimensión Supervisión ostenta una relación moderada. Conclusiones: La relación entre Control Interno y Desempeño Laboral es positiva de nivel alto, las dimensiones Autocontrol y Organización tienen alta correspondencia con el Desempeño Laboral y la dimensión Supervisión ostenta una moderada correlación con el Desempeño Laboral. Esto requiere el despliegue de esfuerzos para ejecutar programas de capacitación sobre el control interno para sensibilizar respecto a su importancia.

Palabras clave: Control, Competencias, Rendición de cuentas, Compromiso, Supervisión.

ABSTRACT

This work investigated the relationship between Internal Control and Labor Performance in the workers of the Regional Government of Piura, 2022. It was a basic study, quantitative methodology, descriptive level, non-experimental and correlational type. The survey technique was used through the questionnaire instrument on Internal Control and the questionnaire on Job Performance, validated and submitted to the reliability test. They were applied to 50 workers. The Internal Control variable was dimensioned in Self-control, Organization and Supervision. The Labor Performance variable was dimensioned in Competition, Service Quality and Teamwork. The study started from the hypothesis that Internal Control has a direct relationship with Labor Performance, proving a high level of positive correlation; reaffirming the theory and previous works. The Organization dimension had a greater incidence on Labor Performance; the Supervision dimension shows a moderate relationship. Conclusions: The relationship between Internal Control and Job Performance is positive at a high level, the Self-control and Organization dimensions have a high correspondence with Job Performance and the Supervision dimension shows a moderate correlation with Job Performance. This requires the deployment of efforts to run training programs on internal control to raise awareness of its importance.

Keywords: Control, Competencies, Accountability, Commitment, Supervision.

I. INTRODUCCIÓN

El sistema de control interno está orientado a realizar un rol importante, con la finalidad de asegurar la eficiencia y probidad de la gestión gubernamental (Serrano, 2019).

A nivel internacional, Rodolfo (2007) menciona que algunos estados han establecido instituciones estatales para regular las acciones de los funcionarios de varios poderes en el estado. Además, actúa como regulador en las políticas internas de cada país. Por otro lado, en Alemania, el principio del control interno es asegurar la observancia de la normativa relacionada con el control interno de los organismos públicos, que es responsabilidad de la misma (Organización Latinoamericana y del Caribe de entidades fiscalizadoras superiores, 2015). Asimismo, en Latinoamérica existen instituciones dedicadas al control, como por ejemplo en Colombia el Consejo Superior de la Judicatura y Contraloría General de la República (CGR), así como en Ecuador la Contraloría General del Estado, que fiscaliza cada recurso de su gestión estatal a fin de regular y supervisar las entidades del estado.

En lo que respecta al Perú, se creó la Ley de Control Interno en las Entidades del Estado - Ley 28716, que propone y administra reglamentos y documentos técnicos para el fortalecimiento de controles internos, utilizados como instrumento para gestionar las fortalezas e intereses de las entidades en relación al logro de cada meta y objetivo (Contraloría General de la República, 2021)

Respecto al desempeño laboral, García (2017) menciona que es la forma de realizar el trabajo, es decir el valor, capacidades y niveles del trabajador para lograr sus metas. En ese sentido, se entiende al desempeño laboral como las acciones humanas dirigidas a obtener un resultado favorable en el trabajo. Por otro lado, Cubillos et. al (2014) detallan como determinantes del desempeño laboral a la motivación y las habilidades de los trabajadores, la misma que debe mantenerse bajo supervisión del empleador para mantener un equilibrio entre dichas determinantes.

Por lo expuesto, el Gobierno Regional Piura presenta dificultades en cuanto a su control interno, el que existe no ha logrado el resultado deseado, esto debido al cambio continuo de funcionarios de confianza, por parte del Gobernador Regional que no permite la implementación y el seguimiento del sistema del control interno por parte de funcionarios para cumplir los fines de la entidad. Asimismo, se evidencia que un desempeño laboral deficiente y esto se reflejó en el contexto de la Covid 19 con la falta de planificación y fortalecimiento de las capacidades de sus trabajadores para establecer un mejor servicio civil y otros.

En ese sentido surge el problema general: ¿Cuál es la relación entre control interno y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022? y como problemas específicos: P1: ¿Cuál es la relación entre autocontrol y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022?, P2: ¿Cuál es la relación entre organización y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022? y P3: ¿Cuál es la relación entre supervisión y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022?

Por consiguiente, el proyecto tiene una justificación conveniente para la institución, toda vez que se pueden proponer planes operativos para mejorar el desarrollo de cada variable establecida y obtener un buen desempeño laboral. Asimismo, tiene una relevancia social, en cuanto la trascendencia del proyecto está en determinar la mejora que se puede realizar a nivel de control interno y desempeño laboral; con las cuales, la población que tiene relación directa con el Gobierno Regional de Piura saldrá beneficiada y se podrán mejorar las carencias que presente la institución. Con respecto a las implicancias prácticas, se encuentra en la utilidad que dan los resultados, según el nivel de relación, así; cada una de las variables pueden ser potencializadas mediante planes operativos y este procedimiento puede ser replicado en otros espacios similares para ir dándole validez a la investigación realizada. Por otro lado, su valor teórico se basará en los conceptos y teorías relacionadas con las variables de estudio para lograr los objetivos establecidos. Por último, con respecto a la utilidad metodológica, se empleará la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, que será adaptada de otros trabajos de investigación revisados para darle garantía al proceso de investigación.

Además, el objetivo general será: Establecer la relación entre control interno y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022, y sus objetivos específicos: O1: Establecer la relación entre autocontrol y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022, O2: Establecer la relación entre organización y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022, O3: Establecer la relación entre supervisión y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022.

Por ende, se plantea como hipótesis general: H_1 : Existe una relación directa y muy alta entre control interno y desempeño laboral del personal Gobierno Regional de Piura 2022. Y como hipótesis nula: H_0 : No Existe una relación directa y muy alta entre control interno y desempeño laboral del personal Gobierno Regional de Piura 2022. Asimismo, se tienen las hipótesis específicas con sus respectivas hipótesis nulas: H_1 . Existe una relación deficiente entre autocontrol y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022 y H_0 . No Existe una relación deficiente entre autocontrol y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022; H_1 . Existe una relación deficiente entre organización y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022 y H_0 . No Existe una relación deficiente entre organización y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022; H_1 . Existe una relación deficiente entre supervisión y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022 y H_0 . No Existe una relación deficiente entre supervisión y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Astudillo y Del Rosario (2020) analizaron las acciones de control interno bajo el sistema COSO II, como un componente para la mejora en el desempeño laboral del sector microempresarial alimenticio en Guayaquil. Con una metodología de enfoque cuantitativo, correlacional, alcance descriptivo, no experimental, usó la encuesta como técnica mediante el instrumento del cuestionario, la misma que fue aplicada a microempresas del sector alimenticio. En ese sentido se llegó a concluir que hay una correlación moderada y positiva del control interno con la mejora del desempeño laboral en las microempresas del ámbito alimenticio.

A nivel nacional, Llamo (2022) estudió el control interno y la Gestión administrativa en U.E. de Salud de Santa Cruz, en el 2020, para lo cual tuvo como fin examinar la influencia de la gestión. Asimismo, tuvo entre sus objetivos específicos conocer la correlación de las acciones de control y su relación de inspección con la gestión administrativa. En ese sentido, con respecto a la metodología, tuvo un método de investigación hipotética deductiva, cuantitativa, de nivel descriptivo y explicativo, diseño no experimental. Además, tuvo como población a 47 trabajadores, con una muestra de 42 trabajadores que trabajan en el área administrativa, para ello se esgrimió la técnica del cuestionario; llegando a diversas conclusiones, entre las más resaltantes: que existe una relación de moderada a alta entre control interno y la gestión administrativa de la Unidad Ejecutora Salud Santa Cruz 2020. Además, concluyó que los elementos más satisfactorios del control interno son las tareas de control, supervisión y monitoreo. Por último, concluyó que las acciones de control tienen relación con la gestión administrativa de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz, teniendo una relación media alta.

A nivel local, Ramírez (2022) realizó su estudio en el Proyecto especial Chira – Piura, con el propósito de establecer la correlación que existe entre el control interno y la gestión administrativa, haciendo uso de una investigación aplicada, cuantitativa y diseño descriptivo, no experimental, correlacional. La técnica para tomar datos fue la encuesta y el instrumento usado, el cuestionario, aplicado a una muestra de 95 servidores públicos, concluyendo que hay una correlación significativa entre control interno y gestión administrativa en la entidad estudiada.

