



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Engagement en el control interno en los colaboradores de una
empresa pública en Ecuador, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Montesdeoca Miño, Jose Alberto (orcid.org/0000-0002-6219-9778)

ASESORES:

Dr. Mendivez Espinoza, Yvan Alexander (orcid.org/0000-0002-7848-70002)

Dra. Linares Purisaca, Geovana Elizabeth (orcid.org/0000-0002-0950-7954)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mi esposa por ser esa ayuda idónea que Dios escogió para acompañarme por el resto de mi vida, al impulsarme a seguir adelante para poder conquistar nuevos retos y desafíos que me permitan crecer de manera personal e intelectual.

A mis hijos por ser el motor que impulsan mi vida y motivame a ser ese ejemplo, que traza nuevos retos en el futuro de sus vidas.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su amor y misericordia, a Jenny Soriano, mi esposa por darme su apoyo en todos los proyectos que emprendo, a Gabriel y Tamara Montesdeoca, mis hijos por estar siempre presentes en mi día a día, a José Montesdeoca y Hayde Miño, mis padres por creer en mí y en lo que puedo lograr, al Dr. Yván Méndez por tener esa entereza y capacidad de transmitir sus conocimientos, a todos los docentes que formaron parte del posgrado y a la UCV por ser el alma mater que me acogió fuera de mi país.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "ENGAGEMENT EN EL CONTROL INTERNO EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA PÚBLICA EN ECUADOR, 2023", cuyo autor es MONTESDEOCA MIÑO JOSE ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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, 27 de noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER DNI: 19188655 ORCID: 0000-0002-7848-7002	Firmado electrónicamente por: MENDIVEZ el 18-12- 2023 08:32:37

Código documento Trilce: TRI - 0666729





Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MONTESDEOCA MIÑO JOSE ALBERTO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "ENGAGEMENT EN EL CONTROL INTERNO EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA PÚBLICA EN ECUADOR, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
JOSE ALBERTO MONTESDEOCA MIÑO PASAPORTE: 0919804492 ORCID: 0000-0002-6219-9778	Firmado electrónicamente por: JMONTESDEOMI21 el 18-12-2023 18:35:36

Código documento Trilce: TRI - 0699662

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo	16
3.3.1 Población	16
3.3.2 Muestra	17
3.3.3 Muestreo	17
3.3.4 Unidad de análisis	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	1
Anexos	6

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población	16
Tabla 2. Prueba de ajuste de bondad de las puntuaciones de engagement y control interno.	21
Tabla 3. Aplicación del coeficiente de correlación entre engagement y control interno de los Colaboradores de una Empresa Pública en Ecuador, 2023.	22
Tabla 4. Distribución del nivel de engagement de una Empresa Pública en Ecuador, 2023.	23
Tabla 5. Distribución del nivel de control interno de una Empresa Pública en Ecuador, 2023.	24
Tabla 6. Aplicación del coeficiente de correlación entre vigor y Control Interno de los Colaboradores de una Empresa Pública en Ecuador, 2023.	25
Tabla 7. Aplicación del coeficiente de correlación entre dedicación y Control Interno de los Colaboradores de una Empresa Pública en Ecuador, 2023.	26
Tabla 8. Aplicación del coeficiente de correlación entre absorción y Control Interno de los Colaboradores de una Empresa Pública en Ecuador, 2023.	27

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Diseño de investigación	14
---	----

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la incidencia del Engagement en el Control Interno de los Colaboradores de una Empresa Pública en Ecuador, 2023. Se utilizó una metodología del tipo básica, con enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo-correlacional causal, de corte transversal, se utilizó como técnica la encuesta diseñando como instrumento un cuestionario de engagement y control interno, los cuales pasaron por un proceso de validez y confiabilidad, la población fue de 205 colaboradores y no se realizó cálculo de la muestra. Los resultados obtenidos mostraron que el 58% de colaboradores estima que existe un alto nivel de engagement en la institución y el 72% un nivel alto de control interno. En la contrastación de las hipótesis se determinó que la dimensión, vigor ($Rho=0.815$), dedicación ($Rho=0.760$) y absorción ($Rho=0.815$) si se relacionan con el control interno. Se concluye que con un valor de $Rho=0.825$ y una significancia de (0.000) menor al 0.05. La variable engagement y servicio al cliente si se relacionan significativamente.

Palabras clave: Compromiso, control interno, vigor, dedicación, absorción.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the incidence of Engagement in the Internal Control of the Collaborators of a Public Company in Ecuador, 2023. A basic type methodology was used, with a quantitative approach, with a non-experimental, descriptive-causal correlational design., cross-sectional, the survey was used as a technique, designing an engagement and internal control questionnaire as an instrument, which went through a validity and reliability process, the population was 205 employees and no sample calculation was carried out. The results obtained showed that 58% of collaborators estimate that there is a high level of engagement in the institution and 72% a high level of internal control. In the testing of the hypotheses, it was determined that the dimension, vigor ($Rho=0.815$), dedication ($Rho=0.760$) and absorption ($Rho=0.815$) are related to internal control. It is concluded that with a value of $Rho=0.825$ and a significance of (0.000) less than 0.05. The variable engagement and customer service are significantly related.

Keywords: Engagement, internal control, vigor, dedication, absorption.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial, dentro de toda organización, ya sea privada o pública, existen diversos tipos de público. El público interno es la manera de conceptualizar a los colaboradores, los cuales forman parte importante de la entidad y, para los cuales, la empresa debe generar diversas acciones para reafirmar su compromiso (Guamán y Abendaño, 2022). De acuerdo a Monje et al. (2022), el compromiso, en cualquier ámbito, se logra cuando el individuo siente que tres necesidades psicológicas básicas han sido cubiertas, las cuales son: competencia, autonomía y vinculación.

Great Place to Work, en su estudio indica que, en las instituciones se encuentran encarando cuatro retos importantes, que tienen que ver con: el liderazgo, la igualdad, cultivar vínculos significativos y tener propósito. Son pocas las empresas con un engagement elevado en el mundo, sin embargo, estos lugares se caracterizan porque sus colaboradores expresan experiencias positivas en los retos que desafían a las organizaciones, las encuestas reflejan que, el 52% de los trabajadores desean mantenerse en la institución y el 65% referencian a sus empleadores (Vargas M. , 2021)

En el entorno regional, el engagement va de la mano con el manejo del clima organizacional dentro de una institución, y en igual medida, el tipo de liderazgo existente (Marsollier y Hanne, 2022). Este se puede también definir como un estado mental positivo permanente o persistente dentro de un contexto laboral, y que influye en su desempeño y en el objetivo de sus funciones, puesto que les permite sentir un compromiso fuerte y real con sus labores, logrando apasionarse por lograr sus objetivos dentro de la entidad, y sintiendo orgullo de pertenecer a esta institución Zamarripa et al. (2022).

En la actualidad, uno de los medios por los cuales se fomenta el engagement es el uso de los medios sociales Roa et al. (2022) (Zamora y Rebolledo, 2021), sin embargo, esto se vincula mayormente al público externo, mientras que, para el público interno, las acciones tienen que direccionarse a tres dimensiones: dedicación, vigor y concentración Arredondo et al. (2022).

Desde el enfoque nacional, considerando lo mencionado por Mora et al. (2022), como conclusión de su investigación, establece que, la satisfacción laboral se correlaciona directamente con el porcentaje de engagement de los

colaboradores y repercute de manera directa en su desempeño y resultados, sobre todo, después de la pandemia, la cual permitió conocer diversas maneras de ejecutar el trabajo, y que, dan una nueva percepción a los trabajadores para lograr su satisfacción laboral, como por ejemplo, el uso del home office (Ortiz y García, 2021)

Mediante la exploración de la literatura especializada, se puede establecer que, los pensamientos o actitud positiva dentro del desarrollo empresarial, es de vital importancia para lograr un elevado índice de desempeño en los parámetros del control interno (CI) por los trabajadores. Ávila et al. (2021) (Vega y Marrero, 2021). A pesar de que, este término, ha sido aplicado en diversos contextos, uno de los puntos que no varía con gran significancia, es la consideración que, el engagement se logra únicamente luego de varias interacciones positivas, ya sea entre el público (interno o externo) y la empresa, producto o marca, que quiera obtener este grado de compromiso hacia ellos (Vera y Ornelas, 2021).

Londoño (2022) menciona que, en Ecuador, existe una marcada tendencia al fomento del engagement por medio del liderazgo transformacional, lo cual favorece la constitución de equipos de trabajo efectivos, haciendo énfasis en los valores institucionales como estándar (Díaz y Carrasco, 2022) (Vinueza y Robalino, 2020). Sin embargo, es necesario definir correctamente entre dos estados teóricamente opuestos como son el engagement y el burnout, el cual se vincula al compromiso de los colaboradores con la empresa, pero desde una perspectiva positiva y negativa respectivamente Prieto et al. (2021).

Al enfocarse en una entidad pública, el engagement también se relaciona de manera indirecta en el sistema político y las personas, ya sea individual o colectivamente (Tintaya y Cueto, 2021), pero esto se puede establecer como un único factor que puede incidir, pero no el más relevante, debido a que, al ser ideas de interacción constante, pueden influir en el colaborador aún sin establecer un nexo ideológico (García L. , 2021) (Szleifer, 2022).

Es por ello que, se formula el problema general del estudio, el cual se establece mediante la siguiente interrogante ¿Cuál es la incidencia del Engagement en el Control Interno de los Colaboradores de una Empresa Pública en Ecuador, 2023?

Con respecto a la justificación práctica, se establece la necesidad de conocer la manera en la cual el nivel de compromiso de un colaborador con su empresa genera una respuesta positiva en sus niveles productivos, no solo el cumplimiento en sus parámetros de control interno también convierte al trabajador en un elemento con mayores recursos para optimizar sus resultados, sin que esto trasgreda la línea entre el cumplimiento y la sobrecarga laboral.

Como justificación teórica, es necesario considerar que, estos análisis buscan identificar los puntos clave entre el apoyo organizacional, con el fin de satisfacer la necesidad de alcanzar sus objetivos, creando un entorno de desempeño positivo para sus colaboradores por medio del análisis de las teorías que se relacionan con las variables de estudio, a fin de establecer conceptos aplicables al contexto analizado.

La justificación metodológica se fundamenta en la implementación de herramientas investigativas y estadísticas, con el fin de obtener datos relevantes sobre la institución analizada, con la finalidad de contrastar las teorías y conceptos investigados y encontrar una relación directa entre el engagement de los colaboradores y su incidencia en el desempeño de los procesos del control interno.

Se definió como objetivo general: Determinar la incidencia del Engagement en el Control Interno de los Colaboradores de una Empresa Pública en Ecuador, 2023 y como objetivos específicos: Conocer el nivel actual del Engagement de una empresa Pública del Ecuador en el 2023, Identificar el nivel del control interno de una empresa Pública del Ecuador en el 2023, Determinar la incidencia del vigor del Engagement en el Control Interno de los Colaboradores de una Empresa Pública en Ecuador, 2023, Determinar la incidencia de la dedicación del Engagement en el Control Interno de los Colaboradores de una Empresa Pública en Ecuador, 2023 y Determinar la incidencia de la absorción del Engagement en el Control Interno de los Colaboradores de una Empresa Pública en Ecuador, 2023. Se presenta como hipótesis de estudio: Existe incidencia significativa del Engagement en el Control Interno de los Colaboradores de una Empresa Pública en Ecuador, 2023 y como hipótesis nula: No existe incidencia significativa del Engagement en el Control Interno de los Colaboradores de una Empresa Pública en Ecuador, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado, se procederá a referenciar investigaciones previas de origen internacional y nacional. Considerando el ámbito internacional:

León et al. (2023) la intención de su estudio es analizar los controles internos encaminados a mejorar la rentabilidad de las empresas de Nuevo Chimbote, especialmente León & Asociados Auditores Consultores. Este método se refiere al estudio de modelos descriptivos, con una muestra no experimental de 35 personas, el personal de gestión, administrativo y de mantenimiento, forman las unidades de análisis. El método utilizado es una encuesta y la herramienta es un cuestionario. Las derivaciones muestran que el control interno optimiza la utilidad de León & Asociados Auditores Consultores; se aplican directrices y recomendaciones respecto de las actividades de gestión económica y financiera en un determinado período fiscal por los directivos y/o empleados de la organización, existe una correspondencia afirmativa entre el control interno y el rendimiento de la institución. Se descubrió que los controles internos implementados se desviaban de los estándares de calidad y las pautas formales establecidas para lograr los objetivos organizacionales, lo que resultó en una rentabilidad subóptima para las finanzas del año.

