



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Control Interno COSO III y su relación con el Desempeño Laboral de los
colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

AUTORA:

**Br. Yocelin Zandy Herrera Tinta
(ORCID: 0000-0003-1148-1519)**

ASESOR:

**Mg. Aldo Cotrina Villar
(ORCID: 0000-0003-0425-9194)**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

TRUJILLO- PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios, por haberme guiado en el cumplimiento de mis metas, dándome las fuerzas necesarias para superar las dificultades que se presentaban.

A mis padres, Miguel Herrera Benaute y Olimpia Tinta Salinas quienes son las personas más importantes en mi vida, son mi apoyo incondicional y mi motor para salir adelante.

La autora.

Agradecimiento

A mis padres, ya que sus consejos, su cariño y su apoyo fueron vitales para conseguir culminar esta maestría.

A la empresa por darme las facilidades y el apoyo necesarios para poder desarrollar la investigación.

La autora.

Página del jurado



Dra. Liesel Sisy Goicochea Sánchez

Presidente



Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca

Secretario



Mg. Aldo Cotrina Villar

Vocal

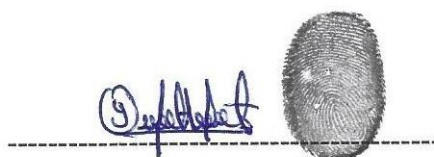
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Yocelin Zandy Herrera Tinta estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada: “Control Interno COSO III y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019” presentada, en 85 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de Negocios es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 21 de Julio de 2019.

A handwritten signature in blue ink is positioned to the left of a grey fingerprint. Both are placed above a horizontal dashed line.

Br. Yocelin Zandy Herrera Tinta

DNI: 71717260

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: “Control Interno COSO III y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado académico de Maestra en Administración de Negocios. La presente tesis tiene como objetivo determinar la relación entre el control interno COSO III y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019.

La presente investigación está organizada mediante capítulos, los que se detallan a continuación: El capítulo I Introducción, contiene la realidad problemática, los antecedentes, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación de la investigación, las hipótesis y los objetivos de la investigación. En el capítulo II Método, se expone el tipo de estudio, el diseño de la investigación, la operacionalización de variables, la población, la muestra, las técnicas para la recolección de datos, evidencias de validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación, el procedimiento, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. En el capítulo III Resultados, se explica la información estadística contenida en tablas y figuras. En el capítulo IV se desarrolla la discusión de los resultados. En el capítulo V se presentan las conclusiones y finalmente en el capítulo VI se expusieron las recomendaciones.

Señores miembros del Jurado se espera que la presente investigación cumpla con los requisitos establecidos por la universidad para su respectiva aprobación.

La autora.

INDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
Indice de tablas	viii
Indice de figuras	ix
Resumen	x
Abstrac.....	xii
I. Introducción	1
II. Método	14
2.1. Tipo y diseño de Investigación	14
2.2. Operacionalización de variables	14
2.3. Población y muestra	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5. Procedimiento.....	19
2.6. Métodos de análisis de datos	19
2.7 Aspectos éticos	20
III. Resultados.....	21
3.1. Descripción de los resultados	21
3.2. Pruebas de hipótesis	25
IV. Discusión.....	30
V. Conclusiones	36
VI. Recomendaciones.....	38
Referencias	40
Anexos.....	43

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de Control interno COSO III	15
Tabla 2. Operacionalización de desempeño laboral	17
Tabla 3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
Tabla 4. Nivel de control interno COSO III en la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019	21
Tabla 5. Nivel de las dimensiones de control interno COSO III en la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019	22
Tabla 6. Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019	23
Tabla 7. Nivel de las dimensiones de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019	24
Tabla 8. Prueba de normalidad del control interno COSO III y del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019	25
Tabla 9. Control interno COSO III y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019	26
Tabla 10. Ambiente de control y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019	27
Tabla 11. Evaluación de riesgos y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019	28
Tabla 12. Dimensiones del control interno COSO III y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019	28
Tabla 13. Información y comunicación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019	29
Tabla 14. Monitoreo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019	29

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de control interno COSO III en la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019.	21
Figura 2. Nivel de las dimensiones de control interno COSO III en la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019	23
Figura 3. Nivel de desempeño laboral en la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019	24
Figura 4. Nivel de las dimensiones de desempeño laboral en la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019	25
Figura 5. Control interno COSO III y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019	27

Resumen

La presente investigación se realizó en la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. dicha empresa se dedica a la crianza de gallinas ponedoras y comercialización de huevos, su sede administrativa y comercial se ubica en la ciudad de Trujillo y su sede productiva se ubica en la ciudad de Laredo, está constituido por el área de contabilidad, producción y ventas. Al observar que la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. presenta deficiencias de control interno y sus colaboradores cometían errores frecuentes en la realización de sus funciones se formuló la problemática ¿Qué relación existe entre el control interno COSO III y el desempeño laboral de los colaboradores? plateándose como hipótesis que existe una relación significativa entre el Control Interno COSO III y el desempeño laboral de los colaboradores. Se revisó teorías e investigaciones acerca de las variables en estudio lo que permitió identificar las dimensiones e indicadores para un mejor desarrollo de la investigación; estableciéndose como objetivo determinar la relación entre el control interno COSO III y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C.

El tipo de la investigación fue descriptivo y correlacional, en cuanto a su diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 44 colaboradores. Se utilizaron cuestionarios validados por juicio de expertos para la recolección de datos y se procesó la información en el software SPSS 25, a través de este software se determinó la confiabilidad de los instrumentos, se calculó la prueba de normalidad encontrando datos no paramétricos por lo que fue adecuado emplear la correlación de Spearman para demostrar la relación de ambas variables.

Los resultados obtenidos mostraron que existe una relación directa entre las variables estudiadas ya que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,921 y el nivel de significancia menor al 5 %, también se halló alta relación entre las dimensiones del control interno COSO III y la variable desempeño laboral. Llegando a la conclusión que existe una alta relación positiva y significativa entre el control interno COSO III y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019. Por lo tanto es necesario que la empresa corrija las deficiencias de control interno ya que esto permitirá mejorar el desempeño de los colaboradores, para lo cual se recomienda fortalecer

el control interno en base al modelo COSO III, en donde señala que es necesario la implementación de políticas y procedimientos que permitan hacer frente a los riesgos que afectan a las distintas áreas de la empresa, asimismo este modelo señala que se debe supervisar constantemente si los controles implementados son efectivos y realizar las mejoras de ser necesario.

Palabras clave: Control interno COSO III, desempeño laboral

Abstrac

The present investigation was carried out in the company Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. This company is dedicated to raising laying hens and marketing eggs, its administrative and commercial headquarters are located in the city of Trujillo and its productive headquarters is located in the city of Laredo, it is constituted by the area of accounting, production and sales . When observing that the company Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. It presents internal control deficiencies and its collaborators made frequent mistakes in the performance of their functions. The problem was formulated. What is the relationship between internal control COSO III and the work performance of employees? considering as a hypothesis that there is a significant relationship between Internal Control COSO III and the work performance of employees. Theories and research about the variables under study were reviewed, which allowed identifying the dimensions and indicators for a better research development; establishing as objective to determine the relationship between internal control COSO III and the work performance of the employees of the company Agropecuaria Santo Domingo S.A.C.

The type of the investigation was descriptive and correlational, in terms of its research design was non-experimental and cross-sectional. The population and sample consisted of 44 collaborators. Questionnaires validated by expert judgment were used for data collection and the information was processed in SPSS software 25, through this software the reliability of the instruments was determined, the normality test was calculated finding nonparametric data so that it was appropriate to use the Spearman correlation to demonstrate the relationship of both variables.

The results obtained showed that there is a direct relationship between the variables studied since the Spearman correlation coefficient was 0.921 and the level of significance less than 5%, also a high relation was found between the COSO III internal control dimensions and the variable job performance. Reaching the conclusion that there is a high positive and significant relationship between the COSO III internal control and the work performance of the employees of the company Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019. Therefore, it is necessary for the company to correct the deficiencies of internal control since this will improve the performance of the collaborators, for which it is recommended to strengthen the internal control based on the COSO III model, where it indicates that it is It

is necessary to implement policies and procedures to deal with the risks that affect the different areas of the company. This model also states that the implemented controls must be constantly monitored and improvements made if necessary.

Key words: Internal control COSO III, job performance

I. INTRODUCCIÓN

En este mundo competitivo es vital que las organizaciones empleen herramientas que les permitan alcanzar sus objetivos; asimismo en la actualidad los empresarios deben ser conscientes de que cada decisión que tomen trae consigo riesgos implícitos que afectan a la organización, es importante que dichos riesgos sean identificados y tratados oportunamente, siendo el control interno una herramienta de suma importancia para hacer frente a estos riesgos y mejorar la eficiencia en las operaciones.

La economía de nuestro país está impulsada por Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, que representan el 99.8 % del total de empresas que existen en nuestro país (Chau, 2019). Es importante señalar que una gran parte de estas empresas tiene controles internos deficientes, ya que estas empresas son en su mayoría familiares y no cuentan con colaboradores que los instruyan en cuanto a la implementación y desarrollo de un sistema de control interno, asimismo por la confianza que tiene en sus familiares el dueño cree que no es necesario tomar en consideración el tema del control interno. Otro aspecto a considerar es la informalidad con la que manejan sus empresas, porque no cuentan con manuales, políticas, reglamentos y otras directrices que son vitales para el buen desempeño de los colaboradores. Asimismo, muchas empresas creen que los controles solo se aplican a empresas grandes, pero eso no es cierto porque los controles se desarrollan de acuerdo a la realidad de cada organización teniendo en cuenta una serie de aspectos como su tamaño (Samaniego, 2013).

El sector avícola es un mercado competitivo cada vez se incrementan más los negocios que quieren ofrecer productos avícolas, en el año 2018 este sector tuvo un crecimiento de 7,7% a comparación del año anterior. (Ministerio de Agricultura y Riego, 2019). En este rubro se encuentra la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C, dicha empresa se dedica a la crianza de gallinas ponedoras y comercialización de huevos; su sede administrativa y comercial se ubica en la ciudad de Trujillo y su sede productiva se ubica en la ciudad de Laredo; está constituida por el área de contabilidad, producción y ventas siendo en total 44 colaboradores. Se observó deficiencias de control interno en dicha empresa; entre ellas se tiene la falta de un manual de organización y funciones -MOF para el área de contabilidad y ventas. Presenta carencia de procedimiento de compras de materias primas, procedimiento de compra de pollas, procedimiento de levante de pollas, procedimiento de vacunación de aves, procedimiento de preparación del alimento balanceado, procedimiento de despacho de

pedidos, procedimiento de ventas al crédito y procedimiento de los diversos registros contables. Asimismo las metas y objetivos no están documentados; no existe políticas de ventas al crédito, políticas de promoción, políticas de descuento, políticas de compras, políticas de evaluación del desempeño de los colaboradores, políticas de incentivos y sanciones. Otra deficiencia es que la información que genera cada área no es reportada oportunamente; a esto se suma la falta de capacitación y supervisión para los colaboradores. Lo expuesto anteriormente trae como consecuencia que no se defina los perfiles para cada puesto y por lo tanto no se contrate al personal adecuado para un determinado puesto de trabajo; así también los colaboradores cometen errores de manera frecuente y dichos errores en cada área no son detectados a tiempo; además los esfuerzos de los colaboradores solamente está enfocado en su beneficio personal entorpeciendo el logro de los objetivos de la organización, otro problema es que al realizarse un proceso de compras empírico ha generado que se compre materiales innecesario o se compren demasiada cantidad de un producto sobre estoqueándose el almacén, otro proceso que se ve afectado es el de producción ya que existe desmedro de materias primas durante la preparación del alimento, asimismo los galponeros no comunican oportunamente cuando las aves están enfermas elevando la mortalidad de aves; el proceso de ventas también se ve afectado existe jabas de huevos perdidas ya que la jefa de ventas en ocasiones no verifica los despacho de los pedidos.

Las consecuencias antes mencionadas, nos muestran que es necesario que Agropecuaria Santo Domingo SAC. corrija las deficiencias de control interno detectadas, siendo una opción el modelo COSO III, que a través de sus cinco componentes y 17 principios, guían el diseño e implementación de un sistema de control interno efectivo y eficiente que permita cuidar los activos de la organización, manejar adecuadamente contingencias, disminuir riesgos y descubrir errores a tiempo que puedan impactar en los objetivos trazados (Mantilla, 2013).

Otro aspecto clave a tener en cuenta es que el éxito de los controles diseñados está en el desempeño de los colaboradores, son estos quienes ejecutarán las políticas, normas y demás disposiciones establecidas por la gerencia, su compromiso es vital para que se logre alcanzar lo planeado (Araujo y Guerra, 2010).

Se realizaron investigaciones acerca del tema de estudio que a continuación se presentan:

Catuche y Benavides (2017) en su propuesta de control interno para la Compañía Logística Internacional SAS, concluyeron que era necesario la implementación de estrategias para mejorar la gestión del talento humano, esto no solo comprendía capacitaciones constantes y evaluaciones, sino también hacía necesario tener en cuenta la parte motivacional ya que para tener a un personal satisfecho era importante implementar incentivos.

Ibarra y Pazmiño (2014) realizó una investigación que tuvo por objetivo identificar y analizar los riesgos de la compañía Marcelo Freire S.A. para luego implementar un sistema de control interno modelo COSO II; para ello aplicó cuestionarios a los jefes de cada área, donde obtuvo como resultado que había un alto nivel de incumplimiento de los controles en los cinco componentes del control interno COSO lo que generaba ineficiencia en las operaciones. Una vez identificado las deficiencias de control interno, se diseñó, se mejoró y se implementó actividades de control tales como: Organigrama, misión, visión, objetivos, manuales, procedimientos, registros entre otros controles que orientaron a los colaboradores hacia una correcta realización de los procesos, a su vez contribuía con la generación de información objetiva y relevante para la toma de decisiones en la alta gerencia.

Alvarado y Tuquiñahui (2014) con su propuesta basada en el modelo de COSO, elaboraron políticas referentes a contratación de personal, a los salarios, a los incentivos, capacitaciones, ascensos, entre otros. Así también se actualizó los organigramas y el manual organización y funciones. Concluyendo que este modelo es una herramienta que da lugar a la formación de una estructura normativa donde se designa las atribuciones y las competencias de las distintas áreas de la organización con el fin de que los colaboradores cumplan con sus funciones de la mejor manera, asimismo permite detectar irregularidades, pues separa las responsabilidades de las diversas actividades que intervienen en un proceso.

Flores y Mateus (2008) con el fin de evaluar los controles internos del área de recursos humanos; desarrollaron una investigación descriptiva, para ello utilizaron técnicas como la observación y la encuesta; encontrando que los colaboradores desconocían de la misión, visión y objetivos de la organización; así también desconocían las funciones y responsabilidades de cada puesto lo que conllevaba a una deficiente contratación del personal, sumado a todo esto la falta de comunicación entre los distintos departamentos y la ausencia de capacitaciones que ponían en riesgo el logro de los objetivos de la organización.