La definición de control interno ha evolucionado a lo largo de los años, con una originaria definición en el año 1949 por parte del Instituto Estadounidense de Contadores Públicos Certificados que para proteger los activos, comprobar corrección y confidencialidad de información contable se incluye un procedimiento organizacional de los métodos y medidas coordinadas de control interno, a fin de perfeccionar la eficiencia operativa. Posteriormente, en 1971 el Simposio Internacional de Auditoría Gubernamental realizado en Austria la definió como una combinación de técnicas y planos organizacionales, métodos, procedimientos y otras medidas para que una entidad comience a funcionar de manera ordenada, financiera, eficiente y eficaz (Condezo y Cristóbal, 2018). Tal concepto no cambió hasta 1992, cuando la Comisión Treadway produjo un documento llamado Marco Integrado para el Control Interno, que implementó enfoques modernos para el control interno de manera más amplia, y 20 años después, en mayo de 2013, el día 14, el así llamado COSO 2013, tomando la naturaleza de COSO 1992 y enfatizando que los elementos de COSO deben existir y llevarse a cabo de manera integrada. Ante el desarrollo industrial, las entidades y su gestión crean complejidad, por lo tanto, es necesario establecer mecanismos de control, normas y procedimientos que den solución a los problemas que se presentan, y es así como se diseñan validaciones internas -actualmente denominados controles internos- para evitar Posibles errores y fraudes (Contraloría General de la República, 2014)

Actualmente, tener controles internos adecuados es importante para establecer planes organizacionales y una serie de medidas tomadas por las entidades para facilitar una gestión eficiente y eficaz. Así, en el sector público, se entiende bajo la égida de características específicas de la organización, tales como: métodos con finalidad política o social, gestión del capital público, relevancia de los ciclos presupuestarios, complejidad y, finalmente, operativa responsabilidad pública (Alvarado, 2004)

El desempeño laboral, según Naranjo (2012) se ha venido estudiando desde años atrás, la misma que en un principio recibió la denominación de descripción de puestos, de modo que, según Herrera (2016) menciona que en este momento se pretende valorar el desempeño laboral, otorgando relevancia a los hechos y méritos de los oficiales, quienes presentaban sus informes a sus subordinados en un plazo determinado. Posteriormente, a inicios del siglo XX recibió la denominación de

desempeño laboral, término que surgió en Estados Unidos ante la necesidad de organizar grupos y administrar su armamento para las batallas, por lo cual se tenía que escoger a cada quien en su puesto según el esfuerzo concreto que ellos manifestaban y se empleó por primera vez a los vendedores asalariados por el gobierno (Maristany, 2005). Al respecto, Méndez (2000) menciona que, en el lapso del tiempo, este término se ha convertido en un instrumento para medir el funcionamiento de cada ámbito productiva, no olvidando que los trabajadores también requieren ser preparados en función al resultado conseguido para sentirse seguros en la empresa donde laboran. Por tales razones, el desempeño laboral actualmente cumple un rol significativo en las organizaciones puesto que, se enfrentan en permanentes cambios, debido a la constante necesidad de mejora continua para estabilizarse en el mercado, ya que la competencia cada día crece.

La teoría que respalda el control interno es la teoría propuesta por Holmes, quien detalla que el control interno es una obligación que depende de los administradores de una institución para velar por la seguridad y administración de los activos para impedir cualquier tipo de malversaciones que se pudieran cometer y son muy importantes para conseguir los objetivos trazados, ya que sabemos que los controles internos deben darnos la confianza oportuna de que todos los estados financieros han sido prósperos bajo esquema de control que reduzca la posibilidad de faltas ascendientes (Olaya, 2021).

Por otro lado, la teoría que sustenta al desempeño laboral, es la Teoría de la equidad que hace referencia que, el personal prevalece el trato que recibe de parte del empleador para posteriormente fijar la entrega y compromiso del desempeño laboral, es decir si mejor es la percepción, se logrará una mejor eficacia en el logro de sus actividades establecidas. En síntesis, esta teoría motiva a que debe existir equilibrio entre el trato que da la entidad a los trabajadores y la calidad de su desempeño laboral. (Klingner y Nabaldian, 2002)

Para definir control interno, Mantilla (2018) menciona que este engloba el plan organizacional, método y disposición sistematizada que están adecuadas a una organización para amparar y controlar los procesos, acciones y normativas que se efectúan para desempeñar las responsabilidades y propósitos de la organización. Además, Abella (2006) dijo que es útil que los trabajadores estén conscientes de

los posibles peligros y para ello se dan actividades de control, es decir, aquellas políticas que evitan riesgos para el buen desempeño laboral.

Por otro lado, Benites Torres (2014) menciona que en Ecuador existen tres tipos de control interno: El Previo definido como los actos que se usan antes de la ejecución de las operaciones, es decir van a verificar que se ejecuten las normas con el fin de reducir las posibilidades de corrupción. Asimismo, el control interno concurrente, que vienen a ser los procedimientos que van a verificar las acciones en el mismo momento de la ejecución con el fin de certificar el objetivo de los resultados advertidos, el cumplimiento eficiente y económica de las funciones encargadas a los servidores, la ejecución de la normativa, la protección del medio ambiente y la adopción de medidas necesarias. Por último, menciona al control interno posterior que se refiere al buen sistema de control, que debe ser respetado para valorizar con posterioridad la ejecución de las operaciones. No obstante, en el Perú, tenemos dos tipos de control interno: El interno y el externo. El primero, hace referencia que la CGR u otra dependencia del Sistema Nacional de Control aplica una totalidad de políticas, normas, métodos y procedimientos; y el segundo, hace referencia a un proceso de gestión completo llevado a cabo por los funcionarios públicos de elección popular y de confianza y los servidores de una institución para eliminar los peligros en los procedimientos de la gestión y generar protección en la institución. (Contraloría General de la República, 2014)

El control interno público, busca optimizar en las operaciones la efectividad, eficacia y economía y que los servicios brindados sean de calidad, además ante cualquier irregularidad resguardar los recursos; cumplir con la normativa relacionada con la gestión gubernamental; promover el ejercicio de valores institucionales; fomentar la rendición de cuentas de los fondos de los funcionarios en la rendición de cuentas, así como, promover que se forje el valor público de los bienes y servicios que fueron consignados a la ciudadanía.

Para definir la variable desempeño laboral, se tiene a Pedraza et al (2010) quienes lo definen como el resultado de las acciones y actividades que se dirigen a una meta, donde la persona que va a realizar dicha actividad manifiesta su voluntad y capacidad de realizarla. A su vez, Araujo y Guerra (2010) sostienen que está

referido al cumplimiento de las actividades encargadas a los trabajadores para conseguir los objetivos trazados.

Por consiguiente, Stoner (1994) detalla que el desempeño laboral se caracteriza por tener visualización de metas, que requiere constancia y persistencia, que necesita destrezas personales y creer firmemente en su causa. Como se sabe, el desempeño laboral se puede ver afectado por diversos factores, que para ser mejorados, Koontz y Wehrich (2007) señalan que la entidad debe priorizar estrategias como: compensar la labor efectuada, proveyendo recursos necesarios para el cumplimiento de las responsabilidades; además fortalecer las capacidades de los trabajadores a fines al cargo que desempeñan; así como, mantener una comunicación fluida con el propósito de escuchar los aportes e informar sobre los problemas y avances de la entidad; y por último, crear condiciones laborales adecuadas.

Como dimensiones de la variable control interno se mencionan:

Autocontrol: Mejía (2003) señala que esta dimensión permite a las personas estar atentos a sus actitudes, actividades y decisiones para examinarlas y corregir alguna anomalía que presenten, por tal razón es importante que se aplique a todo el personal de una organización. Del mismo modo, Mosquera (2012) agrega que es la capacidad del servidor público para valorar su trabajo, descubrir desorientaciones y efectuar correctivos cuando lo requiera, para ello se necesitará de compromiso, competencia y responsabilidad.

Organización: Gallardo (2019) hace mención que consiste en la concesión de actividades, recursos y responsabilidades para que el personal de la institución para que alcance sus metas organizativas. Por otro lado, Llamo (2022) señala que es la repartición de funciones, para lo cual es indispensable que exista coordinación y control para el éxito de los objetivos trazados.

Supervisión: Consiste en las evaluaciones para corroborar que estén funcionando los dispositivos del control interno y comunicar las posibles deficiencias para tomar las acciones correctivas (Galaz y Ruiz, 2015). Asimismo, la Contraloría General de la República (2014) las refiere como grupo de acciones de control de cada entidad para realizar evaluaciones con el fin de obtener mejoras.