De Vera (2022) en su trabajo busca relacionar los factores psicosociales con el engagement en la organización y los factores personales como antecedentes. Este estudio se realizó por medio de un diseño transversal, enmarcándose dentro de un modelo descriptivo y correlacional, aplicando un muestreo compuesto por los docentes (N=1.268) de 35 unidades académicas de Educación Primaria que integran la red pública de enseñanza española en el curso 2017 - 2018, concluyó que, considerando las dimensiones del engagement, la vitalidad se relacionó de manera positiva con el elemento de eficacia personal/profesional del burnout, el compromiso y el componente de resiliencia con los aspectos positivos del trabajo. Adicionalmente, se determinó que los aspectos positivos de la vitalidad correlacionan afirmativamente con la dedicación, eficacia personal/profesional y elementos de escala de resiliencia como la tolerancia a la frustración y la motivación.

De acuerdo a García et al. (2022), cuya indagación se enfocó en el análisis de la relación entre el burnout y work engagement en personal de instituciones

médicas españolas, mediante de una revisión sistemática, aplicando el modelo PRISMA a los repositorios digitales Pubmed, Scopus, Web of Science, Cumulative Index to Nursing and Allied Health Literature (CINAHL), PsycINFO y ScienceDirect, utilizando un total de 27 estudios, concluyó que, el engagement, es un factor recurrente para el análisis del burnout. En el estudio mencionado, el work engagement y el estrés laboral variaron significativamente entre muestras y variables dentro de cada estudio, incluidos los litigios laborales, así también la carga de trabajo, el tipo de servicio o el tipo de turno; Los factores que influyen pueden incluir recursos organizacionales, personales y situacionales, como las percepciones de apoyo social, el capital psicológico o ciertos valores personales.

Acuña et al. (2022), desarrolló una investigación centralizada en el análisis de la conciliación que debe existir entre el trabajo y la familia en pleno auge de la pandemia COVID-19 y cómo estos factores incidieron en sus niveles de engagement y burnout tomando como población de estudio a docentes universitarios en Chile, con un enfoque metodológico correlacional-explicativo aplicado a una muestra de 203 docentes, concluyó que un mayor equilibrio entre el trabajo y la familia se asociaba con mayores niveles de compromiso y menores niveles de agotamiento. El análisis de correlación por universidad arrojó resultados ligeramente diferentes, y se observaron diferencias significativas entre grupos utilizando la t de Student y ANOVA, principalmente para el compromiso por afiliación universitaria, el agotamiento por género y el género. La empresa con la que está tratando durante la pandemia (pareja, hijos), las interacciones trabajo-familia negativas por edad y las interacciones trabajo-familia positivas según el número de personas que viven con usted. Estos hallazgos resaltan la importancia de continuar promoviendo cuestiones de género, vida comunitaria y gobernanza en las universidades que promuevan el bienestar, la felicidad y la salud de los empleados a través de prácticas organizacionales.

Ossa y Jiménez (2021), su evaluación tuvo como objetivo relacionar el nivel de vida en el entorno de los empleados de instituciones en Chile y el engagement, aplicando un enfoque mixto emplearon dos elementos: una adecuación del formulario de condiciones de vida en el trabajo y el Utrecht Work Engagement Scale (UWES 17) el cual calcula el nivel de engagement del funcionario y su eficiencia laboral a un grupo de 241 empleados de ocho 8 instituciones académicas,

concluyeron que, si el engagement puede ser un mecanismo protector frente a la aparición de síndromes de estrés laboral, estas variables no son estrictamente opuestas y pueden coexistir dependiendo de factores como la naturaleza de las tareas desarrolladas o el significado social que aportan. En esta situación, la participación es un factor protector, pero puede haber escenarios en las que los sujetos experimenten ambas condiciones.

Considerando la investigación de Leiva (2021), donde se busca relacionar la influencia del engagement y el rendimiento organizacional de los empleados de la Municipalidad de Huaranchal, análisis que se realizó con 30 funcionarios del área administrativa, donde se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, donde el $Rho. Spearman=0.513$ lo que demuestra que entre las variables investigadas existen una relación directa positiva, con tamaño de efecto elevado y estadísticamente significativo con un $(p=0.004 < 0.05)$, por otro lado, el desempeño laboral puede ser influenciado por factores como la motivación, la capacitación y el desarrollo profesional. En este sentido, se ha confirmado que la ejecución de programas de capacitación y desarrollo profesional puede mejorar significativamente el desempeño laboral de los empleados, concluyendo que, el engagement y el rendimiento organizacional son dos factores clave para el crecimiento de cualquier empresa. Por lo tanto, es imprescindible que las instituciones implementen estrategias efectivas para mejorar la dedicación de los colaboradores en el desempeño organizacional.

De igual manera, analizando la investigación de Toscano del Cairo, et al. (2020), cuya finalidad fue relacionar el engagement y la condición de vida en una organización. Investigación que implemento una herramienta de investigación asociativa con una muestra de 221 empleados de una Universidad colombiana, concluyendo que, el engagement juega un papel protagónico en su nivel de compromiso con el trabajo y la organización, por lo que comprender la dinámica y composición de los factores relacionados permite a los líderes organizacionales orientar sus esfuerzos de gestión y centrar las intervenciones en estos aspectos. El mayor impacto se demuestra en el rendimiento.

López (2020), en su análisis del compromiso y el rendimiento laboral de los colaboradores peruanos dentro de la OGESS-BM, efectuó una indagación no experimental, tipo básica, de corte transversal, donde se obtuvo un $Rho=0.838$, lo

que evidencia que existe una relación muy alta, directa, con tendencia positiva entre el compromiso y el rendimiento laboral de los colaboradores peruanos, reflejando un ($p=0,000$), siendo menor a 0.05, manifiesta que, mientras los trabajadores presenten un mayor compromiso, mejor será el rendimiento laboral dentro de la organización. Además, se encontró que el engagement es un concepto concebido desde la psicología positiva, el cual se conceptualiza como el estado emocional y mental de un empleado que lo involucra e identifica con su trabajo dentro de la organización. Estos resultados son consistentes con la teoría de Demerouti & Bakker (2011), donde se describe que es un tema relevante para la consideración de Talento Humano y como conclusión de la investigación se evidencio que el engagement puede ser un instrumento de gran utilidad para el rendimiento laboral de los colaboradores en las organizaciones públicas.

Con respecto a la influencia del liderazgo en el engagement ocupacional, y su incidencia en el desempeño del colaborador, Martínez et al. (2020) en su investigación, por medio de un estudio de tipo mixto, basado en una muestra de 1,079 trabajadores de cuatro instituciones públicas. Los resultados muestran que las percepciones compartidas de liderazgo de los equipos influyen directamente en su nivel de compromiso laboral y en la interacción entre las demandas emocionales y la inversión. Cuando los funcionarios se sienten emocionalmente aturdidos, los gerentes pueden mitigar este impacto negativo en su nivel de compromiso.

Yin et al. (2020) busca vincular el control interno con el conservadurismo contable analizando el impacto de la comunicación del CEO con la gerencia de una empresa china. Este análisis utiliza el índice de calidad del control interno de las bolsas de valores de Shanghai, China y Shenzhen. El proyecto de base de datos también tiene en cuenta la teoría del Método Integrado de Control Interno COSO y los requisitos del Estándar Básico de Control Interno Empresarial. El banco de datos evalúa la calidad del control interno en cuatro niveles: objetivos estratégicos, objetivos operativos, objetivos de presentación de informes y objetivos de cumplimiento. Este estudio muestra que la relación entre el director ejecutivo y la junta directiva puede reducir la prudencia contable al debilitar la calidad de los controles internos. Por tanto, para fomentar la prudencia en la contabilidad, las empresas necesitan mejorar la calidad del control interno.

Pérez (2020) cuya indagación se basó en el estudio del control interno y gestión administrativa de una organización pública peruana, por medio de una investigación de método mixto, de corte transversal favorable, de tipo no experimental, y con un diseño descriptivo tomando una muestra de 80 colaboradores compuesta por funcionarios y administrativos, obtuvieron una relación moderada sobre la variable del control interno en consecuencia con la variable gestión administrativa; el valor de significancia es 0,000 menor al 0.05, según el factor de Pearson (0,687); por tal motivo, se admitió la hipótesis de estudio y se descartó la hipótesis nula; es decir que, las variables de estudio se relacionan entre sí. Por lo cual, concluyó que, las organizaciones que no presentan un control interno correctamente definido tienden a no cumplir con sus metas y objetivos institucionales. Estos resultados se ven consolidados por los aportes teóricos investigados en dicho documento referencial, en el cual se sintetiza la idea de que, el Control Interno permite que se tenga confianza en los reportes, tanto financieros como presupuestales, con la finalidad de direccionar sus resultados, y que, sin su correcta aplicación, la toma de decisiones acertadas no es posible.

Desde el ámbito nacional, se presentan las siguientes investigaciones:

Guillin et al. (2022) cuyo trabajo se direccionó a la analizar la gestión administrativa de una entidad pública ecuatoriana, aplicando el método de investigación analítico e inductivo, por medio de una encuesta a un muestreo aleatorio simple, de una población de 168 agricultores y a 15 servidores estatales de la UNA en la planta Quevedo, obtuvo como resultado que, la entidad no poseía personal asignado para las funciones de control interno, lo cual repercutió de manera negativa al desarrollo de los procesos internos de almacenaje, concluyendo así en la obligatoriedad de que los procesos de control interno designados por entes reguladores como la Contraloría General del Estado para mejorar sus resultados y lograr los objetivos institucionales. Además, establece que, los procesos son una guía que contribuye a la obtención de resultados, pues permite que los trabajadores sepan las funciones que deben cumplir, los recursos que necesitan y el tiempo disponible para lograrlo, a fin de que puedan conocer los resultados que se esperan de sus actividades.

En cuanto al control interno, Torres et al. (2021) buscaron establecer correlaciones con la gestión de la eficiencia en la industria hotelera en Ecuador

utilizando métodos de investigación como el histórico, el sistemático y el observacional. El estudio encuestó al personal de gestión administrativa de los hoteles en cuestión y encontró que sólo el 56% de los hoteles contaba con un área de control interno, concluyendo así que estas operaciones tienen una estructura menos formal, afectando negativamente la implementación de políticas y procedimientos necesarios para una gestión eficaz. El estudio concluyó que el control interno es necesario para lograr los objetivos corporativos, mejorar las relaciones con los grupos de interés afiliados a la empresa y afirmar la satisfacción del cliente interno y externo.

Carrillo (2020) analizando a profesionales del área de salud ecuatorianos para medir su nivel de engagement, estableció un documento basado en el diseño transversal de alcance descriptivo, con una muestra de 177 profesionales de la salud y presentó como resultado que, los profesionales consultados reflejan un nivel elevado del engagement con relación a la clasificación de las dimensiones del engagement; con una confiabilidad de 0,802 en el coeficiente del Alfa de Cronbach, por lo cual, concluyó que, los profesionales de atención de salud de primer nivel reflejan un elevado nivel de compromiso en relación a las dimensiones evaluadas. Profesionales que a pesar de estar cansados realizan sus actividades con mucho compromiso, energía y motivación para seguir trabajando. Trabajar en un entorno sanitario requiere e indica que, incluso si las condiciones de trabajo son inadecuadas, los empleados mantienen la pasión por su trabajo, continúan trabajando, experimentan que la vida cotidiana pasa rápidamente y comprenden que su profesión es valiosa.

Referente a las teorías relacionadas con el engagement, Vargas y Estrada (2020) establecen como una de las teorías con mayor relación a la Teoría de los Recursos y Demandas Laborales (DRL) creada por Evangelia Demerouti y Arnold Bakker (2011), en la cual establecen diversas variables que se relacionan y explican la felicidad y el desempeño profesional. Por tal razón, estará expuesto a sus componentes (recursos laborales y demandas) y su posterior amplificación (recursos personales).

Demerouti & Bakker (2011) definen su modelo DRL por medio del uso de diversos recursos y demandas existentes en el entorno laboral, el cual define el nivel de dedicación que pueden generar los colaboradores, como parte del

engagement, estableciendo que esto se basa en el nivel de entusiasmo y orgullo que siente el colaborador al realizar sus actividades. En estos recursos se considera los materiales, el entorno de trabajo y los organizacionales, que inciden en el aspecto psicológico

Por otro lado, Rivera (2020) menciona como los componentes de la teoría DRL a los aspectos que se dividen en externos: organizativos y sociales e internos: correspondientes a la cognición mental y física, entendida como acción. Algunos ejemplos de tales recursos son la independencia, el soporte de colegas y supervisores, un ambiente de trabajo igualitario y respetuoso y políticas de concordancia entre la vida personal y laboral.