Pero un aspecto que resaltan es que fue viable llevar a cabo su propuesta de mejoramiento del control interno porque hubo compromiso, voluntad e interés por parte de la gerencia y de los colaboradores en cumplir los procedimientos y demás directrices establecidas.

Orihuela (2018) desarrolló una investigación correlacional, en la que utilizó la técnica de la encuesta que fue aplicada a una muestra de 107 trabajadores, encontrando que el 57.9% de los colaboradores ubican al control interno en un nivel medio; con respecto a los componentes del control interno, los colaboradores también lo perciben en un nivel medio. Así también se encontró que con respecto a los factores operativos el 91.6% se ubica en un nivel medio. Concluyendo que los factores actitudinales y los factores operativos del desempeño laboral tienen relación directa con el control interno. Además recomienda analizar los programas de premios e incentivos que influyen en los factores actitudinales de los trabajadores, así también realizar evaluaciones para determinar oportunamente las debilidades que tengan los empleados en cuanto a los factores operativos.

Guevara (2017) llevó a cabo una investigación de enfoque cualitativo con la finalidad de analizar el efecto del control interno en el área de recursos humanos; concluyendo que el control interno tiene un impacto positivo en el área estudiada, porque al implementar las medidas de control hacen posible determinar riesgos y realizar planes de mejora para contrarrestarlos, dando lugar a una gestión eficiente del área de recursos humanos que coadyuven al cumplimiento de las metas.

Rivera (2016) en su investigación descriptiva correlacional buscaba hallar la relación entre el sistema de control interno y el desempeño laboral, empleando para la recolección de datos cuestionarios que fueron aplicados a 21 trabajadores, que dieron como resultado un coeficiente de correlación de 0.889 lo que significa que existe una alta y positiva relación entre las variables.

Manrique (2015) en su trabajo de investigación encontró que el 65% de los colaboradores de la empresa hotelera Pastoruri desconocían los controles internos de la organización y sus beneficios, para lo fue necesario que la empresa concientice a sus colaboradores ya sea

mediante charlas informativas, entrega de documentos institucionales y otras actividades que permitan que los trabajadores conozcan con claridad las políticas y demás directrices que les permitan el desempeño adecuado de sus labores y hacer frente a riesgos.

Valderrama (2016) en su estudio descriptivo realizado en la Institución Microfinanzas “CENDES” halló que el personal incurría en deficiencias, debido a que desconocían las políticas descritas en los reglamentos, además no se realizaba la respectiva supervisión y seguimiento al personal para que se pudieran identificar las deficiencias a tiempo. Así también menciona que se debe llevar a cabo capacitaciones para interiorizar en los colaboradores los componentes de control interno y evaluar constantemente el desempeño del personal para determinar los puntos débiles e implementar planes de mejora con el seguimiento respectivo.

Bravo (2015) implementó en una empresa inmobiliaria un sistema de control interno basado en el COSO III lo cual generó una incidencia positiva en la gestión de la organización ya que con el desarrollo de políticas, procedimientos y demás lineamientos se logró usar de manera eficiente los recursos, asimismo mejoró el desempeño de sus colaboradores.

Rodríguez (2014) desarrolló un estudio en donde evaluó la implementación de controles internos en las empresas de taxi; por medio de entrevistas, observación y análisis documental obtuvo datos que le permitieron concluir que los controles internos no están siendo ejecutados de manera correcta porque no se contaba con documentos que contribuyan a que los colaboradores desarrollen los controles de manera efectiva evitando errores en sus labores; asimismo menciona que si los controles diseñados son realizados por todos los colaboradores se mejorará la gestión de la empresa y se evitará gastos innecesarios. Otro aspecto a resaltar es la importancia de difundir los documentos de gestión a todos los colaboradores, para que estos puedan ponerlos en práctica.

Amaya (2012) en su investigación determinó, a través de cuestionarios y análisis documental, que el principal problema de los controles es que el personal no los cumple por desconocimiento y la empresa tampoco no realiza la supervisión necesaria para que se tenga la seguridad que de los controles son ejecutados y esto dificulta a los colaboradores en la realización de sus funciones ya que al encontrarse con contingencias no saben a quién

recurrir o que hacer para solucionarlo, esto es aún más frecuente en trabajadores nuevos que no han tenido la inducción adecuada a su puesto.

Estas investigaciones son relevantes porque ayudan a determinar cuáles son las deficiencias comunes de control interno y como fueron tratados en las distintas organizaciones estudiadas, a su vez me muestran como dichos controles repercuten en el desempeño a los trabajadores; asimismo me da un enfoque de las posibles mejoras que se puede recomendar a la organización en estudio.

Es necesario conocer las teorías que enmarcan esta investigación, la cuales son:

Se define al control interno como el proceso que engloba procedimientos, reglamentos, métodos y políticas con el fin de proteger los bienes de la institución, de obtener información confiable y que los procesos de la empresa se lleven a cabo eficientemente de acuerdo a las normativas y demás disposiciones fijadas por la gerencia (Estupiñán, 2015, p.19).

Mantilla (2003) menciona que el control interno no garantiza en su totalidad el logro de los objetivos solo brinda seguridad razonable ya que puede verse afectada por las decisiones defectuosas que tomen los directivos (p.16).

Claros y León (2012) presenta los siguientes objetivos:

Eficacia y eficiencia de las actividades: Son las verificaciones por parte de gerencia para constatar que las actividades están siendo desarrolladas tal y como fueron planeadas y velar por la optimización de los recursos.

Confiabilidad de la información: Abarca todas aquellas directrices que buscan que la información sea objetiva, la cual será de gran aporte en la toma de decisiones de los directivos.

Cumplimiento con leyes y regulaciones: Hace referencia a las políticas cuyo fin es que la organización se desarrolle de acuerdo a las leyes y demás regulaciones a las que está sujeta.

El Control Interno modelo COSO III, es una versión del Marco Integral de Control Interno publicada en mayo del 2013, que comprende un proceso dinámico e integrado que a través

de políticas y procedimientos busca mejorar el desempeño de la organización, mitigar riesgos y apoyar en el cumplimiento de los objetivos. Presenta 5 componentes de control interno y 17 principios que aclaran cómo debe desarrollarse cada uno de estos componentes, facilitando el diseño e implementación de un sistema control interno. Es necesario tener presente que efectividad de los controles dependen mucho del compromiso de los colaboradores de la organización ya que son estos quienes los efectuarán.

Este modelo de control interno es de flexible aplicación, ya que se adapta de acuerdo a la realidad de la entidad ya sean grandes, medianas o pequeñas, con o sin fines de lucro, para entidades estatales entre otras (Mantilla, 2013).

Fonseca (2013) define los componente del control interno COSO de la siguiente manera:

Ambiente de control: Es el pilar fundamental para el desarrollo del sistema de control interno, ya que provee la estructura normativa que apoya a los colaboradores en el logro de los objetivos de la entidad.

Evaluación del riesgo: Es la identificación y análisis de contingencias internas y externas que afectan de manera negativa al logro de los objetivos, para luego implementar las medidas necesarias que disminuyan su impacto.

Actividades de control: Son acciones contenidas en las políticas y procedimientos que tiene como fin hacer cumplir las intrucciones fijadas por la gerencia para hacer frente a los riesgos.

Información y comunicación: Constituido por aquellas directrices que permiten obtener información de las operaciones de la organización así también como del exterior, dicha información debe ser objetiva y relevante ya que será de gran apoyo en la toma de decisiones. La comunicación es otro aspecto importante a tener en cuenta ya que es el medio por el cual la alta dirección da a conocer a todo el personal las responsabilidades de control que han de cumplir.

Monitoreo: Son evaluaciones constantes realizadas con el fin de conocer oportunamente como marcha cada uno de los componentes de control a través del cual se puede detectar deficiencias y aplicar las medidas correctivas necesarias. Estas actividades de monitoreo se encuentran a cargo de la administración.

Los 17 principios asociados a los componentes de control son los siguientes:

Ambiente de control

1. La organización debe fomentar compromiso con la integridad, los valores éticos y demás normas de conducta que guíe a los colaboradores hacia un corrector actuar.
2. La alta gerencia de la organización debe evaluar continuamente los controles, para determinar si se encuentran encaminadas hacia los objetivos o si está funcionando como se esperaba.
3. La administración debe establecer la estructura organizacional y las líneas de autoridad y responsabilidad adecuadas para lograr los objetivos de la entidad.
4. La organización debe proveer las herramientas necesarias para contratar, desarrollar y retener colaboradores que posean las capacidades y habilidades requeridas para un determinado puesto de trabajo, contribuyendo a que las operaciones de la organización se efectúen con eficiencia.
5. La administración evalúa el desempeño de los colaboradores en función a los controles internos establecidos. Así también es importante ejecutar incentivos y compensaciones para premiar el esfuerzo de los colaboradores y motivarlos a alcanzar su mejor rendimiento (Mantilla, 2013, p.31).

Evaluación de riesgos

6. La organización define los objetivos de manera clara, así también identifica los riesgos que pudieran afectar dichos objetivos.
7. Una vez identificados los riesgos, la organización debe analizarlos para establecer las medidas adecuadas para contrarrestarlos.
8. La organización debe tomar en cuenta la probabilidad de que suceda actos de fraude y otras irregularidades con respecto a la evaluación de riesgos.
9. La administración debe identificar aquellos cambios que pueden generar impacto en los controles internos, y pongan en riesgo el logro de los objetivos (Mantilla, 2013, p.41).

Actividades de control

10. La empresa debe diseñar e implementar actividades de control enfocadas en la disminución de riesgos.
11. La organización debe establecer controles orientados a la tecnología, siendo este un aspecto importante ya que en estos tiempos la tecnología se ha convertido en pieza clave de las operaciones de la organización.

12. La ejecución de las actividades de control se logra mediante políticas y procedimientos, que deben estar documentados y a su vez deben ser difundidos a todo el personal (Mantilla, 2013, p.48).

Información y comunicación

13. Es importante que se implemente los medios que apoyen a cada área de la organización a generar información objetiva, oportuna y relevante.
14. La comunicación dentro de la organización es importante para que los colaboradores trabajen coordinadamente de acuerdo a los objetivos y las disposiciones de control interno establecidos.
15. La comunicación con grupos externos es vital para adquirir información acerca de situaciones que puedan afectar la ejecución de los controles internos de la empresa (Mantilla, 2013, p.55).

Monitoreo

16. Es necesario que se lleve a cabo evaluaciones para determinar cómo están funcionando cada uno de los componentes de control.
17. Una vez identificadas deficiencias en el sistema de control interno, se procede a comunicarlas oportunamente a los directivos de la organización para que ejecuten las medidas adecuadas para corregir dichas deficiencias (Mantilla, 2013, p.60).

La otra variable que se estudió es el desempeño Laboral, que viene a ser la manera en que los integrantes de una entidad trabajan para alcanzar los objetivos trazados teniendo en cuenta directrices establecidas por la administración. Asimismo, menciona que es necesario medir el desempeño laboral para determinar la eficiencia de un trabajador (Araujo y Guerra, 2010).

Pedraza, Amaya y Conde (2010) mencionan que el desempeño de los colaboradores es un aspecto importante en la organización, es por ello necesario que se evalúe el desempeño a través de indicadores que permitan conocer cuánto contribuye cada colaborador en la organización e identificar las causas del buen o mal desempeño que los colaboradores puedan presentar.

Patricio (2011) define al desempeño laboral como una visión de los resultados de cada uno de los colaboradores, teniendo en cuenta aspectos cualitativos y cuantitativos. También indica que la mayoría de los empleados buscan retroalimentación sobre la manera en que desempeñan sus obligaciones. Asimismo, señala que a través de la evaluación del desempeño se determina el nivel de eficacia y eficiencia de los colaboradores lo que permite tomar acciones con el fin de resolver los problemas en el rendimiento de los empleados o plantear actividades de mejora (p. 215).

Del mismo modo Patricio (2011) menciona que para una adecuada gestión del desempeño es necesario tener en cuenta lo siguiente:

Planificación: Se debe dar a conocer la visión a cada área, lo que se espera de los colaboradores.

Revisión: Evaluar el desempeño del colaborador, de acuerdo a los estándares establecidos en la planeación.

Recompensas: Establecer y dar a conocer las recompensas de acuerdo al nivel desempeño que obtengan.

Chiavenato (2009) indica que el esfuerzo que pone una persona en su puesto de trabajo depende mucho de las recompensas ofrecidas. A su vez menciona que el desempeño del empleado está condicionado por sus habilidades y capacidades y por el conocimiento que este tenga acerca de sus funciones a desempeñar (p. 202).

Chiavenato (2009) menciona dos factores que permiten evaluar el desempeño de los colaboradores los cuales son: Factores actitudinales y factores operativos.

Robbins y Coulter (2004) señala que los factores actitudinales son los juicios que adopta un empleado al evaluar ya sea de manera positiva o negativa situaciones, personas o instituciones, es decir, los colaboradores hacen una evaluación sobre su puesto de trabajo, la organización, sus compañeros, entre otros aspectos; que influyen en el comportamiento del colaborador frente a la organización. Cuando un empleado no se encuentra cómodo en su

puesto de trabajo, tiene frustraciones y conflictos lo más probable es que abandone la organización, por eso es vital que la empresa evalúe estos factores.

Según Chiavenato (2009) este tipo de factores comprende: La disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad y capacidad de realización.

Mientras que los factores operativos, abarca todos aquellos factores relacionados al trabajo, que ayudarán al colaborador a desempeñar de manera correcta las funciones designadas, estos factores son: Conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo (Chiavenato, 2009).

Los factores definidos líneas arriba son de gran ayuda en el momento de evaluar que tan bien un colaborador está realizando sus funciones, asimismo determinar en qué factores ya sean actitudinales y/o operativos se necesita mejorar para lograr elevar el nivel de desempeño del colaborador.

La investigación pretendió resolver la siguiente problemática ¿Qué relación existe entre el control interno COSO III y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019?

De esta problemática se desprende otras específicas que son:

¿Qué relación existe entre el ambiente de control interno y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C Trujillo, 2019?

¿Qué relación existe entre la evaluación de riesgos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019?

¿Qué relación existe entre las actividades de control y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C Trujillo, 2019?

¿Qué relación existe entre la información y comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C Trujillo, 2019?

¿Qué relación existe entre el monitoreo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C Trujillo, 2019?

La justificación teórica de esta investigación es que se realizó con el fin de aportar con información sobre el control interno y su relación con el desempeño de los colaboradores en empresas del sector avícola, asimismo los resultados que se encuentren en esta investigación se confrontará con teorías de diversos autores, lo que permitirá un consistente análisis de las variables.

La justificación práctica de este estudio se basa en que su realización servirá para determinar cómo se encuentra el control interno en la empresa Agropecuaria Santo Domingo, lo que ayudará en gran manera a la entidad para que tome las medidas correctivas.