Como dimensiones de la variable desempeño laboral, se tienen las siguientes:

Competencias: Esta es una característica esencial de un individuo, casualmente relacionada con la eficacia y/o estándares de excelencia en un trabajo o situación (Alles, 2009)

Servicio de calidad: Suma Ramírez (2021) menciona que es una estrategia fundamental para construir la estructura organizacional y funcional dentro de parámetros que consideran las expectativas y necesidades del cliente. La importancia de que los empleados respondan a estas necesidades es decisiva para asegurar la calidad del servicio que prestan.

Trabajo en equipo: Cuando se logra la cohesión, un grupo de personas se convierte en equipo, para lo cual es fundamental establecer lazos de atracción interpersonal, promover normas que orientan la actuación de los integrantes, en la que para motivar una comunicación eficaz entre los integrantes es trascendental imagen del líder, situación que va a permitir alcanzar objetivos planteados y construir relaciones positivas. (Suma, 2021)

III. METODOLOGÍA

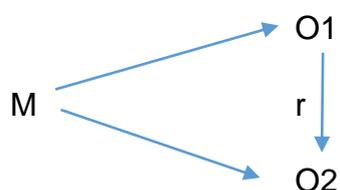
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación. Fue una investigación básica la misma que según Concytec (2018) despliega saberes mediante el entendimiento para comprensión de aspectos relevantes de lo investigado (Art.5, inciso 5,3).

3.1.2. Diseño de investigación. Asimismo, tuvo un diseño no experimental, puesto que según Hernández et al (2006) señalan que este tipo de investigaciones no manipulan deliberadamente las variables de estudio por ser variables independientes, basándose en la conservación de fenómenos; asimismo fue una investigación descriptiva correlacional, cuyo objetivo principal fue recopilar datos e información para corroborar la hipótesis planteada.

De tal manera, en este trabajo se examinó la correlación existente entre las variables mencionadas.

El siguiente gráfico es el apropiado para este tipo de diseño seleccionado:



Dónde:

M = Muestra está constituida por 30 funcionarios y servidores públicos del Gobierno Regional de Piura.

O1 = Control Interno

O2 = Desempeño laboral.

r = Correlación de las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Hernández et al (2006) consideran que la variación de las variables debe ser apropiada para su medición u observación, pues es definida como una propiedad que se puede fluctuar.

Variable Independiente 1. Control Interno

Definición conceptual: Se refiere al plan organizacional, técnicas y medidas sistematizadas que son adoptadas por una institución para amparar y controlar los conocimientos, acciones y normativas que se realizan para efectuar los objetivos de una institución. (Mantilla, 2018)

Definición operacional: Se aplicó el cuestionario, el mismo que se desarrolló teniendo en cuentas las variables de tesis, dimensiones e indicadores.

Indicadores: Consta de 10 indicadores: Compromiso, competencia, responsabilidad, actividades, objetivos, coordinación, funciones, normas, confianza, responsabilidad.

Escala: Nominal.

Variable Independiente 2. Desempeño Laboral

Definición conceptual: Es aquel resultado de las actividades que son dirigidas a un objetivo, donde la persona que va a realizar dicha actividad manifiesta su voluntad y capacidad de realizarla (Pedraza et. al, 2010)

Definición operacional: Se aplicó el cuestionario, el mismo que se desarrolló teniendo en cuentas las variables de estudio, dimensiones e indicadores.

Indicadores: Consta de 08 indicadores: Comunicación, conocimiento, habilidad, eficiencia, eficacia, coordinación, compromiso, beneficio organizacional.

Escala: Nominal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población. Viene a ser el grupo de materias, individuos, expedientes, elementos, organizaciones, entre otros, a los cuales se pueda tener acceso para ser estudiadas de acuerdo a las características de sus elementos (Arias et. al, 2016).

Por ende, la población estuvo conformada por 610 colaboradores de la Sede Central del Gobierno Regional, que comprende todo el personal de planta, consejeros, personal electo, cargos de confianza, nombrados, contratados, CAS y obreros.

Tabla 1: Personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Piura

Personal	Total
Consejeros Regionales	11
Personal Electo	2
Cargos de Confianza	3
Nombrados	237
CONTRATADOS POR FUNCIONAMIENTO	63
CONTRATADOS SP	175
CAS	81
OBREROS	38
	610

(Fuente: Oficina de Recursos Humanos)

Criterios de Inclusión:

- Cargos de confianza.
- Personal Cas con cargos de Jefaturas.
- Personal nombrado con cargo mayor a 5 años.

Criterios de exclusión

- Que tengan procesos judiciales
- Menos de 5 años en el cargo
- Consejeros Regionales
- Contratados por funcionamiento
- Contratados SP
- Obreros

3.3.2. Muestra. Según López (2004), la muestra es una porción distintiva de un estudio, es decir es un subconjunto de la población, los mismos que tienen formulas, lógicas y otros elementos con el objetivo de computarizar el tamaño de la muestra. Estuvo conformada por 50 trabajadores del Gobierno Regional de Piura que tengan cargos de confianza, jefaturas y personal nombrado con más de 5 años en sus cargos y se detalla de la siguiente manera:

Tabla 2: Muestra de estudio

Personal	Total
Cargos de Confianza	3
CAS cargos de jefatura	17
Nombrados con más de 5 años en el cargo	30
	50

(Fuente: Propia)

3.3.3. En ese sentido se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia, que según Hernández et. al (2004) pueden ser denominadas muestras dirigidas, ya que la preferencia de casos requiere del discernimiento del investigador, por lo cual se utilizaron los criterios de inclusión y exclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó la técnica de la encuesta, la misma que tuvo el fin de recolectar datos a través de cuestiones aplicadas a los sujetos para obtener las medidas sobre los conceptos que provienen del problema planteado en la investigación (López y Fachelli, 2015)

En cuanto al instrumento, se utilizó el cuestionario. Corral (2010) señala que es el conjunto de preguntas dirigidas a investigar los temas de interés del estudio; en este caso constó de 15 preguntas cerradas para ser aplicadas a la muestra seleccionada, es decir a 50 trabajadores del Gobierno Regional de Piura que tengan cargos de confianza, jefaturas y personal nombrado con más de 5 años en sus cargos.

Validez y Confiabilidad

Validez

Se efectuaron los tipos de validez que requieren las investigaciones cuantitativas y son las siguientes:

Validez de contenido

Tres expertos en la materia se consideraron para garantizar la validez del instrumento elaborado teniendo en cuenta las variables de estudio: Control Interno y Desempeño Laboral. Para ello, el juicio de los expertos permitió emitir su

pronunciamiento sobre el instrumento conforme a las categorías de claridad, coherencia y relevancia.

De esa manera se tuvieron a los siguientes expertos: Freddy William Castillo Palacios – Doctor en Ciencias Administrativas, Carlos Arias Muñoz- Magister en Administración de negocios y Martin Alfredo Tadeo Alvarado Zapata - Magister en Administración de negocios; quienes mencionaron la aplicación del instrumento es susceptible de aplicarse tal como está hecho.

Validez de criterio

Las variables se subdividieron de acuerdo al marco teórico. Constituidas por dimensiones e indicadores. La variable “Control Interno” tuvo tres dimensiones: Autocontrol, Organización y Supervisión. Además, tuvo nueve indicadores, los cuales han sido parte del instrumento de Chambilla (2021). Asimismo, la variable “Desempeño Laboral” tuvo tres dimensiones: Competencia, Servicio de calidad y trabajo en equipo. Además, tuvo ocho indicadores, los cuales fueron parte del instrumento de Suma (2021).

Validez de constructo

Asimismo, las variables establecidas en el presente estudio estuvieron debidamente conceptualizadas y amparadas por autores citados. La variable número 1 “Control Interno” quedó fundada en las conceptualizaciones de Mantilla (2018), Abella (2006) y Benites (2014); la variable 2 “Desempeño laboral” se basó en conceptos de Pedraza et ál, 2010, Araujo y Guerra (2010) Stoner (1994) y Koontz y Weihrich (2007), los mismos que estuvieron vinculados acorde con sus dimensiones e indicadores, que garantizaron su validez.

Confiabilidad

Mediante Alfa de Cronbach, se evaluaron los instrumentos a fin de verificar la confiabilidad de los 2 instrumentos de medición creados para ambas variables, razón por la cual se realizó la prueba piloto a ejecutar. De tal manera, se alcanzó 0,671 como valor para la variable control interno y, 0,611 para la variable desempeño laboral, evidenciándose una confiabilidad en ambos instrumentos.

(Ver anexo 05)

3.5. Procedimientos

Para la investigación “Control Interno y desempeño laboral en el Gobierno Regional de Piura, 2022”, se utilizó con el procedimiento siguiente:

a) Modo de recolección de datos:

- Se realizó la presentación de la solicitud de autorización, dirigida al Gerente General del Gobierno Regional de Piura para realizar la investigación “Control Interno y desempeño laboral en el Gobierno Regional de Piura 2022”, a fin de aplicar la técnica de la encuesta a través de los instrumentos.

