



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Impacto del Control Interno en el Desempeño Laboral en los colaboradores
de la UGEL de Huaraz, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Rodríguez Morales, Jhenson Edher (ORCID:0000-0002-6881-8971)

Hurtado Rivera Jhonatan Marco (ORCID:0000-0003-4292-3914)

ASESOR:

Dr. Bustamante Cabello, Julio César (ORCID: 0000-0002-9421-8717-441)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones.

HUARAZ – PERÚ

2019

Dedicatoria

A nuestros padres por darnos la oportunidad de ejercer una profesión y nunca dejar de creer en nosotros a pesar de cada obstáculo que se presentaron a lo largo de nuestra jornada educativa, dándonos el apoyo incondicional en cada proceso de nuestras vidas.

A nuestros docentes por las enseñanzas que nos brindaron, que nos ayudó a forjar nuestra profesión y el apoyo cuando más los necesitábamos, dándonos las pautas para seguir adelante y no darnos por vencidos.

A nuestros familiares que estuvieron en este transcurso del tiempo y aunque algunos no estén ya con nosotros nos dieron fortaleza.

Jhenson y
Jhonatan.

Agradecimiento

A nuestros padres por la oportunidad que nos dieron para estudiar desde el principio al final de nuestras vidas estudiantiles, por creer en nosotros y nunca dudar que íbamos a lograr nuestros objetivos sin nada a cambio.

A nuestro Dios por darnos sabiduría pese a los obstáculos que se presentaron en nuestras vidas, a nuestros docentes porque sin ellos no hubiera sido posible llegar a esta etapa de nuestras vidas, por cada enseñanza que sirvieron para nuestra profesión.

A nuestros compañeros por hacer que nuestras vidas en la universidad sean una experiencia única, por los momentos de apoyo mutuo con cada uno de ellos y experiencias de confraternidad y acogida para cada uno de ellos.

Los autores.

Página del jurado

	ACTA DE APROBACION DE TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **HURTADO RIVERA JHONATAN MARCO y RODRÍGUEZ MORALES JHENSON EDHER** cuyo título es: **"IMPACTO DEL CONTROL INTERNO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA UGEL DE HUARAZ, 2019"**.

Reunido en la fecha, escucho la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:16.....(número) ..Dieciseis.... (letras).

Huaraz: 12 de diciembre del 2019


.....
DR. BUSTAMANTE CABELLO JULIO CESAR
PRESIDENTE


.....
MGTR. COLCHADO HUIZA ZARAGOSO DONI
SECRETARIO


.....
MGTR. DE LA CRUZ INCHICAQUI GESELLA KARIN
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Nosotros, Hurtado Rivera Jhonatan Marco, con DNI N° 71289989 y Rodríguez Morales Jhenson Edher con DNI N° 73232556, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideras en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaramos también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Huaraz, Diciembre del 2019



Hurtado Rivera Jhonatan Marco



Rodríguez Morales Jhenson Edher

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice.....	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Operacionalización de Variables	13
2.3. Población, muestra y muestreo	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5. Procedimiento	16
2.6. Método de análisis de datos.....	16
2.7. Aspectos éticos	17
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS.....	34
Anexo 1: Instrumento de recolección de datos.....	35

Anexo 2: Ficha técnica del instrumento.....	39
Anexo 3: Hoja de vida de expertos.....	44
Anexo 4: Valides del instrumento.....	46
Anexo 5: Matriz de consistencia.....	70
Anexo 6: Alfa de Cronbach.....	71
Anexo 7: Solicitud a la institución para aplicar estudio.....	72
Anexo 8: Autorización para aplicar estudio.....	74
Anexo 9: Constancia de aplicación del estudio.....	76
Anexo 10: Cuestionario Elaborado para la prueba piloto.....	78
Anexo 11: Cuestionario elaborado para la muestra real.....	80
Anexo 12: Documento para la población y muestra.....	82
Anexo 13: Colaboradores encuestados.....	83
Anexo 14: Colaboradores encuestados para la muestra piloto.....	84
Anexo 15: Pantallazo de Turnitin.....	85
Anexo16: Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	86
Anexo 17: Autorización para publicación de tesis.....	87
Anexo 18: Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	89

Índice de tablas

Tabla 1. Tabla cruzada del Control Interno y el Desempeño Laboral.....	18
Tabla 2. Prueba de ETA para determinar la influencia del Control Interno en el Desempeño Laboral	19
Tabla 3. Tabla cruzada de la Supervisión y la Eficacia	20
Tabla 4. Prueba de ETA para determinar la influencia de la Supervisión en la Eficacia	21
Tabla 5. Tabla cruzada de la Evaluación de Desempeño y las Competencias Laborales.....	22
Tabla 6. Prueba de ETA para determinar la influencia de la Evaluación de Desempeño en las Competencias Laborales	23
Tabla 7. Tabla cruzada del Cumplimiento de Tareas y la Eficiencia	24
Tabla 8. Prueba de ETA para determinar la influencia del Análisis de Cumplimiento de Tareas en la Eficiencia	25

Índice de figuras

Ilustración 1. Operacionalización de Variables.....	13
Ilustración 2. Operacionalización de Variables.....	14
Ilustración 3. Gráfico de barra del Control Interno y el Desempeño Laboral.....	18
Ilustración 4. Gráfico de barra de la Supervisión y la Eficacia.....	20
Ilustración 5. Gráfico de barra de Evaluación de Desempeño y las Competencias Laborales	22
Ilustración 6. Gráfico de barra de Cumplimiento de Tareas y la Eficiencia.....	24

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal conocer el control interno en el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019. La población estuvo conformada por 20 colaboradores y 20 jefes de las áreas de Gestión Institucional, Gestión Pedagógica, Asesoría Jurídica y Administración dando un total de 40 colaboradores. El enfoque fue cuantitativo, de tipo aplicada de nivel correlacional, de diseño no experimental, transversal. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario el cual tuvo 24 preguntas.

Los resultados estadísticos dieron un valor ETA de 0.177 en el control interno y 0.173 en el desempeño laboral. Se concluye que el Control Interno influye en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019. Además, se obtuvieron como resultados a través de la tabla cruzada 60% en el nivel medio del Control Interno y 45% en el Desempeño Laboral con un nivel bajo.

Palabras claves: Control Interno, Eficiencia y Desempeño Laboral.

ABSTRACT

The main objective of this research was to know the internal control in labor performance in the employees of the UGEL of Huaraz, 2019. The population was made up of 20 collaborators and 20 heads of the areas of Institutional Management, Pedagogical Management, Legal Advice and Administration giving a total of 40 collaborators. The approach was quantitative, applied at the correlational level, non-experimental, cross-sectional. The technique that was used was the survey and as an instrument the questionnaire which had 24 questions.

Statistical results gave an ETA value of 0.177 in internal control and 0.173 in work performance. It is concluded that the Internal Control influences the Labor Performance of the employees of the UGEL of Huaraz, 2019. In addition, they were obtained as results through the cross table 60% in the average level of the Internal Control and 45% in the Labor Performance With a low level.

Keywords: Internal Control, Efficiency and Work Performance.

I. INTRODUCCIÓN

En la siguiente investigación a nivel local los problemas de control en la UGEL, no cuentan con un manejo adecuado, ponen en riesgo la enseñanza de calidad hacia los estudiantes, incluso hay situaciones pésimas que solo les interesa lucrar de manera inapropiada por gestiones negativas que se vive en la misma institución.

A nivel local la UGEL de Huaraz es considerado la más corrupta por cobros indebidos que se realizan, donde muchas veces la evaluación de desempeño es inapropiado por capacitaciones irregulares que se les brinda a los docentes poniendo en riesgo la enseñanza de los estudiantes, el control se ve obstaculizado por la mala forma de pagos innecesarios que se realizan hacia los colaboradores y muchas veces no se hace seguimiento constante del manejo regular sobre la realización de pagos, esto se debe por la falta de supervisión de los jefes que no realizan seguimiento de tareas.

En la UGEL de Huaraz el problema más común que se percibe dentro la institución, es el inadecuado trato al momento de la atención al usuario, donde los tratos son pésimos, en la UGEL se puede percibir largas colas por el área de trámite documentario, que genera incomodidad para el usuario.

En la UGEL, los propios jefes no promueven un desarrollo adecuado para el funcionamiento de esta institución, ya que, en el local principal de la UGEL, no se ven implementaciones de sistemas para la eficiencia del colaborador. Y en esta misma, existen colaboradores que no se encuentran a la hora que se les necesita para llenar trámites documentarios, muchas veces los usuarios tienen que esperar varios minutos para ser atendidos, los propios colaboradores no tienen las ganas suficientes de realizar sus funciones asignadas, debido a que no son reconocidos de la mejor manera por los administrativos, creando un mal clima laboral.

A nivel nacional los problemas más usuales que se perciben en la MINEDU son los deficientes controles que tienen hacia los colaboradores, porque ellos no tienen conocimiento de los valores de la institución, por lo cual se ven expuestos a las evaluaciones de control de las actividades que realizan, dando una mala imagen en el cumplimiento de metas de la institución. A nivel nacional muchas veces la MINEDU infringe las normas, donde los administradores de esta entidad son los principales causantes de estos hechos, no supervisan las operaciones que hace cada colaborador, los controles internos son pésimos debido a que no se manejan planes de contingencias adecuadas, lo cual muchos de los colaboradores no están preparados de la mejor manera para enfrentar imprevistos, el personal administrativo no hace gestiones

adecuadas de control para realizar supervisiones, evaluaciones de desempeño y control de asistencias, los cuales repercuten en el desempeño del colaborador.

El problema que se puede percibir mayormente a nivel nacional es la falta de control en los manejos del día a día donde muchas veces generan pérdidas en el año por malos manejos que se realizan en las instituciones, por las deficientes designaciones de tareas lo cual incrementa un pésimo desarrollo para institución

A nivel internacional en la UNESCO, los problemas de control son las deficientes administraciones que se observan, muchas veces estos problemas se generan por malas gestiones, los administradores muchas veces no se preocupan por las tareas que realizan los colaboradores, los cuales no atienden de forma eficiente las necesidades de los usuarios, esta entidad tiene un mal rendimiento, esto se debe a una mala designación de tareas, creando confusiones en los colaboradores, quienes no tienen claro las metas, valores y las funciones que cada uno debe realizar para obtener buenos resultados.

Los problemas dentro de la entidad son consecuencias del mal manejo de control de parte de los administrativos, quienes a los colaboradores no les brindan herramientas necesarias para realización de sus actividades como se debe, por lo cual no existe compromiso con la propia entidad, donde muchas veces genera incomodidades en los propios colaboradores porque no son reconocidos como se debe y genera en ellos un desempeño inadecuado haciendo notar molestias al momento de realizar sus funciones.

En la entidad existen deficiencias en cuanto a los reglamentos internos de los trabajadores, porque no son tratados de la mejor manera, creando un mal clima laboral y posteriormente un mal desempeño dentro de su labor, también se ven afectados porque muchos de ellos no son fijos en su puesto de trabajo y muchas veces los colaboradores son cambiados de sus puestos de trabajo creando confusión y retrasando las labores. Los colaboradores nuevos que son reclutados en los puestos de trabajo, les dificultan adaptarse a su nueva función, también otro motivo por lo que se ven perjudicados de manera interna es porque no tienen capacitaciones constantes para la atención al cliente y tener un desempeño óptimo. Las empresas públicas como esta entidad tienen muchas caídas debido a que los colaboradores no están dando su total capacidad y que tienen distracciones y que los gerentes se dedican a realizar gestiones que se basan más a los resultados en cuanto a la economía de la organización, por ello los colaboradores no tienen un desarrollo adecuado de la identidad y esto se ve reflejado en el bajo

rendimiento que los colaboradores presentan, dando como consecuencias bajos resultados para la entidad.

Para la investigación se consideraron los siguientes trabajos previos:

Apolín (2013) en su tesis “Control Interno y Gestión Efectiva Institucional, en el gobierno regional de Ancash, 2013”, para optar el grado de maestro en ciencias económicas, Huaraz-Perú. Cuya finalidad fue determinar si el Control Interno realmente tiene contribución en la gestión efectiva del Gobierno Regional de Ancash, 2013. Tuvo una población que constó de 320 personas entre autoridades, funcionarios y trabajadores, cuya muestra fue de 77 trabajadores del Gobierno Regional de Ancash - Sede Huaraz, con la aplicación de un cuestionario con un diseño de investigación no experimental-correlacional. El autor abordó la siguiente conclusión: El control interno contribuye a la gestión efectiva en el Gobierno Regional de Ancash, esto es, logro de economía, eficiencia y mejora continua en la gestión de dicha entidad, lo que se ha demostrado al aceptar la hipótesis de investigación. Se estableció que el control interno se viene aplicando a nivel medio. También la efectividad de la gestión se encuentra en un nivel medio.

Cadillo (2016) en su tesis “Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016” para optar el grado de Magíster en Gestión Pública, 2016, Lima-Perú. Cuyo objetivo fue determinar si en control interno repercute dentro de la gestión administrativa del personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016. Tuvo una población de 115 personas, con una muestra que fue de 110 personas, con la aplicación de un cuestionario y con un diseño de investigación no experimental, transversal, descriptiva y correlacional. El autor arribó a la posterior conclusión: Existe relación ($p=0.000<0.05$) entre el control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los Servicios Postales del Perú, 2016, evidenciándose que la relación fue significativa, afirmando que, a mayor control interno, entonces mejor gestión administrativa, aunque la intensidad de relación fue baja ($r = 0.454$).

Girón (2017) en sus tesis “Supervisión Pedagógica y el Desempeño Laboral de los Docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huarmey, 2017”, para optar el grado académico de maestro en la gestión público, Huarmey-Perú. Cuyo objetivo fue Determinar si existe una relación entre la supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de “Huarmey”, 2017. Tuvo una población de 27 docentes, con una muestra de 27 docentes, con la aplicación de un

cuestionario y con un diseño de investigación correlacional. El autor llegó a la siguiente conclusión: En la relación entre la Supervisión Pedagógica y el Desempeño Laboral de los docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de “HUARMEY”, 2017, se ha obtenido un grado de asociación fuerte y negativa y se ha demostrado que la relación entre estas variables es muy significativa ($p < 0.05$).