Juárez (2021) menciona que como segunda parte del modelo DRL, es decir las demandas laborales, se evalúan los aspectos psicológicos, sociales, físicos y organizativos del trabajo, los que se traducen en acciones como la presión laboral, las relaciones con los compañeros de trabajo y los clientes, la sobrecarga laboral, los conflictos en el desempeño, actividades monótonas, entre otros factores que merman los recursos, y que generan una problemática en el desempeño de los trabajadores.

Demerouti & Bakker (2011) con respecto a la absorción, mencionan que esto se relaciona con la capacidad que tiene un trabajador en concentrarse al 100% en sus actividades laborales, sin considerar las distracciones internas o externas, llegando a un punto en el cual siente que el tiempo pasa rápido debido a que disfruta de las actividades que realiza. Esto permite que la teoría DRL pueda identificar, por medio de las demandas laborales, importantes predictores de fatiga y problemas de salud física y mental.

Finalmente, Demerouti & Bakker (2011) definen al vigor del engagement como la cantidad de energía que los colaboradores establecen para sus funciones y como esto afecta a su cumplimiento, estableciendo que, mientras mayor es el compromiso de los trabajadores, mayor será su nivel de persistencia y resistencia para lograr sus objetivos y metas.

Otra teoría, vinculada al engagement es la teoría del comportamiento organizacional cuya autoría es de Robbins & Judge (2019) mediante la cual establece que es el método con el que se estudia las dinámicas que se dan entre individuos y grupos en un entorno profesional. Por tanto, tiene la responsabilidad

de examinar el impacto que tienen en la empresa, con el fin de reflejar las interacciones continuas entre personas, grupos y empresas y su influencia mutua.

Segredo et al., (2015) basándose en esta teoría, conceptualizaron al comportamiento organizacional de la siguiente manera:

“Una disciplina que se ocupa de describir, controlar, predecir y comprender el comportamiento humano en un entorno organizacional. Cuando se aplica a los individuos de una organización, incluye normas, actitudes, excepciones y valores. Es el estudio y aplicación de conocimientos relacionados con el comportamiento de las personas en las organizaciones” (pág. 4)

De acuerdo a Chiavenato (2009), refiriéndose a los elementos de la teoría del comportamiento organizacional, se pueden distinguir dos características más importantes del comportamiento organizacional: el comportamiento individual, centrándose en temas como las formas, las relaciones, el conocimiento y la motivación y la descripción del comportamiento grupal. Por lo tanto, cubre temas como reglas, roles, formación de equipos y gestión de conflictos.

La comunicación puede dividir el comportamiento organizacional en diferentes facciones para percibir el comportamiento humano en una institución, donde todo sucede según la manera en que se transmite y aprovecha la información en la organización.

De acuerdo a Alves (2023), en su libro titulado “Comportamiento organizacional” es necesario aclarar que, según este ámbito de investigación, el comportamiento grupal no puede explicarse únicamente como la suma del comportamiento de cada sujeto que integra el grupo. Para esta teoría, el comportamiento de un grupo difiere del comportamiento de sus miembros individuales.

Entender el comportamiento organizacional también es difícil porque incluye elementos fácilmente observables como las estrategias aplicadas, las políticas de la organización, los procedimientos adoptados, la estructura organizacional, la cadena de mando, los objetivos globales, y las tecnologías, las pruebas de evaluación, entre otros. Sin embargo, también incluye elementos difíciles de medir como el nivel de compromiso, la dedicación y el entusiasmo de los empleados a la empresa.

El comportamiento observable, como hablar con compañeros, organizar equipos o elaborar informes, es el centro del comportamiento organizacional. Además, estudia los estados internos, que incluyen pensar, percibir y tomar decisiones, y cómo se comportan las personas y grupos dentro de las organizaciones. Debido a que ninguna persona se comporta de la misma manera que los demás, también analiza el procedimiento de organizaciones y grupos. Sin embargo, las acciones de individuos individuales no pueden explicar algunos eventos que ocurren en las organizaciones. Por lo tanto, estos acontecimientos deben analizarse en relación con variables organizacionales o de grupo.

Las teorías clásicas del comportamiento organizacional surgieron poco después de la revolución industrial y las organizaciones experimentaron una gran diversidad y pluralismo. La teoría clásica de la organización estudia casi exclusivamente la estructura de una compañía formal (es una empresa basada en una división racional del trabajo, la diferenciación e unificación de los miembros según ciertos criterios determinados por quienes controlan el procedimiento para la toma de decisiones, determinados por la dirección y adoptados). (por manuales organizativos, descripciones de puestos, organigramas, normas y procedimientos, etc.) (Chiavenato, 2009).

Esta teoría establece que cada organismo debe cumplir a cabalidad con los resultados que se propone por medio del apoyo de sus colaboradores, los cuales tienen parte fundamental de relevancia para alcanzar las metas de la organización, pues de su compromiso y dedicación depende el desenvolvimiento de los procesos establecidos para cada área de trabajo.

Cada empresa u organización tiene sus propias características y dificultades. Sin embargo, hay algunos parámetros generales que se deben seguir al evaluar el comportamiento organizacional. Uno de estos es el indicador que debe ser objetivo y estar directamente relacionado con las medidas implementadas. Estos incluyen ausencias, tiempo de trabajo, error humano, producción y nivel de productividad Mendoza et al. (2020).

Como parte del desarrollo del control interno, se analiza la teoría sistémica o de sistemas. Luna et al., (2019) mencionan que, esta teoría se fundamenta en la premisa de que, todos los procesos, acciones o actividades de cualquier entorno, se basa en el desarrollo de actividades ligadas entre sí como un engranaje. En la

biología se analizó de manera inicial esta idea, cuando se estableció el estudio de ecosistemas que interactúan entre sí, generando redes o sistemas que evolucionan mutuamente. Al pasar al ámbito organizacional, esta teoría permite que cada entidad vea a sus áreas o departamentos como entidades independientes que se coordinan para la resolución de problemas pero que pueden asociarse a otras áreas para generar nuevos procesos.

La creación de un sistema parte desde la premisa de un objetivo en común que se quiere lograr por medio de acciones conjuntas en las cuales se involucra los recursos materiales, los recursos humanos, y la definición de procesos, estos tres elementos deben compaginar para lograr los resultados deseados.

Uno de los principales fundamentos de la teoría es la idea de que todo sistema forma parte de un sistema más grande y complejo, lo que puede ayudar a desentrañar las actividades de grandes industrias como la automotriz, por ejemplo. Una característica de los sistemas es que deben ser abiertos, de tal manera que, pueda entrelazarse a otros sistemas para dar mejores y mayores resultados Luna et al., (2019).

La teoría sistémica sirve para la creación de un Modelo Estándar de Control Interno basado en los principios de Autocontrol, Autorregulación y Autogestión, los cuales son los parámetros que deben cumplirse. El autocontrol se basa en la capacidad que tiene la institución en medirse a sí misma en el cumplimiento de sus resultados y objetivos; la autorregulación se establece como la capacidad de las instituciones de aplicar normativas y legislaciones vigentes a fin de cumplir con lo establecido por organismos de control; y finalmente, la autogestión se basa en la interpretación, coordinación y aplicación de su función administrativa Luna et al., (2019)

La importancia de esta teoría radica en que, conocer el desarrollo de los sistemas es parte intrínseca del control interno, pues esta herramienta permite analizar los procesos y macroprocesos de una entidad en todas sus partes, a fin de detectar problemáticas o falencias que impidan obtener los resultados esperados por las organizaciones de manera en que todo el conjunto trabaje de manera óptima y eficiente Calderón et al. (2022)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se establece del tipo básica, debido a que, según Bernal (2019) este tipo forma la base para la ejecución de la investigación aplicada, y, por ende, no requiere la estructuración de una solución a una problemática y busca solo su análisis.

Se considera que el tipo de investigación del presente documento es cuantitativo, puesto que, hará uso del análisis de resultados estadísticos con el fin de brindar información certera. De acuerdo a Briones (2018), al momento de utilizar el enfoque cuantitativo se puede contrastar resultados por medio de valorar los resultados de manera numérica, empleando herramientas estadísticas.

Se establece un diseño no experimental, debido a que, durante el análisis de este estudio, no se manipuló ninguna de las variables. El estudio se considera descriptivo-correlacional causal, pues se analizan los conceptos básicos de las variables de estudio, para luego, establecer su relación. Por su temporalidad, se establece como un estudio transversal, puesto que se obtienen los datos de una muestra poblacional en un determinado tiempo Hernández et al. (2018).

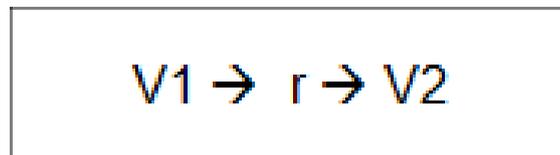


Gráfico 1. Diseño de investigación

Dónde:

V1 = engagement

V2 = Control interno

r = Correlación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: engagement

Definición conceptual

De acuerdo a Demerouti & Bakker (2011), El engagement se define como un estado mental positivo permanente o persistente en un contexto laboral, que

influye en su desempeño y desempeño de sus funciones porque les permite sentir un compromiso fuerte y real con sus trabajos, lograr apasionarse por lograr sus objetivos dentro de la entidad. y sentir orgullo de pertenecer a esta institución.

Definición operacional

Con el fin de medir las variables del engagement, se utiliza el modelo propuesto por Demerouti & Bakker (2011) abarcando tres dimensiones: dedicación, absorción y vigor.

Indicadores

Los indicadores, de acuerdo a las dimensiones del engagement, se clasifican de la siguiente manera:

- **Dedicación:** Compañerismo, confianza, orgullo, pertenencia.
- **Absorción:** Integración, satisfacción, valoración, empatía
- **Vigor:** Entusiasmo, trabajo en equipo, energía, proactividad, conocimiento (Demerouti y Bakker, 2011)

Escala

Ordinal (Alto, medio y bajo)

Variable 2: Control Interno

Definición conceptual

Luna et al., (2019) en su libro, menciona al control interno como la parte de los procesos organizacionales que permite monitorear de manera continua los resultados de las acciones de los colaboradores y su nivel de cumplimiento.

Definición operacional

La variable de control interno se puede medir de acuerdo a los principios establecidos por Luna et al., (2019) , considerando las siguientes dimensiones: Autocontrol, Autorregulación y Autogestión.

Indicadores

Los indicadores, de acuerdo a las dimensiones del control interno, se clasifican de la siguiente manera:

- **Autocontrol:** Conocimiento de funciones, integración, responsabilidad, evaluación, desempeño.
- **Autorregulación:** Cumplimiento, monitoreo, control, honestidad
- **Autogestión:** Recursivo, orden, compromiso (Luna et al., 2019)

Escala de medición

Ordinal (Alto, medio y bajo)

3.3 Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población

El término población se refiere al conjunto de individuos o entidades que comparten características o se enfrentan a problemas similares Hernández et al. (2018). Para esta investigación, se toma como población a los empleados de una organización pública en Ecuador, quienes están distribuidos de la siguiente manera según sus áreas:

Tabla 1.
Población

Ítems	Gerencias	Cantidad de funcionarios
1	GERENCIA DE NEGOCIOS FINANCIEROS Y CAPTACIONES	10
2	GERENCIA ADMINISTRATIVA	21
3	GERENCIA JURÍDICA	15
4	GERENCIA DE OPERACIONES FINANCIERAS	40
5	GERENCIA DE NEGOCIOS FIDUCIARIOS	10
6	SUBGERENCIA GENERAL DE NEGOCIOS	52
7	GERENCIA DE COACTIVA	13
8	GERENCIA DE RIESGOS	23
9	GERENCIA DE TALENTO HUMANO	21
	TOTAL	205

3.3.2 Muestra

La muestra se estima como una parte de la población de objeto de estudio Hernández et al. (2018). Debido a que se considera la muestra como manejable, se establece que no se realizará cálculo de muestra y, por ende, se aplicará la herramienta de recolección de datos a toda la población designada.

3.3.3 Muestreo

Se aplicará el muestreo no probabilístico en la investigación, debido a que no se realizó el cálculo de la muestra, cómo se indica en el punto anterior, y se trabajará con toda la población de estudio, con base en los criterios de selección establecidos con anterioridad.