(ver anexo 06)

- Asimismo, se diseñaron los instrumentos (dos cuestionarios) con su respectiva validación y confiabilidad.
- Posteriormente, se realizó la elaboración de la cantidad de instrumentos que se van a necesitar, en este caso se aplicará dos cuestionarios con 15 preguntas cerradas cada uno a la muestra seleccionada.
- Por último, se realizó de la aplicación de los instrumentos

b) Manipulación de variables: Para asegurar el control de variables se cumplió:

- Pruebas de validez y confiabilidad.
- Aspectos éticos intrínsecos.
- Cumplimiento de agendas programadas o reprogramadas.

c) Coordinación institucional: Se presentó el documento de autorización al Gerente General Regional del Gobierno Regional de Piura Mario Arnaldo Otiniano Romero - Economista y se recibió la respuesta formal.

3.6. Métodos de análisis de datos

El método de análisis de datos de este estudio se desarrolló de la siguiente manera:

Pruebas previas: Se empleó una prueba de normalidad de datos, utilizando para nuestro estudio la de Shapiro Wills, teniendo en cuenta los 50 encuestados comprometidos con el fin de precisar la normalidad o no normalidad en los datos y así poder proseguir.

Generación de datos: Con la información obtenida se generó una base de datos valiéndonos de los softwares Microsoft Excel 2010 y SPSS - 21.

Pruebas finales:

Herramientas estadísticas: Se empleó sólo los estadísticos de correlación.

Se usó “r” de Pearson, prueba paramétrica, pues los datos son normales para variables cuantitativas discretas (números enteros); con el fin de establecer correlación.

Tipo de análisis: El diseño de nuestra investigación se ejecutó el análisis bivariado y cuantitativo.

Visualización de datos: Se desarrolló mediante tablas de correlación, y alguna vez se empleará gráficos de dispersión u otros, concebidos por los softwares usados.

Análisis e interpretación de datos: Se utilizó las reglas de la estadística correlacional a fin de arribar a datos relevantes en armonía con los objetivos y contrastación de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

La Guía UCV, 2022, establece los aspectos éticos que se deben considerar y cumplirse para esta investigación, los mismos que se detallan a continuación:

Beneficencia: La investigación tuvo como finalidad ayudar a los funcionarios y servidores del Gobierno Regional para que puede proponer planes operativos para mejorar el desarrollo de cada variable de estudio y obtener un buen desempeño laboral. Por lo tanto, el presente estudio se realizó con integridad, formalidad y con la disciplina enmarcada en la ciencia y metodología.

No maleficencia: Páez (2011) sostiene que es aquel principio que tiene la obligación de no generar daño intencionalmente, de modo que, para redactar esta investigación se tuvo respeto por la persona, sin la intención de dañar a ningún participante, razón por la cual se protegieron y se mantuvieron en reserva los datos de los funcionarios y servidores que se les aplicó el cuestionario correspondiente, que servirán para la muestra del presente estudio.

Autonomía: El tema, método y procedimientos de la investigación sobre “Control interno y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura, 2022” fue elegido libremente, al haber analizado la Realidad Problemática en el Gobierno Regional de Piura respecto a control interno y desempeño laboral en

consentimiento con el ajuste de un camino metodológico correspondiente a las variables estudiadas.

Justicia: Álvarez (2018) menciona que este principio restringe poner en situación de riesgo a un grupo de personas para beneficiar a otros. En nuestra investigación se consideró que los resultados sobre “Control interno y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura, 2022”, se encuadran en necesidades para el bienestar común y bienestar social que beneficiará tanto a la Institución como a los trabajadores.

IV. RESULTADOS

4.1. Prueba de Normalidad

Tabla 3. Prueba de normalidad

	Shapiro - wilk		
	Estadístico	gl	Sig
Control interno	,973	50	,315
Desempeño laboral	,972	50	,269

Evaluaciones:

- Se ha obtenido el valor encima de 5%, por lo tanto aceptamos el supuesto de normalidad: Existe homogeneidad en las variables.
- Debido a ello, usaremos r de Pearson.

4.2. Resultados del objetivo general

Tabla 4. Correlación entre el control interno y desempeño laboral

			control interno	desempeño laboral
R DE PEARSON	control interno	Coefficiente de correlación	1	,795
		Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50	
	desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,795	1
		Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50	

- La tabla 4 revela el cómputo del nivel de correlación que existe entre las variables de control interno y desempeño laboral en torno al estudio de 50 trabajadores del Gobierno Regional de Piura.
- Al analizar el valor de Sig (bilateral) podemos inferir que siendo de 0,000, inferior al valor de la medida del SPSS (0,01), se contradice la Ho: No existe una relación directa y muy alta entre control interno y desempeño laboral del personal Gobierno Regional de Piura 2022.
- En razón a ello, se acepta la Hi: Existe una relación directa y muy alta entre control interno y desempeño laboral del personal Gobierno Regional de Piura 2022, en su extremo sobre la existencia de la correlación.

- Al haber obtenido un coeficiente de correlación de 0,795, podemos indicar que la correlación es directa y muy alta.
- Por ello, al cumplirse H_1 , existe una correlación directa y muy alta entre el control interno y el desempeño laboral.

4.3. Resultados de los objetivos específicos

Tabla 5. Correlación entre autocontrol y desempeño laboral

			Autocontrol	desempeño laboral
R DE PEARSON	Autocontrol	Coeficiente de correlación	1	,622
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,622	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50

- La tabla 5 nos muestra el resultado del nivel de correlación de la dimensión de Autocontrol de la variable control interno con la variable desempeño laboral.
- El valor de Sig (bilateral) permite deducir que con un valor de 0,000, menor al valor del SPSS (0,01), se contradice la H_0 : No existe una relación deficiente entre autocontrol y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022.
- En razón a ello, se acepta la H_1 : Existe una relación deficiente entre autocontrol y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Piura 2022, en el extremo de la existencia de la correlación.
- Al haber obtenido un coeficiente de correlación de 0,622, podemos manifestar que la correlación es alta y positiva.
- Por ello, al cumplirse H_1 , existe una correlación alta y positiva entre la dimensión Autocontrol de la variable control interno y la variable desempeño laboral.

Tabla 6. Correlación entre organización y desempeño laboral

			Organización	desempeño laboral
R DE PEARSON	Organización	Coefficiente de correlación	1	,719
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,719	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50

- En la tabla 6 se muestra el resultado del nivel de correlación entre la dimensión de Organización de la variable control interno y la variable desempeño laboral.
- El valor de Sig (bilateral) de 0,000, menor al del SPSS (0,01), se contradice la Ho: No Existe una relación deficiente entre organización y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022.
- En razón a ello, se acepta la Hi: Existe una relación deficiente entre autocontrol y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022, en el extremo de la existencia de la correlación.
- Al haber obtenido un coeficiente de correlación de 0,719, podemos decir que la correlación es alta y positiva.
- Por ello, al cumplirse Hi, existe una correlación alta y positiva entre la dimensión organización de la variable control interno y la variable desempeño laboral.

Tabla 7. Correlación entre supervisión y desempeño laboral

			supervisión	desempeño laboral
R DE PEARSON	supervisión	Coefficiente de correlación	1	,529
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,529	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50

- En la tabla 7 se enseña el resultado del nivel de correlación entre la dimensión de Supervisión de la variable control interno y la variable desempeño laboral.

- El valor de Sig (bilateral) de 0,000, menor al del SPSS (0,01), se contradice la H_0 : No Existe una relación deficiente entre supervisión y desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Piura 2022.
- Por ello, se acepta la H_1 : Existe una relación deficiente entre supervisión y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022, en el extremo de la existencia de la correlación.
- Al haber obtenido un coeficiente de correlación de 0,529, podemos decir que la correlación es moderada y positiva.
- Por ello, al cumplirse H_1 , existe una correlación moderada y positiva entre la dimensión supervisión de la variable control interno y la variable desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

La Tabla 4 permite observar la correlación de las variables Control Interno y Desempeño Laboral sobre el personal participante en el estudio. Con una Sig. (bilateral) de cero (0), que cotejado con el parámetro de $1\% = 0,01$, resulta ser inferior, llevándonos a refutar la hipótesis general nula H_0 , y aceptar la hipótesis general positiva H_1 respecto a que sí existe correlación entre Control Interno y Desempeño Laboral del personal del Gobierno Regional de Piura, en un nivel muy alto, comprobándose lo descubierto por Astudillo y Del Rosario (2020) quienes en su trabajo desarrollado en Ecuador, obtuvieron la correlación entre estas variables, pero en un nivel moderado. Sobre ello Stoner (1994) reflexiona que el desempeño laboral se caracteriza por tener visualización de metas, que requiere constancia y persistencia, que necesita destrezas personales, además de creer firmemente en su causa, pues puede ver afectado por diversos factores.