Mejía (2012) en su tesis “Evaluación del Desempeño con Enfoque en las Competencias Laborales” para optar el grado de licenciada en Psicología/ Industrial/ Organizacional, Quetzaltenango-Guatemala. Cuyo objetivo fue determinar la importancia de la evaluación del desempeño del enfoque de las competencias laborales en los agentes del servicio telefónico. La población constó de 123 agentes con una muestra de 123 agentes, con la aplicación de una encuesta de opinión y con un diseño descriptivo. La autora llegó a la posterior conclusión: Se evidenció la importancia del enfoque de la evaluación del desempeño por competencias laborales en agentes de servicio telefónico.

Bravo (2012) en su tesis titulada “Análisis, Diseño y Valuación de Puestos para Talleres Mejía” para obtener el título de Ingeniero Industrial, Cuenca-Ecuador. Cuyo objetivo fue analizar los puestos de trabajo del taller Mejía-Cuenca. La población y muestra constó de todos los colaboradores del taller de Mejía, con la aplicación de entrevistas y con un diseño experimental. El autor llegó a la siguiente conclusión: El desconocimiento de los cargos que existen en la organización, los requisitos, responsabilidades y más aspectos que involucra el puesto es uno de los principales problemas que afectan a la empresa y del que se derivan muchos por ejemplo, la mala selección del personal es uno de ellos, Talleres Mejía es una empresa que no cuenta con personal técnicamente calificado, el 25% de sus empleados son empíricos mientras que el 28.6% de los trabajadores realizan actividades que no tienen relación con su titulación académica.

Las teorías consignadas para la investigación sobre el control interno que se tomaron en cuenta son:

Ruano (2001) refiere que el control interno es una importante parte de las organizaciones, donde se pueden notar las obligaciones y tareas de cada colaborador para que la productividad de estos sea al máximo, es importante controlar y dar seguimiento para que todas las tareas se cumplan adecuadamente, es importante ver que la comunicación se está usando continuamente y que la información está llegando satisfactoriamente para poder analizar los errores que se están dando dentro de la organización. Informar las políticas de la empresa es un factor

importante para que los colaboradores cumplan con cada política y sepan cómo cumplir los objetivos de la empresa.

El Decreto Ley 26162, sostiene que el control interno es una de las partes más importantes de la gestión pública debido a que no se pueden cometer errores porque pueden traer problemas a futuro, la ley refiere que la efectividad de cada empleado es objetivo para cada entidad y es por ello que esto se va en paralelo con su pago económico porque para la gestión pública es importante saber si se están cumpliendo con las actividades correspondientes dentro de la institución y que estos resultados forman parte también de los administrativos si están cumpliendo con su deber de controlar cada actividad que se da dentro de la organización; si no fuera el caso se podría sancionar también a las jefaturas.

Cook y Winkle (citado por Carmentate 2013) mencionan que el control interno es un sistema empleado por toda organización que es integrado por la parte administrativa donde se aplican diferentes estrategias como: asignaciones de equipos de trabajo, diseño de organigrama de la organización, informes y diferentes estrategias que puedan alcanzar excelentes resultados económicos para la empresa. Un control interno debe dar mediante los jefes de cada área, saber que están haciendo sus colaboradores y tener mucha comunicación acerca las políticas y valores que maneja la empresa, una buena comunicación es muy importante para saber cada paso que da un colaborador dentro de la organización.

Hermosa (2012) sostiene que el control interno es una herramienta usada por los administrativos que ayuda a fortalecer los lazos entre subordinado y jefe, este control no debe ser un impedimento para fortalecer una comunicación entre el jefe y el colaborador más al contrario deber ser una unión, muchas veces los jefes de área confunden control con un maltrato o reprimendas al trabajador, creando miedo y un mal clima laboral, el control debe ser adecuado y solo se deberá tomar medidas drásticas si se requieren. El control interno es una herramienta que ayudará a alcanzar mejores resultados y que los objetivos propuestos por las organizaciones serán cumplidos.

Aldave & Meniz (2005) refieren que el control interno es implementado por cada jefe de área, pero para ello se debe tener en cuenta el organigrama de la organización, un organigrama bien posicionado será más fácil implementar un buen control. Saber dónde se ubica cada área será más fácil de controlar y tener una mejor comunicación. El control interno debe comprender una buena eficiencia y eficacia, solo así se podrá llegar a los objetivos planteados por la organización. Un buen control no depende solo de la supervisión de cada colaborador, si no

que implica tener una mayor comunicación con cada miembro para poder tener una mejor relación, esta herramienta tendrá buenos resultados para las organizaciones es por ello que las empresas consideran este proceso como el más importante de todo el proceso administrativo porque implica seguimiento de cada jefe, un jefe no solo debe sentarse y observar si no dar seguimiento de cada tarea que se está dando dentro de la organización.

El Instituto de Contadores Públicos de México (1982) mencionan que el control interno comprende a toda la institución, un resultado satisfactorio para la empresa es parte de cada miembro de la empresa, cada colaborador tiene un papel importante dentro de la organización es por ello que un buen control se debe tomar en cuenta, si cada miembro cumple con sus tareas asignadas se cumplirán las metas de la organización. La labor administrativa es importante para hacer notar estos resultados.

Por otro lado, Hermosa (2012) sostiene que el control interno es una parte importante del proceso administrativo y que se debe implementar en toda institución si se quiere llegar a resultados adecuados es muy importante aplicar estrategias, entre estas estrategias está el control. Un control no es difícil pero tampoco fácil, toma tiempo y tiene herramientas que pueden facilitar y acelerar este proceso. Informes y la comunicación es importantes, dar seguimiento de las actividades que cada día se están dando dentro de la organización es importante saber si los gastos dados de cada área están realmente como se informa.

Koontz y Weihrich (2013) definen que el control es el proceso donde se supervisa si todo lo planificado por la organización se está cumpliendo y qué medidas tomar para llegar a cumplir los objetivos planteados por la organización. Este proceso es muy importante porque toda empresa busca cumplir los objetivos propuestos al principio en la etapa de planificación.

Teoría del proceso Administrativo Henry Fayol (1908): Planeación: Visión-Misión, Valores, Objetivos, Políticas, Estrategias, Procedimientos; Organización: División de trabajos; Dirección: Integración de recursos, toma de decisiones, supervisión, motivación, Comunicación; Control: Corregir, Retroalimentar.

Contraloría General del Estado de Bolivia (2008) menciona que la supervisión es un detector de responsabilidades y tareas de una organización, donde se pueden observar errores o en algunas ocasiones buenas acciones. Es un seguimiento de cada tarea empleada, mayormente lo hacen los jefes de cada área, pero es importante que la mayor entidad esté dando seguimiento a cada labor para poder cumplir los objetivos de su organización.

Ivancevich (2005) menciona que la evaluación de desempeño es un procedimiento donde se pueden notar los resultados de cada colaborador, si un colaborador es eficiente y eficaz. La calificación de cada colaborador y sus tareas diarias. Los colaboradores son evaluados por cada jefe de área y así tras una calificación se podrá determinar el desempeño en sus labores, es muy importante saber si el colaborador es eficiente y eficaz y está usando al máximo sus capacidades.

Chiavenato (2000) define que la evaluación del desempeño es muy importante y permite la organización implemente nuevas formas de ver cada tarea de un colaborador, permite evaluar si realmente están capacitados o si la organización está obligada a implementar capacitaciones para mejora del desempeño de cada colaborador. Mucho depende si tienen claro los colaboradores las metas que tiene la organización o la suficiente información de esta para que los colaboradores tengan un mejor desenvolvimiento en su campo laboral.

CINTEFORP (1993) indica que el análisis de puestos de trabajo se define como un proceso donde se evalúa cada tarea de un colaborador, específicamente por cada área tiene una función y de debe analizar si está comprimiendo con lo asignado, es una parte muy importante que cada jefe de cada área trate y tenga mayor comunicación con su colaborador para que aparte de mejorar los resultados se tenga mejores desempeños de parte de cada colaborador, es por ello que se tiene en cuenta el análisis detenidamente de cada tarea.

Según Taylor (citado por Gil 2013) plantea que el modelo mecanicista implementado por Taylor se refiere a que hay nuevas formas de analizar cada puesto de trabajo y es mediante el avance de la tecnología para acelerar los procesos de diagnóstico de cada tarea o evaluar mediante la tecnología el desempeño de cada colaborador, si el colaborador necesita más capacitación cada área deberá informar para que no sea un percance en el futuro para la organización, es importante dar con el problema de cada colaborador.

Gil (2013) menciona que la teoría de las relaciones humanas que los hombres son muchas veces influenciados por el entorno social donde se desempeñan, esta teoría se ajusta dentro de las organizaciones, mucho depende del entorno laboral para que los colaboradores tengan un desempeño adecuado.

Según Bazinet (1984) menciona que el desempeño de cada colaborador trabaje de una forma correcta y alcancen los objetivos trazados por la organización, un buen trabajo traerá buenos resultados es por ello que mucho depende del deje inmediato si tiene o no una adecuada comunicación con el colaborador.

D' Vicente (citado por Bohórquez 2004) menciona que el Desempeño Laboral es la conducta que tiene un colaborador dentro de la organización y qué medidas utiliza para llegar a los objetivos planteados por la organización, los factores que se utilizan para llegar a cumplir las metas de la organización deben ser medibles.

Stoner (1994) define el desempeño laboral como la manera en que cada miembro de la organización incluyendo a los altos cargos con eficientes y qué medidas usan para llegar a los objetivos, el desempeño debe cumplir los objetivos ya establecidos por la organización, el cumplimiento de los objetivos determinará si el colaborador tiene una conducta eficiente para cada función que realiza.

Chiavenato (2002) refiere que el desempeño es la eficacia de cada colaborador dentro de las organizaciones, cada institución se ve comprometida con el cumplimiento de los objetivos, porque solo así se determinará si la organización está yendo por buen camino. Es así como la organización tendrá una satisfacción laboral de cada colaborador y así se podrán ver buenos resultados en el futuro que será beneficiario tanto para la organización como también para el colaborador, por lo es muy importante supervisar la conducta de un colaborador. El desempeño evalúa el rendimiento laboral, es decir la capacidad, las habilidades y conocimientos de cada colaborador, para determinar que un colaborador tiene un rendimiento laboral adecuado debe ser eficiente y eficaz.

Druker (2002) define el Desempeño Laboral como una parte muy importante para cada organización, la preocupación en el talento humano y no tanto en la parte financiera tendrá buenos resultados, para ello implica tener un buen clima laboral.

Robbins (2004) indica que es muy importante la definición de objetivos al momento que toda organización empieza, de esta manera se tendrá claro desde un principio a donde se quiere llegar y se tendrán mejores resultados.

Davis y Newtrons (2000) menciona que los siguientes elementos del Desempeño Laboral son: Las capacidades, la adaptabilidad, la comunicación, la iniciativa, los conocimientos, el trabajo en equipo, los estándares de trabajo, el desarrollo de talentos, la potencia, el diseño del trabajo y maximizar el desempeño.

Chiavenato (2000) refiere que el desempeño de cada colaborador debe ser controlado con mucho cuidado, manejar un buen clima laboral es esencial para obtener mejores actitudes. Se debe tener en cuenta las competencias laborales que tiene cada colaborador para un mejor

desempeño, la comunicación es muy importante para crear confianza en un colaborador y sacar máximo provecho de cada uno. El talento humano es muy importante para obtener buenos resultados dentro de la organización.

Benavides (2002) manifiesta que para poder tener un desempeño laboral adecuado es muy importante notar las competencias laborales, las habilidades de cada colaborador deben ser reconocidos por los altos cargos. Aprovechar el máximo potencial de un colaborador ayudará a tener una mejor conducta ante cualquier función que se le asigne, para ello es bueno tener seguimiento de las funciones que cumplen, pero también dar un impulso cuando se requiera.

Teoría del capital humano: “Las competencias laborales son necesarias para hacer funcionar economías de baja productividad y empresas externas de poca competitividad que ya no alcanzan para desempeñarse en economías abiertas y sometida a intensas presiones hacia la competitividad global” (Brunner, 2000, p.14-15)

Conforme Jone (2010) alude al desempeño organizacional como una medición de efectividad y eficiencia donde los superiores buscan conseguir los recursos necesarios para entusiasmar a los usuarios y de esa forma poder lograr llegar a los objetivos planteados por las entidades. La recuperación laboral incrementa una disposición recta y concreta en función a la eficiencia y efectividad.

Eficiencia es un volumen productivo o asertivo que emplea de la mejor forma los recursos para llegar a los objetivos. Las empresas son conocidas eficientes cuando sus superiores aminoran cantidades de los insumos en las manos de obras, materias primas y demás componentes en los tiempos establecidos que se notifica en lograr producir lotes definidos de bien y servicio.

Eficacia es moderación de congruencia de los logros de las máximas autoridades de cada empresa que deciden que es lo que buscan como entidad para seguir proyectándose metas que quieren lograr alcanzar, por lo general una empresa logra sus objetivos cuando son empresas efectivas en todas las actividades, es decir cuando sus máximas autoridades emplean proponer objetivos acordes y que puedan llegar a dicha propuesta.

Según Chiavenato (2004) nombra explicaciones y desigualdades en medio de eficiencia y la efectividad. A la efectividad lo señala que es una magnitud de buenas soluciones, en la extensión de diversos productos y durante la efectividad es una medición de uso de demandas en desarrollos, de la misma forma es conocido como correlación entre insumos y elaboraciones de productos para encontrar soluciones claves para el logro de cada organización.

Robins y Judge (2013) denominan a la efectividad como categoría que complace las exigencias de sus clientes o usuarios para fortalecer su posición en el mercado.

Por tanto, la eficiencia es un nivel jerárquico donde las organizaciones buscan fomentar sus fines a un menor precio.

Según Chiavenato (2009) refiere a la competencia laboral como una visión y capacidades indispensables para laborar de manera efectiva, la consciencia requiere conocer e instruirse en como proporcionar o saber cómo se da conocer todo lo que se emplea en los procesos de aprender para que así las personas puedan buscar desenvolverse con nuevas capacidades para un hecho efectivo.

Spencer (1993) lo señala que la Particularidad inferior en una persona esta predispuesta de manera correlacional con un modelo de eficaz a un desempeño alto en trabajos.

Según Dalziel, Cubeiro y Fernández (1996) refieren que las competencias laborales son un conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades y destrezas de cada persona y tienen mucho beneficio en el campo laboral cuando saben utilizar todas estas cualidades para desempeñarse dentro de una organización. Es muy importante fortalecer estas cualidades para que al futuro no se tengan problemas al momento de iniciar en el campo laboral para diferenciarse de otros competidores para un puesto de trabajo.