3.3.4 Unidad de análisis

Como insumo de estudio, se consideró a los funcionarios de una entidad del sector público en el Ecuador, tomando en cuenta que se los consideró como el recurso principal para adquirir la información que será analizada dentro de la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección datos

Con la finalidad de cumplir con los parámetros señalados por medio de los objetivos de la investigación, se establece el uso de la herramienta conocida como la encuesta, basado en las dimensiones mencionadas por la teoría del engagement de Demerouti & Bakker (2011), para la primera variable, considerando los aspectos de absorción, dedicación y vigor, evaluados por medio de la escala de Likert de 3 opciones (siempre=3, a veces =2, nunca =1) con el fin de condensar de manera concreta la opinión de los colaboradores. Además, se llevó a cabo una validación basada en criterios de expertos, que incluyeron al Ing. Luis Burgos MBA., al Ing. Juan Fierro MBA. y a la Ing. Maritza Galarza MBA. También se llevó a cabo una prueba piloto a 20 colaboradores, cuyos resultados se analizaron estadísticamente con el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach y obtuvieron un valor de 0,926, lo que indica que tiene una alta confiabilidad.

Ficha técnica de instrumento 1:**Nombre de la Prueba:** Cuestionario de engagement**Autor:** Demerouti & Bakker, 2011**Adaptación:** Alberto Montesdeoca**Dimensiones:** Dedicación (ítems 1-7), Absorción (ítems 8-15) y Vigor (ítems 16-20)**Escala de Likert:** siempre (3), a veces (2), nunca (1)

Con respecto a la segunda variable, el control interno, fundamentado en la teoría de los sistemas de Luna et al., (2019), se establece la encuesta fundada en las 3 dimensiones: autocontrol, autorregulación y autogestión por medio de la escala de Likert de 3 opciones (siempre=3, a veces =2, nunca =1). Además, se sometió a una evaluación de validez por parte de expertos, incluyendo al Ing. Luis Burgos MBA., al Ing. Juan Fierro MBA. y a la Ing. Maritza Galarza MBA. También se llevó a cabo una prueba piloto a 20 colaboradores, cuyos resultados se analizaron estadísticamente con el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach y obtuvieron un valor de 0,826, lo que indica que es muy confiable para su uso.

Ficha técnica de instrumento 2:**Nombre de la Prueba:** Cuestionario de control interno**Autor:** Luna et al., (2019)**Adaptación:** Alberto Montesdeoca**Dimensiones:** Autocontrol (ítems 1-7), Autorregulación (ítems 8-14) y Autogestión (ítems 15-20)**Escala de Likert:** siempre (3), a veces (2), nunca (1)

Medina et al., (2023) habla sobre la importancia de garantizar que la recopilación de datos sea ética y coherente entre los participantes, y que los datos sean confidenciales y seguros. Además, es necesario tener en cuenta la calidad de los datos, incluida su exactitud, confiabilidad y confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Para iniciar la investigación, se obtuvo el consentimiento de la institución pública donde se realizó el estudio, el apoyo de la gerencia administrativa fue fundamental ya que garantizó la apertura y colaboración de los empleados.

Utilizando dos cuestionarios virtuales, se informó a los colaboradores sobre su contribución al estudio de forma anónima, previo consentimiento, se procedió a distribuir los cuestionarios de preguntas por la herramienta WhatsApp, la aplicación del instrumento no le llevo más de 10 minutos a los funcionarios, concretando un proceso eficiente y relevante para el análisis estadístico. Para fines educativos, se les informó que sus respuestas no causarían ninguna consecuencia negativa en su lugar de trabajo.

3.6 Método de análisis de datos

La información que se recopiló fue ingresada al software SPSS y Excel, por medio del cual se empleó el método estadístico descriptivo de Kolmogorov-Smirnova como prueba de normalidad y los coeficientes de Rho Spearman y Baremo como parte de la validación de los objetivos, con el fin de realizar un mejor análisis al instrumento aplicado conforme a los objetivos e hipótesis, determinando el grado en que los componentes del cuestionario están conectados entre sí.

Ramos et al. (2021) procesar la información de manera adecuada será importante en la preparación del trabajo, porque de ello dependerá la mejor forma de obtener conocimientos importantes que contribuirán a la investigación.

3.7 Aspectos éticos

Los criterios utilizados en esta investigación son: Confidencialidad para proteger la información proporcionada por los encuestados, en este caso funcionarios gubernamentales. En tales casos, los entrevistados que opten por no ser nombrados en el informe final de la investigación se asegurarán de que se apliquen criterios de confidencialidad y anonimato.

Los criterios de integridad científica se utilizan para monitorear completamente criterios como la equidad de la información, la lucidez de los

resultados y la rendición de cuentas en todas las investigaciones, por medio del uso de los lineamientos interpuestos por la Universidad, utilizando la Norma APA UCV.

Al mismo tiempo, los criterios informativos son constantes, asegurando que el contenido de la entrevista sea confiable, limitándose en la mayoría de los casos a resumir las respuestas "con sus propias palabras", tratando de no distorsionar el significado que se quiere expresar.

Otro criterio utilizado es la confidencialidad, ya que se protegerá la información compartida en un acuerdo de confianza entre dos o más participantes de la investigación.

Finalmente, el consentimiento para participar en la investigación es un requisito previo para realizar la entrevista a fin de garantizar que los participantes de la investigación lo hagan de forma voluntaria y consciente.

IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad

Tabla 2.

Prueba de ajuste de bondad de las puntuaciones de engagement y control interno.

Puntaje	Kolmogorov-Smirnova*		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Engagement	,110	205	,005
D1: Dedicación	,202	205	,000
D2: Absorción	,279	205	,006
D3: Vigor	,250	205	,000
V2: Control Interno	,280	205	,000
D1: Autocontrol	,160	205	,000
D2: Autorregulación	,150	205	,005
D3: Autogestión	,179	205	,000

*p es menor 0.05 no tienen distribución normal

Decisión estadística: Si $p \leq 0.05$ se rechaza la Hipótesis nula, no existe distribución normal de los datos. De lo contrario se acepta.

Interpretación:

Por medio del cálculo del coeficiente Kolmogorov Smirnov con respecto a las evaluaciones de las variables de engagement y control interno, se ha revelado un valor de significancia inferior al 0.05; rechazándose H_0 (No existe incidencia significativa del Engagement en el Control Interno de los Colaboradores de una Empresa Pública en Ecuador); por lo que se considera que, al no tener una distribución normal en los datos recopilados, es viable la aplicación del coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

Objetivo general:

Determinar la incidencia del Engagement en el Control Interno de los Colaboradores de una Empresa Pública en Ecuador, 2023

Tabla 3.

Aplicación del coeficiente de correlación entre engagement y control interno de los Colaboradores de una Empresa Pública en Ecuador, 2023.

		Control Interno
Engagement	Coeficiente Rho Spearman	,825**
	Sig.	,000
	N	205

Nota: Correlación de Spearman

Interpretación

Por medio del valor generado por el coeficiente $Rho=0.815$, se muestra como resultado que existe una relación muy alta y con tendencia positiva entre las variables analizadas y su significancia (0.000) es menor al 0.05, validando la hipótesis de la investigación. Por lo que, se puede decir que, a mayor nivel de engagement o compromiso tengan los trabajadores, mejores serán sus resultados en los procesos de control interno de la institución y estarán más predispuestos a su cumplimiento.

Objetivo específico 1:

Conocer el nivel actual del Engagement de una empresa Pública del Ecuador en el 2023:

Tabla 4.

Distribución del nivel de engagement de una Empresa Pública en Ecuador, 2023.

	Baremación	N° de colaboradores	Porcentajes
Nivel de engagement	Bajo (20 A 33)	6	3%
	Medio (34 A 47)	81	40%
	Alto (48 A 60)	118	58%
		205	100,0

Nota: datos tomados de los cuestionarios.

Considerando los valores presentados en la tabla de frecuencias que se encuentra con anterioridad, se puede establecer que, la mayoría de los colaboradores de la empresa pública analizada (58%) estiman que existe un alto nivel de engagement en la institución, mientras que, el 40% estima a este nivel como medio y, el 3% menciona que hay un nivel bajo, lo que permite establecer que, las acciones gerenciales actuales han dado buenos resultados con respecto a generar un compromiso entre la entidad y sus trabajadores, haciéndolos sentir parte del desarrollo de la institución.

Objetivo específico 2:

Identificar el nivel del control interno de una empresa Pública del Ecuador en el 2023:

Tabla 5.

Distribución del nivel de control interno de una Empresa Pública en Ecuador, 2023.

	Baremación	N° de colaboradores	Porcentajes
Nivel de Control Interno	Bajo (20 A 33)	4	2%
	Medio (34 A 47)	53	26%
	Alto (48 A 60)	148	72%
		205	100,0

Nota: datos tomados de los cuestionarios.

Por medio de la tabla 5, se puede observar que, los colaboradores, en su mayoría (72%) considera que existe un alto nivel de control interno en la institución. El 26% asume que existe un nivel medio de control y, el 2% estima que este nivel es bajo. Por lo cual, se puede estimar que la institución pública analizada cuenta con procesos correctamente estructurados para el control y monitoreo del desempeño de las actividades de su personal.

Objetivo específico 3:

Determinar la incidencia del vigor del Engagement en el Control Interno de los Colaboradores de una Empresa Pública en Ecuador, 2023:

Tabla 6.

Aplicación del coeficiente de correlación entre vigor y Control Interno de los Colaboradores de una Empresa Pública en Ecuador, 2023.

		Control Interno
	Coeficiente Rho Spearman	,815**
Dimensión Vigor	Sig.	,000
	N	205

Nota: Correlación de Spearman

Interpretación

Por medio del coeficiente de Rho, se establece el valor de 0.815, lo cual permite determinar una relación alta positiva entre la dimensión de vigor y el control interno, con un valor de significancia (0.000) el cual es menor al 0.05. Este resultado se puede interpretar como la manifestación del vigor dentro del entorno laboral, estableciéndolo como la capacidad de los colaboradores para persistir, a pesar de las dificultades que se presente al momento de ejecutar sus funciones, para cumplir cabalmente con sus resultados y objetivos, por lo cual, este rasgo incide en un mejor cumplimiento de los parámetros del control interno, siendo punto de validación para la hipótesis de investigación, la cual determina que existe incidencia significativa del Engagement en el Control Interno de los Colaboradores y como acto consecuente se descarta la hipótesis nula.

Objetivo específico 4:

Determinar la incidencia de la dedicación del Engagement en el Control Interno de los Colaboradores de una Empresa Pública en Ecuador, 2023:

Tabla 7.

Aplicación del coeficiente de correlación entre dedicación y Control Interno de los Colaboradores de una Empresa Pública en Ecuador, 2023.

		Control Interno
Dimensión	Coeficiente Rho Spearman	,760**
Dedicación	Sig.	,000
	N	205

Nota: Correlación de Spearman

Interpretación

Se puede visualizar, en la tabla presentada que, el valor de Rho dio como resultado 0.760, estableciendo una valoración alta y positiva en la relación entre la dimensión de la dedicación y el control interno, con un valor de significancia (0.000) menor al 0.05. Esto puede ser interpretado como una incidencia directa entre ambas variables, declarando así que, a mayor dedicación que el colaborador demuestre con la entidad y sus actividades, mejores serán sus resultados en los parámetros del control interno, pues su sentido de pertenencia a la institución hará que busque cumplir con sus metas, validando la hipótesis de estudio, considerando que, la dedicación, variable dentro del engagement, tiene incidencia significativa en el Control Interno, lo que resulta como consecuencia rechazar la hipótesis nula.

Objetivo específico 5:

Determinar la incidencia de la absorción del Engagement en el Control Interno de los Colaboradores de una Empresa Pública en Ecuador, 2023:

Tabla 8.

Aplicación del coeficiente de correlación entre absorción y Control Interno de los Colaboradores de una Empresa Pública en Ecuador, 2023.