La justificación metodológica es que en la elaboración del presente trabajo se aplicaron métodos, procedimientos e instrumentos para la recolección de datos, que será de gran ayuda para estudiantes y profesionales que realicen investigaciones similares, pues les servirá como antecedentes en la elaboración de sus trabajos.

La justificación basada en la relevancia social es que la presente tesis beneficia a la empresa ya que podrá implementar controles que permitan que sus colaboradores mejoren su desempeño, lo que ayudara alcanzar los objetivos de la organización. Así también beneficia a los colaboradores ya que cometerán menos errores en sus tareas, evitando así descuentos y/o amonestaciones. Al realizar de manera eficiente las operaciones se podrán atender al cliente sin ninguna dificultad y por ende el cliente estará satisfecho.

La hipótesis de la presente investigación es la siguiente: Existe una relación significativa entre el Control Interno COSO III y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C Trujillo, 2019.

Teniendo como hipótesis específicas las siguientes:

Existe una relación significativa entre el ambiente de control interno y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C Trujillo, 2019.

Existe una relación significativa entre la evaluación de riesgos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C Trujillo, 2019.

Existe una relación significativa entre las actividades de control y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C Trujillo, 2019.

Existe una relación significativa entre la información y comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C Trujillo, 2019.

Existe una relación significativa entre el monitoreo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C Trujillo, 2019.

El objetivo general que persiguió el presente trabajo era determinar la relación entre el control interno COSO III y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019. Y teniendo como objetivos específicos los siguientes:

Identificar la relación entre el ambiente de control interno y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C Trujillo, 2019.

Determinar la relación entre la evaluación de riesgos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019.

Identificar la relación entre las actividades de control y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C Trujillo, 2019.

Determinar la relación entre la información y comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C.

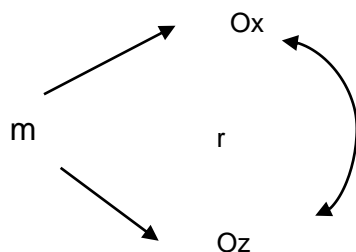
Identificar la relación entre el monitoreo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de Investigación

El presente trabajo es de tipo descriptivo, porque se recoge los datos tal como suceden en la realidad para luego analizar las variables. Según su enfoque es cuantitativo ya que se realizó un análisis estadístico con la recolección de datos para probar las hipótesis. También es de tipo correlacional ya que se busca la relación entre las variables de estudio.

El diseño de investigación es no experimental porque no se manipulan las variables. Asimismo, es de corte transversal porque se analizan las variables en un periodo determinado de tiempo que es el año 2019.



Donde:

m: Muestra de colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C.

Ox: Control interno COSO III

Oz: Desempeño laboral

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Control interno COSO III

Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 1

Operacionalización de Control interno COSO III

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Control interno COSO III	Proceso dinámico e integrado que a través de políticas y procedimientos busca mejorar el desempeño de la organización, mitigar riesgos y apoyar en el cumplimiento de los objetivos. Presenta 5 componentes de control interno y 17 principios que aclaran cómo debe desarrollarse cada uno de estos componentes, facilitando el diseño e implementación de un sistema control interno.(Mantilla, 2013)	La variable se midió mediante la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario conformado por cinco dimensiones y alternativas de respuesta de acuerdo con la escala de Likert.	Ambiente de control	- Valores éticos.	1-2	Ordinal Intervalo
				-Revisión y evaluación de los controles.	3-4	
				-Líneas de autoridad y responsabilidad.	5-7	
				-Contratación, capacitación y retención de personal.	8-9	
				-Evaluación del desempeño de los colaboradores.	10-12	
			Evaluación de riesgos	- Objetivos.	13	
				- Riesgos asociados a los objetivos.	14	
				- Posibilidad de fraude.	15	
				-Identificación de cambios	16	

Actividades de control	-Mitigación de riesgos.	17	Ordinal Intervalo
	-Tecnología.	18	
	-Políticas y procedimientos	19-20	
Información y comunicación	-Confiabilidad de la información.	21	
	-Comunicación interna.	22	
	-Comunicación con grupos externos.	23	
Monitoreo	-Evaluación	24	
	-Ejecución de correcciones	25-26	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Desempeño laboral	Es la manera en que los integrantes de una entidad trabajan para alcanzar los objetivos trazados teniendo en cuenta directrices establecidas por la administración. Asimismo, menciona que es necesario medir el desempeño laboral para determinar la eficiencia de un trabajador. (Araujo y Guerra, 2010).	La variable se midió mediante la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario conformada por dos dimensiones y alternativas de respuesta de acuerdo con la escala de Likert.	Factores Actitudinales	-Disciplina	1	Ordinal Intervalo
				-Actitud Cooperativa	2	
				-Iniciativa	3	
				-Responsabilidad	4-5	
				-Habilidad de seguridad	6	
				-Discreción	7	
				-Presentación personal	8-9	
				-Interés	10-11	
				-Creatividad	12	
			-Capacidad de realización	13		
			Factores Operativos	-Conocimiento de trabajo	14	
				-Calidad	15	
				-Cantidad	16	
				-Exactitud	17	
				-Trabajo en Equipo	18	
				-Liderazgo	19	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

La población estuvo constituida por 44 colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. y la muestra estuvo constituida por la totalidad de colaboradores.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recolectar datos tanto de la variable independiente y dependiente se utilizaron las siguientes técnicas con sus respectivos instrumentos:

Tabla 3

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas	Instrumentos	Descripción
Encuesta	Cuestionario	Cuestionario aplicado a los colaboradores de las distintas áreas de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.AC. (Ver Anexo N° 3,4,5 y 6)

2.4.2. Validación y confiabilidad del instrumento

2.4.2.1. Validación del instrumento

Los instrumentos diseñados para recolectar los datos de las variables de la investigación, se validaron a juicio de expertos; los cuales concluyeron que los instrumentos son pertinentes, coherentes, comprensibles y tienen una adecuada redacción. Asimismo, los expertos firmaron los instrumentos revisados para darle el grado de validez respectivo. (Ver Anexo N° 7,8 y 9).

Los expertos quienes realizaron la validación fueron:

- Dr. Jorge Antonio Inciso Vásquez
- Dr. Oscar Alcántara Moreno
- Mg. Sandra Araceli Luis Riveros

2.4.2.2. Confiabilidad del instrumento

Se realizaron un total de 30 pruebas a nivel piloto con el fin de medir la confiabilidad de los instrumentos, dando como resultado un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha =$

0,904 para el instrumento que evalúa la variable control interno COSO III, y un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0,888$ para el instrumento que evalúa la variable desempeño laboral, llegando a la conclusión que los instrumentos que evalúan el control interno COSO III, y el desempeño laboral son confiables. (Ver Anexo N° 10, 11,12 y 13).

2.5. Procedimiento

Para recolectar la información necesaria para la investigación se realizó lo siguiente:

- Se delimitó el problema de la investigación, a partir de ello se procedió a buscar en diversas fuentes bibliográficas la información referente a las variables estudiadas. Esto permitió establecer las dimensiones e indicadores, de acuerdo a ello se diseñó el instrumento a aplicar.
- Los instrumentos fueron dos cuestionarios con respuestas con escala de Likert. Las cuales fueron validados a juicios de expertos.
- Luego se procedió a coordinar con la administradora la fecha en que se podría aplicar los cuestionarios a los colaboradores.
- La aplicación de los cuestionarios se llevó a cabo en dos lugares en la sede productiva ubicada en la ciudad de Laredo y en la sede administrativa y comercial ubicada en la ciudad de Trujillo.
- Antes de aplicar los cuestionarios se explicó a los colaboradores la razón por la que se necesitaba su colaboración, asimismo se les explico cada una de las preguntas contenidas en el instrumento, para despejar dudas en los trabajadores y de esta manera ellos puedan responder sin dificultad. Se aplicó de manera grupal e individual.
- Una vez terminada la aplicación de los cuestionarios se elaboró una base de datos en Excel y se aplicaron pruebas estadísticas en el SPSS versión 25.0, luego se analizaron los resultados obtenidos confrontándolos con lo hallado por otros autores y llegar así a una conclusión sobre la investigación.

2.6. Métodos de análisis de datos

Una vez que se tenga los datos de ambas variables se procedió analizarlos a través de los siguientes métodos estadísticos, con el fin de responder a los objetivos e hipótesis de la presente investigación.

2.6.1 Tablas estadísticas

Mediante estas tablas se clasificó las distribuciones de frecuencias de las variables estudiadas, en base a las escalas elegidas, de esta manera se analizarán e interpretarán el comportamiento de ambas variables.

2.6.2 Gráficos estadísticos

Estas representaciones gráficas, permiten un análisis visual de los datos contenidos en las tablas estadísticas, para tener una mayor comprensión del comportamiento de las variables de investigación.

2.6.3 Medidas estadísticas

Para procesar los datos se empleó el software SPSS versión 25.0 en donde se llevó a cabo la constatación de la hipótesis, empleando cálculos estadísticos, así también se utilizó el programa de EXCEL, donde se elaboraron cuadros de distribución de frecuencia y sus respectivos gráficos.

2.6.4 Pruebas estadísticas:

- Alfa de Cronbach: Empleado con el fin de determinar la confiabilidad de los instrumentos.
- Prueba de Shapiro Wilk: Se empleó este cálculo estadístico ya que la muestra es menor a 50 personas, con este cálculo se probó la normalidad de los datos determinando de este modo si las variables y sus respectivas dimensiones tienen un comportamiento normal o no normal.
- Prueba de Spearman: Para calcular la correlación entre las variables, se empleó esta prueba ya que las variables y sus dimensiones presentaron un nivel de significancia menor a 0.05 lo que indicó que tenían una distribución no normal.

2.7 Aspectos éticos

Esta investigación se elaboró considerando aspectos éticos como la veracidad en los datos recolectados para dar lugar a resultados fiables; otro aspecto importante es la confidencialidad ya que la información de la investigación es utilizada para fines de estudio mas no será divulgada para otros fines; asimismo se cuenta con la autorización por parte de la empresa para poder realizar la investigación. Con el fin de respetar la propiedad intelectual de diversos autores cuyas teorías fueron empleados en el presente trabajo se realizaron citas de acuerdo a las normas APA, también se empleó el turnitin.

III. RESULTADOS

3.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

Tabla 4

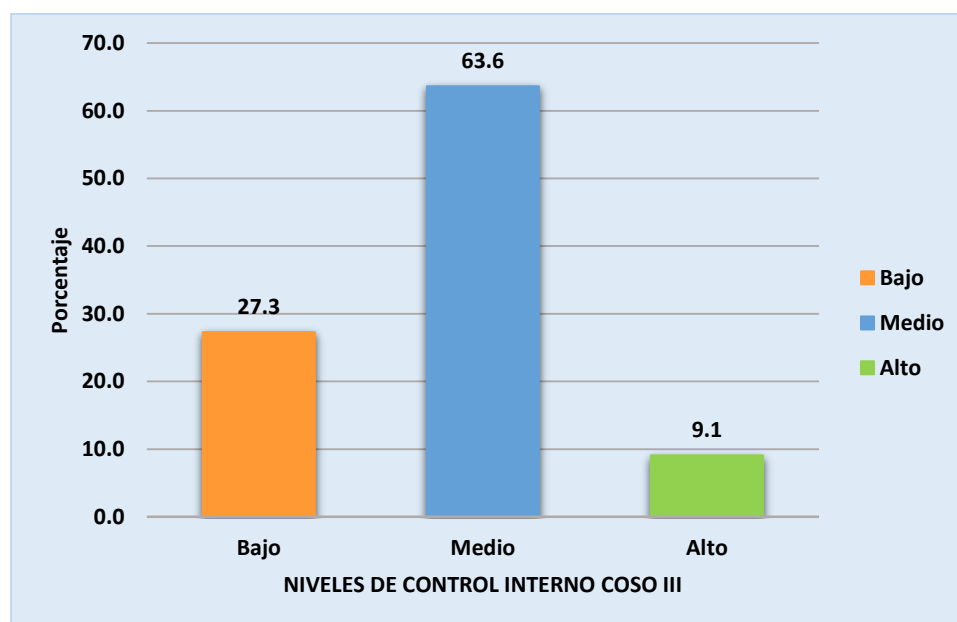
Nivel de control interno COSO III en la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019

Variable 1	Escala	Nº	%
Control interno COSO III			
Bajo	26 - 51	12	27.3
Medio	52 - 78	28	63.6
Alto	79 - 104	4	9.1
Total		44	100.0

Fuente: Aplicación del cuestionario de control interno COSO III, Agropecuaria Santo Domingo SAC.

Descripción:

La tabla 4 nos muestra que, de los 44 colaboradores encuestados, el 63.6% perciben un nivel medio con respecto al control interno COSO III, mientras que el 27.3 % de colaboradores se ubican en un nivel bajo de control interno y un 9.1 % en un nivel alto. Por lo tanto el control interno COSO III desde la perspectiva de los colaboradores es de nivel medio bajo (90.9%).



Fuente: Resultados tabla 4

Figura 1. *Nivel de control interno COSO III en la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019.*

Tabla 5

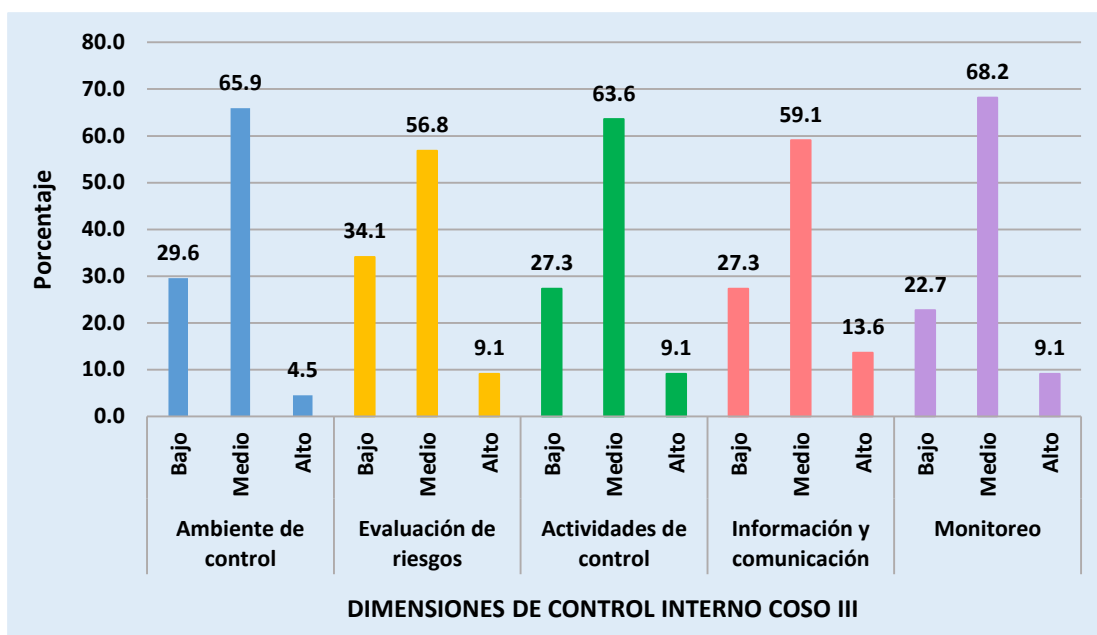
Nivel de las dimensiones de control interno COSO III en la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019

Dimensiones	Escala	N°	%
Ambiente de control			
Bajo	12 - 23	13	29.6
Medio	24 -36	29	65.9
Alto	37 - 48	2	4.5
Total		44	100.0
Evaluación de riesgos			
Bajo	4 - 7	15	34.1
Medio	8 - 12	25	56.8
Alto	13 - 16	4	9.1
Total		44	100.0
Actividades de control			
Bajo	4 - 7	12	27.3
Medio	8 - 12	28	63.6
Alto	13 - 16	4	9.1
Total		44	100.0
Información y comunicación			
Bajo	3 - 5	12	27.3
Medio	6 - 9	26	59.1
Alto	10 - 12	6	13.6
Total		44	100.0
Monitoreo			
Bajo	3 - 5	10	22.7
Medio	6 - 9	30	68.2
Alto	10 - 12	4	9.1
Total		44	100.0

Fuente: Aplicación del cuestionario de control interno COSO III, Agropecuaria Santo Domingo SAC.