Según Boyatzis (1982) define que las competencias laborales por su naturaleza son muy importantes especialmente dentro de una organización, define a una persona por sus características que incluyen habilidades y destrezas. Una persona que tenga muchas competencias laborales será un buen candidato para cualquier organización.

Rodríguez y Feliú (1996) definieron que las competencias laborales son las habilidades, capacidades y destrezas de cada persona que los diferencia al momento de competir por un puesto de trabajo, una persona debe manejar y desempeñar muy bien sus competencias para sobresalir ante cualquier problema ya sea social o laboral. Una persona es más valiosa en el contexto laboral cuando sabe usar sus habilidades.

Para la investigación se formuló el siguiente problema general: ¿Cómo el Control Interno influye en el Desempeño Laboral en los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019?

Para la investigación se formularon los siguientes problemas específicos: ¿De qué manera la Supervisión incide en la Eficacia en los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019?, De igual

manera: ¿Cómo la Evaluación de Desempeño repercute en las competencias laborales en los colaboradores de la UGEL de Huaraz,2019?, por último: ¿De qué forma el análisis de Cumplimiento de Tareas influye en la Eficiencia en los colaboradores de la UGEL de Huaraz,2019?

La investigación se justificó porque se buscó conocer la influencia del Control Interno en el Desempeño Laboral, utilizando las teorías del proceso administrativo y la teoría del capital humano para fundamentar nuestra investigación, cuando existe un adecuado Control dentro de la institución se pueden notar mejores resultados por parte de los colaboradores, por ello con nuestra investigación demostramos que es importante tener un adecuado control dentro de la organización. Nuestra investigación buscó orientar a los jefes de las instituciones dedicadas a este rubro si existe una relación del control interno dentro de la empresa con el desempeño laboral de los colaboradores , defendiendo nuestra investigación con las diferentes definiciones y puntos de vista de diferentes autores, se llevó a cabo este tema para la investigación porque en la actualidad existen empresas tanto públicas como privadas que tienen errores por mala coordinación de las jefaturas y no presentan un adecuado control dentro de sus organizaciones, dejando de lado la supervisión de las tareas de cada colaborador, es por ello que con la investigación buscamos una respuesta para poder demostrar si se da una relación entre las variables, para poder llegar a una conclusión y evaluar los problemas que presentan algunas empresas por un inadecuado uso del Control Interno.

La hipótesis general para la investigación fue: El Control Interno incide en el Desempeño Laboral en los colaboradores de los grifos de la UGEL de Huaraz,2019. De igual manera la hipótesis nula para la investigación fue: El Control Interno no incide en el Desempeño Laboral en los colaboradores de la UGEL de Huaraz,2019.

El objetivo general para la investigación fue: Conocer la influencia del Control Interno en el Desempeño Laboral en los colaboradores de la UGEL de Huaraz,2019.

Los objetivos específicos para la investigación fueron los siguientes: Describir la supervisión en la eficacia en los colaboradores de la UGEL de Huaraz,2019, de igual manera: Examinar la Evaluación de Desempeño en las Competencias Laborales en los colaboradores de la UGEL de Huaraz,2019. Y, por último: Identificar el Análisis del Cumplimiento de Tareas en la Eficiencia de los colaboradores de la UGEL de Huaraz,2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo a la investigación se aplicó el diseño no experimental, transaccional, ya que la recolección de datos es un único momento, las variables existentes en el trabajo de investigación no han sido manipuladas, se tomaron datos de acuerdo a como se encuentran.

Esquema del diseño

Correlacional – causal



Donde:

X1= Control interno (Variable Independiente)

Y1= Productividad Laboral (Variable Dependiente)

→ = Influencia

2.2. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS DE MEDICIÓN
VARIABLE “X” CONTROL INTERNO	Ruano (2001) afirma. “El control interno es parte de la institución, y como tal pertenece a un sistema de gestión, comprendido dentro de un plan organizacional, asignación de obligaciones y responsabilidades, información financiera, y todo lo que corresponda a la protección de activos” (p.201).	El control interno es un sistema para gestionar que comprende a toda institución para supervisar las responsabilidades bajo las tareas de los colaboradores, para poder proteger las ganancias. Se midió a través de la supervisión, la Evaluación de Desempeño y el Análisis del Cumplimiento de Tareas.	X1 Supervisión	X1-1. Seguimiento de tareas X1-2. Seguimiento de asistencias	Ordinal
			X2 Evaluación de desempeño	X3-1. Evaluación de resultados X3.2. Evaluación del personal	Ordinal
			X3 Análisis de cumplimiento de tareas	X2-1. Cumplimiento de tareas X2-2. Informe de jefaturas	Ordinal

Figura 1

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS DE MEDICIÓN
VARIABLE “Y” DESEMPEÑO LABORAL	Stoner (1994) define “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad” (p.510).	El Desempeño Laboral es la forma en la cual cada colaborador son eficaces, para llegar a objetivos y normas establecidos por la organización. Se midió a través de la Eficiencia, la eficacia y las Competencias Laborales.	Y1 Eficiencia	Y1-1. Desempeño óptimo Y1-2. Uso correcto de recursos	Ordinal
			Y2 Eficacia	Y2-1. Logro de resultados Y2-2. Cumplimiento de objetivos	Ordinal
			Y3 Competencias laborales	Y3-1. Trabajo por resultados Y3-2. Manejo adecuado de equipos	Ordinal

Figura 2

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población que se empleó para la investigación la conformaron 40 colaboradores de la UGEL de Huaraz y fue una población censal.

Muestra

Para la investigación se empleó una muestra de 40 empleados conformados por 20 colaboradores y 20 jefes de la UGEL de Huaraz.

Muestreo

El muestreo que se utilizó para la investigación es el no probabilístico por conveniencia, debido a que la UGEL maneja una población accesible, la muestra fue homogénea.

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

Técnica de recolección de datos

La Técnica que se empleó para Investigación fue la encuesta, (Figueroa, 2006) refiere que es una técnica que facilita la recolección de datos, para después ayudarnos a tener la información más precisa y detallada percibiendo el comportamiento para la percepción de una realidad.

Instrumento de recolección de datos

El Instrumento que se empleó para la investigación fue el cuestionario, se elaboró teniendo en cuenta el problema de investigación, variables, dimensiones y los indicadores. (Brace, 2008) refiere que es un instrumento empleado por muchos investigadores, debido a que es un instrumento bien definido por las diferentes preguntas que ayudarán a obtener información para ayudar al investigador a llegar a una conclusión.

Validez

La validación del cuestionario se dio a través de los puntos de vista de tres expertos en el tema que son de la carrera de Administración denominado juicio de expertos. Hernández, Fernández & Baptista (2003) refieren que es el grado donde expertos miden cada detalle de acuerdo con las variables.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento, Hernández, Fernández & Baptista (2003) definen la confiabilidad como el grado en el que evalúa que el instrumento sea coherente con cada aspecto. Para la investigación se realizó la confiabilidad del instrumento aplicando la prueba del Alfa de Cronbach, siendo el instrumento confiable si se encuentra en el rango de 0.80 a 1 como valor máximo, en el cual se obtuvo un resultado de 0.95 en el instrumento del Control Interno y 0.94 para el Desempeño Laboral.

Escala de Medición:

Variables	Instrumentos	Puntaje	Puntaje	Nivel	Intervalo
		Mínimo	Máximo		
Control Interno	Cuestionario	12	36	Bajo	12 – 20
				Medio	21 – 28
				Alto	29 – 36
Desempeño Laboral	Cuestionario	12	36	Bajo	12– 20
				Medio	21– 28
				Alto	29– 36

2.5. Procedimiento.

El procedimiento que se llevó para la investigación, se obtuvieron los resultados a través de una estadística descriptiva la cual se realizó mediante el sistema estadístico SPSS versión 25, para la realización de base de datos de las encuestas, para así aplicar diferentes procesos estadísticos con la ayuda del programa.

Posteriormente se realizó la prueba de normalidad aplicando a cada una de nuestras variables, cuyo resultado que arrojó fue de .046 y .006 dando así un resultado menor de 0.05, lo cual significó una población no paramétrica, pero para ello se determinó que la muestra era menos de 50 personas, para ello se aplicó el método de Shapiro-Wilk, la prueba que utilizó fue la de ETA porque se buscó una influencia entre las dos variables.

2.6. Método de análisis de datos.

El método para el análisis de datos empleado fue la estadística descriptiva, para ello se empleó el programa Microsoft Excel 2016 o SPSS versión 25 que permite el análisis de manera rápida y sencilla, representándolo en graficos circulares y tablas para una presentación dinámica de los resultados.

2.7. Aspectos éticos

Para la investigación se utilizó adecuadamente las citas en formato APA 6ta edición, así como el respeto por la propiedad intelectual de los autores consignados en el presente trabajo. De la misma manera durante el proceso de recolección de información se mantuvo la confidencialidad de los datos obtenidos por nuestro objeto de estudio para asegurar que se brinde información fidedigna y confiable debido a que posteriormente los resultados obtenidos serán procesados de manera objetiva sin alterarlos e interpretados de acuerdo a los fundamentos científicos y los antecedentes de la investigación, evitando la copia o el plagio en todo el contenido de la tesis.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados según los objetivos de estudio

3.1.1. Resultados según el Objetivo General.

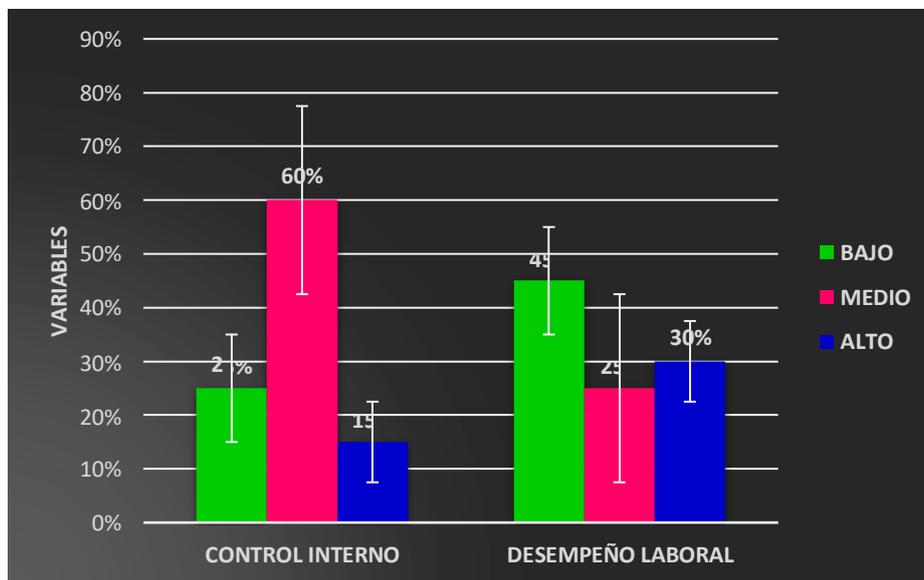
Conocer el Control Interno en el Desempeño Laboral en los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019.

Tabla1: *Tabla cruzada del Control Interno y el Desempeño Laboral.*

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
CONTROL INTERNO	BAJO	3	1	1	5
		15,0%	5,0%	5,0%	25,0%
	MEDIO	5	3	4	12
		25,0%	15,0%	20,0%	60,0%
	ALTO	1	1	1	3
		5,0%	5,0%	5,0%	15,0%
Total		9	5	6	20
		45,0%	25,0%	30,0%	100,0%

Fuente: Base de datos del SPSS de la encuesta a los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019.

Figura 1: Gráfico de barra del Control Interno y el Desempeño Laboral



Fuente: Tabla 1.

Interpretación:

En los resultados obtenidos en la figura 1, la población que fue encuestada relacionada con las preguntas sobre el Control Interno respondieron dando a conocer un nivel bajo con un 25%, mientras que con un nivel medio con un 60% y con nivel alto con un 15%, de la misma forma en las preguntas relacionadas a el Desempeño Laboral los colaboradores encuestados respondieron dando a conocer un nivel bajo con un 45%, mientras que con un nivel medio con un 25% y con nivel alto con un 30%.

De los resultados que se obtuvieron se puede apreciar que los colaboradores de la UGEL de Huaraz al momento de realizar su labor perciben que hay un Control Interno en un nivel regular con un 60%, debido a que sienten que los jefes de área se ven preocupados por optimizar más los resultados que la preocupación por los colaboradores de que tienen a su mando, es por ello que el Desempeño Laboral de los colaboradores de la UGEL de Huaraz se muestra un nivel bajo con un 45% esto se debe a que los jefes de cada área perciben que los colaboradores no tienen un desempeño óptimo porque no muestran al máximo sus competencias y habilidades.

Tabla 2: *Prueba de ETA para determinar la influencia del Control Interno en el Desempeño Laboral.*

MEDIDAS			
DIRECCIONES		Valor	
Nominal por	Eta	Control Interno (Dependiente)	0.177
Intervalo		Desempeño Laboral (Dependiente)	0.173

Interpretación:

En la Tabla 2 se puede apreciar los resultados de la prueba estadística ETA que, si existe una influencia de una variable a la otra, dando un valor en el Control Interno de 0.177 y el Desempeño Laboral de 0.173, siendo un valor menor a 0.5 la influencia es débil y de forma descendente.

3.1.2. Resultados según los Objetivos Específicos

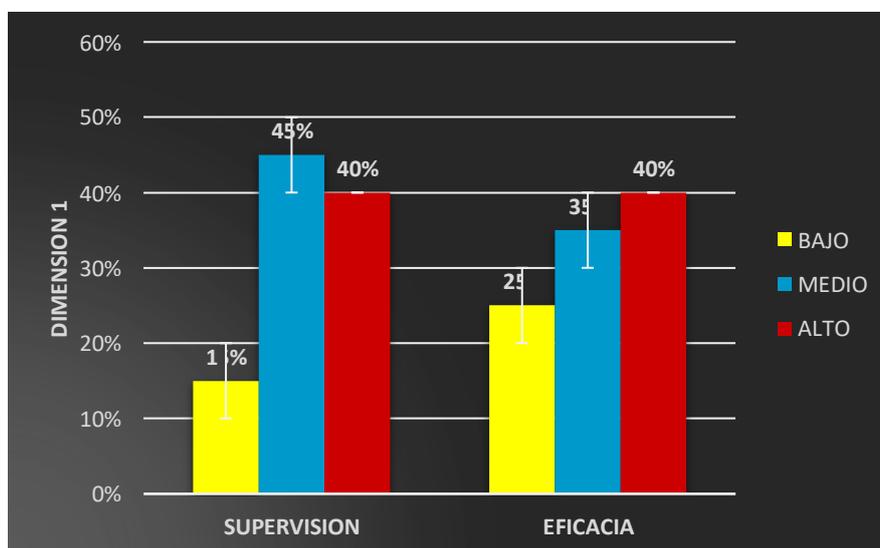
Objetivo Específico 01: Describir la supervisión en la eficacia en los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019.