		Control Interno
Dimensión	Coeficiente Rho Spearman	,815**
Absorción	Sig.	,000
	N	205

Nota: Correlación de Spearman

Interpretación

Finalmente, en la anterior tabla, se puede apreciar que, el valor de $Rho=0.792$, por lo tanto, existe una correlación alta positiva entre la dimensión de la absorción como dimensión del engagement y su incidencia en el control interno, con un valor de significancia (0.000) es menor al 0.05. Lo que demuestra que, sí existe relación significativa. Considerando esto, se puede establecer que, a mayor nivel de concentración y enfoque presente el colaborador en su trabajo, mejores serán sus resultados en los procesos de control interno de la institución. En conclusión, los resultados obtenidos permiten aceptar la hipótesis de estudio y por ende rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Una vez realizado el análisis estadístico, el cual dio como resultado del objetivo general un valor de 0.815 con el coeficiente Rho, demostrando una relación directa muy alta y con tendencia positiva entre las variables analizadas y su significancia (0.000) que es menor al 0.05, estableciendo que, a mayor nivel de engagement tengan los trabajadores, mejores serán sus resultados en los procesos de control interno de la institución y estarán más predispuestos a su cumplimiento, lo cual está en concordancia con los resultados presentados por López (2020), quien analiza el compromiso y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa pública peruana, con una investigación de tipo básica y un diseño no experimental de corte transversal, determinando una correlación alta positiva según el $Rho=0,838$, y un $(p=0,000 < 0.05)$, lo que indica que a mayor engagement mayor rendimiento laboral tendrán los colaboradores. Los resultados del estudio realizado en una empresa pública en Ecuador, se encuentran respaldados por la teoría de Demerouti & Bakker (2011), Recursos y Demandas Laborales (DRL), la cual indica que es un tema relevante para la gestión de Talento Humano, donde se interrelacionan el rendimiento y el bienestar laboral.

En el primer objetivo específico, se estimó que la mayoría de los colaboradores de la empresa pública analizada (58%) estiman que existe un nivel considerable de engagement en la institución, mientras que, el 40% estima a este nivel como medio y, el 3% menciona que hay un nivel bajo. Esto concuerda con la investigación de Carrillo (2020) en el cual, los profesionales del sector público, reflejan un elevado nivel de compromiso, y que, por ello, mantienen la pasión por su trabajo, y su nivel de rendimiento no se ve afectado por las situaciones adversas de su entorno laboral. En la misma línea, la investigación de Acuña et al. (2022), enfocada en la conciliación que debe existir entre el trabajo y la familia y cómo estos factores incidieron en sus niveles de engagement estableció que, las entidades que demuestran mayor nivel de compromiso son las que generan altos resultados por parte de sus colaboradores.

En el segundo objetivo específico se puede estimar que, los colaboradores, en su mayoría (72%) considera que existe un alto nivel de control interno en la institución. El 26% asume que existe un nivel medio de control y, el 2% estima que este nivel es bajo. Estos resultados coinciden con la investigación de León et al.

(2023), en la cual establece que existe una correspondencia afirmativa entre el control interno y el rendimiento de la empresa, puesto que se vinculan directamente con el logro de objetivos organizacionales, lo que afecta la rentabilidad y el desempeño de las entidades, por lo que, al manejarse niveles altos de control interno, la entidad puede mostrar resultados favorables. Adicional a ello, se considera que existen parámetros que validan estos datos en la investigación realizada por Yin et al. (2020) en la cual se menciona que la calidad del control interno se evalúa en cuatro niveles: objetivos estratégicos, objetivos operativos, objetivos de presentación de informes y objetivos de cumplimiento.

Considerando el tercer objetivo específico, se establece el valor de 0.815 en el coeficiente de Rho, lo cual permite establecer una relación altamente positiva entre la dimensión de vigor y el control interno, con un valor de significancia (0.000) que es menor al 0.05, lo cual está acorde a los resultados presentados por la investigación de Toscano del Cairo, et al. (2020), cuya finalidad fue relacionar el engagement y la condición de vida en una organización, donde se halló una asociación significativa entre las variables, dado que la relación entre estas dos tiene una carga de valor estimado de 0.61, con un nivel de significancia de 0.04, concluyendo que la dinámica y composición de los factores relacionados con el engagement permite orientar los esfuerzos de gestión y centrar las intervenciones de los colaboradores hacia mejores resultados, generando un mayor impacto en el rendimiento.

Por medio del cuarto objetivo específico, se establece el valor de $Rho=0.760$, estableciendo una valoración alta y positiva en la relación entre la dimensión de la dedicación y el control interno, con un valor de significancia (0.000) menor al 0.05, lo cual se vincula a la investigación de Leiva (2021), quien investiga la relación entre el engagement y el desempeño laboral donde se observó que las variables de estudio presentan una correlación directa, con tamaño de efecto grande y estadísticamente significativo con un Rho . Pearson 0.513, $p=0.004$. Es decir, al aumentar el compromiso organizacional, se verá un gran aumento del desempeño laboral en los trabajadores. Por lo que los resultados obtenidos en la relación de la dimensión dedicación de la empresa pública analizada, se respalda en la teoría de Demerouti & Bakker (2011), quienes establecen que, el nivel de entusiasmo que

los colaboradores le brindan a sus actividades puede mejorar el enfoque específico en el aspecto organizacional.

Finalmente, en el quinto objetivo específico, se puede apreciar que, el valor de $Rho=0.792$, por lo tanto, existe una correlación directa, alta positiva y su valor de significancia (0.000) es menor al 0.05. Lo que demuestra que, sí existe relación significativa entre la dimensión absorción y el control interno, lo cual se asemeja a los datos presentados por Pérez (2020) cuya investigación se basó en el análisis del control interno y gestión administrativa de una organización pública peruana, donde se obtuvo un $Rho. Pearson=0,687$, evidenciando que existe una relación positiva moderada, con una significancia de ($p=0,000 <0.05$), donde se concluye que las organizaciones que no presentan un control interno correctamente definido tienden a no cumplir con sus metas y objetivos institucionales, los cuales se relacionan directamente al potencial de cumplimiento de los colaboradores y su nivel de compromiso, sobre todo en el sector público, el cual requiere un alto grado de atención por las interacciones con los ciudadanos en general. Relacionando el estudio realizado a la empresa pública ecuatoriana con la teoría de Demerouti & Bakker (2011), mencionan que esto tiene que ver con la capacidad que tiene un trabajador en concentrarse al 100% en sus actividades laborales, sin considerar las distracciones internas o externas.

VI. CONCLUSIONES

1. Al término del estudio del engagement en el control interno de los colaboradores de una empresa pública en Ecuador, con respecto al objetivo general se obtuvo, un valor de $Rho=0.815$, esto quiere decir que existe una relación directa muy alta con tendencia positiva y una significancia (0.000) menor al 0.05, lo que me llevó a aceptar la hipótesis de estudio, descartando la hipótesis nula, por lo tanto se concluye que existe una relación directa significativa entre el engagement y el control interno, por lo cual, se puede establecer que, mientras mayor es el compromiso de los colaboradores, existirá un mayor cumplimiento de los procesos de control interno y, por ende, mejores resultados.
2. La encuesta realizada a los colaboradores de una empresa pública en Ecuador se obtuvo como resultado que, la mayoría de los colaboradores (58%) consideran que existe un alto nivel de engagement en la entidad, por lo cual, las actividades realizadas por esta institución han permitido que los trabajadores se sientan plenos y motivados dentro de su actividad laboral.
3. Se determinó que, la mayoría de los colaboradores (72%) consideran que existe un alto nivel de control interno en la institución, por lo cual, sus actividades están en constante monitoreo, reflejando un alto cumplimiento en los estándares de calidad al momento de ejecutar sus actividades.
4. En referencia a la dimensión del vigor del engagement en el control interno se obtuvo un valor de Rho del 0.815, lo que indica que existe una incidencia positiva muy alta entre la dimensión del vigor del engagement y el control interno y de significancia (0.000) menor al 0.05, lo que establece que los colaboradores sienten un mayor compromiso en cumplir con sus actividades, y buscan ejecutarlas a pesar de cualquier dificultad, siendo proactivos y solucionando los inconvenientes que se presenten, a fin de cumplir con sus metas y los resultados que el control interno solicita.
5. En el estudio de la dimensión de la dedicación del engagement en el control interno, se obtuvo un valor de Rho de 0.760, lo que manifiesta que existe una incidencia alta, positiva directa y un valor de significancia (0.000) menor al 0.05, se concluye que, los colaboradores muestran un alto sentido del cumplimiento de sus actividades, dedicando su esfuerzo y tiempo al máximo

para alcanzar sus objetivos, y, por ende, lograr resultados óptimos que favorecen al control interno de la organización.

6. En la dimensión de la absorción del engagement en el control interno, se obtuvo un valor de $Rho=0.792$, lo que demuestra que existe una incidencia alta con tendencia positiva y su valor de significancia (0.000) menor al 0.05, por lo que se concluye que, mientras mayor sea el enfoque y concentración que el colaborador realice en su trabajo, mejores serán sus resultados en los procesos de control interno de la institución.

VII. RECOMENDACIONES

Demostrando que existe una relación entre las variables del engagement y el control interno, como recomendación, se sugiere a los altos mandos de la entidad pública estudiada que, a pesar de demostrarse un alto nivel de compromiso, este debe ser reforzado de manera constante, por medio de estrategias para fortalecer el vínculo entre la entidad y sus colaboradores.

A la gerencia, se le recomienda implementar reuniones continuas con sus colaboradores a fin de socializar con ellos, y hacerlos partes de los planes estratégicos de la entidad, conocer sus inquietudes y validar su opinión, involucrándolos en actividades que mejoren el nivel de compromiso de ellos con la institución, teniendo en consideración su misión, visión y valores corporativos.

A los jefes del área de talento humano, se recomienda establecer evaluaciones mensuales con respecto a los controles internos de la entidad, a fin de realizar un seguimiento continuo por medio de procesos de retroalimentación que permitan mantener los altos niveles de calidad de la entidad.

Al jefe del área administrativa, se recomienda establecer objetivos concretos semanales entre los colaboradores, a fin de mantener un trabajo continuo con base en los objetivos departamentales, por medio del cumplimiento de los indicadores de gestión medidos por el control interno.

A los colaboradores, se les recomienda mejorar sus niveles de productividad con base en el nivel de compromiso desarrollado con la entidad, por medio del aprovechamiento y explotación de los beneficios y apoyos brindados por la institución, a fin de presentar resultados óptimos de su gestión.

REFERENCIAS

- Acuña, Á., Mendoza, R., Luengo, C., Hermosilla, A., & Pons, O. (2022). Conciliación trabajo-familia en tiempos de COVID-19 y su relación con el engagement y burnout de docentes universitarios de Chile. *Multidisciplinary business review*. Chile. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-39922022000200001&script=sci_arttext
- Alves, O. (2023). *Comportamiento Organizacional*. Freitas Bastos. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=e-zIEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=teor%C3%ADa+del+comportamiento+organizacional&ots=FzEAJ9_dHL&sig=h-VS_mBf0GPS-cy0mDFEyUJx44E#v=onepage&q=teor%C3%ADa%20del%20comportamiento%20organizacional&f=false
- Arredondo, A., Vargas, M., Ccorisapra, J., Bustamante, J. A., & Ccorisapra, F. d. (2022). Engagement y satisfacción académica: rol mediador del compromiso afectivo en estudiantes de negocios. *Comuni@cción*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682022000200117&lang=es
- Ávila, J., Vargas, L., Rambal, L., & Oquendo, K. (2021). Ansiedad ante exámenes en universitarios: papel de engagement, inteligencia emocional y factores asociados con pruebas académicas. *Psicogente vol.24 no.46*. Barranquilla, Colombia. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372021000200082&lang=es
- Bernal, C. (2019). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales (Sexta edición)*. México D.F.: McGraw-Hill Education.
- Briones, G. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Bogotá: ICFES.
- Calderón, A., Braga, R., & Arana, S. (2022). Control interno y la modernización del Estado en un gobierno regional e institución educativa peruana. *EduSol*, 20(80), 128-139. https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-80912022000300128&lng=es&tlng=es
- Carrillo, P. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador. *Revista San Gregorio*. Ecuador. <https://doi.org/https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1307>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill. <http://148.202.167.116:8080/jspui/handle/123456789/2873>
- De Vera García, I. V. (2022). Considerando el ámbito internacional, en su trabajo titulado "Factores psicosociales y experiencia de engagement en el trabajo: los recursos personales como antecedentes del engagement". *REDINED*. España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8711499>
- Demerouti, E., & Bakker, A. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Díaz, F., & Carrasco, M. (2022). Efecto mediador del engagement entre la Felicidad Subjetiva y el Conflicto Trabajo -Familia/ Familia- Trabajo en una muestra de profesores chilenos. *Psicol. caribe vol.39 no*. Barranquilla.