En la Tabla 5, apreciamos el valor de la correlación entre la dimensión Autocontrol de la variable Control Interno y Desempeño Laboral y con un P valor de cero (0), que al hacer la comparación con el parámetro de $1\% = 0,01$, resulta ser inferior, nos conduce a descartar la hipótesis general nula H_0 , y aceptar la hipótesis general positiva H_1 referente a que sí existe correlación entre la dimensión Autocontrol de la variable Control Interno y Desempeño Laboral, con un nivel muy alto. Resultado que se fundamenta en las conclusiones a las que llega Llamo (2022), en su trabajo de investigación hecho en Cajamarca, expresando que hay correlación entre estas dos variables estudiadas, sin embargo con un nivel moderadamente alto. El Autocontrol es la capacidad de todo trabajador público de valorar su trabajo, hallar perturbaciones y realizar correctivos cuando lo requiera, para lo cual necesitará de compromiso, competencia y responsabilidad (Mosquera, 2012).

La Tabla 6 señala la correlación entre la dimensión Organización de la variable Control Interno y la variable Desempeño Laboral, que con una Sig. (bilateral) = 0, que al comparar con el parámetro de $1\% = 0,01$, resulta ser inferior, lo que nos conduce a refutar la hipótesis general nula H_0 , consintiendo la hipótesis general positiva H_1 en torno a que sí existe correlación entre la dimensión Organización de la variable Control Interno y Desempeño Laboral, con un nivel alto, evidenciándose

lo hallado por Ramírez (2022) en el estudio elaborado en Piura, en el que descubrió que estas dos variables tenían correlación, también en un nivel alto. A ello, Gallardo (2019) menciona que la Organización consiste en la concesión de actividades, recursos y responsabilidades para que el personal de la institución para que alcance sus metas organizativas.

La Tabla 7 nos señala la relación entre la dimensión Supervisión de la variable Control Interno y la variable Desempeño Laboral, con un P valor de cero (0), que confrontado con el parámetro de $1\% = 0,01$, resulta ser inferior, llevándonos a descartar la hipótesis general nula H_0 , admitiendo la hipótesis general positiva H_1 sobre que sí existe correlación entre la dimensión Supervisión de la variable Control Interno y Desempeño Laboral, pero en un nivel moderado, resultado que concuerda con el estudio llevado a cabo en Cajamarca por Llamo (2022), donde obtiene una relación de estas dos variables, también en un nivel moderado. La Supervisión, según teoriza Galaz y Ruiz (2015), constituyen las evaluaciones que buscan corroborar que estén funcionando los dispositivos del control interno y comunicar las posibles deficiencias para tomar las acciones correctivas.

Una limitación de este trabajo de investigación ha sido la concepción subjetiva que tienen los colaboradores de algunas áreas del Gobierno regional sobre el control interno, que puede haber generado un sesgo en sus respuestas, toda vez que, varios de ellos, por su eventualidad laboral y poco conocimiento de la marcha institucional, conciben la idea que todo marcha bastante bien, por lo que futuras investigaciones pueden tratar de disipar estas incertidumbres optando por una muestra más conveniente y adecuada a los intereses de las investigaciones.

Sabiendo que el control interno se viene afianzando en las organizaciones, reflejándose en la eficiencia y la eficacia de sus colaboradores, la utilidad de los resultados de esta investigación resulta relevante pues de acuerdo al nivel de relación, va a permitir no sólo proponer planes operativos para mejorar el desarrollo de cada variable, sino que podrá servir de insumo para realizar estudios más acuciosos en la institución o replicarlo con las mejoras pertinentes en otros espacios similares.

VI. CONCLUSIONES

1. La relación entre Control Interno y Desempeño Laboral en relación a los 50 colaboradores del Gobierno Regional de Piura, es positiva y tiene un nivel alto. Por cuanto, ante un mejor desempeño laboral, más eficiente es el control interno en la institución, lo que confirma la hipótesis positiva planteada, corroborando lo encontrado en anteriores estudios y en la documentación teórica consultada sobre esta temática, ratificando asimismo, el desempeño laboral como uno de las aristas sustanciales para un correcto y eficaz control al interior de la institución, en aras de la transparencia y el cumplimiento de objetivos y que de no advertir su importancia, terminaría afectando la eficacia operacional.
2. La dimensión Autocontrol de Control Interno viene a tener una alta correspondencia con el desempeño laboral, lo que se verifica en anteriores estudios llevados a cabo en espacios diferentes y demostrando la hipótesis positiva planteada, pudiendo confirmar lo significativo que es contar con colaboradores con capacidad de controlar y evaluar su trabajo, para una oportuna detección de desviaciones, que de no tomarse en cuenta traería graves riesgos de contravenir las metas y resultados institucionales esperados y una baja eficiencia en la atención de los servicios públicos.
3. La dimensión Organización de Control Interno es la de correlación mayor con el Desempeño Laboral, comprobándose la hipótesis positiva planteada, en sintonía con otras investigaciones realizadas en otras regiones, tal como puede deducirse de los estudios consultados y que nos permite expresar que la adecuada asignación de funciones, la comodidad de los trabajadores y su grado de motivación son elementos primordiales y de fuerte influencia en la ejecución de las labores de una entidad, por lo que su atención debe tener prioridad ya que su descuido conllevaría al surgimiento de peligros en los procedimientos de la gestión, disminuyendo las posibilidades de alcanzar los objetivos institucionales en desmedro de calidad del servicio ciudadano.

4. La dimensión Supervisión de la variable Control Interno ostenta una moderada correlación con el Desempeño Laboral, lo que revalida investigaciones llevadas a cabo con anterioridad, confirmando los aportes teóricos de la temática y demostrando la hipótesis positiva planteada, reafirmando la necesidad de evaluar periódicamente los mecanismos de control interno para corroborar su funcionamiento y corregir posibles deficiencias, impidiendo el surgimiento de problemas que ocasionarían consecuencias funestas en el accionar organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

1. Respecto a la relación existente entre Control Interno y Desempeño Laboral, siendo que son aspectos que según literatura, deben transitar en la misma dirección a fin de alcanzar las metas institucionales planificadas, es recomendable que los funcionarios y autoridades del Gobierno Regional de Piura desplieguen mayores esfuerzos para ejecutar programas de capacitación sobre la dinámica del control interno a fin de sensibilizar sobre la importancia impulsar su práctica.
2. Ante los resultados que aseguran una relación del Desempeño Laboral con la dimensión Autocontrol, en la medida que las investigaciones apuntan a sostener que la capacidad de evaluar sus acciones es fundamental en las acciones de control, los funcionarios y trabajadores del Gobierno Regional de Piura deben considerar capacitarse en aptitudes o habilidades blandas que influyan en su rendimiento laboral, en beneficio de la institución y de la ciudadanía.
3. Frente a la dimensión Organización, que encontramos como la de más fuerte relación en este estudio, siendo que la literatura la tiene como un aspecto que debe prestársele especial atención, el Órgano de Control Interno de Piura debe revisar los documentos de gestión del Gobierno Regional d Piura y solicitar su actualización conforme a la normatividad vigente, así como su socialización entre los funcionarios y colaboradores de esta entidad gubernamental, de manera que se tengan claras la funciones establecidas.
4. Ante los hallazgos que demuestran la moderada influencia de la dimensión Supervisión sobre el Desempeño Laboral, los investigadores de estos temas, podrían focalizar sus estudios en esta variable, que es de capital importancia para una apropiada realización de las acciones de control, según la literatura consultada.

REFERENCIAS

- Abella, R. (2020). COSO II y la gestión integral de riesgos del negocio. *Estrategia Financiera*, 13(225), 20-24. <http://pdfs.wke.es/6/6/7/3/pd0000016673.pdf>.
- Afiah, n., Alfian, A., & Sofía, P. (2020). Effect of Employee Competence and Internal Control Systems on Accounting Information Quality of the local Government in West Java region. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(1), 146-154. <https://www.redalyc.org/journal/279/27963086015/>
- Al-Jedaia, Y., & Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management Science Letters*, 10(9), 2077-2088. <http://m.growingscience.com/beta/msl/3739-the-effect-of-performance-appraisal-on-job-performance-in-governmental-sector-the-mediatin>
- Álvarez, P. (2018) Ética e investigación. *Cartilla Ethics and research primer*. 7(2), 122-149. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>.
- Arias J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, 63 (2), 201-206. file:///C:/Users/dcordova/Downloads/El_protocolo_de_investigacion_III_la_poblacion_de_.pdf.
- Benítez, C. A. (2014). *Diseño de un sistema de control interno administrativo, financiero y contable para la ferretería My Friend, ubicada en el sector los ceibos de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica del Norte de Ecuador] Repositorio Digital del Norte. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/3903>
- Becker, B., & Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of management journal*, 39(4), 779-801. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256712>
- Bohle, S., Chambel, M., Medina, F., & Cunha, S. (2018). Tthe role of perceived organizational support in job insecurity and performance. *Revista de Administração de Empresas*, 58(4), 393 – 404.