Tabla 3: *Tabla cruzada de la Supervisión y la Eficacia.*

		EFICACIA			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
SUPERVISIÓN	BAJO	1	2	0	3
		5,0%	10,0%	0,0%	15,0%
	MEDIO	1	5	3	9
		5,0%	25,0%	15,0%	45,0%
ALTO		3	0	5	8
		15,0%	0,0%	25,0%	40,0%
Total		5	7	8	20
		25,0%	35,0%	40,0%	100,0%

Fuente: Base de datos del SPSS de la encuesta a los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019.

Figura 3: *Gráfico de barra de la Supervisión y la Eficacia.*



Fuente: Tabla 3.

Interpretación:

En los resultados obtenidos en la figura 3, la población que fue encuestada relacionada con las preguntas sobre la Supervisión respondieron dando a conocer un nivel bajo con un 15%, mientras que con un nivel medio con un 45% y con nivel alto con un 40%, de la misma forma en las preguntas relacionadas a la Eficacia los colaboradores encuestados respondieron dando a conocer un nivel bajo con un 25%, mientras que con un nivel medio con un 35% y con nivel alto con un 40%.

De los resultados que se obtuvieron se puede apreciar que los colaboradores de la UGEL de Huaraz al momento de realizar su labor cotidiana perciben que hay una Supervisión escasa representado en un nivel regular de un 45%, debido a que los jefes por la difícil labor que manejan solo pocas veces pueden supervisar y seguir las labores de cada colaborador, sin embargo al momento de medir la Eficacia de los colaboradores de la UGEL de Huaraz se muestra un nivel alto con un 40%, esto se debe a que los jefes de cada área perciben que los colaboradores tienen un desempeño eficaz con las tareas encomendadas.

Tabla 4: *Prueba de ETA para determinar la influencia de la Supervisión en la Eficacia.*

MEDIDAS			
DIRECCIONES			Valor
Nominal por	Eta	Supervisión (Dependiente)	0.577
Intervalo		Eficacia (Dependiente)	0.257

Interpretación:

En la Tabla 4 se puede apreciar los resultados de la prueba estadística ETA que, si existe una influencia de una variable a la otra, dando un valor en el Supervisión de 0.577 y el Eficacia de 0.257, siendo un valor mayor y menor a 0.5 la influencia es débil y fuerte, de forma descendente.

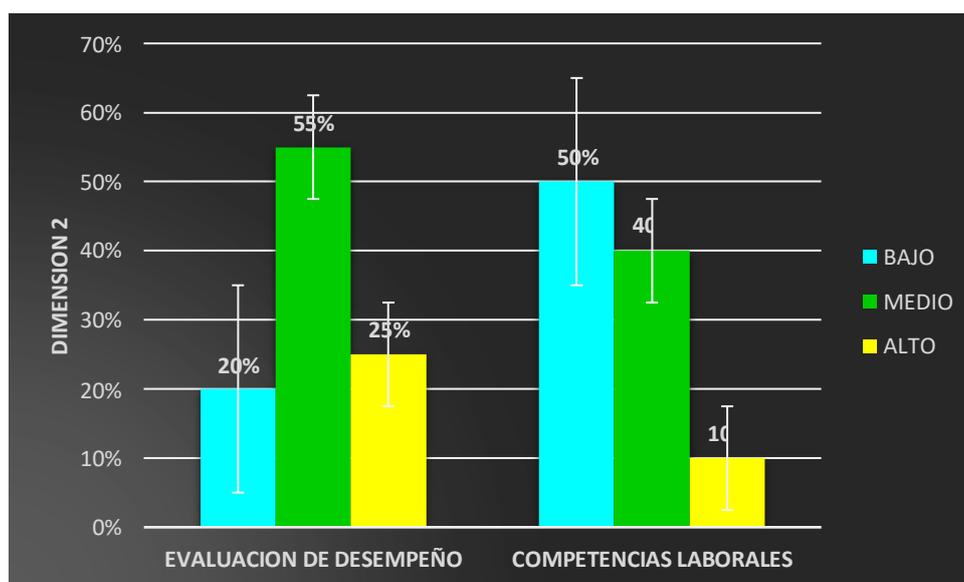
Objetivo Específico 02: Examinar la Evaluación de Desempeño en las Competencias Laborales en los colaboradores de la UGEL de Huaraz,2019.

Tabla 5: Tabla cruzada de la Evaluación de Desempeño y las Competencias Laborales.

		COMPETENCIAS LABORALES			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	BAJO	3	1	0	4
		15,0%	5,0%	0,0%	20,0%
	MEDIO	5	5	1	11
		25,0%	25,0%	5,0%	55,0%
ALTO	2	2	1	5	
		10,0%	10,0%	5,0%	25,0%
Total		10	8	2	20
		50,0%	40,0%	10,0%	100,0%

Fuente: Base de datos del SPSS de la encuesta a los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019.

Figura 4: Gráfico de barra de Evaluación de Desempeño y las Competencias Laborales.



Fuente: Tabla 5.

Interpretación:

En los resultados obtenidos en la figura 4, la población que fue encuestada relacionada con las preguntas sobre la Evaluación de Desempeño respondieron dando a conocer un nivel bajo con un 20%, mientras que con un nivel medio con un 55% y con nivel alto con un 25%, de la misma forma en las preguntas relacionadas a las Competencias Laborales

los colaboradores encuestados respondieron dando a conocer un nivel bajo con un 50%, mientras que con un nivel medio con un 40% y con nivel alto con un 10%.

De los resultados que se obtuvieron se puede apreciar que los colaboradores de la UGEL de Huaraz al momento de realizar su labor perciben que no hay una Evaluación de Desempeño representado en un nivel regular en un 55%, debido a que no están aplicando en la institución una adecuada manera de evaluar los resultados de cada colaborador para medir su desempeño el ámbito laboral, es por ello que las Competencias laborales no se están dando el máximo potencial de sus competencias dentro del trabajo de los colaboradores de la UGEL de Huaraz se muestra un nivel bajo con un 50% ya que los jefes observan que los colaboradores no están demostrando al máximo las competencias laborales que cada uno posee.

Tabla 6: *Prueba de ETA para determinar la influencia de la Evaluación de Desempeño en las Competencias Laborales.*

MEDIDAS			
DIRECCIONES			Valor
Nominal por	Eta	Evaluación de Desempeño (Dependiente)	0.275
Intervalo		Competencias Laborales (Dependiente)	0.283

Interpretación:

En la Tabla 6 se puede apreciar los resultados de la prueba estadística ETA que si existe una influencia de una variable a la otra, dando un valor en la Evaluación de Desempeño de 0.275 y las Competencias Laborales de 0.283, siendo un menor a 0.5 la influencia es débil, de forma descendente.

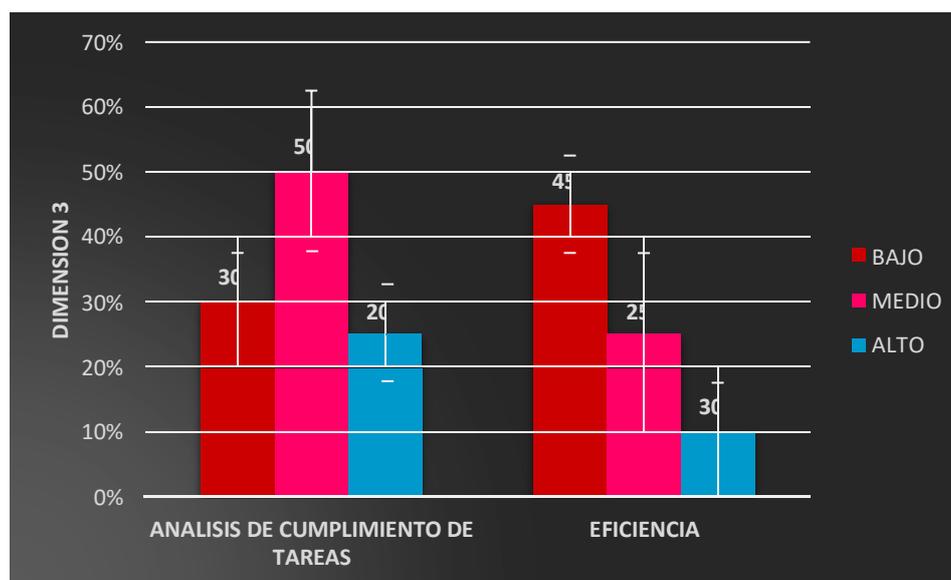
Objetivo Específico 03: Identificar el Análisis del Cumplimiento de Tareas en la Eficiencia de los colaboradores de la UGEL de Huaraz,2019.

Tabla 7: Tabla cruzada del Cumplimiento de Tareas y la Eficiencia.

		EFICIENCIA			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
CUMPLIMIENTO DE TAREAS	BAJO	3 15,0%	2 10,0%	1 5,0%	6 30,0%
	MEDIO	5 25,0%	2 10,0%	3 15,0%	10 50,0%
	ALTO	1 5,0%	1 5,0%	2 10,0%	4 20,0%
Total		9 45,0%	5 25,0%	6 30,0%	20 100,0%

Fuente: Base de datos del SPSS de la encuesta a los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019.

Figura 5: Gráfico de barra del Análisis del Cumplimiento de Tareas y la Eficiencia.



Fuente: Tabla 7.

Interpretación:

En los resultados obtenidos en la figura 5, la población que fue encuestada relacionada con las preguntas sobre el Análisis de Cumplimiento de Tareas respondieron dando a conocer un nivel bajo con un 30%, mientras que con un nivel medio con un 50% y con nivel alto con un 20%, de la misma forma en las preguntas relacionadas a las Competencias Laborales los colaboradores encuestados respondieron dando a conocer un

nivel bajo con un 45%, mientras que con un nivel medio con un 25% y con nivel alto con un 30%.

De los resultados que se obtuvieron se puede apreciar que los colaboradores de la UGEL de Huaraz al momento de realizar su labor perciben que solo a veces existe un Análisis de Cumplimiento de Tareas representado por un resultado medio de un 50%, debido a los constantes problema que se presentan dentro de la institución no se tiene en cuenta de parte de los jefes un análisis profundo de las tareas que realiza cada colaborador, es por ello que la Eficiencia de los colaboradores de la UGEL de Huaraz se muestra un nivel bajo con un 45%, debido a que los jefes perciben que los colaboradores no son eficientes al momento de realizar una tarea asignada.

Tabla 8: *Prueba de ETA para determinar la influencia del Análisis de Cumplimiento de Tareas en la Eficiencia.*

MEDIDAS			
DIRECCIONES			Valor
Nominal por	Eta	Análisis de Cumplimiento de Tareas	
Intervalo		(Dependiente)	0.250
		Eficiencia (Dependiente)	0.244

Interpretación:

En la Tabla 8 se puede apreciar los resultados de la prueba estadística ETA que, si existe una influencia de una variable a la otra, dando un valor en la Análisis de Cumplimiento de Tareas de 0.250 y la Eficiencia de 0.244, siendo un menor a 0.5 la influencia es débil, de forma descendente.

IV. DISCUSIÓN

La discusión busca coherencia en base a la investigación con teorías entre el control interno y desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2019. Teniendo en cuenta la información correspondiente de los resultados que se obtuvo de los trabajos previos en base a los objetivos mencionados.

En base al objetivo general, conocer el control interno en el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de la ciudad de Huaraz en el año 2019, se logró conocer gracias a los colaboradores y a los jefes en la UGEL una influencia débil, según los resultados que se obtuvo con el valor ETA que fue de 0.177 en el Control Interno y en el Desempeño Laboral 0.173, esto dio a conocer que el 60% de los colaboradores manifestó que existe un control interno pero es de nivel medio y por ello el 45% de los colaboradores tiene un desempeño laboral bajo, estos resultados se ven reflejado en la tabla 1, porque hay supervisiones que son deficientes, de la misma manera la evaluación de desempeño es baja y de la misma forma no controlan si cumplen con los objetivos de la UGEL. Estos resultados tienen relación con Cadillo (2016) en su tesis “Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016”, encontró que existe una relación baja, donde la intensidad de relación fue baja ($r = 0.454$); así mismo en la investigación se encontró una relación no determinante por los colaboradores de los servicios postales de Lima, sede central. Así mismo la teoría de Ruano (2001) refiere que el control interno es una parte fundamental de las organizaciones, que se pueden notar las obligaciones y tareas de cada colaborador para que la productividad de estos sea al máximo, es importante controlar y dar seguimiento para que todas las tareas se cumplan adecuadamente, lo cual da a entender que el control es la forma de alcanzar los resultados y el desempeño depende mucho de las obligaciones que se determina para cumplir con los objetivos de la empresa.

En función al objetivo específico N°1, Describir la supervisión en la eficacia en los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019, se logró ver una influencia significativa entre supervisión y eficacia en los colaboradores de la UGEL de Huaraz, donde aplicado la prueba ETA en la supervisión se obtuvo 0.577 y en la eficacia 0.257, esto se debe porque el 45% de colaboradores manifestaron que la Supervisión es media y el 40% de colaboradores maneja una Eficacia alta, quienes se ven comprometidos con su trabajo pese a la supervisión deficiente. esto se puede notar en la tabla 3 Estos resultados tienen relación con Girón (2017) en sus tesis “Supervisión Pedagógica y el Desempeño Laboral

de los Docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huarney, 2017”, encontró que existe una relación y se ha obtenido un grado de asociación fuerte y negativa, con un resultado de 0.569, lo cual manifiesta que a mayor supervisión pedagógica menor es el desempeño laboral, donde se llegó a determinar que su relación es significativa. De la misma forma se puede evidenciar con la teoría de Koontz y Weihrich (2013) señalan que “supervisar es ver el cumplimiento de objetivos planteados de acuerdo a las medidas que toman para cumplir con las metas”, donde dan a entender que la supervisión debe ser constante en las organizaciones y ver con que eficacia se está logrando los objetivos planteados.