- http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2022000100004&lang=es
- García, J., Gómez, J., Fagundo, J., Romero, M., Ortega, M., & Navarro, Y. (2022). Factores predictores de los niveles de burnout y work engagement en médicos y enfermeras: una revisión sistemática. *Rev. Esp. Salud Pública*. España. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272021000100189
- García, L. (2021). Hacia la comprensión del engagement en jóvenes universitarios mexicanos con Instagram TV. *Anagramas rumbos sentidos comun. vol.19 no.38*. Medellín, Colombia. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25222021000100157&lang=es
- Guamán, N., & Abendaño, M. (19 de abril de 2022). Engagement de los públicos internos de empresas de Ecuador, en tiempos de pandemia. *Anagramas - Rumbos y sentidos de la comunicación*. Medellín. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25222022000200200&lang=es
- Guillin, X., Mosquera, A., & Pérez, I. (2022). Gestión administrativa de la unidad nacional de almacenamiento. Cantón Quevedo, provincia Los Rios. *Universidad y Sociedad*, 14(1), 333-338. https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100333&lng=es&tlng=es.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación. 7ma edición*. México: Mc Graw Hill.
- Juárez, M. (2021). Relación de la interacción trabajo familia, engagement en el trabajo y desempeño laboral en trabajadores de una entidad paraestatal en la ciudad de San Luis Potosí. México. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7383>
- Leiva Ventura, C. R. (2021). Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaranchal, año 2021. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88965>
- León, C., Rivero, O., & Cavero, F. (2023). Control Interno para mejorar la rentabilidad empresarial en Nuevo Chimbote-Perú. Perú. <https://bibliotecas.ups.edu.ec:2226/record/display.uri?eid=2-s2.0-85165480392&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=ac6e3dcfd466a95bd04509433dbeeba3&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscolang%2C%22Spanish%22%2Ct&s=%28TITLE-ABS-KEY%28contro>
- Londoño, C. (2022). Estilos de liderazgo en los medios públicos ecuatorianos. *Revista de Comunicación*. Piura, Perú. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-09332022000100251&lang=es
- López Guzmán, V. S. (2020). Relación del engagement y el desempeño laboral de los colaboradores de la OGESS – BM, año 2020. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51780>
- Luna, G., Salazar, J., Andrade, C., & Alcívar, F. (2019). *LOS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA EFICIENCIA Y EFICACIA EMPRESARIAL*. E-IDEA OMWIN S.A. <https://doi.org/ISBN IMPRESO: 978-9942-8751-0-5>

- Marsollier, R., & Hanne, A. (2022). Representaciones sociales asociadas a burnout y engagement en el empleo público. *Cultura representaciones soc vol.17 no.33*. Ciudad de México. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-81102022000200002&lang=es
- Martínez, I., Salanova, M., & Cruz-Ortiz, V. (2020). Our boss is a good boss!. Cross-level effects of transformational leadership on work engagement in service jobs. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622020000200001&script=sci_abstract&lng=en
- Medina, M., Rojas, C., Hoces, W., Carrasco, R., Martel, C., & castillo.Roxana. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Mendoza, R. F., Murillo, E. G., & García, S. (2020). Relación entre satisfacción laboral y engagement en empleados operativos de la empresa de transporte Cotrascal S. A. S. *I+D REVISTA DE INVESTIGACIONES*.
- Monje, C., Parra, V., & Pérez, C. (2022). Adecuación de prácticas pedagógicas durante la pandemia y su relación con el compromiso escolar y las necesidades psicológicas de estudiantes secundarios: un estudio cualitativo. *Perspectiva Educativa*. Valparaíso. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97292022000300003&lang=es
- Mora, O., Pedraza, M., Manosalvas, C., & Guerrero, M. (2022). Job satisfaction and engagement of workers in Peruvian and Ecuadorian companies. *Revista*. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85142486472&doi=10.52080%2frvgluz.27.8.15&origin=inward&txGid=1429b7969faee29f7cc4f4882119ad61>
- Ortiz, C., & García, C. (2021). Relationship between perceived organizational support and work engagement in Mexican workers. *Psicogente vol.24 no.45*. Barranquilla, Colombia. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372021000100059&lang=es
- Ossa, C., & Jiménez, A. (2021). Relación entre engagement y calidad de vida en el trabajo en funcionarios de establecimientos educacionales chilenos. *Pontificia Universidad Javeriana*. Chile. <https://www.redalyc.org/journal/205/20574633010/20574633010.pdf>
- Pérez, N. (2020). Control interno y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Chao. *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45647>
- Prieto, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*. Bogotá, Colombia. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342021000100133&lang=es
- Ramos, L., PortoFabio, & Oliveira, D. d. (2021). Managing Hypothesis of Scientific ExperimentswithPhenoManager. <https://sol.sbc.org.br/journals/index.php/jidm/article/view/1988/1812>
- Rao, S., Carter, D., Higgins, V., & Jeong, E. (2022). User Engagement and Activism On the DACA Hashtag: An Analysis of Tweets. *Norteamérica vol.17 no.1*.

- https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-35502022000100006&lang=es
- Rivera, F. (2020). ENGAGEMENT: UNA REVISIÓN TEÓRICA. *Universidad Señor de Sipán*. Perú.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6798/Rivera%20de%20la%20Cruz%20Fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S., & Judge, R. (2019). *Comportamiento Organizacional*. Pearson educación, México.
- Segredo, A., Milian, A., López, P., León, P., & Perdomo, I. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*. Cuba.
https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rcsp/v41n1/spu10115.pdf
- Szleifer, R. (2022). ¡Alarmante! La falta de personal cualificado frena la expansión del sector logístico. <https://www.rrhdigital.com/secciones/mercado-laboral/153925/Alarmante-La-falta-de-personal-cualificado-frena-la-expansion-del-sector-logistico>
- Tintaya, M., & Cueto, R. (2021). Factores psicosociales asociados a la participación política no convencional en una muestra de jóvenes ciudadanos en Lima, Perú. *Revista de Psicología vol.39 no.2*. Lima, Perú.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472021000200933&lang=es
- Torres, R., Hurtado, K., García, M., & Moran, F. (2021). Análisis sobre elementos del control interno y gestión de la calidad en empresas hoteleras. *Cooperativismo y Desarrollo*, 95(3), 905-918.
https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2021000300905&lang=es
- Toscano del Cairo, C., Vesga Rodríguez, J., & Avendaño Prieto, B. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 128–146. Colombia.
<https://doi.org/https://doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>
- Vargas, L. M., & Estrada, W. C. (2020). El engagement: teoría y nociones. *Revista De Investigación Valor Agregado*. Perú.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1264
- Vargas, M. (2021). El estado actual del engagement de los colaboradores en todo el mundo. *Great Place to Work*.
<https://www.greatplacetowork.com.ve/blog/el-estado-actual-del-engagement-de-los-colaboradores-en-todo-el-mundo>
- Vega, L., & Marrero, F. (2021). Evolución del control interno hacia una gestión integrada al control de gestión.
<https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/view/2861/2608>
- Vera, J., & Ornelas, S. (2021). Engagement hacia un producto vs. hacia una marca: una escala para el contexto mexicano. *Contaduría y administración*. Ciudad de México, México.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422021000300001&lang=es
- Vinueza, J., & Robalino, R. (2020). La optimización y el control interno en el uso de los recursos públicos en la mejora de la gestión administrativa.
<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/158/240>

- Yin Meiqun, J. Z. (2020). Impact of CEO-board social ties on accounting conservatism: Internal control quality as a mediator,. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1062940820300693>
- Zamarripa, J., Vega, M., & Ortega, A. (2022). El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal. *Trascender, contabilidad y gestión*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882022000200224&lang=es
- Zamora, R., & Rebolledo, M. (2021). Politainment en campaña: el engagement en la audiencia social de Twitter. *Revista de Comunicación vol.20 no.2*. Piura, Perú. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-09332021000200375&lang=es

Anexos

Operacionalización de las variables (Anexo N°1)

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Engagement	De acuerdo a Demerouti & Bakker (2011), el engagement se define como un estado mental positivo permanente o persistente dentro de un contexto laboral, y que influye en su desempeño y en el desempeño de sus funciones, puesto que les permite sentir un compromiso fuerte y real con sus labores, logrando apasionarse por lograr sus objetivos dentro de la entidad, y sintiendo orgullo de pertenecer a esta institución	Con el fin de medir las variables del engagement, se utiliza el modelo propuesto por Demerouti & Bakker (2011) abarcando tres dimensiones: dedicación, absorción y vigor.	Dedicación	Compañerismo, confianza, orgullo, pertenencia.	Ordinal
			Absorción	Integración, satisfacción, valoración, empatía	
			Vigor	Entusiasmo, trabajo en equipo, energía, proactividad, conocimiento	
Control Interno	Luna et al., (2019) menciona al control interno como la parte de los procesos organizacionales que permite monitorear de manera continua los resultados de las acciones de los colaboradores y su nivel de cumplimiento.	La variable de control interno se puede medir de acuerdo a los principios establecidos por Luna et al., (2019) , considerando las siguientes dimensiones: Autocontrol, Autorregulación y Autogestión.	Autocontrol	Conocimiento de funciones, integración, responsabilidad, evaluación, desempeño.	Ordinal
			Autorregulación	Cumplimiento, monitoreo, control, honestidad	
			Autogestión	Recursivo, orden, compromiso	

Instrumentos de recolección de información (Anexo N°2)

Cuestionario de Engagement

El presente instrumento busca medir el engagement en los colaboradores de una empresa pública, con base a sus respuestas honestas.

Instrucciones.

- Por favor, desarrolle todos los ítems.
- El desarrollo del cuestionario tiene duración de 10 minutos.
- Para calificar cada ítem, utilice las opciones de respuesta que se encuentra a la derecha del cuestionario.

Ejecución

Dimensión	N°	Ítems	Siempre 3	A veces 2	Nunca 1
Dedicación	1	Estoy entusiasmado con mis funciones en el trabajo			
	2	Mis compañeros me generan confianza			
	3	Me gustan todos los beneficios que me proporciona mi trabajo			
	4	Me siento orgulloso de pertenecer a esta empresa			
	5	Llevo años perteneciendo a esta empresa			
	6	Tengo una remuneración salarial acorde a mi puesto de trabajo			
	7	Quiero continuar trabajando en esta empresa			
Absorción	8	Me siento bien siendo parte de esta empresa			

	9	Disfruto de los beneficios que me brinda mi trabajo
	10	Aprovecho todos los beneficios que me ofrecen
	11	Siento que soy valorado
	12	Siento que mis necesidades son atendidas
	13	Me dan los medios para realizar mi trabajo
	14	Me siento parte de esta empresa completamente
	15	Mis metas profesionales están alineadas a mis metas laborales
	16	Soy un trabajador satisfecho
	17	Realizo mis actividades con entusiasmo y energía
Vigor	18	Cuento con apoyo para realizar mis funciones
	19	Siento que tengo la carga de trabajo justa
	20	Me proporcionan capacitaciones para mejorar mi desempeño

Cuestionario de Control interno

El presente instrumento busca medir el control interno en los colaboradores de una empresa pública, con base a sus respuestas honestas.

Instrucciones.

- Por favor, desarrolle todos los ítems.
- El desarrollo del cuestionario tiene duración de 10 minutos.
- Para calificar cada ítem, utilice las opciones de respuesta que se encuentra a la derecha del cuestionario.

Ejecución

Dimensión	N°	Ítems	Siempre 3	A veces 2	Nunca 1
Autocontrol	1	Conozco mis funciones y responsabilidades			
	2	Conozco los objetivos de mi departamento o área			
	3	Aplico las herramientas de medición de resultados de la empresa			
	4	Evalúan de manera continua mis resultados			
	5	Conozco los objetivos en función de mi cargo			
	6	Estoy consciente de mi grado de responsabilidad en el cumplimiento de los objetivos de mi área			
	7	Estoy pendiente de cumplir con los medidores de desempeño			

	8	Cumplo con los procesos de control de la empresa
	9	Cumplo con los procesos de monitoreo de la empresa
	10	La empresa cumple con el marco regulatorio para las instituciones públicas
	11	La empresa informa sobre cambios o nuevas regulaciones para nuestras áreas de trabajo
Autorregulación	12	La empresa se actualiza periódicamente sobre las nuevas normativas y legislaciones
	13	La empresa posee procesos de monitoreo interno para el cumplimiento normativo
	14	Soy consciente de mis resultados de desempeño y busco mejorarlos siempre
	15	Coordino en mi área las actividades para cumplir con los objetivos
Autogestión	16	Busco la manera de contar con los recursos necesarios para cumplir con mis responsabilidades
	17	Se realizan actividades de

control interno en el área
para evaluar resultados

18 Se realizan reuniones
internas para conocer las
novedades en el área de
trabajo

19 Se gestionan las
actividades acordes a los
resultados esperados

20 Se realizan evaluaciones
continuas para monitorear
el desempeño de cada
puesto de trabajo

Confiabilidad de instrumentos (Anexo N°3)

Cuestionario de engagement

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N°	%
Válido	20	100%
Excluido	0	0,00%
Total	20	100%

Estadística de fiabilidad

Alpha de Cronbach	N° de elementos
0,926	20

Estadística de elementos

	Media	Desviación estándar	N
P1	2,500	0,500	20
P2	2,400	0,583	20
P3	2,500	0,592	20
P4	2,500	0,500	20
P5	2,200	0,812	20
P6	2,250	0,829	20
P7	2,550	0,497	20
P8	2,350	0,572	20
P9	2,350	0,572	20
P10	2,450	0,669	20
P11	2,158	0,670	20
P12	2,350	0,726	20
P13	2,400	0,583	20
P14	2,450	0,589	20
P15	2,550	0,589	20

P16	2,400	0,490	20
P17	2,250	0,698	20
P18	2,300	0,640	20
P19	2,300	0,640	20
P20	2,350	0,654	20

Cuestionario de control interno

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N°	%
Válido	20	100%
Excluido	0	0,00%
Total	20	100%

Estadística de fiabilidad

Alpha de Cronbach	N° de elementos
0,826	20

Estadística de elementos

	Media	Desviación estándar	N
P1	1,970	0,829	20
P2	2,230	0,497	20
P3	2,130	0,572	20
P4	2,130	0,572	20
P5	2,170	0,669	20
P6	2,450	0,829	20
P7	2,890	0,497	20
P8	2,340	0,572	20
P9	2,570	0,572	20
P10	2,678	0,669	20

P11	2,158	0,583	20
P12	2,456	0,592	20
P13	2,499	0,500	20
P14	2,450	0,812	20
P15	2,400	0,829	20
P16	2,500	0,497	20
P17	2,450	0,497	20
P18	2,550	0,572	20
P19	2,200	0,572	20
P20	2,200	0,812	20

Carta de Autorización (Anexo N°4)



Guayaquil, viernes 29 de septiembre de 2023

Eco.
José Alberto Montesdeoca Miño
Presente. -

De mi consideración,

Por el presente es para saludarle y dar respuesta a su solicitud de la referencia, autorizando la realización de actividades para el desarrollo del Trabajo de Investigación Científica (Tesis) "Engagement en el control interno en los colaboradores de una empresa pública en Ecuador, 2023", lo que le permite obtener el grado académico de Maestro en Administración de Negocios – MBA.

Dicha autorización se le otorga, siempre y cuando la información que se exponga no vulnere la Ley de Protección de Datos Personales de los colaboradores.

Sin otro particular,

Atentamente,

Ing. Mirla Chang Triguero
GERENTE ADMINISTRATIVO CFN B.P.

Corporación Financiera Nacional B.P.

Matriz Guayaquil: Av. 9 de Octubre #200 y Pichíncha.
Oficina Principal Quito: Edif. Platinum G, Calle Iñaquito
entre Corea y Av. Naciones Unidas, Torre A.
Teléfono: 593-4-2591800
www.cfn.fin.ec



Validez de instrumentos (Anexo N°5)



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Engagement en el control interno en los colaboradores de una empresa pública en Ecuador, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Burgos Cabrera Luis Alberto		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Auditor de Calidad – PLASTI EMPAQUES; Unidad de Control Ambiental-CFN; Supervisión Operaciones-CFN; Subgerente Regional de Auditoría-CFN; Gerente de Auditoría Interbancaria-CFN; Docente Universitario en las Facultades de Administración, Facultad de ingeniería Química-UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.		
Institución donde labora:	Corporación Financiera Nacional B.P.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el engagement
Autora:	Evangelia Demerouti, actualizado por José Alberto Montesdeoca Miño
Procedencia:	Guayaquil-Ecuador
Administración:	Formulario digital
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Pública en Ecuador
Significación:	El cuestionario se aplica por medio de enunciados divididos en 3 dimensiones con sus respectivos ítems: Dedicación: 7 ítems, Absorción: 8 ítems y Vigor: 5 ítems aplicando la escala de Likert de 3 niveles (siempre=3, a veces=2, nunca=1)

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Engagement	Dedicación Absorción Vigor	Dedicación: se basa en el nivel de entusiasmo y orgullo que siente el colaborador al realizar sus actividades Absorción: se relaciona con la capacidad que tiene un trabajador en concentrarse al 100% en sus actividades laborales Vigor: cantidad de energía que los colaboradores establecen para sus funciones

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre el engagement elaborado por José Alberto Montesdeoca Miño en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Engagement

- Primera dimensión: Dedicación
- Objetivos de la Dimensión: Nivel de Dedicación orientado al engagement en los colaboradores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación	1.- Estoy entusiasmado con mis funciones en el trabajo	4	4	4	
Dedicación	2.- Mis compañeros me generan confianza	4	4	4	
Dedicación	3.- Me gustan todos los beneficios que me proporciona mi trabajo	4	4	4	
Dedicación	4.- Me siento orgulloso de pertenecer a esta empresa	4	4	4	
Dedicación	5.- Llevo años perteneciendo a esta empresa	4	4	4	
Dedicación	6.- Tengo una remuneración salarial acorde a mi puesto de trabajo	4	4	4	
Dedicación	7.- Quiero continuar trabajando en esta empresa	4	4	4	

- Segunda dimensión: Absorción
- Objetivos de la Dimensión: Nivel de absorción orientado al engagement en los colaboradores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Absorción	8.- Me siento bien siendo parte de esta empresa	4	4	4	
Absorción	9.- Disfruto de los beneficios que me brinda mi trabajo	4	4	4	
Absorción	10.- Siento que soy valorado	4	4	4	
Absorción	11.- Siento que mis necesidades son atendidas	4	4	4	
Absorción	12.- Me dan los medios para realizar mi trabajo	4	4	4	
Absorción	13.- Me siento parte de esta empresa completamente	4	4	4	
Absorción	14.- Mis metas profesionales están alineadas a mis metas laborales	4	4	4	

- Tercera dimensión: Vigor
- Objetivos de la Dimensión: Nivel de vigor orientado al engagement en los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vigor	16.- Soy un trabajador satisfecho	4	4	4	
Vigor	17.- Realizo mis actividades con entusiasmo y energía	4	4	4	
Vigor	18.- Cuento con apoyo para realizar mis funciones	4	4	4	
Vigor	19.- Siento que tengo la carga de trabajo justa	4	4	4	
Vigor	20.- Me proporcionan capacitaciones para mejorar mi desempeño	4	4	4	

BURGOS CABRERA LUIS ALBERTO
DNI: 0913767455

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Engagement en el control interno en los colaboradores de una empresa pública en Ecuador, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Burgos Cabrera Luis Alberto	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Auditor de Calidad – PLASTI EMPAQUES; Unidad de Control Ambiental-CFN; Supervisión Operaciones-CFN; Subgerente Regional de Auditoría-CFN; Gerente de Auditoría Interbancaria-CFN; Docente Universitario en las Facultades de Administración, Facultad de Ingeniería Química-UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.	
Institución donde labora:	Corporación Financiera Nacional B.P.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el control interno
Autora:	Grace Adalid Luna Yerovi, actualizado por José Alberto Montesdeoca Miño
Procedencia:	Guayaquil - Ecuador
Administración:	Formulario digital
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Pública en Ecuador
Significación:	El cuestionario se aplica por medio de enunciados divididos en 3 dimensiones con sus respectivos ítems: Autocontrol: 7 ítems, Autorregulación: 7 ítems y Autogestión: 6 ítems aplicando la escala de Likert de 3 niveles (siempre=3, a veces=2, nunca=1)

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Engagement	Autocontrol Autorregulación Autogestión	Autocontrol: se basa en la capacidad que tiene la institución en medirse a sí misma en el cumplimiento de sus resultados y objetivos. Autorregulación: se establece como la capacidad de las instituciones de aplicar normativas y legislaciones vigentes a fin de cumplir con lo establecido por organismos de control. Autogestión: se basa en la interpretación, coordinación y aplicación de su función administrativa

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de control interno elaborado por José Alberto Montesdeoca.Miño en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Cuestionario de control interno

- Primera dimensión: Autocontrol
- Objetivos de la Dimensión: Nivel de autocontrol orientado al control interno en los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autocontrol	1.- Conozco mis funciones y responsabilidades	4	4	4	
Autocontrol	2.- Conozco los objetivos de mi departamento o área	4	4	4	
Autocontrol	3.- Aplico las herramientas de medición de resultados de la empresa	4	4	4	
Autocontrol	4.- Evalúan de manera continua mis resultados	4	4	4	
Autocontrol	5.- Conozco los objetivos en función de mi cargo	4	4	4	
Autocontrol	6.- Estoy consciente de mi grado de responsabilidad en el cumplimiento de los objetivos de mi área	4	4	4	
Autocontrol	7.- Estoy pendiente de cumplir con los medidores de desempeño	4	4	4	

- Segunda dimensión: Autorregulación
- Objetivos de la Dimensión: Nivel de autorregulación orientado al control interno en los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autorregulación	8.- Cumpló con los procesos de control de la empresa	4	4	4	
Autorregulación	9.- Cumpló con los procesos de monitoreo de la empresa	4	4	4	
Autorregulación	10.- La empresa cumple con el marco regulatorio para las instituciones públicas	4	4	4	
Autorregulación	11.- La empresa informa sobre cambios o nuevas regulaciones para nuestras áreas de trabajo	4	4	4	
Autorregulación	12.- La empresa se actualiza periódicamente sobre las nuevas normativas y legislaciones	4	4	4	
Autorregulación	13.- La empresa posee procesos de monitoreo interno para el cumplimiento normativo	4	4	4	
Autorregulación	14.- Soy consciente de mis resultados de desempeño y busco mejorarlos siempre	4	4	4	

- Tercera dimensión: Autogestión
- Objetivos de la Dimensión: Nivel de autogestión orientado al control interno en los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autogestión	15.- Coordino en mi área las actividades para cumplir con los objetivos	4	4	4	
Autogestión	16.- Busco la manera de contar con los recursos necesarios para cumplir con mis responsabilidades	4	4	4	
Autogestión	17.- Se realizan actividades de control	4	4	4	



	interno en el área para evaluar resultados				
Autogestión	18.- Se realizan reuniones internas para conocer las novedades en el área de trabajo	4	4	4	
Autogestión	19.- Se gestionan las actividades acordes a los resultados esperados	4	4	4	
Autogestión	20.- Se realizan evaluaciones continuas para monitorear el desempeño de cada puesto de trabajo	4	4	4	

BÚRGOS CABRERA LUIS ALBERTO
DNI: 0913767455

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Engagement en el control interno en los colaboradores de una empresa pública en Ecuador, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Fierro Álvarez Juan Francisco		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Financiero, Administrativo, Contabilidad y Auditoria		
Institución donde labora:	DIGECONSA S.A. (Actualmente) Universidad Laica Vicente Rocafuerte (Docente)		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el engagement
Autora:	Evangelia Demerouti, actualizado por José Alberto Montesdeoca Miño
Procedencia:	Guayaquil-Ecuador
Administración:	Formulario digital
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Pública en Ecuador
Significación:	El cuestionario se aplica por medio de enunciados divididos en 3 dimensiones con sus respectivos ítems: Dedicación: 7 ítems, Absorción: 8 ítems y Vigor: 5 ítems aplicando la escala de Likert de 3 niveles (siempre=3, a veces=2, nunca=1)

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Engagement	Dedicación Absorción Vigor	Dedicación: se basa en el nivel de entusiasmo y orgullo que siente el colaborador al realizar sus actividades Absorción: se relaciona con la capacidad que tiene un trabajador en concentrarse al 100% en sus actividades laborales Vigor: cantidad de energía que los colaboradores establecen para sus funciones

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre el engagement elaborado por José Alberto Montesdeoca Miño en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Engagement

- Primera dimensión: Dedicación
- Objetivos de la Dimensión: Nivel de Dedicación orientado al engagement en los colaboradores

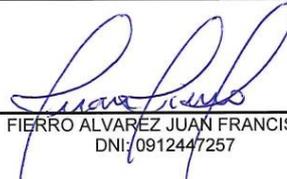
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación	1.- Estoy entusiasmado con mis funciones en el trabajo	4	4	4	
Dedicación	2.- Mis compañeros me generan confianza	4	4	4	
Dedicación	3.- Me gustan todos los beneficios que me proporciona mi trabajo	4	4	4	
Dedicación	4.- Me siento orgulloso de pertenecer a esta empresa	4	4	4	
Dedicación	5.- Llevo años perteneciendo a esta empresa	4	4	4	
Dedicación	6.- Tengo una remuneración salarial acorde a mi puesto de trabajo	4	4	4	
Dedicación	7.- Quiero continuar trabajando en esta empresa	4	4	4	