Descripción:

En la tabla 5 se observa las frecuencias de las dimensiones de control interno COSO III, en la dimensión ambiente de control el 65.9% de los colaboradores percibe dicha dimensión en un nivel medio, en cuanto a la dimensión evaluación de riesgos el 56.8% lo percibe en un nivel medio, mientras que en la dimensión actividades de control el 63.6% de los colaboradores lo percibe en un nivel medio, en la dimensión información y comunicación el 59.1% lo ubica en nivel medio y por último en la dimensión monitoreo el 68.2% lo ubica también en un nivel medio. Concluyendo que las dimensiones de la variable control interno COSO III según la perspectiva de los colaboradores se encuentra en nivel medio bajo.



Fuente: Resultados tabla 5

Figura 2. Nivel de las dimensiones de control interno COSO III en la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019

Tabla 6

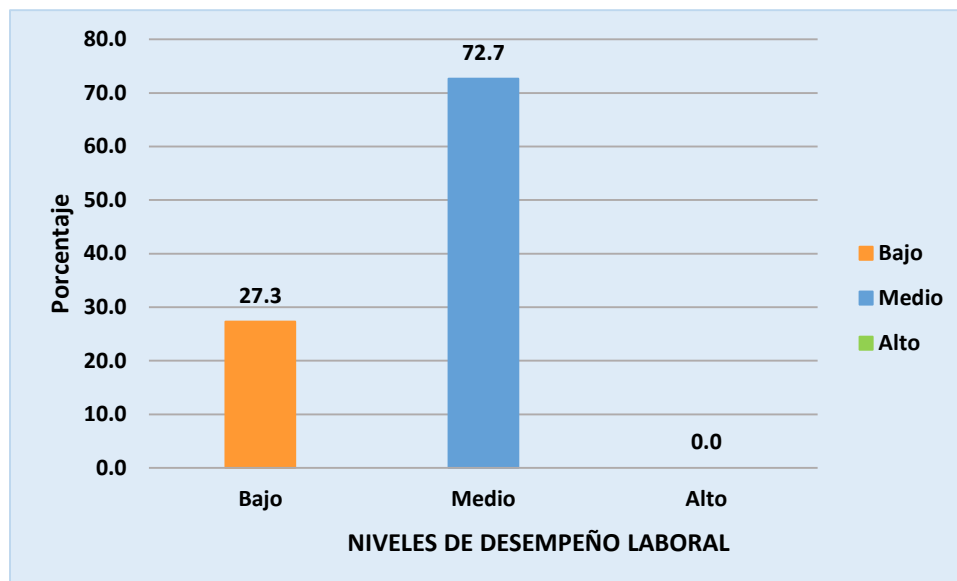
Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019

Variable 2	Escala	Nº	%
Desempeño laboral			
Bajo	19 - 37	12	27.3
Medio	38 - 57	32	72.7
Alto	58 - 76	0	0.0
Total		44	100.0

Fuente: Aplicación del cuestionario de desempeño laboral, Agropecuaria Santo Domingo SAC.

Descripción:

De acuerdo a la tabla 6 se observa que de los 44 colaboradores encuestados, el 72.7% se encuentra en un nivel medio de desempeño laboral y el 27.3 % se encuentra en un nivel bajo de desempeño laboral. Determinándose que el desempeño laboral de los colaboradores está en un nivel medio bajo (100 %).



Fuente: Resultados tabla 6

Figura 3. Nivel de desempeño laboral en la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019

Tabla 7

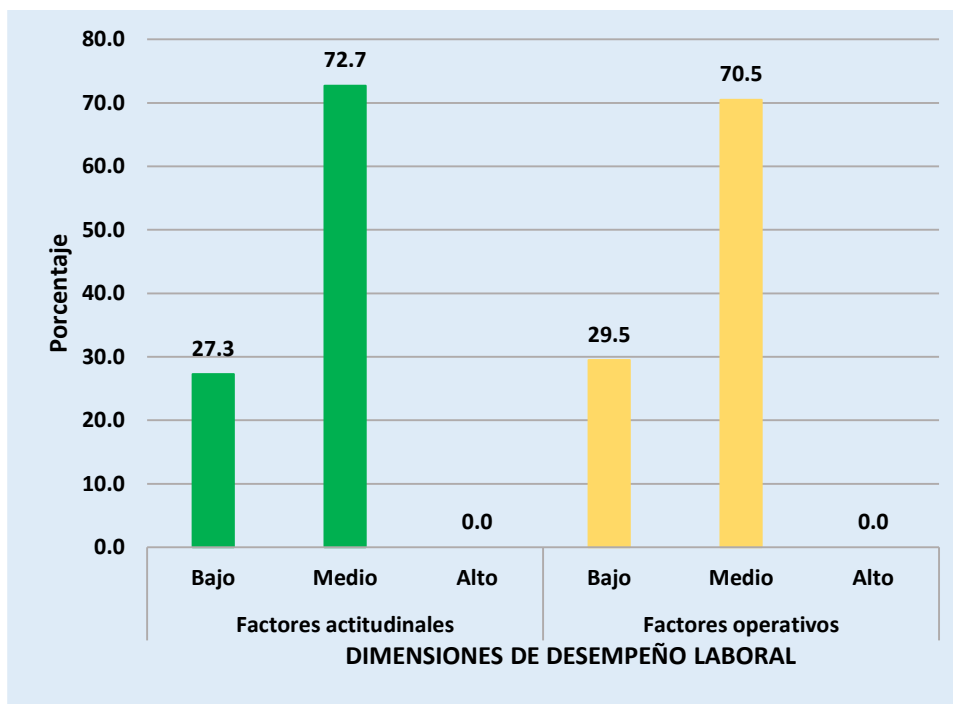
Nivel de las dimensiones de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019

Dimensiones	Escala	Nº	%
Factores actitudinales			
Bajo	13 - 25	12	27.3
Medio	26 - 39	32	72.7
Alto	40 - 52	0	0.0
Total		44	100.0
Factores operativos			
Bajo	6 - 11	13	29.5
Medio	12 - 18	31	70.5
Alto	19 - 24	0	0.0
Total		44	100.0

Fuente: Aplicación del cuestionario de desempeño laboral, Agropecuaria Santo Domingo SAC.

Descripción:

La tabla 7 muestra las frecuencias de las dimensiones de desempeño laboral, en la dimensión factores actitudinales el 72.7 % de colaboradores se ubica en un nivel medio y en la dimensión factores operativos el 70.5% de colaboradores también se ubica en un nivel medio. Así también se puede observar que no existe niveles altos en ambas dimensiones, por lo tanto las dimensiones del desempeño laboral desde el punto de vista de los colaboradores es de nivel medio bajo.



Fuente: Resultados tabla 7

Figura 4. Nivel de las dimensiones de desempeño laboral en la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019

3.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS

3.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 8

Prueba de normalidad del control interno COSO III y del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019

Pruebas de normalidad				
Variables/dimensiones	Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	
Control interno COSO III	0.941	44	0.606	
Ambiente de control	0.935	44	0.015	
Evaluación de riesgos	0,939	44	0.022	
Actividades de control	0.961	44	0.136	
información y comunicación	0.952	44	0.064	
Monitoreo	0.945	44	0.037	
Desempeño laboral	0.895	44	0.001	
Factores actitudinales	0.932	44	0.012	
Factores operativos	0.893	44	0.001	

Aplicación del cuestionario de control interno COSO III y de desempeño laboral, reporte resultados SPSS ver.

Descripción.

En la tabla 8 se muestra la prueba de Shapiro-Wilk , se aplicó dicha prueba ya que la muestra fue menor a 50, con esta prueba se obtuvo que el nivel de significancia de las variable control interno COSO III es mayor al 5% ($p > 0.05$); demostrándose que dicha variable se comporta de manera normal, mientras que la variable desempeño laboral obtuvo una significancia menor al 5% ($p < 0.05$) lo que quiere decir que dicha variable se comporta de manera no normal, por lo cual es apropiado utilizar la correlación de Spearman para demostrar la relación de ambas variables. Por otro lado se observa que los niveles de significancia de las dimensiones del control interno en su mayoría son menores al 5% ($p < 0.05$) por lo tanto tienen un comportamiento no normal pero las dimensiones actividades de control e información y comunicación se comportan de manera normal ya que sus niveles de significancia son mayores al 5% ($p > 0.05$); por consiguiente es necesario utilizar la correlación de spearman para demostrar la relación de las dimensiones del control interno COSO III con la variable desempeño laboral.

3.2.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 9

Control interno COSO III y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019

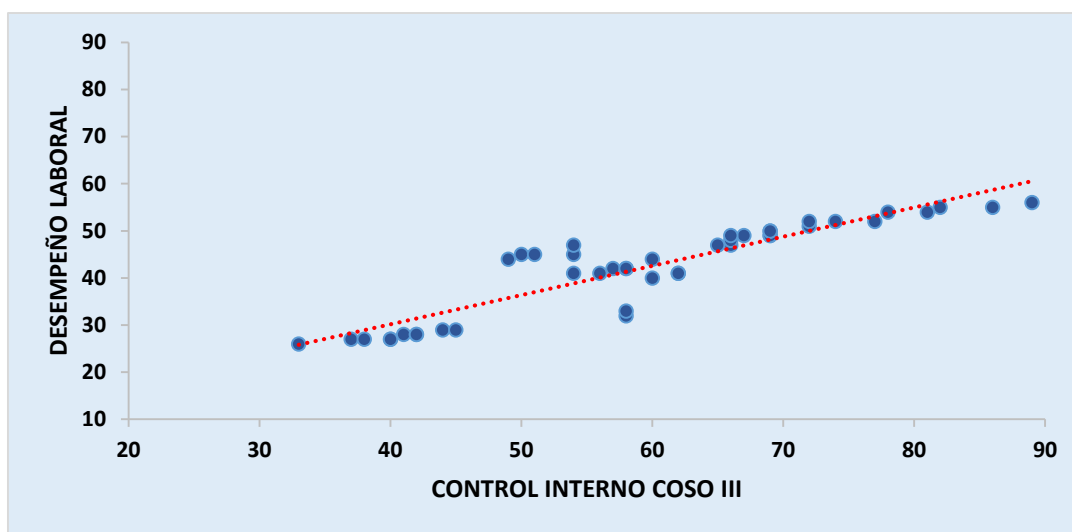
Correlación de Spearman	Control Interno COSO III
Desempeño laboral	
Coefficiente de correlación de Spearman	0.921**
Sig. (bilateral)	0.000
N	44

Fuente: Aplicación del cuestionario de control interno COSO III y de desempeño laboral, reporte resultados SPSS ver. 25

Descripción.

En la tabla 9 se observa que el coeficiente de correlación fue de 0,921 y el nivel de significancia fue menor al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que existe una muy alta relación positiva y significativa entre el control interno COSO III y el desempeño laboral de los

colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019, aceptando de este modo las hipótesis general planteada.



Fuente: Base de datos del control interno COSO III y el desempeño laboral

Figura 5. Control interno COSO III y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019

Tabla 10

Ambiente de control y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019

Correlación de Spearman	Ambiente de control
Desempeño laboral	
Coefficiente de correlación de Spearman	0.911**
Sig. (bilateral)	0.000
N	44

Fuente: Aplicación del cuestionario de control interno COSO III y de desempeño laboral, reporte resultados SPSS ver. 25

Descripción.

De acuerdo a la tabla 10 se observa que el coeficiente de correlación fue de 0.911 y el nivel de significancia fue menor a 0.05, lo que quiere decir que existe una alta relación positiva y significativa entre la dimensión ambiente de control y el variable desempeño laboral, por lo tanto, se acepta primera hipótesis específica planteada.

Tabla 11

Evaluación de riesgos y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019

Correlación de Spearman	Evaluación de riesgos
Desempeño laboral	
Coefficiente de correlación de Spearman	0.902**
Sig. (bilateral)	0.000
N	44

Fuente: Aplicación del cuestionario de control interno COSO III y de desempeño laboral, reporte resultados SPSS ver.25

Descripción.

La tabla 11 muestra que el coeficiente de correlación encontrado fue de 0,902 con un nivel de significancia menor a 0.05, demostrándose que existe una alta relación positiva entre la dimensión evaluación de riesgos y la variable desempeño laboral, por lo cual se acepta la segunda hipótesis específica planteada.

Tabla 12

Actividades de control y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019

Correlación de Spearman	Actividades de control
Desempeño laboral	
Coefficiente de correlación de Spearman	0.987**
Sig. (bilateral)	0.000
N	44

Fuente: Aplicación del cuestionario de control interno COSO III y de desempeño laboral, reporte resultados SPSS ver.25

Descripción.

En la tabla 12 el coeficiente de correlación hallado fue de 0.987 con un nivel de significancia menor a 0.05, por lo tanto, la dimensión actividades de control tiene una alta relación positiva y significativa con la variable desempeño laboral; lo que conlleva a aceptar la tercera hipótesis específica planteada.

Tabla 13

Información y comunicación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019

Correlación de Spearman	Información y comunicación
Desempeño laboral	
Coefficiente de correlación de Spearman	0.902**
Sig. (bilateral)	0.000
N	44

Fuente: Aplicación del cuestionario de control interno COSO III y de desempeño laboral, reporte resultados SPSS ver.25

Descripción.

De acuerdo a la tabla 13 se observa un coeficiente de relación 0.902 y un nivel de significancia menor a 0.05, llegando a la conclusión que existe una alta relación positiva y significativa entre la dimensión información y comunicación y la variable desempeño laboral, por lo tanto, se acepta la cuarta hipótesis específica planteada.