Con respecto al objetivo específico N°2; Examinar la Evaluación de Desempeño en las Competencias Laborales en los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019. Se logró ver una influencia débil debido la prueba ETA establecida entre evaluación de desempeño que un resultado de 0.275 y en las competencias laborales que obtuvo 0.283; esto señala que el 55% de los colaboradores percibe que la evaluación de desempeño es deficiente es por ello que tuvo un resultado medio y el 50% de los colaboradores no reflejan al máximo sus competencias laborales dando un resultado bajo, esto se puede percibir en la tabla 5. Estos resultados tienen relación con Mejía (2012) en su tesis “Evaluación del Desempeño con Enfoque en las Competencias Laborales”. Encontró que existe una relación débil con un resultado de 0.183, así mismo se puede contrastar con la teoría de Benavides (2002) manifiesta para “poder tener un desempeño laboral adecuado es muy importante notar las competencias laborales, las habilidades de cada colaborador”, lo cual da a entender que el desempeño es fundamental en cada colaborador porque ayuda a determinar las habilidades de cada colaborador.

En función al objetivo específico N°3; Identificar la influencia del Análisis del Cumplimiento de Tareas en la Eficiencia de los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019. Si existe una influencia débil, esto refleja en la prueba ETA entre análisis de cumplimiento de metas que es de 0.250 y la eficiencia que es de 0.244, esto señala que el 50% de colaboradores manifestaron que los jefes que la verificación del cumplimiento de metas es baja, esto de refleja en el 45% de colaboradores que tienen una eficiencia baja, lo cual se puede ver en la tabla 7. Estos resultados no tienen relación con Bravo (2012) en su tesis titulada “Análisis, Diseño y Valuación de Puestos para Talleres Mejía”, muchas veces afecta el desconocimiento de los cargos que existen en la organización, responsabilidades y otros aspectos que involucra el puesto y afectan a la empresa, donde

se puede notar que el 25% de sus empleados son empíricos, mientras que el 28.6% de los trabajadores realizan actividades que no tienen relación con su titulación académica, lo cual no se contrasta con la teoría de Jone (2010) alude al “desempeño organizacional como una medición de efectividad y eficiencia donde los superiores buscan conseguir los recursos necesarios para entusiasmar a los usuarios y de esa forma poder lograr llegar a los objetivos”. Lo cual da a entender que cumplir las tareas encomendadas por los jefes y de manera clara ayuda a entusiasmar a los colaboradores trabajar de manera eficiente y cumplir con las metas propuestas empleando de la mejor manera los recursos de la empresa.

V. CONCLUSIONES

1. Se logró conocer que, si existe una influencia débil, de acuerdo a la prueba ETA, donde para el control interno se obtuvo 0.177 y el desempeño laboral 0.173 en los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019 este resultado se reflejó que el 60% de colaboradores señaló que el control interno es de nivel medio y el 45% de jefes manifestaron que los colaboradores tienen un desempeño laboral bajo, porque hay escasas supervisiones, bajas evaluaciones de desempeño y los análisis del cumplimiento de metas son deficientes.
2. Se llegó a explicar la incidencia de la supervisión en la eficacia, donde aplicado la prueba ETA en la supervisión se obtuvo 0.577 y en la eficacia 0.257, esto señala que el 45% de colaboradores creen que la supervisión es de nivel medio y la eficacia es de 40% con un nivel alto debido a que los jefes perciben que los colaboradores se desenvuelven de forma eficaz ante sus funciones.
3. Se logró ver una repercusión débil debido la prueba ETA establecida entre evaluación de desempeño que fue de 0.275 y competencias laborales que obtuvo 0.283, esto señala que la evaluación de desempeño y la competencia laboral quienes el 55% de colaboradores con un nivel medio perciben que no hay una evaluación de desempeño y el 50% con un nivel bajo no demuestra sus competencias como se debe.
4. Se determinó que el cumplimiento de tareas existe una influencia débil, esto refleja en la prueba ETA entre análisis de cumplimiento de metas que es de 0.250 y la eficiencia que es de 0.244, en la UGEL de Huaraz de los colaboradores, donde el 50% con un nivel medio, debido a la falta de análisis profundo de las tareas por parte de los jefes y el 45% de los colaboradores con un nivel bajo tienen una eficiencia poco convincente.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los colaboradores del Área de Asesoría Jurídica buscar formas adecuadas de trabajo con comunicación clara ante sus jefes para que puedan cumplir con los objetivos propuestos y manejen una información clara y precisa con las labores encomendadas.
2. Se recomienda a los jefes de Área de Gestión Pedagógica desarrollar integración constante entre colaboradores para que pueda ver un clima laboral adecuado y un mayor manejo de colaboradores desarrollando sus actividades en cada tarea encomendada de la mejor forma.
3. Se recomienda a los jefes de Área de Gestión Institucional, Área de Gestión Pedagógica, Asesoría Jurídica y Área de Administración; implementar sistemas de control para un buen funcionamiento y ver el desempeño que tienen con la delegación de cada actividad y de la misma forma ver el desenvolvimiento que realiza cada colaborador día a día, y así ver si cumplen con las metas encomendadas por la empresa.

REFERENCIAS

- Aldave, & Meniz. (2005). *Auditoría y control gubernamental*. Lima, Perú: Editora Gráfica Bernilla.
- Apolín, D. (2013). “Control Interno Y Gestión efectiva institucional, en el Gobierno Regional de Ancash”, 2013. *Tesis para optar el grado de maestro*. Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú.
- Bazinet, A. (1984). *La Evaluación del rendimiento: métodos para la evaluación de los mandos intermedios en la empresa*. Barcelona, España: Herder.
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá: McGraw – Hill.
- Bohórquez, R. (1994). *Inteligencia Emocional*. México: Editorial.
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager: A model for effective performan*. NEW YORK: John Wiley & Sons.
- Brace, I. (2008). *Questionnaire Design* (2ND ed.). USA: Kogan page.
- Bravo, P. (2012). “ANÁLISIS, DISEÑO Y VALUACIÓN DE PUESTOS PARA TALLERES MEJÍA”. *TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL*. UNIVERSIDAD DE CUENCA, Cuenca, Ecuador.
- Brunner, J. (20 de Junio de 2000). *Competencias de Empleabilidad*. Obtenido de Informe del Grupo: www.geocities.com/brunner
- Cadillo, E. (2016). “Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016”. *TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE Magister en Gestión Pública*. Univesidad Santiago Antúnez de Mayolo, Lima, Perú.
- Chiavenato. (2004). *Comportamiento organizacional*. Santa Fé de Bogotá, Colombia: Mc.Graw.
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7ma edición ed.). McGraw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2010). “*Clima Laboral*”. McGraw Hill Interamericana.
- Chiaventato. (2002). *Administración: teoría, proceso y práctica*. México: Mc Graw Hill.
- Chiaventato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (8va edición ed.). México: editora McGraw-Hill.
- CINTEFORP. (1993). *Certificación Ocupacional*. Montevideo: Manual didáctico.
- Conforme, J. (2010). *Amnistración Contemporánea* (6ta edición ed.). México: McGraw-Hill.
- Cook, E., & Winkle, R. (2006). *Auditoria*. Cuba: Felix Varela ed.
- CSN. (1992). CREACION DEL SISTEMA Y AMBITO. *DECRETO LEY 26162*.

- Dalziel, M., Cubeiro, J., & Fernández, G. (1996). *Las competencias: Clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Bilbao: HayGroup.
- Davis, K., & Newstrom. (12 de Junio de 2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Obtenido de www.uv.mx/msp/files/20
- Drucker, P. (2002). *MANAGEMENT CHALLENGES FOR THE 21ST CENTURY*. NEW YORK: 2 REV.
- Estado_Contraloría_General_del_Estado. (2008). *Guía para evaluar y medir el Control Interno*. La paz, Bolivia.
- Fayol, H. (1908). *PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA*. LIMA: EL ATENEO.
- Figuroa, B. (2006). *Análisis de la metodología*. México: Mc.Graw-Hill.
- Gil, M. (2013). *Cómo crear y hacer funcionar una empresa*. España: Esic Editorial.
- Girón, T. (2017). Supervisión Pedagógica y el Desempeño Laboral de los Docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huarmey, 2017. *Tesis para optar maestro en Gestión Pública*. Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huarmey, Huarmey, Perú.
- Hermosa, E. (2012). *“Logística Empresarial, Control y Planificación”*. México: Editora Díaz de santos, S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación* (5ta edición ed.). México: McGraw-Hill.
- Instituto_de_Contadores_Públicos_de_México. (1982). *Los nuevos conceptos del control interno*. México: Informe COSO.
- Ivancevich, J. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw-Hill.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de Administración: Un enfoque internacional y de innovación*. México: McGraw-Hill. D.F.
- Mejía, M. (2012). *COMPETENCIAS LABORALES Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO*. *Tesis para optar el título de licenciado en psicología*. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR, Quetzaltenango, Guatemala.
- Robbins, S. (2004). *“Las nuevas tendencias en las Organizaciones”*. México: Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez , T., & Ferliú, S. (1996). *Curso básico de psicometría*. México: Ideas@CONCYTEG.
- Ruano, J. (2001). *“El control de gestión en las organizaciones públicas en la nueva Gestión Pública*. Madrid, España: Prentice Hall.

- Ruano, J. (2001). *El control de gestión en las organizaciones públicas en la nueva Gestión Pública*. Madrid, España: Editorial Prentice Hall.
- Spencer, L. (1993). *Competence at work. Models for superior*. Nueva York: Wiley & Sons.
- Stoner, A. (1994). *ADMINISTRATION* (6ta edición ed.). NEW YORK: PRETINCE HALL.
- Stonner, A. (1994). *ADMINISTRATION*. NEW YORK: PRETINCE HALL.

ANEXOS

7. ¿Los colaboradores cumplen con los objetivos de la institución?
A) Siempre B) A veces C) Nunca
8. ¿Los colaboradores tienen conocimiento del objetivo de la institución?
A) Siempre B) A veces C) Nunca
9. ¿Los colaboradores se preocupan en los resultados que obtienen?
A) Siempre B) A veces C) Nunca
10. ¿Los colaboradores se esmeran cada vez más por los resultados?
A) Siempre B) A veces C) Nunca
11. ¿Los colaboradores trabajan adecuadamente con los equipos tecnológicos?
A) Siempre B) A veces C) Nunca
12. ¿Los colaboradores están capacitados para el uso de los sistemas requeridos por la institución?
A) Siempre B) A veces C) Nunca

FECHA: _____

HORA: _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE LA UGEL DE CARHUAZ SOBRE EL CONTROL INTERNO Y EL DESEMPEÑO LABORAL, HUARAZ, 2019

IV. DATOS GENERALES:

2. **GÉNERO:** a) MASCULINO b) FEMENINO
2. **ÁREA:** _____

V. INSTRUCCIONES:

Estimado(a) colaborador(a) la presente encuesta hace referencia al Control Interno en la mejora del Desempeño Laboral, por lo que les solicito responder con total sinceridad marcando con una (X) la alternativa que usted crea conveniente. Les agradezco por su apoyo.

VI. PREGUNTAS:

13. ¿La institución hace seguimiento de las labores que cumple?
B) Siempre. B) A veces C) Nunca
14. ¿La institución organiza un control semanal?
B) Siempre B) A veces C) Nunca
15. ¿El encargado verifica las asistencias de los colaboradores?
B) Siempre B) A veces C) Nunca
16. ¿El encargado verifica el horario de entrada y salida de los colaboradores?
B) Siempre B) A veces C) Nunca
17. ¿Al final de cada mes la institución verifica los resultados de cada colaborador?
B) Siempre B) A veces C) Nunca
18. ¿Se analiza el resultado de cada colaborador?
B) Siempre B) A veces C) Nunca
19. ¿Se evalúa el comportamiento de cada colaborador?
B) Siempre B) A veces C) Nunca
20. ¿El encargado habla constantemente con los colaboradores?

B) Siempre B) A veces C) Nunca

21. ¿Se plantean capacitaciones especificando cada tarea?

A) Siempre B) A veces C) Nunca

22. ¿La institución verifica que toda tarea se cumplió correctamente?

B) Siempre B) A veces C) Nunca

23. ¿Se realiza un informe con los resultados logrados por cada mes?

B) Siempre B) A veces C) Nunca

24. ¿El encargado da información a los directivos acerca de los resultados?

B) Siempre B) A veces C) Nunca

FECHA: _____

HORA: _____

Anexo 2: Ficha técnica del instrumento

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS N°1	
Tipo de instrumento	Cuestionario Personal
Denominación del instrumento	Cuestionario para determinar la influencia entre control interno y desempeño laboral
Autoría	Hurtado Rivera Jhonatan Rodríguez Morales Jhenson
Duración de la aplicación	Aproximadamente 12 minutos
Muestra	40 colaboradores de la UGEL de Huaraz
Número de ítems	24
Escala de medición	Likert (siempre, a veces y nunca).
Dimensiones que evalúa	Supervisión, evaluación de desempeño, análisis de cumplimiento de metas, eficiencia, eficacia, competencias laborales.
Método de muestreo	No Probabilístico.
Lugar de realización de campo	UGEL de Huaraz
Fecha de realización de campo	Del 13 al 16 de Setiembre del 2019
Programa estadístico	IBM SPSS Statistics 25 y Microsoft Office

TABLA DE ESPECIFICACIONES
Cuestionario de control interno y Desempeño Laboral

I. Datos Informativos:

- Autor : Hurtado Rivera jhonatan
Rodríguez Morales Jhenson
- Tipo de instrumento : Escala de Likert
- Niveles de aplicación : colaboradores y jefes de la UGEL de Huaraz
- Administración : Individual
- Duración : 12 minutos
- Materiales : Hoja impresa, lapicero.
- Responsable de la aplicación : Autores

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta de 24 ítems de opinión con alternativas para determinar el nivel de influencia entre control interno y el Desempeño Laboral, en los colaboradores y jefes de la Ugel de Huaraz.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso%	Ítems	Puntaje
D1. supervisión	1. Seguimiento de tareas.	17%	1	1 – 3
			2	
	2. Seguimiento de asistencias.		3	
			4	
D2. Evaluación de desempeño	3. Evaluación de resultados	17%	5	1 – 3
	4. Evaluación del personal.		6	
			7	
			8	
D3. Análisis del cumplimiento de metas	5. Cumplimiento de tareas	17%	9	1 – 3
	6. Informe de jefaturas		10	
			11	
			12	
D4. eficiencia	7. Desempeño optimo	17%	13	1 – 3
			14	
	8. Uso correcto de recursos		15	
			16	
D5. eficacia	9. Logro de resultados	16%	17	1 – 3
			18	
	10. Cumplimiento de objetivos		19	
			20	
D6. Competencias laborales	11. Trabajo por resultados	16%	21	1 – 3
			22	
	12. Manejo adecuado de equipos		23	
			24	