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902018000400393&lang=es

Cernas-Ortiz, D., & Wai-Kwan, L. (2021). Social connectedness and job satisfaction in Mexican teleworkers during the pandemic: the mediating role of affective well-being. *Estudios Gerenciales*, 37(158),37-48. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21266955004>.

Condezo Oscategui E. y Cristóbal Ayala N. (2018) *El control interno como instrumento de gestión y su contribución para combatir la corrupción en los gobiernos locales de la provincia de Pasco periodo 2018*. [Tesis para optar el grado de contador Público: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Perú]. Repositorio Institucional UNDAC. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/551>.

Contraloría General de la República (2021). https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/index.html.

Cruz, M., Silva, T., & Spinelli, M. (2016). O papel das controladorias locais no cumprimento da Lei de Acesso à Informação pelos municípios brasileiros. *Cadernos EBAPE.BR*, 14(3), 721 – 743. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512016000300721&lang=es

Cubillos, B., Velásquez, F. y Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Revista El Sevier Doyma*. 5(10), 69-73. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70012-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70012-6).

Cunha Araújo, D. J., Libonati, J. J., Miranda, L. C., & de Sousa Ramos, F. (2016). Unidades de controle interno dos municípios brasileiros: análise sob a ótica do Coso II. *Revista Universo Contábil*, 12(2),39-58. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=117046856004>.

Chambilla, K (2021) *Control interno y desempeño laboral del personal fiscal del distrito fiscal de Madre de Dios, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo-Lima]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76655>.

- Flores, P. (2022). *Control interno y desempeño laboral en la empresa "Selva Mix" S.A.C. Pucallpa, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa Perú]. Repositorio Institucional UNU <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5609>.
- Flores, M. S. (2022). *Actividades de control interno: un componente para la mitigación de los riesgos en la Asociación de Ganaderos de la Parroquia Lagarto*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Digital PUCESE <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/3063>.
- Franco, J. D. G. (2021). El control interno como instrumento fundamental para dimensionar la gestión financiera y sus alternativas de mejoras en el sector gubernamental. *Saberes APUDEP*, 4(2), 108-122. https://revistas.up.ac.pa/index.php/saberes_apudep/article/view/2226
- Furtado, C., & Medeiros, T. (2019). Satisfação Profissional dos Professores em Pré-Reforma. *Revista Portuguesa de Educação*, 32(2), 24 – 39. http://www.scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0871-91872019000200003&lang=es
- Herrera, G. (2016). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Región San Martín, 2016*. [Tesis para obtener el grado de licenciada en Administración con Mención en Gestión Empresarial, Universidad Peruana Unión. Tarapoto, Perú]. Repositorio Nacional UPU. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/400>.
- Hidayah, N. (2019). The effects of internal control implementation and organizational culture on financial reporting quality. Study on Local Government of Jakarta, Indonesia. Religación. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(16), 236-244. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=643770320024>
- Hongal, P., & Kinange, U. (2020). *A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance- An Empirical Review*. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(1), 64-70.

<https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2021/01/V-Bar%C3%B3metro-DCH-sobre-Gesti%C3%B3n-del-Talento.pdf>

Johnsen, Å. (2019). Public sector audit in contemporary society: A short review and introduction. *Financial Accountability & Management*, 35(2), 121-127. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/faam.12191>

Joksimović, M., & Alseddig, A. (2017). The internal audit as function to the corporate governance. *Megatrend revija*, 14(2), 109-125. <https://scindeks.ceon.rs/article.aspx?artid=1820-31591702109J>

Lado, M., & Alonso, P. (2017). The Five-Factor model and job performance in low complexity jobs: A quantitative synthesis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 175-182. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231353576002>

Lambin, E. F., & Thorlakson, T. (2018). Sustainability standards: Interactions between private actors, civil society, and governments. *Annual Review of Environment and Resources*, 43(1), 369-393. https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal%3A213957/datastream/PDF_01/view

Larisa, P. (2021). Investigation of the Influence of Internal Control System Factors on the Financial Stability of Companies. *Корпоративные финансы*, 15(2), 66-76. Larisa, P. (2021). Investigation of the Influence of Internal Control System Factors on the Financial Stability of Companies. *Корпоративные финансы*, 15(2), 66-76. <https://cyberleninka.ru/article/n/investigation-of-the-influence-of-internal-control-system-factors-on-the-financial-stability-of-companies-review>

Leal, H. E. G., Gómez, J. M., & Martínez, G. J. A. (2022). Factores organizacionales que afectan la cultura ética de los colaboradores: una revisión de literatura. *Vinculatégica EFAN*, 8(4), 61-73. <https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/212>

Lindquist, E. A., & Huse, I. (2017). Accountability and monitoring government in the digital era: Promise, realism and research for digital-era

- governance. *Canadian public administration*, 60(4), 627-656.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/capa.12243>
- López, P., y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. *Bellaterra*. España.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf.
- Llamo, M. B. (2022). *Control interno y la gestión administrativa en la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional UNC.
<http://hdl.handle.net/20.500.14074/4668>
- Mantilla, S. (2018). *Auditoría del control Interno*. Editorial ECOE (Cuarta edición).
<https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2018/04/Auditori%CC%81a-del-Control-Interno-4ed.pdf>.
- Melo Aranha, A. (2017). Accountability, Corruption and Local Government: Mapping the Control Steps. *Brazilian Political Science Review*, 11(2), 1-31.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=394352518004>
- Metalia, M., Zarkasyi, S., & Sugarman, H. (2020). Factors Affecting the Performance of Indonesian Government's Internal Supervisory. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(10), 498-511.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27964799048>.
- Mosquera, D. (2012). Autocontrol: Un reto para la organización. *Bogotá D.C.*
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/9223/1/MosqueraAlzateDianaLorena2012.pdf>.
- Olaya Rosas I. (2021) *Características de Control Interno y su incidencia en la Gestión Financiera de las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Hotelero del Perú, Caso: "Hotel Sol De Grau" De Piura-2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Los Ángeles de Chimbote]. Repositorio Institucional ULADECH. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/25499>.

- Ortiz, E. M. D., & Ysla, P. D. R. C. (2022). Inteligencia emocional como herramienta eficaz para la mejora del desempeño laboral en funcionarios públicos: Una revisión. *Apuntes Universitarios*, 12(2), 97-113. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/1035>
- Páez-Cala, M., & Castaño-Castrillón, J. (2019). Occupation and correlation between perceived quality of work life, emotional intelligence and coping strategies in university graduates. *Revista de la Facultad de Medicina*. 67(4), 607 – 615. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-00112019000400607&lang=es
- Patrucco, A. S., Luzzini, D., & Ronchi, S. (2016). Evaluating the effectiveness of public procurement performance management systems in local governments. *Local Government Studies*, 42(5), 739-761. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03003930.2016.1181059>
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*. 16 (3), 493-505. http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci_abstract.
- Reneclé, M., Gracia, F., Tomas, I., & Peiró, J. (2020). Developing mindful organizing in teams: a participation climate is not enough, teams need to feel safe to challenge their leaders. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36 (3), 181-193. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622020000300001&lang=es
- Rivera, C. M. S., & Soto, A. K. I. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *3c Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 95-117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7172934>

- Serrano, J. (2019). El desarrollo de la gestión pública a través del control interno: lectura comparada México y España. *Ars Iuris Salmanticensis*, 7(2), 121-146. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7273491>.
- Siancas, D. y Villa, L. (2020) “Control simultáneo para medir la eficiencia del control interno en la gestión administrativa de la subgerencia de tesorería de la municipalidad de Sullana, 2019-2020. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio Nacionales UNP. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/3031>.
- Su, J. M., Lee, S. C., Tsai, S. B., & Lu, T. L. (2016). A comprehensive survey of the relationship between self-efficacy and performance for the governmental auditors. *SpringerPlus*, 5(1), 1-13. <https://springerplus.springeropen.com/articles/10.1186/s40064-016-2104-x>
<https://springerplus.springeropen.com/articles/10.1186/s40064-016-2104-x>
- Suma R., M (2021). *El Employee Engagement como Un Aliado Estratégico para optimizar el desempeño laboral* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio UNAS. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12679>.
- Tsareva, N., Boldyhanova, V. (2020). Educating the Concepts of Retention Factor of a Company with the Case of Employee Engagement Level Increase. *Propósitos y representaciones*, 8(3), e515. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992020000400026&lang=es

- Valverde, M., Tregaskis, O., & Brewster, C. (2000). Labor flexibility and firm performance. *International advances in economic research*, 6(4), 649-661. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF02295375>
- Vidal, V., & Ribamar, J. (2018). Avaliação de desempenho por funções de governo através do método PROMETHEE II. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 16(3),40-65. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570761047003>
- Yerrén, R. H. (2022). El sistema de control interno y la gestión pública: Una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 2316-2335. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2030>.