Tabla 14

Monitoreo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019

Correlación de Spearman	Monitoreo
Desempeño laboral	
Coefficiente de correlación de Spearman	0.901**
Sig. (bilateral)	0.001
N	44

Fuente: Aplicación del cuestionario de control interno COSO III y de desempeño laboral, reporte resultados SPSS ver.25

Descripción.

La tabla 14 muestra que el coeficiente de correlación fue de 0.901 y la significancia obtenida fue menor a 0.05, lo que quiere decir que la dimensión monitoreo tiene una alta relación positiva y significativa con la variable desempeño laboral, aceptándose de este modo la quinta hipótesis específica.

IV. DISCUSIÓN

En esta parte del trabajo de investigación se explican los resultados hallados contrastándolos con los antecedentes y teorías expuestos en la introducción.

En la tabla 9 y figura 5 se afirma la hipótesis general planteada en este trabajo de investigación, ya que se encontró que existe una alta relación positiva y significativa entre control interno COSO III y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC, 2019 con un coeficiente de correlación fue de 0,921 y un nivel de significancia menor al 5%. Un resultado semejante encontró Rivera (2016) en su investigación donde obtuvo un coeficiente de correlación de 0.889 lo que significaba que existía una alta relación directa entre el sistema de control interno y el desempeño laboral; asimismo Orihuela (2018) en su investigación realizada en un municipio de Lima, llegó a la conclusión que los factores actitudinales y los factores operativos del desempeño laboral tienen relación directa y significativa con el control interno.

Con respecto a la primera hipótesis específica planteada, los análisis estadísticos realizados permitieron afirmar que existe una alta relación positiva y significativa entre la dimensión ambiente de control y la variable desempeño laboral (ver tabla 10). Este hallazgo se relaciona con lo mencionado por Fonseca (2013) quien señala que el ambiente de control es la estructura normativa que apoya a los colaboradores en el logro de los objetivos de la entidad. Asimismo Mantilla (2013) menciona que en esta dimensión se gesta los valores y normas de conducta que guían a los colaboradores hacia un correcto actuar; así también en esta dimensión se desarrollan las herramientas necesarias para contratar, desarrollar, evaluar y retener colaboradores que posean las capacidades y habilidades requeridas para un determinado puesto de trabajo, contribuyendo a que las operaciones de la organización se efectúe con eficiencia.

La segunda hipótesis específica planteada también fue afirmada ya que según los resultados existe una alta relación directa y significativa entre la dimensión evaluación de riesgos y la variable desempeño laboral (ver tabla 11), es por ello que Fonseca (2013) señala que este componente ayuda a mejorar el desempeño de los colaboradores ya que permite la identificación y análisis de contingencias internas y externas que afectan de manera negativa

el desempeño de los trabajadores y por ende los objetivos de la organización, para luego implementar las medidas necesarias que disminuyan su impacto.

Con respecto a la tercera hipótesis específica planteada, los análisis estadísticos realizados permitieron afirmar que existe una alta relación positiva y significativa entre la dimensión actividades de control y la variable desempeño laboral (ver tabla 12); también este hallazgo se confirma cuando Fonseca (2013) menciona que las actividades de control son acciones contenidas en políticas y procedimientos que tiene como fin hacer que los colaboradores cumplan las instrucciones fijadas por la gerencia para hacer frente a los riesgos, coincidiendo con lo que señalan Araujo y Guerra (2010) cuando definen el desempeño laboral como la manera en que los integrantes de una entidad trabajan para alcanzar los objetivos trazados teniendo en cuenta directrices establecidas por la gerencia. Podemos notar que los autores citados líneas arriba resaltan que el cumplimiento de las directrices y demás disposiciones de la gerencia es vital para el buen desempeño de los colaboradores.

La cuarta hipótesis específica planteada también fue afirmada ya que los análisis estadísticos dieron como resultado que existe una alta relación directa y significativa entre la dimensión información y comunicación y la variable desempeño laboral (ver tabla 13), este resultado concuerda con lo mencionado por Fonseca (2013) que en esta dimensión se busca obtener información objetiva, relevante y oportuna de las operaciones de la organización así también como del exterior y con ello poder tomar decisiones de mejora o correctivas que ayude al colaborador en el logro de los objetivos deseados. Así también la comunicación es otro aspecto importante a tener en cuenta ya que es el medio por el cual la alta dirección da a conocer a todos los colaboradores las responsabilidades de control que han de cumplir, evitando que el colaborador por desconocimiento realice mal sus funciones y por ende no se tenga un buen desempeño.

Con respecto a la quinta hipótesis específica, los análisis estadísticos realizados permitieron afirmar que existe una alta relación positiva y significativa entre la dimensión monitoreo y la variable desempeño laboral (ver tabla 14), según Fonseca (2013) esta dimensión son evaluaciones constantes realizadas por la administración con el fin de conocer oportunamente como marcha cada uno de los componentes de control a través del cual se puede detectar deficiencias y aplicar las medidas correctivas necesarias; coincidiendo con lo

que menciona Patricio (2011) que la mayoría de los empleados buscan retroalimentación sobre la manera en que desempeñan sus obligaciones, siendo el monitoreo el medio para determinar el nivel de eficacia y eficiencia de los colaboradores lo que permitirá tomar acciones con el fin de resolver los problemas en el rendimiento de los empleados.

En la tabla 4 y la figura 1 se encontró que la mayoría de los colaboradores encuestados (63.6%) perciben en un nivel medio al control interno COSO III, lo mismo ocurre con las dimensiones del control que también lo perciben en un nivel medio. Estos resultados son semejantes a los hallados por Orihuela (2018) donde los colaboradores administrativos de un municipio de Lima también ubicaron al control interno y sus componentes en un nivel medio; otro resultado similar obtuvo Ibarra y Pazmiño (2014) en su investigación realizada a la compañía Marcelo Freire S.A. donde tuvo como resultado de un alto nivel de incumplimiento de los controles internos en los cinco componentes del COSO. Según Estupiñán (2015) el control interno es un proceso que engloba procedimientos, reglamentos, métodos y políticas con el fin de proteger los bienes de la institución, de obtener información confiable y que los procesos de la empresa se lleven a cabo eficientemente de acuerdo a las normativas y demás disposiciones fijadas por la gerencia. Comparando los resultados con la definición brindada por Estupiñán, se puede decir que la empresa agropecuaria Santo Domingo SAC presenta carencia de políticas, manuales, procedimiento y otras directrices; o si bien las puede tener pero no están siendo ejecutadas adecuadamente; y es por ello que los colaboradores perciben al control interno en un nivel medio, al no tener un control interno consistente no se detectarán los riesgos de manera oportuna afectando los objetivos del control interno que según Claros y León (2012) son eficacia y eficiencia de las actividades, confiabilidad de la información y cumplimiento con leyes y regulaciones de la organización.

En la tabla 6 y la figura 3 se muestra que el 72.7% de colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. se encuentra en un nivel medio de desempeño laboral, en cuanto a los factores actitudinales y operativos también se halló que se ubican en un nivel medio. Según Araujo y Guerra (2010) el desempeño laboral es la manera en que los integrantes de una entidad trabajan para alcanzar los objetivos trazados teniendo en cuenta directrices establecidas por la administración. Asimismo menciona que es necesario medir el desempeño laboral para determinar la eficiencia de un trabajador. De acuerdo a esta definición se puede decir que los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo

S.A.C no están realizando sus funciones de manera adecuada ya sea por desconocimiento y/o dificultades que la empresa debe detectar lo antes posible para tomar las medidas correctivas necesarias. Otro concepto a tener en cuenta es el mencionado por Pedraza, Amaya y Conde (2010) que sostienen que el desempeño de los trabajadores se debe evaluar a través de indicadores que permitan conocer cuánto contribuye cada colaborador en la organización e identificar las causas del buen o mal desempeño que los colaboradores puedan presentar; así también del mismo modo el quinto principio del COSO III menciona que es necesario evaluar el desempeño de los colaboradores en función a los controles internos establecidos (Mantilla, 2013, p.31).

Al analizar los niveles en el que se encontraban la variable control interno COSO III y la variable desempeño laboral, encontramos que ambas variables se encuentran en un nivel medio, esto nos confirma una vez más de que estas variables se relacionan directamente, es decir, cuando aumente el nivel de control interno también aumentará el nivel de desempeño laboral y viceversa.

Las deficiencias de control interno que presenta la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C y que repercuten en el desempeño de los colaboradores es la falta de un manual de organización y funciones -MOF para el área contabilidad y ventas. Presenta carencia de procedimiento de compras de materias primas, procedimiento de compra de pollas, procedimiento de levante de pollas, procedimiento de vacunación de aves, procedimiento de preparación del alimento balanceado, procedimiento de despacho de pedidos, procedimiento de ventas al crédito y procedimiento de los diversos registros contables . Asimismo las metas y objetivos no están documentados; no existe políticas de ventas al crédito, políticas de promoción, políticas de descuento, políticas de compras, políticas de evaluación del desempeño de los colaboradores, políticas de incentivos y sanciones. Otra deficiencia es que la información que genera cada área no es reportada oportunamente; a esto se suma la falta de supervisión para los colaboradores, falta de capacitaciones e incentivos que motiven a los colaboradores. Similares deficiencias encontraron Flores y Mateus (2008) al desarrollar su trabajo de investigación, que los colaboradores desconocían de la misión, visión y objetivos de la organización; así también desconocían las funciones y responsabilidades de cada puesto lo que conllevaba a una deficiente contratación del personal, sumado a todo esto la falta de comunicación entre los distintos departamentos y la ausencia de capacitaciones.

Asimismo Manrique (2015) encontró que el 65% de los colaboradores de la empresa hotelera Pastoruri desconocían los controles internos de la organización y sus beneficios. Otro autor que tuvo deficiencias de control similares fue Valderrama (2016) halló que el personal de la Institución Microfinanzas “CENDES” desconocían las políticas descritas en los reglamentos, además no se realizaba la respectiva supervisión y seguimiento al personal para que se pudieran identificar las deficiencias a tiempo. Del mismo modo Amaya (2012) en su investigación determinó que el principal problema es el escaso conocimiento de los lineamientos, políticas y demás disposiciones de la organización lo que genera dificultades cuando los colaboradores realizan sus funciones ya que al encontrarse con contingencias no saben a quién recurrir o que hacer para solucionarlo, esto es aún más frecuente en trabajadores nuevos que no han tenido la inducción adecuada a su puesto.

Como se puede observar las deficiencias encontradas en diferentes investigaciones se relacionan con los factores operativos y los factores actitudinales del desempeño laboral, es por ello que Catuche y Benavides (2017) recomiendan que para tener un personal satisfecho no solo comprende capacitaciones constantes y evaluaciones (factores operativos), sino también hacía necesario tener en cuenta la parte motivacional e implementar incentivos (factores actitudinales).

Si bien las investigaciones mencionadas líneas arriba detectaron las deficiencias que tuvieron distintas organizaciones, también propusieron e implementaron mejoras como es el caso de Ibarra y Pazmiño (2014) que diseñaron e implementaron actividades de control tales como: Organigrama, misión, visión, objetivos, manuales, procedimientos, registros entre otros controles que orientaron a los colaboradores hacia una correcta realización de los procesos. Otro caso es el de Alvarado y Tuquiñahui (2014) con su propuesta basada en el modelo de COSO, elaboraron políticas referentes a contratación de personal, a los salarios, a los incentivos, capacitaciones, ascensos, entre otros; otro autor que propuso mejoras fue Valderrama (2016) quien menciona que se debe realizar capacitaciones para interiorizar en los colaboradores los componentes de control interno y evaluar constantemente el desempeño del personal para identificar puntos débiles y ejecutar planes de mejora con el seguimiento respectivo; asimismo Manrique (2015) menciona que se debe concientizar a los colaboradores mediante charlas informativas, entrega de documentos institucionales y otras

actividades que permitan que los trabajadores conozcan con claridad las políticas y demás directrices que les permitan el desempeño adecuado de sus labores y hacer frente a riesgos.

Al comprobar que existe relación entre estas dos variables es importante que la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. busque la mejora continua de su control interno y desempeño laboral, para ello debe diseñar e implementar políticas y procedimientos que ayuden a que los procesos de compras, de ventas, de producción y de contabilidad se realicen de manera eficiente; también se debe implementar un programa de capacitaciones para apoyar a los colaboradores a superar sus dificultades y un programa de beneficios e incentivos para que los colaboradores se sientan motivados alcanzar los objetivos de la organización. Otro aspecto importante es la supervisión para ello debe implementarse un cronograma de supervisión así se podrá detectar de manera oportuna si las directrices se cumplen y que errores se tienen que corregir.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una alta relación positiva y significativa entre el control interno COSO III y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,921 y el nivel de significancia fue menor al 5%, por lo que se acepta la hipótesis general planteada. Por lo tanto se debe corregir las deficiencias de control interno que presenta la empresa, ya que esto permitirá que los colaboradores mejoren su desempeño.
2. Se identificó que existe una alta relación positiva y significativa entre la dimensión ambiente de control y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019, porque se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,911 y el nivel de significancia fue menor al 5%, aceptándose la primera hipótesis específica planteada. A través de esta dimensión se fomenta los principios y valores que guiarán el correcto actuar del colaboradores a su vez permite implementar las políticas y demás normativas para contratar, desarrollar, evaluar y retener colaboradores que posean las capacidades y habilidades requeridas para un determinado puesto de trabajo.
3. Se determinó que existe una alta relación positiva y significativa entre la dimensión evaluación de riesgos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019, porque el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,902 y el nivel de significancia fue menor al 5%, por lo que se acepta la segunda hipótesis específica. Es importante evaluar constantemente los riesgos que pueden afectar los distintos procesos de la organización, de esta manera se podrá contrarrestarlos de manera oportuna.
4. Se identificó que existe una alta relación positiva y significativa entre la dimensión actividades de control y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,987 y el nivel de significancia fue menor al 5%, por lo tanto se acepta la tercera hipótesis específica. Existe una alta relación, ya que las

actividades de control provee al colaborador de herramientas (políticas y procedimientos) para que haga frente a los riesgos que pueda surgir en su puesto de trabajo.

5. Se determinó que existe una alta relación positiva y significativa entre la dimensión información y comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019, porque el coeficiente de correlación de Spearman obtenida fue de 0,902 y el nivel de significancia fue menor al 5%, aceptándose la cuarta hipótesis específica. Es vital que las directrices implementadas por la gerencia se comuniquen a todos los colaboradores para que estos los puedan cumplir, a su vez los colaboradores deben presentar sus reportes de manera oportuna, ya que la información es un elemento importante en la toma de decisiones.
6. Se identificó que existe una alta relación positiva y significativa entre la dimensión monitoreo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,901 y el nivel de significancia fue menor al 5%, por lo que se acepta la quinta hipótesis específica. El monitoreo es una pieza clave para verificar si las políticas, procedimientos y demás controles establecidos han sido efectivos y poder hacer las mejoras de ser necesario, esto contribuye en el desempeño de los colaboradores ya que si estos tuvieran alguna dificultad en el desempeño de sus funciones con el monitoreo será detectado y se le brindará las herramientas necesarias para mejorar su desempeño.
7. Durante el desarrollo de la investigación se identificó que es importante explicar a los colaboradores cada pregunta contenida en los cuestionarios, de esta manera revolver dudas que se puedan presentar, ya que no todos los colaboradores poseen conocimientos acerca de las variables estudiadas.