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso%	Ítems	Puntaje
	TOTAL	100%	24 ítems	24 – 72

IV. Opciones de respuesta:

N.º de ítems	Opción de respuesta	Puntaje
1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16,17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24.	- Nunca	1
	- A veces	2
	- Siempre	3

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las variables: control interno y desempeño laboral

VARIABLE	NIVEL	PUNTUACIÓN
Control interno	Bajo	12-20
	Medio	21-28
	Alto	29-36

VARIABLE	NIVEL	PUNTUACIÓN
Desempeño Laboral	Bajo	12-20
	Medio	21-28
	Alto	29-36

5.2. Valoración de la Variable 1: Control interno

NIVEL	CRITERIOS	Valores
Alto	<ul style="list-style-type: none"> - Constante seguimiento de tareas. - Constante seguimiento de asistencias. - Constante evaluación de resultados. - Constante evaluación de personal. - Constante cumplimiento de tareas. - Constante informe de jefaturas. 	29-36
Medio	<ul style="list-style-type: none"> - Regular seguimiento de tareas. - Regular seguimiento de asistencias. - Regular evaluación de resultados. - Regular evaluación de personal. - Regular cumplimiento de tareas. - Regular informe de jefaturas 	21-28
Bajo	<ul style="list-style-type: none"> - Escaso seguimiento de tareas. - Escaso seguimiento de asistencias. - Escaso evaluación de resultados. - Escaso evaluación de personal. - Escaso cumplimiento de tareas. - Escaso informe de jefaturas. 	12-20

5.2. Valoración de la Variable 2: Desempeño Laboral

NIVEL	CRITERIOS	Valores
Alto	<ul style="list-style-type: none"> - Constante Desempeño óptimo. - Constante Uso correcto de recursos. - Constante logro de resultados. - Constante cumplimiento de objetivos. - Constante trabajo por resultados. - Constante manejo adecuado de equipos. 	29-36
Medio	<ul style="list-style-type: none"> - Regular Desempeño óptimo. - Regular Uso correcto de recursos. - Regular logro de resultados. 	21-28

	<ul style="list-style-type: none"> - Regular cumplimiento de objetivos. - Regular trabajo por resultados. - Regular anejo adecuado de equipos. 	
Bajo	<ul style="list-style-type: none"> - Escaso Desempeño óptimo. - Escaso Uso correcto de recursos. - Escaso logro de resultados. - Escaso cumplimiento de objetivos. - Escaso trabajo por resultados. - Escaso manejo adecuado de equipos. 	12-20

Anexo 3: Hoja de vida de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

POEMAPE COBIAN CARLOS HERNAN

Fecha de Nacimiento:	15 - 11 - 1956
Dirección:	Jr. Zaen Peña 400 - ovalo 41 – D - Chimbote
Teléfono y Celular:	94 392 2778
E-mail:	sistemas_cpc@hotmail.com

RESUMEN

Administrador de empresa profesional con un conocimiento exhaustivo de deudas y activos, administrador de Sistemas y Recursos Humanos, conocimiento de software de productividad en equipo, procedimientos presupuestarios departamentales y habilidades de dirección general, solida comprensión de la relación con el personal de oficina y las herramientas necesarias para la máxima productividad.

FORMACIÓN ACADÉMICA

- UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

Egresado de la Carrera Profesional de Administración

- UNIVERSIDAD ULADECH

Maestría en Ingeniería de Sistemas

EXPERIENCIA PROFESIONAL / LABORAL

- Ditera S.A – Encargado de sistemas - (1994 - 1999)
- Grupo Ostin S.A - Jefe de sistemas – (1999 - 2000)
- ULADECH – Jefe del Departamento de Aprendizaje Digital (2006 - 2009)
- Importadora y distribuidora S.A.C – Supervisor de Ventas y estudio de Mercado - (2010 - 2014)

CURSOS

- **DIPLOMADO:** “Planificación Curricular” – ULADECH – 2008
- **DIPLOMADO:** “Entornos virtuales E – LEARNING” – Universidad San José de San Martín buenos aires argentina – 2007


DNI: 32809352

ROLANDO SÁENZ RODRÍGUEZ

Fecha de Nacimiento: 1/10/1964
Dirección: JR fray Martin s/n – santa rosa Palmira baja -
Independencia - Huaraz
Teléfono y Celular: 995602200
E-mail: rsaenz@ucv.edu.pe

RESUMEN

Con Basta Experiencia en Liderazgo Transformacional, Trabajo en equipo, Gestión Empresarial, Gestión Pública. Educativa y Municipal.

FORMACIÓN ACADÉMICA

- UNIVERSIDAD NACIONAL “SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”

Licenciado en Administración

Magister en Ciencias Económicas

- UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Doctor en Administración de la Educación,

EXPERIENCIA PROFESIONAL/LABORAL

- Regidor de la Municipalidad Distrital de Independencia – (2014 – 2018).
- Catedrático Universitario (ago. 2006 – 2019).

CURSOS

- DIPLOMADO: “Programa seguridad industrial” – Universidad Nacional de Trujillo y el Instituto de Desarrollo Gerencial. – 2013.
- DIPLOMADO: “Educación Virtual” Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo – 2015.



Anexo 4: Valides del instrumento.

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Mg. POEMAPE COBAIN, Carlos Hernán

Docente de la carrera profesional de ADMINISTRACIÓN

HURTADO RIVERA, Jhonatan Marco identificado N° 71289989 y RODRÍGUEZ MORALES, Jhenson Edher, identificado con DNI N° 73232556, estudiante del IX ciclo de la Escuela de Administración de la "Universidad César Vallejo", ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: "IMPACTO DEL CONTROL INTERNO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LOS GRIFOS DE HUARAZ, 2019"

En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 24 de junio de 2017.


24/06/2019
18:30 HRS.


RODRÍGUEZ MORALES, Jhenson

DNI N° 45723411


HURTADO RIVERA, Jhonatan

DNI N° 71289989

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS

1. TÍTULO: "IMPACTO DEL CONTROL INTERNO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LOS GRIFOS DE HUARAZ, 2019"

2. PROBLEMA:

2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo el Control Interno influye en la Productividad Laboral de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019?

2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1.- ¿De qué manera la Supervisión incide en la Eficacia de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019?

2.- ¿Cómo la Evaluación de Desempeño repercute en las competencias laborales de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019?

3.- ¿De qué forma el análisis de Cumplimiento de Tareas influye en la Eficiencia de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019?

3. HIPÓTESIS

El Control Interno incide en la Productividad Laboral en los Colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019.

3.2. HIPÓTESIS NULA

El Control Interno no incide en la Productividad Laboral en los Colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar el Control Interno en la Productividad Laboral de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1.- Describir la Supervisión en la Eficacia de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019.

2.- Examinar la Evaluación de Desempeño en las Competencias Laborales de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019.

3.- Identificar el análisis de Cumplimiento de Tareas en la Eficiencia de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019.

5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación de acuerdo a los objetivos elaborados en la investigación se aplica el diseño no experimental, ya que la recolección de datos es un único momento, las variables existentes en

el trabajo de investigación no han sido manipuladas, se toman datos de acuerdo a como se encuentran.

GUÍA DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO ACERCA DE “IMPACTO DEL CONTROL INTERNO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LOS GRIFOS DE HUARAZ, 2019”

1.-CRITERIOS:

Se llevará a cabo la validez del cuestionarios mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entra la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

2.- INSTRUCCIONES:

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías:

SI o NO.

- Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término “INCORRECTO” en la columna DECISIÓN.
- Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- Si todas las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba “CORRECTO” en la columna DECISIÓN.

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
Impacto del control interno y productividad laboral

OBJETIVO:
Analizar el control interno en la productividad laboral de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019.

DIRIGIDO A:
Los colaboradores de los grifos del distrito de Huaraz

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

POEMAPE COBIAN CARLOS HERNAN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRO



Firma

Post firma

DNI 32809352

OBSERVACIÓN:.....
.....
.....
.....
.....



FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 32809352

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Dr. SAENZ RODRÍGUEZ, Rolando Remigio

Docente de la carrera profesional de ADMINSITRACIÓN

HURTADO RIVERA, Jhonatan Marco, identificado con DNI N° 71289989 y RODRÍGUEZ MORALES, Jhenson Edher, identificado con DNI N° 73232556, estudiante del IX ciclo de la Escuela de Administración de la "Universidad César Vallejo", ante Usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: "IMPACTO DEL CONTROL INTERNO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LOS GRIFOS DE HUARAZ, 2019"
En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 24 de junio de 2017.


RODRÍGUEZ MORALES, Jhenson

DNI N° 45723411


HURTADO RIVERA, Jhonatan

DNI N° 71289989


16216-107*19

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS

1. TÍTULO: "IMPACTO DEL CONTROL INTERNO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LOS GRIFOS DE HUARAZ, 2019"

2. PROBLEMA:

2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo el Control Interno influye en la Productividad Laboral de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019?

2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1.- ¿De qué manera la Supervisión incide en la Eficacia de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019?

2.- ¿Cómo la Evaluación de Desempeño repercute en las competencias laborales de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019?

3.- ¿De qué forma el análisis de Cumplimiento de Tareas influye en la Eficiencia de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019?

3. HIPÓTESIS

El Control Interno incide en la Productividad Laboral en los Colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019.

3.2. HIPÓTESIS NULA

El Control Interno no incide en la Productividad Laboral en los Colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar el Control Interno en la Productividad Laboral de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1.- Describir la Supervisión en la Eficacia de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019.

2.- Examinar la Evaluación de Desempeño en las Competencias Laborales de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019.

3.- Identificar el análisis de Cumplimiento de Tareas en la Eficiencia de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019.

5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación de acuerdo a los objetivos elaborados en la investigación se aplica el diseño no experimental, ya que la recolección de datos es un único momento, las variables existentes en

el trabajo de investigación no han sido manipuladas, se toman datos de acuerdo a como se encuentran.

GUÍA DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO ACERCA DE “IMPACTO DEL CONTROL INTERNO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LOS GRIFOS DE HUARAZ, 2019”

1.-CRITERIOS:

Se llevará a cabo la validez del cuestionarios mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entra la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

2.- INSTRUCCIONES:

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías:

SI o NO.

- Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término “INCORRECTO” en la columna DECISIÓN.
- Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- Si todas las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba “CORRECTO” en la columna DECISIÓN.

VARIABLE "X"	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								DECISIÓN		
				Siempre	A veces	Nunca	EXISTE RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		EXISTE RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		EXISTE RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Control Interno	Supervisión	Seguimiento de tareas	1. ¿La empresa hace seguimiento de las labores que cumple?				X		X		X		X		Correcto		
			2. ¿La empresa hace un control semanal de las tareas?				X		X		X		X		Correcto		
		Seguimiento de asistencias	3. ¿El encargado verifica las asistencias de los colaboradores?				X		X		X		X		X		Correcto
			4. ¿El encargado implementa estadísticas de asistencia?				X		X		X		X		X		Correcto
	Evaluación de Desempeño	Evaluación de resultados	5. ¿Al final de cada mes la empresa evalúa a cada colaborador?				X		X		X		X		X		Correcto
			6. ¿Se analiza el resultado de cada colaborador?				X		X		X		X		X		Correcto
		Evaluación del personal	7. ¿Se evalúa el desempeño laboral de cada colaborador?				X		X		X		X		X		Correcto
			8. ¿El encargado implementa alguna técnica de evaluación de desempeño?				X		X		X		X		X		Correcto

VARIABLE "A"		PRODUCTIVIDAD LABORAL										
Análisis del cumplimiento de metas	Cumplimiento de tareas	9. ¿Se programan capacitaciones para el cumplimiento de cada tarea?								X	X	Correcta
	Informe de jefaturas	10. ¿La empresa verifica que cada tarea se cumplió correctamente?								X	X	Correcta
		11. ¿Se realiza un informe con los resultados logrados por mes?								X	X	Correcta
		12. ¿Conoce si el encargado da información a los directivos acerca de los resultados?								X	X	Correcta
Eficiencia	Desempeño óptimo	13. ¿El encargado evalúa el desempeño óptimo de cada colaborador?							X	X	X	Correcta
		14. ¿El Administrador reconoce el desempeño óptimo que tiene cada colaborador?							X	X	X	Correcta
	Uso correcto de recursos	15. ¿El encargado propone el uso de recursos necesarios para el logro de los objetivos?								X	X	Correcta
		16. ¿El administrador emplea los materiales necesarios para el funcionamiento óptimo de cada tarea?								X	X	Correcta
Eficacia	Logro de resultados	17. ¿El Administrador analiza los resultados de cada mes?							X	X	X	Correcta
		18. ¿El Administrador da a conocer los resultados de cada colaborador?							X	X	X	Correcta
	Cumplimiento de objetivos	19. ¿La empresa da a conocer si se lograron los objetivos?							X	X	X	Correcta
Competencias	Trabajo por	20. ¿La empresa analiza si los objetivos se cumplieron cada mes?							X	X	X	Correcta
		21. ¿El Administrador supervisa cada área conociendo los respectivos							X	X	X	Correcta

Laborales	resultados	resultados?						
		22. ¿El encargado se preocupa por los resultados de cada colaborador?	<input checked="" type="checkbox"/>	Correcto				
	Manejo adecuado de equipos	23. ¿La empresa capacita a los colaboradores para el uso adecuado de los equipos?	<input checked="" type="checkbox"/>	Correcto				
		24. ¿El encargado supervisa el uso adecuado de los equipos de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>	Correcto				

OBSERVACIÓN:.....
.....
.....
.....
.....



EHR CONSTRUCCION Y SERVICIOS
SAN ISIDRO - ECHOS S.A.
FIRMA DEL EXPERTO
Dr. Rolando R. Sotelo Rodríguez
PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
Cuestionario sobre El impacto del Control Interno y la Productividad Laboral

OBJETIVO:
Analizar el control Interno en la Productividad Laboral en los colaboradores de los grifos del distrito de Huaraz, 2019.