ANEXOS

ANEXO 01- Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TÍTULO: Control interno y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura, 2022					
FORM. PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre control interno y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: P1: ¿Cuál es la relación entre autocontrol y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022? P2: ¿Cuál es la relación entre organización y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022? P3: ¿Cuál es la relación entre supervisión y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Hi: Existe una relación directa y muy alta entre control interno y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022. Ho: No Existe una relación directa y muy alta entre control interno y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Hi. Existe una relación deficiente entre autocontrol y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022 Ho. No Existe una relación deficiente entre autocontrol y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022</p> <p>Hi. Existe una relación deficiente entre organización y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022. Ho. No Existe una relación deficiente entre organización y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022.</p> <p>Hi. Existe una relación deficiente entre supervisión y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022. Ho. No Existe una relación deficiente entre supervisión n y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Establecer la relación entre control interno y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS O1: Establecer la relación entre autocontrol y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022. O2: Establecer la relación entre organización y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022. O3: Establecer la relación entre supervisión y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022.</p>	VARIABLE: Control Interno		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Autocontrol	Compromiso Competencia Responsabilidad	Nominal
			Organización	Actividades/ Objetivos/ Coordinación	
			Supervisión	Funciones / Normas/ Confianza/ Responsabilidad	
			VARIABLE: Desempeño Laboral		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Competencia	Comunicación/ Conocimiento/ Habilidad	Nominal
			Calidad de servicios	Eficacia/ Eficiencia	
			Trabajo en Equipo	Coordinación/ compromiso/ Beneficio organizacional	

ANEXO 02- Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES	CATEGORIAS	TECNIC/INSTRUM
V1. Control Interno	Se refiere al plan organizacional, técnicas y medidas sistematizadas que son adoptadas por una institución para amparar y controlar los procesos, acciones y normativas que se llevan a cabo para efectuar los objetivos de una institución. (Propia en base Mantilla, 2018)	Se aplicará el cuestionario, el mismo que se desarrolló teniendo en cuenta las variables de estudio, dimensiones e indicadores.	Autocontrol	Compromiso Competencia Responsabilidad	Puntual	a) Mucho b) Regular c) Poco d) Muy poco	
			Organización	Actividades/ Objetivos/ Coordinación	Eficaz	a) Mucha b) Regular c) Poco d) Muy poco	
			Supervisión	Funciones / Normas/ Confianza/ Responsabilidad	Continuo	a) Mucho b) Regular c) Poco d) Muy poco	
V2. Desempeño Laboral	Es aquel resultado de las actividades que son dirigidas a un objetivo, donde la persona que va a realizar dicha actividad manifiesta su voluntad y capacidad de realizarla (Propia en base a Pedraza et ál., 2010)	Se aplicará el cuestionario, el mismo que se desarrolló teniendo en cuenta las variables de estudio, dimensiones e indicadores.	Competencia	Comunicación/ Conocimiento/ Habilidad	Calidad	e) Mucho f) Regular g) Poco Muy poco	Encuesta/ Cuestionario
			Calidad de Servicios	Eficacia / Eficiencia	Crecimiento	a) Mucha b) Regular c) Poco d) Muy poco	
			Trabajo en equipo	Coordinación/ compromiso/ Beneficio organizacional	Desarrollo	a) Mucho b) Regular c) Poco d) Muy poco	

ANEXO 03- Instrumentos

Instrumento de Control Interno

El presente cuestionario tiene por finalidad recopilar información para conocer el nivel del Control Interno en el Gobierno Regional de Piura, para ello se busca conocer sus percepciones, por lo que le pedimos sinceridad al contestar las preguntas.

Instrucciones:

El cuestionario comprende 15 preguntas y cada uno de ellos tiene 5 alternativas de respuestas, por lo que se le recomienda leer con mucha atención cada ítem, para proceder a marcar la alternativa de contestación, que para su juicio es la correcta

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo
Dimensión 1: Autocontrol						
1	¿El control interno del Gobierno Regional de Piura ha logrado un resultado deseado?					
2	¿El Gobierno Regional de Piura realiza una evaluación a los funcionarios y servidores públicos para el cumplimiento de sus funciones?					
3	Considera usted, que realiza una autoevaluación al desempeño de sus funciones?					
4	¿Considera usted que cuenta con la capacidad y conocimientos para el desarrollo de sus actividades?					
5	¿existe compromiso institucional para un buen funcionamiento para el desarrollo de sus actividades laborables?					
Dimensión 2: Organización						
6	¿Se siente comprometido con el desarrollo de sus actividades?					
7	¿Se siente comprometido con el Gobierno Regional de Piura para el logro de sus objetivos estratégicos institucionales establecidos en el plan estratégico?					
8	¿considera si existe coordinación entre las áreas del Gobierno Regional de Piura?					

9	¿Conoce sus funciones establecidas en el Manual de Organizaciones y funciones?					
10	¿Cumple de manera eficiente la función administrativa que le ha sido delegada?					
Dimensión 3: Supervisión						
11	¿Existe compromiso institucional para el buen funcionamiento de control interno?					
12	¿Desempeña con responsabilidad las actividades encomendadas por su jefe inmediato?					
13	¿Considera usted que el Gobierno Regional de Piura establece políticas, normas y principios para fomentar buenas prácticas laborables?					
14	La normativa regional establecida por el Gobierno Regional de Piura disminuye los riesgos que se puedan presentar?					
15	¿Existe una adecuada comunicación en las diferentes oficinas del GRP, situación que genera confianza para cumplir las metas planteadas?					

Muchas gracias

Instrumento de Desempeño Laboral

El presente cuestionario tiene por finalidad recopilar información para conocer el nivel de capacidad operativa en el Gobierno Regional de Piura, para ello busca conocer sus percepciones, por lo que le pedimos sinceridad al contestar las preguntas.

Instrucciones:

El cuestionario comprende 15 preguntas y cada uno de ellos tiene 5 alternativas de respuestas, por lo que se le recomienda leer con mucha atención cada ítem, para proceder a marcar la alternativa de contestación, que para su juicio es la correcta.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo
Dimensión 1: Competencia						
1	¿Considera usted que existe comunicación entre el personal y los jefes de área del Gobierno Regional de Piura?					
2	¿El Gobierno Regional de Piura brinda capacitación para ampliar los conocimientos de su personal?					
3	¿Considera usted que cuenta con las posibilidades para desarrollar sus actividades en el marco de los objetivos del Gobierno Regional de Piura?					
4	¿Considera usted que el Gobierno Regional de Piura brinda los recursos adecuados a los trabajadores para el desempeño de sus funciones?					
5	¿Existe un buen desempeño laboral en el Gobierno Regional del Piura?					
Dimensión 2: Servicio de Calidad						
6	¿El Gobierno Regional de Piura plantea un modelo operacional para regular los riesgos que se puedan presentar?					
7	¿Usted desarrolla sus actividades de manera eficiente y eficaz?					
8	¿el Gobierno Regional de Piura contrata a personal de acuerdo a las normas vigentes?					
9	¿El Gobierno Regional de Piura genera un buen ambiente laboral?					
10	¿ha recibido capacitaciones para conocer sus funciones establecidos en el Manual de organización y funciones?					

Dimensión 3: Trabajo en Equipo						
11	¿Existe coordinación entre las áreas del Gobierno Regional de Piura?					
12	¿Existe compromiso laboral de los trabajadores para desarrollar sus funciones de manera adecuada?					
13	¿El buen desempeño laboral permitirá el beneficio para el Gobierno Regional de Piura?					
14	¿Lis servidores públicos realizan un trabajo en equipo para su desempeño laboral?					
15	¿considera usted que brinda un servicio de calidad?					

Muchas gracias

ANEXO 04- Validación de expertos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos sobre las variables Control Interno y Desempeño Laboral, que el investigador Tesen Timana Dania Margot usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "Control interno y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura, 2022"

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables Control Interno y Desempeño Laboral. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Piura, 13 de Octubre de 2022

Grado y Nombre del Experto: Dr. Freddy William Castillo Palacios

Firma del experto



Dr. Freddy W. Castillo Palacios
R. G. UNIC DE CULLEO. N° 043

INFORME DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Castillo Palacios, Freddy William
- 1.2. Grado Académico: Doctor en Ciencias Administrativas
- 1.3. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.4. Especialidad del experto: Ciencias Administrativas / Gestión Pública
- 1.5. Título de la investigación: “Control interno y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura, 2022”
- 1.6. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.7. Autor del instrumento: Tesen Timana Dania Margot

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Observaciones:

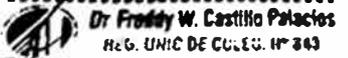
.....
.....
.....
.....
.....

Lugar y fecha: Piura, 13/10/2022

N° de colegiatura: CORLAD 0843

DNI. N°: 02842237

Firma del experto:


.....

Dr. Freddy W. Castillo Palacios
R. G. UNIC. DE CUELG. N° 843

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos sobre las variables Control Interno y Desempeño Laboral, que el investigador Tesen Timana Dania Margot usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "Control interno y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura, 2022".

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables Control Interno y Desempeño Laboral. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Piura, 13 de Octubre de 2022

Grado y Nombre del Experto: Mg. Carlos Arias Muñoz

Firma del experto:



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Arias Muñoz, Carlos
- 1.2. Grado Académico: Magister
- 1.3. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.4. Especialidad del experto: Administración de Negocios
- 1.5. Título de la investigación: “Control interno y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura, 2022”
- 1.6. Nombre del instrumento: Cuestionario.
- 1.7. Autor del instrumento: Tesen Timana Dania Margot

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Observaciones:

.....
.....
.....
.....
.....

Lugar y fecha: Piura 13 de Octubre de 2022

Colegiatura: 4360

DNI. N °: 03592314

Firma del expe



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos sobre las variables Control Interno y Desempeño Laboral, que el investigador Tesen Timana Dania Margot usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública “Control interno y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura, 2022”

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables Control Interno y Desempeño Laboral. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Piura, 13 de Octubre de 2022

Grado y Nombre del Experto: Maestro en Administración de Negocios MBA – Martín Alfredo Tadeo Alvarado Zapata

Firma del experto:



MBA. Martín Alfredo Tadeo Alvarado Zapata
CLAD N° 13298

INFORME DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: ALVARADO ZAPATA, Martin Alfredo Tadeo
- 1.2. Grado Académico: Maestro en Administración de Negocios -
- 1.3. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.4. Especialidad del experto: Emprendimientos
- 1.5. Título de la investigación: “Control interno y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura, 2022”
- 1.6. Nombre del instrumento: Cuestionario.
- 1.7. Autor del instrumento: Tesen Timana Dania Margot

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Observaciones:

.....
.....
.....
.....
.....

Grado y Nombre del Experto: Maestro en Administración de Negocios MBA –

Martin Alfredo Tadeo Alvarado Zapata

Firma del experto:


MBA. Martin Alfredo Tadeo
Alvarado Zapata
CLAD N° 13286

ANEXO 05- Confiabilidad del Alfa De Cronbach

Prueba de Confiabilidad de CONTROL INTERNO

Alfa de Cronbach

N° Encuestas Piloto	Preguntas/items															Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Sum fila (t)
1	2	2	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	4	3	4	56
2	2	4	3	5	4	4	2	2	4	5	1	3	3	2	4	48
3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	2	5	4	3	4	60
4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	2	5	4	4	5	62
5	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	57
6	2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	3	5	62
7	4	3	1	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	2	5	58
8	2	1	3	3	2	4	3	4	5	5	3	4	3	1	4	47
9	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	1	2	5	56
10	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	5	3	3	4	60
PROMEDIO	2.90	3.30	3.60	4.30	3.90	4.30	3.90	3.60	4.60	4.60	2.70	4.50	3.40	2.60	4.40	Varianza Total
DESV EST S_i	0.88	1.16	1.07	0.67	0.88	0.48	0.88	0.84	0.52	0.52	0.82	0.71	1.07	0.84	0.52	Columnas
VARIANZA por ítem	0.77	1.34	1.16	0.46	0.77	0.23	0.77	0.71	0.27	0.27	0.68	0.50	1.16	0.71	0.27	Varianzas total de ítems S_i^2
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S_i^2	10.04															27.82

N° ítems: K= 21
Reemplazando:

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

$\alpha = 0.671$

Muy Baja	Baja	Regular	Aceptable	Elevada
0				1
0% de confiabilidad en la medición (la medición está contaminada de error).			100% de confiabilidad en la medición (no hay error).	

Prueba de Confiabilidad: DESEMPEÑO LABORAL

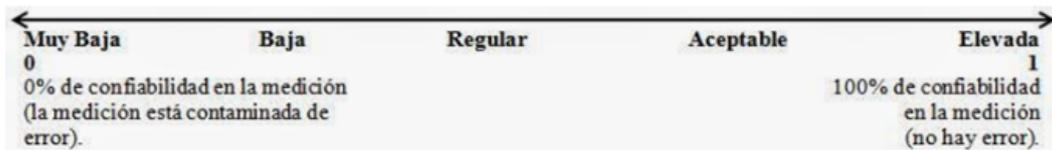
Alfa de Cronbach

N° Encuestas Piloto	Preguntas/items															Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Sum fila (t)
1	4	4	5	3	4	2	4	1	4	2	3	5	4	4	5	54
2	5	4	4	3	5	4	5	2	4	3	4	5	5	5	4	62
3	3	5	4	4	4	3	4	2	3	2	5	4	4	5	5	57
4	5	4	5	2	5	4	5	2	4	1	5	5	4	4	5	60
5	5	3	4	4	5	3	4	3	4	2	4	4	4	5	4	58
6	4	4	5	4	5	5	5	2	2	3	5	5	4	4	5	62
7	4	4	5	4	4	4	4	1	3	2	4	5	5	5	5	59
8	3	5	3	3	2	3	4	1	3	1	5	4	3	4	4	48
9	4	3	4	4	4	4	5	3	2	3	4	5	5	5	5	60
10	4	5	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	5	5	4	60
PROMEDIO	4.10	4.10	4.30	3.50	4.20	3.70	4.40	1.90	3.30	2.10	4.30	4.60	4.30	4.60	4.60	Varianza Total
DESV EST S _i	0.74	0.74	0.67	0.71	0.92	0.95	0.52	0.74	0.82	0.74	0.67	0.52	0.67	0.52	0.52	Columnas
VARIANZA por ítem	0.54	0.54	0.46	0.50	0.84	0.90	0.27	0.54	0.68	0.54	0.46	0.27	0.46	0.27	0.27	Varianzas total de ítems S _T ²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S _i ²	7.53															18.00

N° ítems: K= 21
Reemplazando:

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

$\alpha = 0.611$



ANEXO 06- Solicitud de autorización



GOBIERNO REGIONAL
PIURA

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Decenio de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres"

Piura, 14 de octubre de 2022

OFICIO N° 258 - 2022/GRP-480300

Señor(a)
EDWIN MARTÍN GARCÍA RAMÍREZ
Jefe de la Unidad de Posgrado
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - PIURA
vanessanaquiche@gmail.com
Piura.-

ASUNTO : Respuesta a petitorio

REF. : Solicitud s/n (HRyC N° 24135)

Tengo a bien dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, y en atención al documento de la referencia, mediante el cual presenta a la Sra. **Dania Margot Tesen Timaná** como estudiante del Programa de estudios de Maestría con mención en Gestión Pública y Gobernabilidad, solicitando realice la investigación denominada: "**CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE PIURA, 2022**".

Al respecto, este Despacho autoriza brindarle las facilidades a la Sra. **Dania Margot Tesen Timaná**, para la aplicación de la investigación realizando la aplicación de la misma de manera presencial a los trabajadores nombrados y contratados de la Sede Central del Gobierno Regional Piura.

Es propicia la oportunidad, para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL PIURA
Oficina de Recursos Humanos / OIRA

Abog. Dania Vanessa Nevado García
JEFA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALARCON LLONTOP LUIS ROLANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Control interno y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura, 2022", cuyo autor es TESEN TIMANA DANIA MARGOT, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, 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, 22 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALARCON LLONTOP LUIS ROLANDO : 17543440 ORCID: 0000-0001-9912-1299	Firmado electrónicamente por: LRALARCONL el 22- 01-2023 12:39:49
ALARCON LLONTOP LUIS ROLANDO : 17543440 ORCID: 0000-0001-9912-1299	Firmado electrónicamente por: LRALARCONL el 25- 01-2023 16:36:39

Código documento Trilce: INV - 1030026