VI. RECOMENDACIONES

Es necesario señalar que las recomendaciones que serán expuestas a continuación están dirigidas al gerente general, al ser este la autoridad máxima de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. y a su vez es quien toma las decisiones finales de implementar o no alguna mejora.

1. El gerente de la empresa Agropecuaria Santo domingo S.A.C. debe realizar un plan de mejora del control interno con el fin de mejorar el desempeño de sus colaboradores, ya que según los resultados obtenidos estas dos variables se encuentran relacionadas directamente, siendo una adecuada opción realizar dicha mejora teniendo en cuenta los componentes y principios del COSO III, para lo cual es necesario que se lleve a cabo una reunión con el gerente, administradora y jefes de área para que se evalúe la situación en la que se encuentra el control interno de la empresa y se forme un comité que será el encargado de conducir todo el proceso de mejora.
2. El gerente de la empresa Agropecuaria Santo domingo S.A.C. debe documentar la misión, visión y valores de la organización, para luego compartirlos y explicarlos a los colaboradores, de tal manera que estos logren estar enfocados en los resultados deseados.
3. El gerente de la empresa Agropecuaria Santo domingo S.A.C. debe implementar un manual de organización y funciones para el área de contabilidad y ventas, así también elaborar los procedimientos necesarios para el área de contabilidad, producción y ventas, lo cual será de gran ayuda para mejorar los factores operativos del desempeño laboral de los colaboradores, ya que estos realizarán sus funciones de manera adecuada y se evitará errores frecuentes.
4. El gerente de la empresa Agropecuaria Santo domingo S.A.C. debe definir y documentar los objetivos y metas de la organización y de cada área así también se debe identificar los riesgos asociados a esos objetivos, de este modo los colaboradores tengan claro lo que se debe alcanzar y evitar resultados no deseados.

5. El gerente de la empresa Agropecuaria Santo domingo S.A.C. debe implementar un programa de capacitación para que los colaboradores mejoren en el desempeño de sus labores. También se debe promover el trabajo en equipo y las buenas relaciones interpersonales, lo que contribuirá a crear un ambiente de trabajo cálido donde el colaborador se sienta cómodo.
6. El gerente de la empresa Agropecuaria Santo domingo S.A.C. debe establecer criterios para evaluar el desempeño de los trabajadores y así poder determinar que colaborador se encuentra bajo en su rendimiento y tomar las medidas correctivas necesarias.
7. El gerente de la empresa Agropecuaria Santo domingo S.A.C. debe establecer políticas referidas a los reconocimientos e incentivos lo cual motivará a los colaboradores en el logro de los objetivos, así también debe establecer políticas referidas a las sanciones lo que evitara que los colaboradores incumplan las disposiciones establecidas y/o tenga conductas inadecuadas.
8. El gerente de la empresa Agropecuaria Santo domingo S.A.C. debe comunicar a los colaboradores todas las disposiciones establecidas, modificaciones y cualquier otra decisión importante, de esta forma los colaboradores se sentirán considerados y estarán al tanto de lo que ocurre en su lugar de trabajo.
9. El gerente de la empresa Agropecuaria Santo domingo S.A.C. debe implementar un cronograma de supervisión donde se designe las personas responsables de dicha supervisión, se determine los aspectos a evaluar, las fechas de supervisión y el plazo para comunicar los resultados encontrados. De esta manera se velará por el cumplimiento de las políticas y demás disposiciones establecidas.
10. A los investigadores se sugiere profundizar esta investigación, ya que con otra población y muestra se obtendrán nuevos resultados que aportarán con nuevos conocimientos respecto a este tema. Asimismo se sugiere que antes de aplicar los instrumentos de recolección de datos se explique de manera detallada y clara a los encuestados cada pregunta para evitar que respondan de manera equivocada.

REFERENCIAS

- Amaya, I. (2012). *Evaluación del control interno a la empresa Productos Avícolas Chicama S.A.C.* (Prueba de capacidad profesional). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Araujo, M., y Guerra, M. (2010). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. 2da edición.
- Alvarado, M. y Tuquiñahui, S. (2014). *Propuesta de Implementación de un Sistema de Control Interno basado en el Modelo COSO, Aplicado a la empresa Electro Instalaciones* (Tesis pregrado). Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca, Ecuador.
- Bravo, Y. (2015). *El sistema de control interno según informe COSO III y su incidencia en la gestión de la empresa inmobiliaria Santa Catalina S.A.C. en el periodo 2014, Trujillo* (tesis pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Catuche, D. y Benavides, S. (2017). *Diseño de un sistema de control interno para la Compañía Logística internacional SAS* (Tesis pregrado). Pontificia Universidad Javeriana de Cali, Cali, Colombia.
- Chau, E. (2019). *El 62 % de la pequeña y mediana empresa en el Perú es informal*. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-el-62-de-pequena-y-mediana-empresa-el-peru-es-informal-734361.aspx>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano y del conocimiento*, 4ta edición. MacGraw-HILL, México.
- Claros, R., y León, O. (2012). *El control interno como herramienta de gestión y evaluación*. Lima, Perú: Pacífico.
- Estupiñán, R. (2006). *Control interno y fraudes con base en los ciclos transaccionales análisis del informe COSO I y II*. Bogotá: ECOE Ediciones.

- Flores, M. y Mateus, F. (2008). *Evaluación y propuesta de mejoramiento del sistema de Control interno en el área de recursos humanos de la compañía Outsourcing S.A.* (Tesis pregrado). Universidad de la Salle, Bogotá, Colombia.
- Fonseca, O. (2013). *Sistemas de control interno para organizaciones* (1ra ed.). Lima, Perú: IICO- Instituto de Investigación en Accountability y Control.
- Guevara, N. (2017). *El control interno y su impacto en el área de recursos humanos de las MYPES del Perú: caso Complex del Perú S.A.C. tumbes, 2016*” (Tesis posgrado).
- Ibarra, D. y Pazmiño, E. (2014). *Implementación de un sistema de control interno basado en el COSO II como solución a la problemática Administrativa y de Gestión operativa de la Compañía Marcelo Freire S.A* (Tesis pregrado). Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil, Ecuador.
- Manrique, N. (2015). *El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el Hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz, 2014.* (Tesis pregrado). Universidad Católica los Ángeles, Chimbote, Perú.
- Mantilla, S. (2003). *Control interno informe COSO.* Bogotá: ECOE ediciones.
- Mantilla, S. (2013). *Auditoría del Control Interno.* 3ra ed. Bogotá: ECOE ediciones.
- Ministerio de Agricultura y Riego (2019). *El sector avícola creció 7,7% en 2018.* Recuperado de <https://avicultura.info/excelente-noticia-para-peru-el-sector-avicola-crecio-77-en-2018/>

- Orihuela, P. (2018). *Control Interno y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un Municipio Limeño 2017* (Tesis posgrado). Universidad César Vallejo, Lima , Perú.
- Patricio, D. (2011). *Manual de Recursos Humanos*. 3ra ed. Madrid: ESIC editorial.
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010) *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Revista de Ciencias Sociales versión impresa ISSN 1315-9518. Revista de Ciencias Sociales v.16 n.3 Maracaibo sep. 2010. Recuperado de <http://bit.ly/2bwNKXD>.
- Rivera, J. (2016). *Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016*. (Tesis posgrado). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2004). *Administración*. Prentice Hall. México
- Rodriguez, H. (2014). *Implementación de un sistema de control interno y su incidencia en la gestión de las empresas de taxi de la ciudad de Trujillo*". (Tesis pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Samaniego, C. (2013). *Incidencias del control interno en la optimización de la gestión de la micro empresas en el distrito de Chaclacayo*. (Tesis pregrado). Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú.
- Valderrama, P. (2016). *Acciones de control interno para mejorar la gestión institucional. Caso: institución de microfinanzas "CENDES"*. (Tesis posgrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de consistencia

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variabes y dimensiones	Metodología
	Problema General	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente	Tipo de investigación
Control interno COSO III y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019.	¿Qué relación existe entre el control interno COSO III y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019?	Determinar la relación entre el control interno COSO III y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019.	Existe una relación significativa entre el Control Interno COSO III y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C Trujillo, 2019.	Control interno COSO III Dimensiones Ambiente de control interno Evaluación de riesgos Actividades de control Información y comunicación Monitoreo	Investigación es descriptiva y correlacional. Diseño de investigación Investigación no experimental y de corte transversal.
	Problemas específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas	Variable dependiente	Población
Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019.	¿Qué relación existe entre el ambiente de control interno y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C Trujillo, 2019?	Identificar la relación entre el ambiente de control interno y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C Trujillo, 2019.	Existe una relación significativa entre el ambiente de control interno y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C Trujillo, 2019.	Desempeño laboral Dimensiones Factores	44 colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C.

<p>¿Qué relación existe entre la evaluación de riesgos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre la evaluación de riesgos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019.</p>	<p>Domingo S.A.C Trujillo, 2019. Existe una relación significativa entre la evaluación de riesgos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C Trujillo, 2019.</p>	<p>Actitudinales Factores Operativos</p>	<p>Muestra 44 colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C.</p>
<p>¿Qué relación existe entre las actividades de control y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C Trujillo, 2019?</p>	<p>Identificar la relación entre las actividades de control y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C Trujillo, 2019.</p>	<p>Existe una relación significativa entre las actividades de control y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa</p>		<p>Técnica e instrumento Encuesta: Cuestionario</p>
<p>¿Qué relación existe entre la información y comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C Trujillo, 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre la información y comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C.</p>	<p>Agropecuaria Santo Domingo S.A.C Trujillo, 2019. Existe una relación significativa entre la información y comunicación y el desempeño laboral de</p>		

<p>¿Qué relación existe entre el monitoreo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C Trujillo, 2019?</p>	<p>Identificar la relación entre el monitoreo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C.</p>	<p>los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C Trujillo, 2019.</p> <p>Existe una relación significativa entre el monitoreo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C Trujillo, 2019.</p>
---	---	--

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 02: Constancia que autoriza la realización de la investigación



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Trujillo, 15 de Abril del 2019.

Señorita:

Yocelin Zandy Herrera Tinta
Estudiante MBA- Escuela de Posgrado - Universidad Cesar Vallejo

Asunto: Autorización para realización de investigación

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo en respuesta a su solicitud para la realización del Proyecto y seguidamente Desarrollo de Investigación, titulado "Control Interno COSO III y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo ,2019". Remito la presente dando autorización para ejecutar lo solicitado, esperando contar con información relevante para la mejora del control interno en la organización. Solo precisar que se sirva mantener las reservas o proteger información de relevancia de la organización.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,


AGROPECUARIA SANTO DOMINGO S.A.C.
Santos Reyes Loyola
GERENTE GENERAL

Oficina: Calle Los Pinos Mz. 8 Lote 20 , Urb. La Rinconada, Trujillo – Perú
Sucursal: Predio 3 Etapa II Lote VD 17, Santo Domingo- Laredo
Telf.: 044-228810 – Celular.: 996009494
santodomingosac@gmail.com

ANEXO 03: Ficha técnica de control interno COSO III

FICHA TÉCNICA DE CONTROL INTERNO COSO III

Nombre	: Cuestionario para medir el Control Interno COSOIII.
Autora	: Yocelin Zandy Herrera Tinta, 2019.
Año y Lugar	: 2019, Trujillo.
Objetivo	: Determinar el Control Interno COSO III de la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC.
Aplicación	: Individual y colectiva.
Duración	: 45 minutos.
Número de ítems	: 26.
Dimensiones	: Ambiente de control interno, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, monitoreo.
Escala de medición	: Ordinal. Alternativas de respuesta de acuerdo con la escala de Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) Casi siempre (4) Siempre
Materiales	: Cuestionario, lapicero, lápiz y borrador.

ANEXO 04: Cuestionario de control interno COSO III

CUESTIONARIO

El objetivo de esta encuesta es recopilar información que permita determinar la relación entre el control interno COSO III y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019.

Instrucciones: Responda cada una de las preguntas marcando con un aspa (X) la alternativa que usted crea conveniente. Es importante su sinceridad en cada respuesta.

Control Interno Coso III					
N°	Preguntas	Respuestas			
		Siempre	Casi Siempre	Casi nunca	Nunca
<i>D1: Ambiente de control</i>					
1	¿Se fomenta los valores organizacionales?				
2	¿Se han implementado políticas relacionados el cumplimiento de los valores?				
3	¿La administración verifica el funcionamiento de los controles?				
4	¿La administración realiza reuniones para evaluar los controles?				
5	¿Se da a conocer el organigrama de la empresa y sus cambios respectivos?				
6	¿La administración le da a conocer sus funciones a realizar?				
7	¿Se verifica el cumplimiento de las responsabilidades asignadas a los colaboradores?				
8	¿Se cumple con el procedimiento de reclutamiento y selección de personal?				
9	¿Se realizan capacitaciones para los colaboradores?				
10	¿Se realizan evaluaciones de desempeño a los colaboradores?				
11	¿Se otorgan incentivos a los colaboradores?				
12	¿Se aplican sanciones a los colaboradores?				
<i>D2: Evaluación de riesgos</i>					
13	¿Se difunden los objetivos a alcanzar?				
14	¿Se identifican los riesgos que afectan el logro de los objetivos?				
15	¿Se aplican controles para riesgos de fraude?				
16	¿Se identifican y analizan los cambios del entorno que pueden afectar al área y/o a la empresa?				
<i>D3: Actividades de control</i>					
17	¿Se ejecutan actividades de control para prevenir riesgos?				

18	¿Se aplican controles relacionados a tecnología?				
19	¿Se da a conocer las políticas y procedimientos implementados?				
20	¿Se documenta las políticas y procedimientos?				
D4: Información y comunicación					
21	¿Se revisa los documentos elaborados por cada área?				
22	¿Se aplican plazos para reportar la información de cada área?				
23	¿Se tiene políticas respecto a la comunicación con grupos externos (competencia, instituciones privadas/o públicas, etc.)?				
D5: Monitoreo					
24	¿Se evalúa los controles implementados?				
25	¿Se dan a conocer los errores de los colaboradores para tomar las medidas correctivas adecuadas?				
26	¿Se verifica el cumplimiento de las correcciones implementadas?				

ANEXO 05: Ficha técnica de desempeño laboral

FICHA TÉCNICA DE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre	: Cuestionario para medir el Desempeño Laboral.
Autora	: Yocelin Zandy Herrera Tinta, 2019.
Año y Lugar	: 2019, Trujillo.
Objetivo	: Determinar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domino SAC.
Aplicación	: Individual y colectiva.
Duración	: 30 minutos.
Número de ítems	: 19
Dimensiones	: Factores actitudinales, factores operativos.
Escala de medición	: Ordinal. Alternativas de respuesta de acuerdo con la escala de Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) Casi siempre (4) Siempre
Materiales	: Cuestionario, lapicero, lápiz y borrador.

ANEXO 06: Cuestionario de desempeño laboral

CUESTIONARIO

El objetivo de esta encuesta es recopilar información que permita determinar la relación entre el control interno COSO III y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019.

Instrucciones: Responda cada una de las preguntas marcando con un aspa (X) la alternativa que usted crea conveniente. Es importante su sinceridad en cada respuesta.

Desempeño Laboral					
N°	Preguntas	Respuestas			
		Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Nunca
D1: Factores actitudinales					
1	¿Respeto las directrices establecidas por la gerencia?				
2	¿Apoya a sus compañeros en el logro de los objetivos?				
3	¿Propone ideas nuevas y/o soluciones a problemas?				
4	¿Cumple con las responsabilidades asignadas?				
5	¿Sus compañeros con qué frecuencia cumplen con sus responsabilidades asignadas?				
6	¿Al momento de tomar decisiones analiza la información con la que cuenta y las distintas alternativas?				
7	¿Es discreto con la información confidencial que maneja?				
8	¿Cumple las normas de vestimenta de la empresa?				
9	¿Sus compañeros con qué frecuencia cumplen las normas de vestimenta?				
10	¿Realiza sus tareas con atención, motivado, con ganas de dar lo mejor de usted?				
11	¿Considera que sus superiores son competentes y justos?				
12	¿Es creativo en la realización de sus funciones?				
13	¿Se otorgan incentivos que aportan en el cumplimiento de sus aspiraciones laborales y profesionales?				
D2: Factores operativos					
14	¿Considera que posee los conocimientos necesarios para la realización de sus funciones?				
15	¿Evita cometer errores en el desempeño de sus labores?				
16	¿Cumple con eficiencia las tareas encomendadas?				

17	¿Realiza con precisión y cuidado sus labores?				
18	¿Se promueve el trabajo en equipo en la organización.?				
19	¿Existe liderazgo en el área donde trabaja?				

ANEXO 07: Ficha de validación N° 1

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO

TÍTULO: Control interno COSO III y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019.

AUTORA DE LA INVESTIGACIÓN: Herrera Tinta, Yocelin Zandy

Estimado experto, marque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem, siendo A= Totalmente de acuerdo / B= Parcialmente de acuerdo / C= Desacuerdo. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o cualquier otra recomendación para mejorar el ítem.

VARIABLE 01: Control interno COSO III																					
INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE VALIDACIÓN												OBSERVACIONES			
		Siempre (4)	Casi siempre (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	REDACCIÓN			PERTINENCIA			COHERENCIA			ADECUACIÓN				COMPRESIÓN		
						A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		A	B	C
DIMENSIÓN 1: Ambiente de control																					
Valores éticos.	¿Se fomenta los valores organizacionales?				X																
	¿Se han implementado políticas relacionados el cumplimiento de los valores?				X																
Revisión y evaluación de los controles.	¿La administración verifica el funcionamiento de los controles?				X																
	¿La administración realiza reuniones para evaluar los controles?				X																
Líneas de autoridad y responsabilidad.	¿Se da a conocer el organigrama de la empresa y sus cambios respectivos?				X																
	¿La administración le da a conocer sus funciones a realizar?				X																
	¿Se verifica el cumplimiento de las responsabilidades asignadas a los colaboradores?				X																

DIMENSIÓN 5: Monitoreo																				
Evaluación	¿Se evalúa los controles implementados?																			
Ejecución de correcciones	¿Se dan a conocer los errores de los colaboradores para tomar las medidas correctivas adecuadas?																			
	¿Se verifica el cumplimiento de las correcciones implementadas?																			

VARIABLE 02: Desempeño laboral																					
INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE VALIDACIÓN												OBSERVACIONES			
		Siempre (4)	Casi siempre (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	REDACCIÓN			PERTINENCIA			COHERENCIA			ADECUACIÓN				COMPRESIÓN		
						A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		A	B	C
DIMENSIÓN 1: Factores Actitudinales																					
Disciplina	¿Respeto las directrices establecidas por la gerencia?																				
Actitud Cooperativa	¿Apoya a sus compañeros en el logro de los objetivos?																				
Iniciativa	¿Propone ideas nuevas y/o soluciones a problemas?																				
Responsabilidad	¿Cumple con las responsabilidades asignadas?																				
	¿Sus compañeros con qué frecuencia cumplen con sus responsabilidades asignadas?																				
Habilidad de Seguridad	¿Al momento de tomar decisiones analiza la información con la que cuenta y las distintas alternativas?																				

ANEXO 08: Ficha de validación N° 2

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO

TÍTULO: Control interno COSO III y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019.

AUTORA DE LA INVESTIGACIÓN: Herrera Tinta, Yocelin Zandy

Estimado experto, marque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem, siendo A= Totalmente de acuerdo / B= Parcialmente de acuerdo / C= Desacuerdo. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o cualquier otra recomendación para mejorar el ítem.

VARIABLE 01: Control interno COSO III		OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE VALIDACIÓN															OBSERVACIONES
INDICADORES	ITEMS	Siempre (4)	Casi siempre (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	REDACCIÓN			PERTINENCIA			COHERENCIA			ADECUACIÓN			COMPRESIÓN			
						A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
DIMENSIÓN 1: Ambiente de control																					
Valores éticos.	¿Se fomenta los valores organizacionales?					X															
	¿Se han implementado políticas relacionadas el cumplimiento de los valores?					X															
Revisión y evaluación de los controles.	¿La administración verifica el funcionamiento de los controles?					X															
	¿La administración realiza reuniones para evaluar los controles?					X															
Líneas de autoridad y responsabilidad.	¿Se da a conocer el organigrama de la empresa y sus cambios respectivos?					X															
	¿La administración le da a conocer sus funciones a realizar?					X															
	¿Se verifica el cumplimiento de las responsabilidades asignadas a los colaboradores?					X															

DIMENSIÓN 5: Monitoreo																									
Evaluación	¿Se evalúa los controles implementados?																								
Ejecución de correcciones	¿Se dan a conocer los errores de los colaboradores para tomar las medidas correctivas adecuadas?																								
	¿Se verifica el cumplimiento de las correcciones implementadas?																								

VARIABLE 02: Desempeño laboral																									
INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE VALIDACIÓN												OBSERVACIONES							
		Siempre (4)	Casi siempre (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	REDACCIÓN			PERTINENCIA			COHERENCIA			ADECUACIÓN				COMPRESIÓN						
						A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		A	B	C				
DIMENSIÓN 1: Factores Actitudinales																									
Disciplina	¿Respeto las directrices establecidas por la gerencia?																								
Actitud Cooperativa	¿Apoya a sus compañeros en el logro de los objetivos?																								
Iniciativa	¿Propone ideas nuevas y/o soluciones a problemas?																								
Responsabilidad	¿Cumple con las responsabilidades asignadas?																								
	¿Sus compañeros con qué frecuencia cumplen con sus responsabilidades asignadas?																								
Habilidad de Seguridad	¿Al momento de tomar decisiones analiza la información con la que cuenta y las distintas alternativas?																								

ANEXO 09: Ficha de validación N° 3

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO

TÍTULO: Control interno COSO III y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019.

AUTORA DE LA INVESTIGACIÓN: Herrera Tinta, Yocelin Zandy

Estimado experto, marque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem, siendo A= Totalmente de acuerdo / B= Parcialmente de acuerdo / C= Desacuerdo. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o cualquier otra recomendación para mejorar el ítem.

VARIABLE 01: Control interno COSO III																					
INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE VALIDACIÓN												OBSERVACIONES			
		Siempre (4)	Casi siempre (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	REDACCIÓN			PERTINENCIA			COHERENCIA			ADECUACIÓN				COMPRESIÓN		
						A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		A	B	C
DIMENSIÓN 1: Ambiente de control																					
Valores éticos.	¿Se fomenta los valores organizacionales?					X															
	¿Se han implementado políticas relacionados el cumplimiento de los valores?					X															
Revisión y evaluación de los controles.	¿La administración verifica el funcionamiento de los controles?					X															
	¿La administración realiza reuniones para evaluar los controles?					X															
Líneas de autoridad y responsabilidad.	¿Se da a conocer el organigrama de la empresa y sus cambios respectivos?					X															
	¿La administración le da a conocer sus funciones a realizar?					X															
	¿Se verifica el cumplimiento de las responsabilidades asignadas a los colaboradores?					X															

DIMENSIÓN 5: Monitoreo																				
Evaluación	¿Se evalúa los controles implementados?																			
Ejecución de correcciones	¿Se dan a conocer los errores de los colaboradores para tomar las medidas correctivas adecuadas?																			
	¿Se verifica el cumplimiento de las correcciones implementadas?																			

VARIABLE 02: Desempeño laboral																					
INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE VALIDACIÓN												OBSERVACIONES			
		Siempre (4)	Casi siempre (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	REDACCIÓN			PERTINENCIA			COHERENCIA			ADECUACIÓN				COMPRESIÓN		
						A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		A	B	C
DIMENSIÓN 1: Factores Actitudinales																					
Disciplina	¿Respeto las directrices establecidas por la gerencia?																				
Actitud Cooperativa	¿Apoya a sus compañeros en el logro de los objetivos?																				
Iniciativa	¿Propone ideas nuevas y/o soluciones a problemas?																				
Responsabilidad	¿Cumple con las responsabilidades asignadas?																				
	¿Sus compañeros con qué frecuencia cumplen con sus responsabilidades asignadas?																				
Habilidad de Seguridad	¿Al momento de tomar decisiones analiza la información con la que cuenta y las distintas alternativas?																				

ANEXO 10: Base de datos de la variable control interno COSO III para la prueba piloto

BASE DE DATOS VARIABLE CONTROL INTERNO COSO III																										
Nº	Ambiente de control interno												Evaluación de riesgos				Actividades de control				Información y comunicación			Monitoreo		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	3	1	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	1	3	3	3	2
2	2	2	3	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	4	3	1	4	1	1	3	2
3	2	1	2	4	3	2	4	3	1	3	2	3	3	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	1	4	2
4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	1	2	3	3	3	2	3
5	2	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2
6	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2
7	4	1	3	1	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	4	1	1	3	1	2
8	2	2	3	3	3	1	4	2	1	3	2	4	3	1	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3
9	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2
10	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
11	3	1	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	3
12	3	2	1	1	2	3	2	3	1	2	2	1	2	1	1	3	2	3	2	2	2	3	1	2	1	3
13	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2
14	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	3	3	3	2	2	4	3	2	3
15	3	2	1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2
16	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2
17	4	2	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	1	3	2	3
18	1	1	2	2	2	2	3	4	3	1	2	3	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2
19	2	1	3	2	1	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2
20	4	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4
21	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	1	2	1	2	3	1	2	2	2	3	3	1	2	4	1
22	4	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3
23	1	1	4	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	4	2
24	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	3	1
25	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1
26	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2
27	1	2	2	1	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2
28	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2
29	1	2	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1
30	2	3	1	2	3	2	2	3	1	1	2	3	2	1	2	2	3	4	2	1	1	2	3	1	3	2

Fuente: elaboración propia

ANEXO 11: Estadística de fiabilidad del instrumento de control interno COSO III

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	26

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	50,9333	119,099	,524	,900
VAR00002	51,4667	128,257	,162	,907
VAR00003	51,1667	120,833	,493	,901
VAR00004	51,3000	121,872	,465	,901
VAR00005	50,9333	123,306	,451	,902
VAR00006	51,1667	114,971	,714	,896
VAR00007	50,9667	117,895	,589	,899
VAR00008	51,0000	126,069	,270	,905
VAR00009	51,1667	123,523	,372	,903
VAR00010	51,3667	120,861	,530	,900
VAR00011	51,0333	121,275	,574	,899
VAR00012	51,0000	119,241	,612	,898
VAR00013	51,0000	122,552	,618	,899
VAR00014	51,7333	125,926	,447	,902
VAR00015	51,4333	121,289	,589	,899
VAR00016	51,0333	120,102	,608	,899
VAR00017	51,4333	125,771	,364	,903
VAR00018	50,9333	119,720	,600	,899
VAR00019	51,1333	125,154	,313	,904
VAR00020	51,1667	122,489	,484	,901
VAR00021	51,0667	120,961	,506	,901
VAR00022	51,1000	122,714	,377	,904
VAR00023	51,2667	118,823	,588	,899
VAR00024	51,2667	122,478	,504	,901
VAR00025	50,8667	121,499	,439	,902
VAR00026	51,0667	120,892	,613	,899

Fuente: Aplicación del cuestionario de control interno COSO III y de desempeño laboral, reporte resultados SPSS ver. 25

ANEXO 12: Base de datos de la variable desempeño laboral para la prueba piloto

BASE DE DATOS VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																			
Nº	Factores actitudinales													Factores operativos					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	1	2	3	3	3	1	3	3
2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2	2	3	3	2	1	2	1
3	3	3	1	3	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2
4	2	4	2	1	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1
5	1	2	3	3	4	2	2	3	2	1	4	2	2	2	2	3	2	3	1
6	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1
7	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2
8	2	1	1	1	2	4	2	2	2	4	2	2	1	2	3	2	2	2	4
9	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2
10	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1
11	3	3	2	1	2	1	3	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3
12	2	3	1	3	2	3	2	4	2	2	1	2	2	4	3	1	3	4	1
13	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1
14	2	3	1	2	4	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	4	2
15	1	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2
16	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1
17	3	3	1	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	1	2	2
18	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2
19	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2	4	3	2	1	2	3
20	3	2	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	2	3
21	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1
22	2	1	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	1	3	3	4
23	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	4	1	2	2	3	2	3	2	2
24	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1
25	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2
26	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
27	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2
28	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2
29	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1
30	3	3	1	2	3	1	3	2	3	1	4	3	2	2	3	3	3	2	3

Fuente: elaboración propia

ANEXO 13: Estadística de fiabilidad del instrumento de desempeño laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	19

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	36,0667	70,202	,461	,884
VAR00002	35,9000	69,197	,495	,883
VAR00003	36,5667	70,530	,409	,886
VAR00004	36,4000	69,766	,474	,884
VAR00005	36,1333	65,568	,715	,875
VAR00006	36,0667	70,409	,412	,886
VAR00007	36,2667	66,478	,682	,877
VAR00008	35,9333	67,375	,578	,880
VAR00009	36,2667	66,616	,763	,875
VAR00010	36,1000	71,059	,304	,890
VAR00011	36,0333	67,482	,489	,884
VAR00012	36,3333	71,678	,367	,887
VAR00013	36,5333	70,878	,564	,882
VAR00014	36,0333	67,137	,562	,881
VAR00015	35,8000	68,166	,696	,878
VAR00016	36,3000	69,803	,473	,884
VAR00017	36,4667	70,051	,466	,884
VAR00018	36,1333	68,671	,511	,883
VAR00019	36,2667	69,375	,409	,887

Fuente: Aplicación del cuestionario de control interno COSO III y de desempeño laboral, reporte resultados SPSS ver. 25

ANEXO 14: Base de datos de la variable control interno COSO III

BASE DE DATOS VARIABLE CONTROL INTERNO COSO III																																						
Nº	Ambiente de control interno													Evaluación de riesgos				Actividades de control				Información y comunicación				Monitoreo				CONTROL INTERNO COSO III								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Ptje	Nivel	P13	P14	P15	P16	Ptje	Nivel	P17	P18	P19	P20	Ptje	Nivel	P21	P22	P23	Ptje	Nivel	P24	P25	P26	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	3	1	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	33	Medio	3	2	2	3	10	Medio	3	3	2	2	10	Medio	4	1	3	8	Medio	3	3	2	8	Medio	69	Medio
2	2	2	3	1	2	2	1	2	3	2	3	2	25	Medio	2	1	2	2	7	Bajo	2	1	4	3	10	Medio	1	4	1	6	Medio	1	3	2	6	Medio	54	Medio
3	2	1	2	4	3	2	4	3	1	3	2	3	30	Medio	3	2	1	2	8	Medio	2	3	1	2	8	Medio	3	2	2	7	Medio	1	4	2	7	Medio	60	Medio
4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	2	3	33	Medio	3	2	2	3	10	Medio	2	4	3	1	10	Medio	2	3	3	8	Medio	3	2	3	8	Medio	69	Medio
5	2	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	1	22	Bajo	2	2	1	2	7	Bajo	2	2	2	3	9	Medio	2	1	2	5	Bajo	2	2	2	6	Medio	49	Bajo
6	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	17	Bajo	2	1	1	1	5	Bajo	1	2	2	1	6	Bajo	1	1	2	4	Bajo	1	2	2	5	Bajo	37	Bajo
7	4	1	3	1	3	2	2	2	3	1	2	2	26	Medio	2	2	1	3	8	Medio	2	2	3	1	8	Medio	4	1	1	6	Medio	3	1	2	6	Medio	54	Medio
8	2	2	3	3	3	1	4	2	1	3	2	4	30	Medio	3	1	3	2	9	Medio	3	2	1	2	8	Medio	3	2	2	7	Medio	2	3	3	8	Medio	62	Medio
9	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	2	19	Bajo	1	1	2	2	6	Bajo	2	1	1	2	6	Bajo	2	2	1	5	Bajo	2	1	2	5	Bajo	41	Bajo
10	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	16	Bajo	1	1	1	2	5	Bajo	1	2	1	1	5	Bajo	1	1	1	3	Bajo	2	1	1	4	Bajo	33	Bajo
11	3	1	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	23	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	2	2	3	2	9	Medio	2	1	2	5	Bajo	1	2	3	6	Medio	50	Bajo
12	3	2	1	1	2	3	2	3	1	2	2	1	23	Bajo	2	1	1	3	7	Bajo	2	3	2	2	9	Medio	2	3	1	6	Medio	2	1	3	6	Medio	51	Medio
13	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	18	Bajo	2	2	1	1	6	Bajo	1	2	1	2	6	Bajo	1	2	2	5	Bajo	2	1	2	5	Bajo	40	Bajo
14	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	31	Medio	3	1	2	3	9	Medio	1	3	3	3	10	Medio	2	2	4	8	Medio	3	2	3	8	Medio	66	Medio
15	3	2	1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	27	Medio	3	2	1	2	8	Medio	2	2	2	3	9	Medio	2	3	2	7	Medio	2	3	2	7	Medio	58	Medio
16	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	19	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	1	2	2	2	7	Bajo	2	2	1	5	Bajo	1	2	2	5	Bajo	42	Bajo
17	4	2	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	30	Medio	2	2	2	3	9	Medio	2	2	1	3	8	Medio	3	3	1	7	Medio	3	2	3	8	Medio	62	Medio
18	1	1	2	2	2	2	3	4	3	1	2	3	26	Medio	3	2	2	1	8	Medio	1	2	3	2	8	Medio	2	2	3	7	Medio	2	3	2	7	Medio	56	Medio
19	2	1	3	2	1	2	2	3	3	4	3	3	29	Medio	2	2	2	2	8	Medio	2	3	2	2	9	Medio	2	2	3	7	Medio	2	3	2	7	Medio	60	Medio
20	4	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	36	Medio	3	2	4	4	13	Alto	2	4	3	4	13	Alto	3	3	4	10	Alto	3	3	4	10	Alto	82	Alto
21	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	1	29	Medio	2	1	2	3	8	Medio	1	2	2	2	7	Bajo	3	3	1	7	Medio	2	4	1	7	Medio	58	Medio
22	4	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	30	Medio	2	2	2	3	9	Medio	2	3	2	3	10	Medio	2	4	2	8	Medio	3	2	3	8	Medio	65	Medio

23	1	1	4	2	2	3	3	2	3	1	2	2	26	Medio	2	1	2	3	8	Medio	2	2	3	2	9	Medio	2	3	2	7	Medio	1	4	2	7	Medio	57	Medio
24	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	18	Bajo	2	1	1	2	6	Bajo	1	2	1	2	6	Bajo	1	3	1	5	Bajo	1	3	1	5	Bajo	40	Bajo
25	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	2	19	Bajo	1	1	2	2	6	Bajo	1	2	2	2	7	Bajo	1	2	2	5	Bajo	2	2	1	5	Bajo	42	Bajo
26	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	17	Bajo	2	1	1	2	6	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	1	1	4	Bajo	2	1	2	5	Bajo	38	Bajo
27	1	2	2	1	3	3	2	2	3	3	4	3	29	Medio	2	2	3	1	8	Medio	1	2	2	2	7	Bajo	3	2	2	7	Medio	2	3	2	7	Medio	58	Medio
28	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	20	Bajo	2	2	1	2	7	Bajo	2	2	2	1	7	Bajo	2	1	2	5	Bajo	1	2	2	5	Bajo	44	Bajo
29	1	2	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	21	Bajo	3	1	2	1	7	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	3	1	1	5	Bajo	2	2	1	5	Bajo	45	Bajo
30	2	3	1	2	3	2	2	3	1	1	2	3	25	Medio	2	1	2	2	7	Bajo	3	4	2	1	10	Medio	1	2	3	6	Medio	1	3	2	6	Medio	54	Medio
31	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	33	Medio	4	2	2	2	10	Medio	2	3	3	2	10	Medio	3	2	3	8	Medio	3	3	2	8	Medio	69	Medio
32	2	2	4	3	2	3	3	4	4	2	3	2	34	Medio	4	3	2	2	11	Medio	3	2	3	3	11	Medio	2	3	4	9	Medio	2	4	3	9	Medio	74	Medio
33	2	1	2	3	4	3	4	3	2	3	4	4	35	Medio	4	3	2	3	12	Medio	2	3	4	3	12	Medio	4	3	3	10	Alto	2	4	3	9	Medio	78	Medio
34	3	2	2	4	2	4	3	3	3	2	2	2	32	Medio	2	2	3	2	9	Medio	2	3	2	3	10	Medio	3	3	2	8	Medio	4	3	1	8	Medio	67	Medio
35	2	2	3	4	3	3	2	4	2	4	1	3	33	Medio	2	2	3	3	10	Medio	3	2	3	2	10	Medio	3	2	3	8	Medio	3	2	3	8	Medio	69	Medio
36	2	2	4	4	2	4	2	3	4	4	3	3	37	Alto	3	4	3	4	14	Alto	4	4	2	3	13	Alto	4	4	3	11	Alto	3	4	4	11	Alto	86	Alto
37	4	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	34	Medio	4	3	2	3	12	Medio	2	2	4	4	12	Medio	4	2	4	10	Alto	2	4	3	9	Medio	77	Medio
38	2	4	3	3	3	2	4	3	4	2	3	4	37	Alto	4	4	3	4	15	Alto	3	4	4	3	14	Alto	3	4	4	11	Alto	4	4	4	12	Alto	89	Alto
39	2	3	1	3	3	2	2	4	3	4	2	2	31	Medio	2	2	2	3	9	Medio	2	3	2	3	10	Medio	2	3	3	8	Medio	2	3	3	8	Medio	66	Medio
40	4	4	2	2	3	2	3	2	1	2	1	1	27	Medio	2	2	2	2	8	Medio	2	3	2	2	9	Medio	2	4	1	7	Medio	2	3	2	7	Medio	58	Medio
41	3	1	2	3	4	3	2	4	2	3	3	3	33	Medio	2	4	2	3	11	Medio	1	4	3	3	11	Medio	3	2	3	8	Medio	2	3	4	9	Medio	72	Medio
42	3	2	1	4	2	4	2	3	4	2	4	2	33	Medio	3	2	3	3	11	Medio	3	4	2	2	11	Medio	3	2	3	8	Medio	3	3	3	9	Medio	72	Medio
43	1	4	1	3	1	3	3	2	2	3	4	4	31	Medio	3	1	2	3	9	Medio	2	3	2	3	10	Medio	3	2	3	8	Medio	2	4	2	8	Medio	66	Medio
44	3	2	2	4	2	4	3	2	3	3	4	3	35	Medio	3	2	4	4	13	Alto	4	3	3	3	13	Alto	3	4	3	10	Alto	4	2	4	10	Alto	81	Alto

Fuente: Elaboración propia

LEYENDA	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Casi siempre
4	Siempre

ANEXO 15: Base de datos de la variable desempeño laboral

BASE DE DATOS VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																									
Nº	Factores actitudinales														Factores operativos						Desempeño laboral				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	Ptje	Nivel	P14	P15	P16	P17	P18	P19	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	1	2	33	Medio	3	3	3	1	3	3	16	Medio	49	Medio
2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2	2	33	Medio	3	3	2	1	2	1	12	Medio	45	Medio
3	3	3	1	3	2	2	1	3	2	3	2	1	2	28	Medio	2	3	2	2	1	2	12	Medio	40	Medio
4	2	4	2	1	3	3	2	4	3	3	3	3	2	35	Medio	2	3	2	3	3	1	14	Medio	49	Medio
5	1	2	3	3	4	2	2	3	2	1	4	2	2	31	Medio	2	2	3	2	3	1	13	Medio	44	Medio
6	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	17	Bajo	2	2	2	1	2	1	10	Bajo	27	Bajo
7	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	30	Medio	3	2	1	2	1	2	11	Bajo	41	Medio
8	2	1	1	1	2	4	2	2	2	4	2	2	1	26	Medio	2	3	2	2	2	4	15	Medio	41	Medio
9	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	17	Bajo	2	2	1	2	2	2	11	Bajo	28	Bajo
10	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	18	Bajo	2	1	2	1	1	1	8	Bajo	26	Bajo
11	3	3	2	1	2	1	3	2	2	3	4	2	2	30	Medio	2	3	3	2	2	3	15	Medio	45	Medio
12	2	3	1	3	2	3	2	4	2	2	1	2	2	29	Medio	4	3	1	3	4	1	16	Medio	45	Medio
13	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	19	Bajo	2	1	2	1	1	1	8	Bajo	27	Bajo
14	2	3	1	2	4	2	2	3	2	3	3	3	1	31	Medio	2	3	3	2	4	2	16	Medio	47	Medio
15	1	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	1	2	29	Medio	1	3	2	2	3	2	13	Medio	42	Medio
16	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	19	Bajo	1	2	2	2	1	1	9	Bajo	28	Bajo
17	3	3	1	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	27	Medio	3	3	3	1	2	2	14	Medio	41	Medio
18	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	27	Medio	3	3	2	2	2	2	14	Medio	41	Medio
19	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2	29	Medio	4	3	2	1	2	3	15	Medio	44	Medio
20	3	2	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	39	Medio	4	2	3	2	2	3	16	Medio	55	Medio
21	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	24	Bajo	1	2	1	1	2	1	8	Bajo	32	Bajo
22	2	1	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	30	Medio	3	3	1	3	3	4	17	Medio	47	Medio

23	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	4	1	2	28	Medio	2	3	2	3	2	2	14	Medio	42	Medio
24	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	18	Bajo	2	2	1	1	2	1	9	Bajo	27	Bajo
25	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	20	Bajo	1	1	1	2	1	2	8	Bajo	28	Bajo
26	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	18	Bajo	1	2	2	1	1	2	9	Bajo	27	Bajo
27	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	23	Bajo	2	2	1	1	2	2	10	Bajo	33	Bajo
28	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	20	Bajo	1	2	1	1	2	2	9	Bajo	29	Bajo
29	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	21	Bajo	1	2	1	1	2	1	8	Bajo	29	Bajo
30	3	3	1	2	3	1	3	2	3	1	4	3	2	31	Medio	2	3	3	3	2	3	16	Medio	47	Medio
31	3	2	3	2	2	3	3	1	4	2	4	1	2	32	Medio	2	3	4	4	2	3	18	Medio	50	Medio
32	3	3	3	3	3	1	2	3	4	4	3	1	3	36	Medio	3	4	1	2	2	4	16	Medio	52	Medio
33	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	38	Medio	3	3	2	2	3	3	16	Medio	54	Medio
34	2	1	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	4	35	Medio	3	3	2	2	2	2	14	Medio	49	Medio
35	1	2	3	2	2	4	4	2	3	4	2	2	4	35	Medio	3	3	3	1	2	3	15	Medio	50	Medio
36	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	4	2	2	38	Medio	3	3	2	4	3	2	17	Medio	55	Medio
37	1	4	3	2	4	4	3	4	3	2	2	2	3	37	Medio	1	3	2	4	3	2	15	Medio	52	Medio
38	3	3	2	3	4	4	2	3	4	2	4	3	2	39	Medio	3	1	4	3	3	3	17	Medio	56	Medio
39	4	1	4	1	1	3	2	2	1	3	2	4	3	31	Medio	4	4	2	2	3	2	17	Medio	48	Medio
40	3	2	2	2	2	3	3	4	1	2	2	1	2	29	Medio	2	3	1	2	2	3	13	Medio	42	Medio
41	3	3	2	2	2	4	3	4	3	2	4	2	2	36	Medio	2	3	2	2	3	3	15	Medio	51	Medio
42	3	4	2	1	1	2	4	2	3	3	4	2	4	35	Medio	3	2	2	3	4	3	17	Medio	52	Medio
43	2	3	3	2	4	3	3	1	2	3	4	2	1	33	Medio	2	3	3	2	4	2	16	Medio	49	Medio
44	4	3	3	1	4	2	4	3	2	3	4	4	2	39	Medio	2	4	3	1	2	3	15	Medio	54	Medio

Fuente: Elaboración propia

LEYENDA	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Casi siempre
4	Siempre