DIRIGIDO A:
Los colaboradores de los grifos del distrito de Huaraz

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

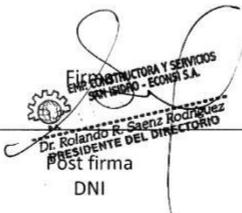
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Saenz Rodríguez Rolando

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en Administración


EIR CONSTRUCTORA Y SERVICIOS
SEN-HUARO - ECONS S.A.
Dr. Rolando R. Saenz Rodríguez
PRESIDENTE DEL DIRECTORIO
Post firma
DNI

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Rivero Espinoza Emily Helaguas
.....
Lic. Administración
.....

HURTADO RIVERA, Jhonatan Marco, identificado con DNI N° 71289989 y RODRÍGUEZ MORALES, Jhenson Edher, identificado con DNI N° 73232556, estudiante del IX ciclo de la Escuela de Administración de la "Universidad César Vallejo", ante Usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: "IMPACTO DEL CONTROL INTERNO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LOS GRIFOS DE HUARAZ, 2019"
En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 24 de junio de 2017.



RODRÍGUEZ MORALES, Jhenson
DNI N° 45723411



HURTADO RIVERA, Jhonatan
DNI N° 71289989

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS

1. TÍTULO: "IMPACTO DEL CONTROL INTERNO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LOS GRIFOS DE HUARAZ, 2019"

2. PROBLEMA:

2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo el Control Interno influye en la Productividad Laboral de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019?

2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1.- ¿De qué manera la Supervisión incide en la Eficacia de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019?

2.- ¿Cómo la Evaluación de Desempeño repercute en las competencias laborales de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019?

3.- ¿De qué forma el análisis de Cumplimiento de Tareas influye en la Eficiencia de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019?

3. HIPÓTESIS

El Control Interno incide en la Productividad Laboral en los Colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019.

3.2. HIPÓTESIS NULA

El Control Interno no incide en la Productividad Laboral en los Colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar el Control Interno en la Productividad Laboral de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1.- Describir la Supervisión en la Eficacia de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019.

2.- Examinar la Evaluación de Desempeño en las Competencias Laborales de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019.

3.- Identificar el análisis de Cumplimiento de Tareas en la Eficiencia de los colaboradores de los grifos de Huaraz, 2019.

5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación de acuerdo a los objetivos elaborados en la investigación se aplica el diseño no experimental, ya que la recolección de datos es un único momento, las variables existentes en

el trabajo de investigación no han sido manipuladas, se toman datos de acuerdo a como se encuentran.

GUÍA DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO ACERCA DE “IMPACTO DEL CONTROL INTERNO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LOS GRIFOS DE HUARAZ, 2019”

1.-CRITERIOS:

Se llevará a cabo la validez del cuestionarios mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entra la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

2.- INSTRUCCIONES:

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías:

SI o NO.

- Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término “INCORRECTO” en la columna DECISIÓN.
- Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- Si todas las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba “CORRECTO” en la columna DECISIÓN.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								DECISIÓN
				Siempre	A veces	Nunca	EXISTE RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		EXISTE RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		EXISTE RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		EXISTE RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE "X" Control Interno	Supervisión	Seguimiento de tareas	1. ¿La empresa hace seguimiento de las labores que cumple?	X			X	X	X	X					Correcto
			2. ¿La empresa hace un control semanal de las tareas?	X			X	X	X	X					Correcto
		Seguimiento de asistencias	3. ¿El encargado verifica las asistencias de los colaboradores?	X			X	X	X	X					Correcto
			4. ¿El encargado implementa estadísticas de asistencia?	X			X	X	X	X					Correcto
	Evaluación de Desempeño	Evaluación de resultados	5. ¿Al final de cada mes la empresa evalúa a cada colaborador?	X			X	X	X	X					Correcto
			6. ¿Se analiza el resultado de cada colaborador?	X			X	X	X	X					Correcto
		Evaluación del personal	7. ¿Se evalúa el desempeño laboral de cada colaborador?	X			X	X	X	X					Correcto
			8. ¿El encargado implementa alguna técnica de evaluación de desempeño?	X			X	X	X	X					Correcto

Laborales	resultados	resultados?											
		22. ¿El encargado se preocupa por los resultados de cada colaborador?											correcto
	Manejo adecuado de equipos	23. ¿La empresa capacita a los colaboradores para el uso adecuado de los equipos?											correcto
		24. ¿El encargado supervisa el uso adecuado de los equipos de la empresa?											correcto

OBSERVACIÓN:.....
.....
.....
.....
.....



FIRMA DEL EXPERTO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
Impacto del Control Interno en la Productividad Laboral

OBJETIVO:
Analizar el Control Interno en la Productividad Laboral

DIRIGIDO A:
Los colaboradores de los grifos del distrito de Huora

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:
Rivera Espinoza Emily Milagros

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:
Lic. Adm


Lic. Adm. Emily Milagros Rivera Espinoza
CLAD - 17323
Firma

Post firma
DNI

44182362

Anexo 5: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿CÓMO EL CONTROL INTERNO INFLUYE EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA UGEL DE HUARAZ, 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿DE QUÉ MANERA LA SUPERVISIÓN INCIDE EN LA EFICACIA EN LOS COLABORADORES DE LA UGEL DE HUARAZ, 2019? 2. ¿CÓMO LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO REPERCUTE EN LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LOS COLABORADORES DE LA UGEL DE HUARAZ, 2019? 3. ¿DE QUÉ FORMA EL ANÁLISIS DE CUMPLIMIENTO DE TAREAS INFLUYE EN LA EFICIENCIA EN LOS COLABORADORES DE LA UGEL DE HUARAZ, 2019? 	<p>OBJETIVO GENERAL: CONOCER LA INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA UGEL DE HUARAZ, 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. DETERMINAR LA SUPERVISIÓN EN LA EFICACIA EN LOS COLABORADORES DE LA UGEL DE HUARAZ, 2019. 2. DESCRIBIR LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LOS COLABORADORES DE LA UGEL DE HUARAZ, 2019. 3. IDENTIFICAR EL ANÁLISIS DE CUMPLIMIENTO DE TAREAS EN LA EFICIENCIA EN LOS COLABORADORES DE LA UGEL DE HUARAZ, 2019. 	<p>H(A): EL CONTROL INTERNO INCIDE EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA UGEL DE HUARAZ, 2019.</p> <p>H(O): EL CONTROL INTERNO NO INCIDE EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA UGEL DE HUARAZ, 2019.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>X. CONTROL INTERNO</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>X1. SUPERVISIÓN</p> <p>X2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</p> <p>X3. ANÁLISIS DE CUMPLIMIENTO DE TAREAS</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Y. DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Y1. EFICIENCIA</p> <p>Y2. EFICACIA</p> <p>Y3. COMPETENCIA LABORAL</p>	<p>Tipo: No experimental</p> <p>Diseño: Correlacional - Causal.</p> <p>El esquema es:</p> <p style="text-align: center;">  </p> <p>Donde:</p> <p>X1= Control interno</p> <p>Y1= Desempeño Laboral</p> <p>→ = Influencia</p> <p>Método:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No experimental • Hipotético - deductivo • Bibliográfico • Estadístico <p>Población: 41 colaboradores de la UGEL.</p> <p>Muestra: 40 colaboradores.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario sobre la percepción del Control Interno. • Cuestionario sobre la percepción de la productividad laboral.

Anexo 6: Alfa de Cronbach

sexo	SUPERVISION				EVALUACION DE DESEMPEÑO				ANALISIS DEL CUMPLIMIENTO DE METAS				TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12		
1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	15	
2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	26	
1	2	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	19	
2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	28	
2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	33	
	0.2	0.7	0.8	0.3	0.3	0.3	0.7	0.7	0.2	0.7	1	0.7	51.7	Var. Total
Valor alfa de Cronbach										$\alpha =$	0.952	ACCEPTABLE		

sexo	EFICIENCIA				EFICACIA				COMPETENCIAS LABORALES				TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12		
1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	24	
2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	29	
1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	16	
1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	33	
1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	27	
	0.7	0.3	0.5	0.3	0.2	0.8	0.2	0	0.7	0.7	0.5	0.7	40.7	Var. Total
Valor alfa de Cronbach										$\alpha =$	0.941	ACCEPTABLE		

Anexo 7: Solicitud a la institución para aplicar estudio



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

R E C I B I D O	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL UGEL - HUARAZ
	TRAMITE DOCUMENTARIO
H O R A	13 SET. 2019
F O L I O S	027871

Huaraz, 13 de septiembre del 2019

OFICIO N° 019-FCE-EA-UCV-HUARAZ

**LIC. HILDEBRANDO PAICO SEDAN
DIRECTOR DE LA UGEL DE HUARAZ**

Av. Confraternidad Internacional Este 273, Huaraz 02001

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA ENCUESTAR A LOS COLABORADORES PARA PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

De nuestra especial consideración:

Es grato dirigirnos a usted, para expresarle nuestro cordial saludo y la vez presentarnos nosotros **RODRÍGUEZ MORALES JHENSON y HURTADO RIVERA JHONATAN** estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, quiénes en el presente semestre académico 2019-2 estamos cursando el X ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN** y nos encontramos realizando nuestro proyecto de investigación referente al tema: **"COMUNICACIÓN INTERNA Y DESEMPEÑO LABORAL"**, motivo por la cual le solicitamos su autorización para que podamos realizar nuestra investigación en su institución.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, nos despedimos testimoniándole nuestra singular deferencia.

Atentamente:

Rodríguez Morales Jhenson

Hurtado Rivera Jhonatan

	MINISTERIO DE EDUCACIÓN ÁREA ANCASH - UGEL CARHUAZ 11 SEP. 2019 FOLIO: <i>al. 101</i> EXP. N°: 009125
I.- RESUMEN DE PEDIDO: Solicitud para autorización de realización de encuesta a los docentes y colaboradores de la institución para un proyecto de investigación.	
II.- DEPENDENCIA O AUTORIDAD A QUIEN SE DIRIGE: Mg. María del Pilar Zúñiga Gallo (Directora de la UGEL) DIRECTORA DE LA UGEL CARHUAZ	
III.- DATOS DEL SOLICITANTE: Persona Natural: Apellido Paterno: <u>Rodríguez</u> Apellido Materno: <u>Morales</u> Nombres: <u>Thanson Edwin</u> Persona Jurídica: Razon Social: Tipo de Documento: DNI: <u>73232656</u> RUC: C.E.	
IV.- DIRECCIÓN: TIPO DE VÍA Avenida: <input type="checkbox"/> Jirón: <input checked="" type="checkbox"/> Calle: <input type="checkbox"/> Pasaje: <input type="checkbox"/> Carretera: <input type="checkbox"/> Nombre de la vía: <u>Jr. Colomaria 107</u> TIPO DE ZONA: Urbanización: <input checked="" type="checkbox"/> Asentamiento Humano: <input type="checkbox"/> Centro Poblado: <input type="checkbox"/> Caserio: <input type="checkbox"/> Nombre de Zona: <u>Huara?</u> Referencia: <u>Frente a la agencia Julia Cesar - Huara?</u> Departamento: <u>Ancash</u> Provincia: <u>Huara?</u> Distrito: <u>Huara?</u> Telefonos: Celular: <u>977716161</u> Correo Electrónico: <u>thansonedca@gmail.com</u> RPM/RPC:	
DECLARO que los datos presentados en el presente formulario los realizo con carácter de DECLARACIÓN JURADA	
V.- FUNDAMENTACIÓN DEL PEDIDO: Autorización para la realización de encuesta a los colaboradores de la institución para un trabajo de proyecto de investigación de la Universidad Cesar Vallejo, encuesta tanto a colaboradores como jefes.	
VI. DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN: Solicitud de autorización. Encuestas de la investigación.	
Lugar y Fecha: <u>C2-11-09-19</u> Firma del Usuario	
Jr. La Unión S/N Cuadra 8 Carhuaz Telf. 043 - 394101 Fax 043 - 394111	

Anexo 8: Autorización para aplicar estudio



UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL
HUARAZ



PERÚ

Ministerio
de Educación

AUTORIZACIÓN

El LIC. HILDEBRANDO PAICO SEDAN (DIRECTOR) de la "UGEL de HUARAZ" autoriza a los jóvenes estudiantes de la Universidad César Vallejo: Rodríguez Morales Jhenson y Hurtado Rivera Jhonatan.

Para efectuar encuesta a los colaboradores relacionada a su proyecto de investigación: Control Interno Interna y Desempeño Laboral, con la finalidad que se les brinde las facilidades del caso, que se presentó con oficio N°019-FCE-EA-UCV-HZ

Huaraz, 13 de Julio del 2019.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Regional de Gestión Educativa Local - Huaraz
Lic. Hildebrando Paico Sedan
DIRECTOR
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUARAZ



PERÚ

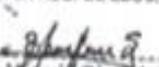
Ministerio
de Educación

AUTORIZACIÓN

La Mg. María del Pilar Zevallos Collas (DIRECTORA) de la "UGEL de CARHUAZ autoriza a los jóvenes estudiantes de la Universidad César Vallejo: Rodríguez Morales Jhenson y Hurtado Rivera Jhonatan.

Para efectuar encuesta a los colaboradores relacionada a su proyecto de investigación: Control Interno Interna y Desempeño Laboral, con la finalidad que se les brinde las facilidades del caso, que se presentó con oficio N°019-FCE-EA-UCV-HZ

Huaraz, 11 de septiembre del 2019.

DIRECCIÓN REG. DE EDUC. ANCASH

Mg. María del Pilar Zevallos Collas
Directora del Programa Sectorial III
UGEL - CARHUAZ

Anexo 9: Constancia de aplicación del estudio



UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL
HUARAZ



PERÚ
Ministerio
de Educación

CONSTANCIA

La "UGEL de HUARAZ" da la constancia a los jóvenes estudiantes de la Universidad César Vallejo: Rodríguez Morales Jhenson y Hurtado Rivera Jhonatan.

Para dar a conocer que se aplicó la encuesta dentro de la institución que lleva como título: "ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE LA UGEL DE HUARAZ SOBRE EL CONTROL INTERNO EL DESEMPEÑO LABORAL, HUARAZ, 2019, con la finalidad que se les brindó las facilidades del caso, que se presentó con oficio N°019-FCE-EA-UCV-HZ

Huaraz, 13 de septiembre del 2019.


MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz
[Firma manuscrita]
Lic. Elva Patricia Ramos Príncipe
DIRECTORA
UNIDAD GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUARAZ



PERÚ

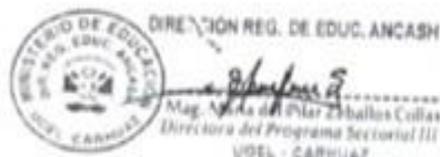
Ministerio
de Educación

CONSTANCIA

La "UGEL de CARHUAZ" da la constancia a los jóvenes estudiantes de la Universidad César Vallejo: Rodríguez Morales Jhenson y Hurtado Rivera Jhonatan.