- Segunda dimensión: Absorción
- Objetivos de la Dimensión: Nivel de absorción orientado al engagement en los colaboradores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Absorción	8.- Me siento bien siendo parte de esta empresa	4	4	4	
Absorción	9.- Disfruto de los beneficios que me brinda mi trabajo	4	4	4	
Absorción	10.- Siento que soy valorado	4	4	4	
Absorción	11.- Siento que mis necesidades son atendidas	4	4	4	
Absorción	12.- Me dan los medios para realizar mi trabajo	4	4	4	
Absorción	13.- Me siento parte de esta empresa completamente	4	4	4	
Absorción	14.- Mis metas profesionales están alineadas a mis metas laborales	4	4	4	

- Tercera dimensión: Vigor
- Objetivos de la Dimensión: Nivel de vigor orientado al engagement en los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vigor	16.- Soy un trabajador satisfecho	4	4	4	
Vigor	17.- Realizo mis actividades con entusiasmo y energía	4	4	4	
Vigor	18.- Cuento con apoyo para realizar mis funciones	4	4	4	
Vigor	19.- Siento que tengo la carga de trabajo justa	4	4	4	
Vigor	20.- Me proporcionan capacitaciones para mejorar mi desempeño	4	4	4	



 FIERRO ALVAREZ JUAN FRANCISCO
 DNI: 0912447257

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Engagement en el control interno en los colaboradores de una empresa pública en Ecuador, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Fierro Álvarez Juan Francisco		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Financiero, Administrativo, Contabilidad y Auditoría		
Institución donde labora:	DIGECONSA S.A. (Actualmente) Universidad Laica Vicente Rocafuerte (Docente)		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el control interno
Autora:	Grace Adalid Luna Yerovi, actualizado por José Alberto Montesdeoca Miño
Procedencia:	Guayaquil - Ecuador
Administración:	Formulario digital
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Pública en Ecuador
Significación:	El cuestionario se aplica por medio de enunciados divididos en 3 dimensiones con sus respectivos ítems: Autocontrol: 7 ítems, Autorregulación: 7 ítems y Autogestión: 6 ítems aplicando la escala de Likert de 3 niveles (siempre=3, a veces=2, nunca=1)

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Engagement	Autocontrol Autorregulación Autogestión	Autocontrol: se basa en la capacidad que tiene la institución en medirse a sí misma en el cumplimiento de sus resultados y objetivos. Autorregulación: se establece como la capacidad de las instituciones de aplicar normativas y legislaciones vigentes a fin de cumplir con lo establecido por organismos de control. Autogestión: se basa en la interpretación, coordinación y aplicación de su función administrativa

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de control interno elaborado por José Alberto Montesdeoca.Miño en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de control interno

- Primera dimensión: Autocontrol
- Objetivos de la Dimensión: Nivel de autocontrol orientado al control interno en los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autocontrol	1.- Conozco mis funciones y responsabilidades	4	4	4	
Autocontrol	2.- Conozco los objetivos de mi departamento o área	4	4	4	
Autocontrol	3.- Aplico las herramientas de medición de resultados de la empresa	4	4	4	
Autocontrol	4.- Evalúan de manera continua mis resultados	4	4	4	
Autocontrol	5.- Conozco los objetivos en función de mi cargo	4	4	4	
Autocontrol	6.- Estoy consciente de mi grado de responsabilidad en el cumplimiento de los objetivos de mi área	4	4	4	
Autocontrol	7.- Estoy pendiente de cumplir con los medidores de desempeño	4	4	4	

- Segunda dimensión: Autorregulación
- Objetivos de la Dimensión: Nivel de autorregulación orientado al control interno en los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autorregulación	8.- Cumplo con los procesos de control de la empresa	4	4	4	
Autorregulación	9.- Cumplo con los procesos de monitoreo de la empresa	4	4	4	
Autorregulación	10.- La empresa cumple con el marco regulatorio para las instituciones públicas	4	4	4	
Autorregulación	11.- La empresa informa sobre cambios o nuevas regulaciones para nuestras áreas de trabajo	4	4	4	
Autorregulación	12.- La empresa se actualiza periódicamente sobre las nuevas normativas y legislaciones	4	4	4	
Autorregulación	13.- La empresa posee procesos de monitoreo interno para el cumplimiento normativo	4	4	4	
Autorregulación	14.- Soy consciente de mis resultados de desempeño y busco mejorarlos siempre	4	4	4	

- Tercera dimensión: Autogestión
- Objetivos de la Dimensión: Nivel de autogestión orientado al control interno en los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autogestión	15.- Coordino en mi área las actividades para cumplir con los objetivos	4	4	4	
Autogestión	16.- Busco la manera de contar con los recursos necesarios para cumplir con mis responsabilidades	4	4	4	
Autogestión	17.- Se realizan actividades de control	4	4	4	



	interno en el área para evaluar resultados				
Autogestión	18.- Se realizan reuniones internas para conocer las novedades en el área de trabajo	4	4	4	
Autogestión	19.- Se gestionan las actividades acordes a los resultados esperados	4	4	4	
Autogestión	20.- Se realizan evaluaciones continuas para monitorear el desempeño de cada puesto de trabajo	4	4	4	



FIERRO ALVAREZ JUAN FRANCISCO
DNI: 0912447257



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Engagement en el control interno en los colaboradores de una empresa pública en Ecuador, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Galarza Alay Maritza Angela		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración; Gerencia de Contabilidad		
Institución donde labora:	Corporación Financiera Nacional B.P.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el engagement
Autora:	Evangelia Demerouti, actualizado por José Alberto Montesdeoca Miño
Procedencia:	Guayaquil-Ecuador
Administración:	Formulario digital
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Pública en Ecuador
Significación:	El cuestionario se aplica por medio de enunciados divididos en 3 dimensiones con sus respectivos ítems: Dedicación: 7 ítems, Absorción: 8 ítems y Vigor: 5 ítems aplicando la escala de Likert de 3 niveles (siempre=3, a veces=2, nunca=1)

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Engagement	Dedicación Absorción Vigor	Dedicación: se basa en el nivel de entusiasmo y orgullo que siente el colaborador al realizar sus actividades Absorción: se relaciona con la capacidad que tiene un trabajador en concentrarse al 100% en sus actividades laborales Vigor: cantidad de energía que los colaboradores establecen para sus funciones

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre el engagement elaborado por José Alberto Montesdeoca Miño en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Engagement

- Primera dimensión: Dedicación
- Objetivos de la Dimensión: Nivel de Dedicación orientado al engagement en los colaboradores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación	1.- Estoy entusiasmado con mis funciones en el trabajo	4	4	4	
Dedicación	2.- Mis compañeros me generan confianza	4	4	4	
Dedicación	3.- Me gustan todos los beneficios que me proporciona mi trabajo	4	4	4	
Dedicación	4.- Me siento orgulloso de pertenecer a esta empresa	4	4	4	
Dedicación	5.- Llevo años perteneciendo a esta empresa	4	4	4	
Dedicación	6.- Tengo una remuneración salarial acorde a mi puesto de trabajo	4	4	4	
Dedicación	7.- Quiero continuar trabajando en esta empresa	4	4	4	

- Segunda dimensión: Absorción
- Objetivos de la Dimensión: Nivel de absorción orientado al engagement en los colaboradores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Absorción	8.- Me siento bien siendo parte de esta empresa	4	4	4	
Absorción	9.- Disfruto de los beneficios que me brinda mi trabajo	4	4	4	
Absorción	10.- Siento que soy valorado	4	4	4	
Absorción	11.- Siento que mis necesidades son atendidas	4	4	4	
Absorción	12.- Me dan los medios para realizar mi trabajo	4	4	4	
Absorción	13.- Me siento parte de esta empresa completamente	4	4	4	
Absorción	14.- Mis metas profesionales están alineadas a mis metas laborales	4	4	4	

- Tercera dimensión: Vigor
- Objetivos de la Dimensión: Nivel de vigor orientado al engagement en los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vigor	16.- Soy un trabajador satisfecho	4	4	4	
Vigor	17.- Realizo mis actividades con entusiasmo y energía	4	4	4	
Vigor	18.- Cuento con apoyo para realizar mis funciones	4	4	4	
Vigor	19.- Siento que tengo la carga de trabajo justa	4	4	4	
Vigor	20.- Me proporcionan capacitaciones para mejorar mi desempeño	4	4	4	

P



GALARZA ALAY MARITZA ANGELA
DNI: 0915976823

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Engagement en el control interno en los colaboradores de una empresa pública en Ecuador, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Galarza Alay Maritza Angela	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración; Gerencia de Contabilidad	
Institución donde labora:	Corporación Financiera Nacional B.P.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el control interno
Autora:	Grace Adalid Luna Yerovi, actualizado por José Alberto Montesdeoca Miño
Procedencia:	Guayaquil - Ecuador
Administración:	Formulario digital
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Pública en Ecuador
Significación:	El cuestionario se aplica por medio de enunciados divididos en 3 dimensiones con sus respectivos ítems: Autocontrol: 7 ítems, Autorregulación: 7 ítems y Autogestión: 6 ítems aplicando la escala de Likert de 3 niveles (siempre=3, a veces=2, nunca=1)

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Engagement	Autocontrol Autorregulación Autogestión	Autocontrol: se basa en la capacidad que tiene la institución en medirse a sí misma en el cumplimiento de sus resultados y objetivos. Autorregulación: se establece como la capacidad de las instituciones de aplicar normativas y legislaciones vigentes a fin de cumplir con lo establecido por organismos de control. Autogestión: se basa en la interpretación, coordinación y aplicación de su función administrativa

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de control interno elaborado por José Alberto Montesdeoca.Miño en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de control interno

- Primera dimensión: Autocontrol
- Objetivos de la Dimensión: Nivel de autocontrol orientado al control interno en los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autocontrol	1.- Conozco mis funciones y responsabilidades	4	4	4	
Autocontrol	2.- Conozco los objetivos de mi departamento o área	4	4	4	
Autocontrol	3.- Aplico las herramientas de medición de resultados de la empresa	4	4	4	
Autocontrol	4.- Evalúan de manera continua mis resultados	4	4	4	
Autocontrol	5.- Conozco los objetivos en función de mi cargo	4	4	4	
Autocontrol	6.- Estoy consciente de mi grado de responsabilidad en el cumplimiento de los objetivos de mi área	4	4	4	
Autocontrol	7.- Estoy pendiente de cumplir con los medidores de desempeño	4	4	4	

- Segunda dimensión: Autorregulación
- Objetivos de la Dimensión: Nivel de autorregulación orientado al control interno en los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autorregulación	8.- Cumpló con los procesos de control de la empresa	4	4	4	
Autorregulación	9.- Cumpló con los procesos de monitoreo de la empresa	4	4	4	
Autorregulación	10.- La empresa cumple con el marco regulatorio para las instituciones públicas	4	4	4	
Autorregulación	11.- La empresa informa sobre cambios o nuevas regulaciones para nuestras áreas de trabajo	4	4	4	
Autorregulación	12.- La empresa se actualiza periódicamente sobre las nuevas normativas y legislaciones	4	4	4	
Autorregulación	13.- La empresa posee procesos de monitoreo interno para el cumplimiento normativo	4	4	4	
Autorregulación	14.- Soy consciente de mis resultados de desempeño y busco mejorarlos siempre	4	4	4	

- Tercera dimensión: Autogestión
- Objetivos de la Dimensión: Nivel de autogestión orientado al control interno en los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autogestión	15.- Coordino en mi área las actividades para cumplir con los objetivos	4	4	4	
Autogestión	16.- Busco la manera de contar con los recursos necesarios para cumplir con mis responsabilidades	4	4	4	
Autogestión	17.- Se realizan actividades de control	4	4	4	

	interno en el área para evaluar resultados				
Autogestión	18.- Se realizan reuniones internas para conocer las novedades en el área de trabajo	4	4	4	
Autogestión	19.- Se gestionan las actividades acordes a los resultados esperados	4	4	4	
Autogestión	20.- Se realizan evaluaciones continuas para monitorear el desempeño de cada puesto de trabajo	4	4	4	



GALARZA ALAY MARITZA ANGELA
DNI: 0915976823