Para dar a conocer que se aplicó la encuesta dentro de la institución que lleva como título: "ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE LA UGEL DE HUARAZ SOBRE EL CONTROL INTERNO EL DESEMPEÑO LABORAL, HUARAZ, 2019, con la finalidad que se les brindó las facilidades del caso, que se presentó con oficio N°019-FCE-EA-UCV-HZ

Huaraz, 11 de septiembre del 2019.



Anexo 10: Cuestionario Elaborado para la prueba piloto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE LA UGEL DE CARHUAZ SOBRE EL CONTROL INTERNO Y EL DESEMPEÑO LABORAL, 2019

Sujeto 1

I. DATOS GENERALES:

1. GÉNERO:

- a) MASCULINO
b) FEMENINO

2. ÁREA:

personal

II. INSTRUCCIONES:

Estimado(a) colaborador(a) la presente encuesta hace referencia al Control Interno en la mejora del Desempeño Laboral, por lo que les solicito responder con total sinceridad marcando con una (X) la alternativa que usted crea conveniente. Les agradezco por su apoyo.

III. PREGUNTAS:

- ¿La institución hace seguimiento de las labores que cumple?
A) Siempre. B) A veces C) Nunca
- ¿La institución organiza un control semanal?
A) Siempre B) A veces C) Nunca
- ¿El encargado verifica las asistencias de los colaboradores?
A) Siempre B) A veces C) Nunca
- ¿El encargado verifica el horario de entrada y salida de los colaboradores?
A) Siempre B) A veces C) Nunca
- ¿Al final de cada mes la institución verifica los resultados de cada colaborador?
A) Siempre B) A veces C) Nunca
- ¿Se analiza el resultado de cada colaborador?
A) Siempre B) A veces C) Nunca
- ¿Se evalúa el comportamiento de cada colaborador?
A) Siempre B) A veces C) Nunca

8. ¿El encargado habla constantemente con los colaboradores?
A) Siempre B) A veces C) Nunca
9. ¿Se plantean capacitaciones especificando cada tarea?
A) Siempre B) A veces C) Nunca
10. ¿La institución verifica que toda tarea se cumplió correctamente?
A) Siempre B) A veces C) Nunca
11. ¿Se realiza un informe con los resultados logrados por cada mes?
A) Siempre B) A veces C) Nunca
12. ¿El encargado da información a los directivos acerca de los resultados?
A) Siempre B) A veces C) Nunca

FECHA: 04-16-02-19

HORA: 3:45

Anexo 11: Cuestionario elaborado para la muestra real



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE LA UGEL DE HUARAZ SOBRE EL CONTROL INTERNO Y EL DESEMPEÑO LABORAL, HUARAZ, 2019

I. DATOS GENERALES:

1. GÉNERO:

a) MASCULINO

FEMENINO

2. ÁREA: oficina del personal

II. INSTRUCCIONES:

Estimado(a) colaborador(a) la presente encuesta hace referencia al Control Interno en la mejora del Desempeño Laboral, por lo que les solicito responder con total sinceridad marcando con una (X) la alternativa que usted crea conveniente. Les agradezco por su apoyo.

III. PREGUNTAS:

1. ¿La institución hace seguimiento de las labores que cumple?

A) Siempre.

B) A veces

C) Nunca

2. ¿La institución organiza un control semanal?

A) Siempre

B) A veces

C) Nunca

3. ¿El encargado verifica las asistencias de los colaboradores?

A) Siempre

B) A veces

C) Nunca

4. ¿El encargado verifica el horario de entrada y salida de los colaboradores?

A) Siempre

B) A veces

C) Nunca

5. ¿Al final de cada mes la institución verifica los resultados de cada colaborador?

A) Siempre

B) A veces

C) Nunca

6. ¿Se analiza el resultado de cada colaborador?

A) Siempre

B) A veces

C) Nunca

7. ¿Se evalúa el comportamiento de cada colaborador?

A) Siempre

B) A veces

C) Nunca

8. ¿El encargado habla constantemente con los colaboradores?
A) Siempre 3 B) A veces 2 C) Nunca 1
9. ¿Se plantean capacitaciones especificando cada tarea?
A) Siempre 3 B) A veces 2 C) Nunca 1
10. ¿La institución verifica que toda tarea se cumplió correctamente?
A) Siempre 3 B) A veces 2 C) Nunca 1
11. ¿Se realiza un informe con los resultados logrados por cada mes?
A) Siempre 3 B) A veces 2 C) Nunca 1
12. ¿El encargado da información a los directivos acerca de los resultados?
A) Siempre 3 B) A veces 2 C) Nunca 1

FECHA: 13/09/19

HORA: 16:10

Anexo 12: Documento para la población y muestra

SEGUN RESOLUCION REGIONAL GERENCIAL N° 128-2011

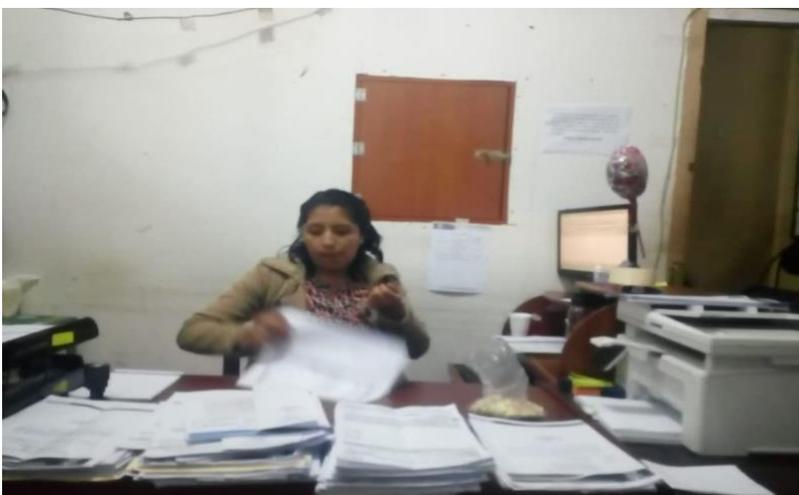
PLIEGO : 441 REGION ANCASH
 PROGRAMA : 003 ADMINISTRACION
 UNIDAD EJECUTORA : 001221 EDUCACIÓN HUARAZ
 MES ACTUAL : SETIEMBRE - 2019

Nº	DNI	A. PATERNO	A. MATERNO	NOMBRES	REM	CARGO
1	41821566	RODRIGUEZ	ANGELES	MIRIAM DEL PILAR	SPE	Relacionista Público I
2	31631723	RAMIREZ	RONDAN	NOEMI RINA	SPE	Especialista Administrativo I
3	31621133	URBANO	SERAFIN	LEONCIO MARCOS	STF	Técnico Administrativo I (Actas y Certificado)
4	08547702	GAMBINI	CORDERO	NORMA EDVINA	STE	Técnico Administrativo I
5	31614161	PINEDA	CLEMENTE	ENEDINA	SAE	Oficinista II
6	31621067	RONCAL	LEON	ELVA MERCEDES	STE	Secretaria I
7	31654082	CABALLERO	FERNANDEZ	JUAN MANUEL	F-4	Director de Sistema Administrativo II
8	31676192	ROSARIO	GUERRERO	DORA EUGENIA	SPE	Especialista en Finanzas
9	31625356	FLORES	DIAZ	CESAR AUGUSTO	SPE	Estadístico I
10	31677931	ZAMUDIO	RIVADENEIRA	MIRYAM SONIA	SPE	Especialista en Racionalización
11	31664125	ROJAS	DE LA CRUZ	ANTONIO TIMOTEO	SPE	Planificador I
12	31661498	COSSIO	ROBLES	JOSE ALFREDO	STE	Analista de Sistema PAD
13	31821916	PINEDO	BLAS	ZOILA	STE	Secretaria I
14	45755276	CRUZADO	AQUINO	JACKELINE	F-4	Director de Sistema Administrativo II
15	40822169	VILLOSLADA	AGUIRRE	OSWALDO ARTURO	F-4	Director de Sistema Administrativo II
16	43438980	JAMANCA	ALVARADO	HEYNER NIBARDO	SPE	Especialista Administrativo II
17	31666244	ALONSO	VILLANUEVA	GEOVANI WILDER	SPE	Especialista Administrativo I
18	31682271	HERRERA	RONDAN	JHAKELINE AMPARO	SPE	Tesorero I
19	31665803	FLORES	VENANCIO	ORLANDO ARTURO	SPE	Especialista Administrativo I
20	10506705	HUALPA	ESPINOZA	JULIO CESAR	SPE	Contador I
21	31660499	VELASQUEZ	LUJERIO	EDGAR PEDRO	SPE	Ingeniero I
22	47751457	JESUS	ROCA	TOTITA FLOR	SPE	Asistente Social I
23	42666422	PAITAN	CCORA	JULIO CESAR	STE	Técnico Administrativo I
24	31638185	ALVA	MONTES	RAUL MARCO	STE	Técnico Administrativo I
25	31610832	CASTILLO	RURUSH	HERLINDA CRISTINA	STE	JUDICIAL 30% - ALVA MONTES Raúl
26	31680843	DAMIAN	LUGO	SONIA OFELIA	STE	Técnico Administrativo I
27	41400612	ESPINOZA	SALVADOR	LOURDES MARGARITA	SPE	Técnico Administrativo I
28	32489506	BERNUY	EVANGELISTA	FLORENTINA HELEN	STE	Técnico Administrativo I
29	31623152	SUAREZ	DE TOLEDO	MARIA JESUS	STE	Cajero I
30	31608088	PINEDA	NORABUENA	ANGEL WILFREDO	STE	Chofer I
31	40929221	PANTA	VILCA	LESLEY KARYM	STE	Secretaria I
32	31601463	CUISANO	ORTIZ	ORLANDO MAGNO	SAE	Oficinista I
33	31671583	SOLIS	TOLENTINO	REY DAVID	SAE	Trabajador de servicio II
34	31629696	SOLIS	CHUMACERO	CESAR YGOR	SAE	Trabajador de servicio II
35	31680735	PEREZ	HUAMAN	BEATRIZ MELCHORA	SAE	Trabajador de servicio II
36	09019318	RODRIGUEZ	PAUCAR	VICTOR JULIAN	F-4	Director de Sistema Administrativo II
37	31669865	ALBERTO	ATUSPARIA	MARCO LEON	SPE	Abogado I
38	31821959	ZAMUDIO	RIVADENEIRA	MERY CLARA	STE	Secretaria I
39	42757329	MANRIQUE	CARRASCO	LUISA PATRICIA YORLENY	F-4	Director de Sistema Administrativo II
40	31665447	MELGAREJO	MENDEZ	SUSANA MAGALY	SPE	Especialista en Inspectoría I
41	31641802	QUIJANO	DE LA CRUZ	CONSTANTINA CIRA	STB	Secretaria I

Huaraz, 19 de setiembre de 2019

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz
 Abog. Heyner N. Jamanca Abarado
 ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II
 OFICINA DE PERSONAL

Anexo 13: Colaboradores encuestados



Anexo 14: Colaboradores encuestados para la muestra piloto



Anexo 15: Pantallazo de Turnitin

feedback studio Impacto del Control Interno en el Desempeño Laboral en los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019. /0 10 de 14



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Impacto del Control Interno en el Desempeño Laboral en los colaboradores de UGEL de Huaraz, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:
Dr. Morales, Jhenson Eliber (ORCID:0000-0002-6881-8971)
Dr. Humado Rivera Jhoratan Marco (ORCID:0000-0003-4292-3914)

ASESOR:
Dr. Julio César Bustamante Cabello (ORCID: 0000-0002-9421-8717-441)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organizaciones.

Resumen de coincidencias

28 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

28 Coincidencias

1	Entregado a Universida...	20 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	2 %
3	dspace.ucuenca.edu.ec	1 %
4	Entregado a Universida...	1 %
5	Entregado a CONACYT	1 %
6	Entregado a Universida...	1 %
7	biblio3.url.edu.gt	<1 %
8	recursos.biblio.url.edu.gt	<1 %

Anexo16: Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, JULIO CESAR BUSTAMANTE CABELLO, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Huaraz, revisor (a) de la tesis titulada:

"IMPACTO DEL CONTROL INTERNO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA UGEL DE HUARAZ, 2019", de los estudiantes HURTADO RIVERA JHONATAN MARCO y RODRÍGUEZ MORALES JHENSON EDHER constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Huaraz, 5 de diciembre del 2019



Firma

BUSTAMANTE CABELLO JULIO CESAR

DNI: 31662476

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 17: Autorización para publicación de tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Rodríguez Morales Jhenson Edher
D.N.I. : 72232556
Domicilio : San Jomora # 197
Teléfono : Fijo : Móvil : 971716161
E-mail : jansonxoxk9@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales
Escuela : Profesional de Administración
Carrera : Administrada
Título : Licenciado en Administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Rodríguez Morales Jhenson Edher
Aranda Rivera Jonathan Marco

Título de la tesis:

Impacto del Local Intero en el Desempeño Laboral en los
colaboradores de la UCVL de Huancayo 2019

Año de publicación : 2019

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 12-12-19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Hurtado Rivera Jhonatan Marco
D.N.I. : 71289989
Domicilio : Psje: Las colinas s/n
Teléfono : Fijo : - Móvil : 938524552
E-mail : jhonatan.hurtadorivera@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales
Escuela : Profesional de Administración
Carrera : Administración
Título : Licenciado en administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Hurtado Rivera Jhonatan Marco
Rodriguez Morales Jhenson edney

Título de la tesis:

Impacto del control interno en el desempeño laboral en los colaboradores de la UPEL de Huancayo, 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 12-12-19

Anexo 18: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

HURTADO RIVERA JHONATAN MARCO

INFORME TÍTULADO:

IMPACTO DEL CONTROL INTERNO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS COLABORADORES DE LA UGEL DE HUARAZ, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 12/12/2019

NOTA O MENCIÓN: DIECISÉIS (16)




FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

RODRÍGUEZ MORALES JHENSON EDHER

INFORME TÍTULADO:

IMPACTO DEL CONTROL INTERNO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA UGEL DE HUARAZ, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 12/12/2019

NOTA O MENCIÓN: DIECISÉIS (16)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN